UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ-Report

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation **2009-06**

Achim Vanselow

Entfesseln oder einhegen?

Zeitarbeit in der Krise

Auf den Punkt...

- **Die Beschäftigung im Wirtschaftsbereich Arbeitnehmerüberlassung ist im Zuge der Krise bislang um rund ein Drittel zurückgegangen.**
- **Die optimistische Annahme einer weitgehenden Normalisierung dieser Beschäftigungsform, die noch der Deregulierung 2003 zugrunde lag, ist nicht eingetroffen.**
- **Leiharbeit weicht in zentralen Dimensionen der Arbeitsqualität wie Lohn, Beschäftigungssicherheit oder Interessenvertretung nach wie vor von der Gesamtwirtschaft ab.**
- **Der massive Beschäftigungsrückgang bietet jetzt die Chance, Gestaltungsdefizite zu korrigieren.**

Einleitung

In diesen Tagen eines eher schleppend verlaufenden Bundestagswahlkampfes erhitzt ein Thema die Gemüter: Zeitarbeit. Die Veröffentlichung zweier Studien zur Gestaltung von Zeitarbeit in anderen europäischen Ländern (Vanselow/Weinkopf 2009) sowie zum Funktionswandel von Leiharbeit (Holst u. a. 2009) sorgte für Schlagzeilen und entzündete eine teilweise heftig geführte Kontroverse zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Die Bewertung von Zeitarbeit und die daraus resultierenden Forderungen an den Gesetzgeber könnten unterschiedlicher nicht sein: Während IG Metall (2009) und der DGB (2009) mit Hinweis auf die problematischen Auswirkungen dieser Arbeitsform auf die Beschäftigten und offenbar erfolgreiche Regelungsansätze im Ausland eine stärkere Regulierung fordern, weisen die Arbeitgeberverbände auf beschäftigungspolitische Erfolge der jüngsten Vergangenheit hin und fordern vehement die „Entfesselung der Zeitarbeit“, auch und gerade angesichts der Krise (BZA 2009a). Dieser Beitrag nimmt die Kontroverse zum Anlass, das Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit für Leiharbeitskräfte näher zu betrachten.

Fakt ist, daß die Zeitarbeitsbranche wie kaum ein anderer Wirtschaftsbereich die aktuelle Wirtschaftskrise zu spüren bekommt.[1] Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) geht davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten seit Juli 2008 um 300.000 auf knapp 500.000 zurückgegangen ist. Zwar stieg die Anzahl Im Juni 2009 erstmals wieder leicht an (+3,8%), was aber saisonbedingt sein kann und nicht umstandslos als Trendwende interpretiert

[1] Seit langem wird darüber gestritten, ob man Arbeitnehmerüberlassung treffender als Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnen sollte. Die Branche verwendet den Begriff „Zeitarbeit“ (mitunter ist auch von „Personalleasing“ die Rede), von gewerkschaftlicher Seite wurde lange „Leiharbeit“ bevorzugt. In diesem Beitrag werden die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym verwendet.

werden kann (BZA 2009b). Ob damit bereits der Tiefpunkt des Beschäftigungseinbruchs erreicht ist, vermag zum jetzigen Zeitpunkt niemand mit Sicherheit zu sagen. Wie massiv und wie schnell sich das Tempo dieses Personalabbaus vollzog, mag manche Akteure überrascht haben. Die Tatsache als solche, dass Entleihbetriebe sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zuerst von Leiharbeitskräften trennen, war dagegen zu erwarten. Die Entwicklung der Zeitarbeit ist stets eng an den Konjunkturzyklus gekoppelt gewesen: in Phasen des Aufschwungs stellen Betriebe eher Leiharbeitskräfte ein, bevor sie Festeinstellungen vornehmen. Umgekehrt sind Leiharbeitskräfte die ersten, die in Abschwungphasen gehen müssen (vgl. Rothe 2009).

Nach der ersten Schockstarre mehren sich die Hinweise, daß die Zeitarbeitsbranche einen neuen Anlauf unternimmt und versucht, sich als Krisenbewältigungsinstrument zu positionieren. Erste Erfolge dieser Strategie stellen sich bereits ein: laut einer Umfrage der DEKRA unter rund 300 Personalentscheidern deutet sich an, dass bei steigendem Mitarbeiterbedarf zunächst solche Beschäftigungsformen zum Einsatz kommen, die für den Arbeitgeber mit einem geringen Risiko verbunden sind wie Befristungen und Leiharbeit (DVZ.de 2009). Bei aller Vorsicht, die solchen ad hoc-Befragungen in turbulenten Zeiten entgegengebracht werden muss, deutet sich doch an, dass Zeitarbeit in Deutschland nach der Krise erneut eine bedeutende Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen kann.[2] Vieles spricht dafür, dass Zeitarbeit weiterhin ein relevantes Thema bleiben wird – und damit das Spannungsverhältnis von Flexibilität und Sicherheit für die Beschäftigten.

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung hat seit den Tagen, als sie in Deutschland verboten war, einen bemerkenswerten Imagewandel vollzogen. Vom Schmuddelkind des Arbeitsmarktes avancierte der kommerzielle Arbeitskräfteverleih zum beschäftigungspolitischen Hoffnungsträger. Damit einher gingen Veränderungen des rechtlichen Rahmens, der Marktstruktur und der tarifpolitischen Situation. Es stellt sich allerdings die Frage, ob die Arbeitsplatzqualität in der Zeitarbeit mit dieser Entwicklung Schritt halten kann. Ist die Tätigkeit als Leiharbeitskraft heute wirklich ein Job wie jeder andere? Auf der Basis aktueller Daten und neuer Forschungsergebnisse wird dieser Beitrag einen knappen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Leiharbeit liefern und dabei auch auf wichtige Merkmale der Arbeitsplatzqualität eingehen.

Alles was Recht ist: Die Deregulierung der Leiharbeit

Kennzeichnend für die Arbeitnehmerüberlassung ist die rechtliche Dreieckskonstruktion zwischen dem Verleihbetrieb, dem Entleihbetrieb und der Leiharbeitskraft. Zwischen dem Verleiher und der Leiharbeitskraft besteht ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Der Leiharbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung bei einem Dritten, dem Entleiher, der dafür eine Gebühr an den Verleiher entrichtet. Der Entleihbetrieb besitzt das Weisungsrecht gegenüber der Leiharbeitskraft, hat aber auch eine Fürsorge-, Schutz- und Sorgfaltspflicht und muss seinen Verpflichtungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nachkommen. Faktisch handelt es sich demnach im Fall der Arbeitnehmerüberlassung um eine gespaltene Arbeitgeberfunktion.

Schon vor den jüngsten Arbeitsmarktreformen wurde der rechtliche Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung schrittweise liberalisiert. Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 („Hartz I)“ stellte der Gesetzgeber die Zeitarbeit dann vollends unter ein neues Leitbild: „Leiharbeit wird vorrangig als Instrument für mehr Flexibilisierung am Arbeitsmarkt angesehen“ (AÜG-Bericht 2005: 8). Beschränkungen wie die zeitliche Begrenzung der Verleiheinsätze, das Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot oder das Synchronisationsverbot wurden aufgehoben.

[2] Diese Einschätzung teilen offensichtlich auch Branchenvertreter wie der Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen BZA: „So paradox es klingt, die Krise eröffnet der Zeitarbeitsbranche große Aussichten (…). Denn viele potenzielle Kundenunternehmen erkennen nun, wie wichtig es ist, flexibel zu sein und mit Zeitarbeitspersonal zu arbeiten – jetzt in der Krise aber vor allem danach“ (VBG 2009).

Im Gegenzug führte der Gesetzgeber den Gleichstellungsgrundsatz ein. Damit kam Deutschland zum einen einer Anforderung der neuen EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung nach und knüpfte zum anderen an eine Regulierungsvariante an, die in anderen europäischen Ländern bereits verbreitet ist. Diese besagt im Prinzip, dass Leiharbeitskräfte ein Recht auf den gleichen Lohn und in wesentlichen Bereichen die gleichen Arbeitsbedingungen haben wie die Stammkräfte im Entleihbetrieb. Die Gleichstellung beim Arbeitsentgelt bezieht ausdrücklich Zuschläge und Ansprüche auf Entgeltfortzahlung mit ein. Unter die „wesentlichen Arbeitsbedingungen" fallen insbesondere die Dauer der Arbeitszeit, Überstunden- und Pausenregelungen, Ruhezeiten, Nachtarbeiten bezahlter Urlaub und arbeitsfreie Tage (vgl. Dreyer 2009: 25). Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz wurden jedoch erlaubt, sofern diese auf der Basis eines Tarifvertrages erfolgen. Dadurch entstand für Gewerkschaften und Verleiher ein starker Anreiz, für die bis dahin weitgehend tariffreie Leiharbeit erstmals Flächentarifverträge abzuschließen. Aufgrund der Tarifkonkurrenz zwischen DGB- und christlichen Gewerkschaften blieben die letztlich erreichten Abschlüsse deutlich hinter den anfänglichen Erwartungen der DGB-Gewerkschaften zurück (Weinkopf/Vanselow 2008).

Tabelle 1 zeigt die Höhe der tariflichen Einstiegslöhne (E1) in den drei großen Tarifverträgen in der Zeitarbeit und setzt sie in den Vergleich mit den jeweiligen Medianlöhnen (2006) (zum Folgenden vgl. Weinkopf/Vanselow 2008: 12-14). Tarifpartner der Tarifgemeinschaft des DGB sind der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) sowie der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen (iGZ). Der Tarifvertrag der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) mit dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP) enthält im Entgeltrahmentarifvertrag eine Klausel, die in Westdeutschland in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung einen Abschlag von bis zu 9,5% ermöglicht. Dies reduziert den ohnehin niedrigen tariflichen Einstiegslohn von 7,07 € auf etwa 6,40 € brutto pro Stunde. In Ostdeutschland sind die möglichen Abschläge in den unteren Lohngruppen geringer. Da die deutliche Mehrheit der Arbeitsverhältnisse (nicht zu verwechseln mit der Dauer einzelner betrieblicher Einsätze) in der Zeitarbeit aber nach wie vor nach maximal drei Monaten beendet wird, dürften diese Absenkungen in der Praxis eine bedeutende Rolle spielen.

Tabelle 1: Einstiegstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2007/2008 (brutto pro Stunde und relativ zum Median 2006)

Tarifvertrag zwischen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Brutto pro Std.	*Relation zum Median (14,42 €)*	Brutto pro Std.	*Relation zum Median (10,22 €)*
AMP und CGZP	7,07 €	*49,0%*	5,77 €	*56,5%*
*in den ersten 6 Monaten**	*6,40 €*	*44,4%*	*5,70 €*	*55,8%*
iGZ und DGB	7,15 €	*49,6%*	6,06 €	*62,3%*
BZA und DGB	7,38 €	*51,2%*	6,42 €	*62,8%*
***zum Vergleich:* Mindestlohn-TV ab 2008**	*7,31 €*	*50,7%*	*6,36 €*	*62,3%*

** Absenkungsmöglichkeit in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung gemäß Entgeltrahmentarifvertrag. Quelle: Eigene Zusammenstellung (Tarifverträge) und IAQ-Berechnungen mit dem SOEP (Median und Relationen)*

Die Übersicht macht deutlich, dass alle tariflichen Einstiegslöhne in der Zeitarbeit dem Niedriglohnbereich zuzuordnen sind (nach Definition der OECD unterhalb von zwei Dritteln des Medians). Die Niedriglohnschwellen lagen 2006 nach IAQ-Berechnungen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) bei 9,61 € brutto pro Stunde in West- und 6,81 € in Ostdeutschland (Kalina/Weinkopf 2008). In Westdeutschland liegen die Einstiegslöhne in der Zeitarbeit nur

bei rund 50% des Medians und damit auf einem Niveau, das nach internationalen Standards als „Armutslohn“ bezeichnet wird. In Ostdeutschland sind die tariflichen Einstiegslöhne zwar deutlich niedriger als in Westdeutschland, das relative Niveau ist aber höher, weil der Medianlohn in Ostdeutschland nur knapp 71% des westdeutschen Wertes erreicht.

In der grau unterlegten Zeile in Tabelle 1 sind zum Vergleich zu den bisherigen tariflichen Einstiegslöhnen in der Zeitarbeit auch die Löhne enthalten, die im Mindestlohn-Tarifvertrag, der von BZA und iGZ mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen worden ist, vorgesehen sind. Dies zeigt, dass das Inkrafttreten des Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit und eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung über eine Ausdehnung des AEntG kaum zu einer Erhöhung der Einstiegslöhne beitragen würde. Nennenswerte Lohnerhöhungen ergäben sich hieraus nur für Zeitarbeitskräfte, die nach dem AMP-CGZP-Tarifvertrag entlohnt werden.

Nach Verbandsangaben werden mittlerweile fast alle Leiharbeitskräfte auf tariflicher Basis entlohnt. In der Praxis der Leiharbeit kommt der gesetzlich verankerte Gleichstellungsgrundsatz demnach kaum zum Tragen. In diesem Zusammenhang hat die jüngste Rechtsprechung für Aufmerksamkeit gesorgt. Das Arbeitsgericht Berlin hat im April 2009 die mangelnde Tariffähigkeit der CGZP festgestellt und dies mit der fehlenden Durchsetzungskraft der Tarifgemeinschaft gegenüber der Arbeitgeberseite begründet (Az.: 35 BV 17008/08). Welche Folgen diese Entscheidung tatsächlich haben wird, kann heute noch nicht abschließend beurteilt werden, da die CGZP angekündigt hat, gegen die Entscheidung Rechtsmittel einzulegen.

Die Strategie, Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit wie in anderen Branchen auf tarifpolitischem Wege zu gestalten, wird von Gewerkschaften nach den bisherigen Erfahrungen deutlich skeptischer gesehen, hat diese „Normalisierungsstrategie“ doch bislang nur zum Abschluss tariflicher Niedriglöhne geführt. Besonders die IG Metall fordert eine härtere Gangart gegenüber der Zeitarbeitsbranche und die Durchsetzung des Grundsatzes „Gleiche Arbeit gleiches Geld“. Damit dürfte ein neuer Tarifabschluss schwieriger werden. Anfang April 2009 ist die zweite Tarifrunde zwischen BZA und der Tarifgemeinschaft des DGB ergebnislos beendet worden.

Ausgewählte Fakten zur Entwicklung der Leiharbeit

Marktsituation

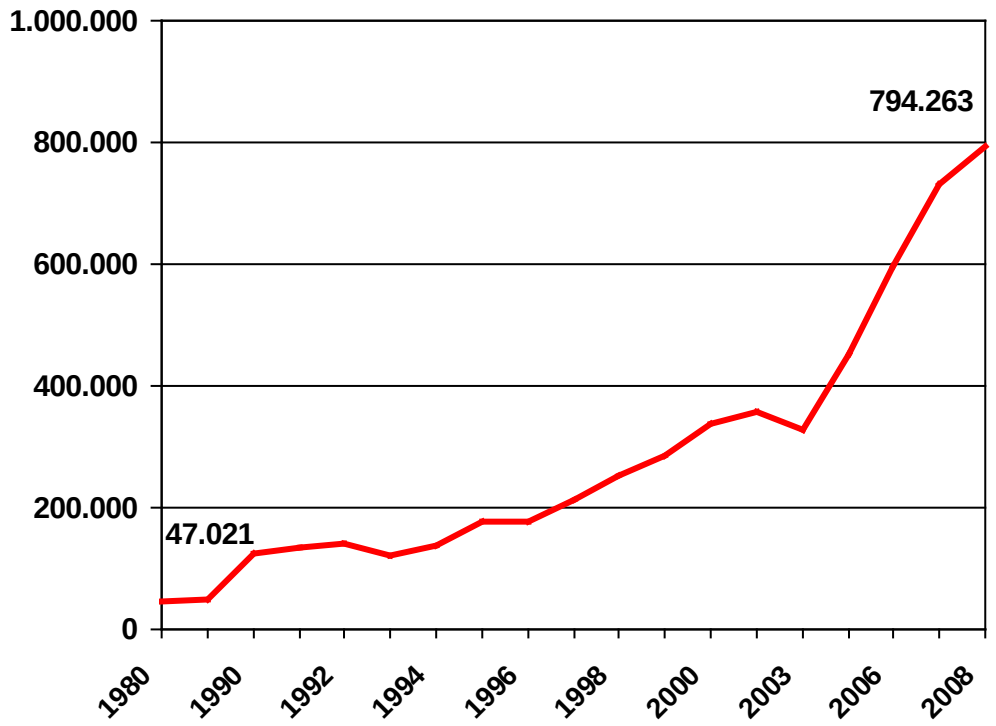
Der deutsche Zeitarbeitsmarkt erscheint im europäischen Vergleich als sehr zersplittert und dominiert von Kleinbetrieben. Das Marktforschungsunternehmen Lünendonk (2009) schätzt das Marktvolumen für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen Deutschland im Jahr 2008 auf 14,7 Mrd. Euro, wovon nur rund ein Drittel auf die „TOP 5“ entfällt. Zu den Marktführern zählen die Unternehmen Randstad, Adecco, Manpower, Persona Service und Auto Vision. Bis zur Krise stieg die Zahl der Verleihbetriebe stark an. Wies die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 1995 noch 7.513 Verleihbetriebe aus, so stieg diese Zahl bis Ende Juni 2008 auf 22.600 (Bundesagentur für Arbeit 2009a: 7). Bis Dezember 2008 sank die Anzahl auf 17.796 – hier hinterließ die Krise erste Spuren (Bundesagentur für Arbeit 2009b, Tab. 37). Ein Effekt der Krise könnte mittelfristig eine stärke Konsolidierung in der Branche zugunsten der Marktführer sein.

Beschäftigung

Mit einem Anteil von 2,6 % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist Zeitarbeit in Deutschland auch vor der Krise kein Massenphänomen gewesen (Stand: Juni 2008, Bundesagentur für Arbeit 2009a:5). Die hohe Aufmerksamkeit, die diese Arbeitsform erhält, resultiert eher aus der dynamischen Entwicklung in den vergangenen Jahren. Im Jahr 1980, als Günther Wall-

raff mit dem Buch „Ganz unten“ die schlechten Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit bundesweit zum Thema machte, waren rund 50.000 Arbeitskräfte im Jahresdurchschnitt als Leiharbeitskräfte beschäftigt. Zum Zeitpunkt des zwischenzeitlichen Höchststandes (Ende Juni 2008) lag die Vergleichszahl vierzehn Mal so hoch (794.000, davon 710.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt) (Bundesagentur für Arbeit 2009a) (Abbildung 1). Bis Dezember 2008 sank die Zahl auf 673.768 (Bundesagentur für Arbeit 2009b, Tab. 5). Dabei ist zu beachten, dass es sich bei diesen Daten der Bundesagentur um Bestandszahlen handelt. Die Zahl der Menschen, die im Laufe eines Jahres zeitweise als Leiharbeitskräfte arbeiten, ist aufgrund der hohen Fluktuation in der Branche noch deutlich höher.

Abbildung 1: Arbeitskräfte in der Zeitarbeit (1980 – 2008, Stand Ende Juni)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Zeitreihe Arbeitnehmerüberlassung.

Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) geht auf der Basis einer anderen Datenquelle, des IW-Zeitarbeitsindex, davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten seit Juli 2008 um 300.000 auf knapp 500.000 zurückgegangen ist. Zwar stieg die Beschäftigung zuletzt erstmals wieder etwas an (+3,8%, Juni 2009), was aber nicht zwingend als Trendwende interpretiert werden kann (BZA 2009b).

Die strukturellen Merkmale der Leiharbeitskräfte sind über die Jahre recht stabil geblieben. Überdurchschnittlich häufig sind vertreten: Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte. Ende 2008 wurden 62% der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse mit Personen geschlossen, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausgeübt haben – ein Hinweis auf die Integrationsfunktion der Zeitarbeit (Bundesagentur für Arbeit (2009b, Tab.27). Betrachtet man die Wirtschaftsbereiche, in denen Leiharbeit eine Rolle spielt und die Tätigkeiten, in denen Leiharbeitskräfte zum Einsatz kommen, so zeigt sich klar: Zeitarbeit wächst nicht überall – und nicht überall gleich:

- Das Verarbeitende Gewerbe ist nach wie vor der bedeutendste Einsatzbereich, wenngleich der Einsatz im Dienstleistungsbereich zunimmt. Eine Untersuchung von Forschern des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle auf der Basis von SOEP-Daten zeigt große

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bei den Anteilen der Zeitarbeit an den Wirtschaftsbereichen auf (Boost/Buscher 2009). Während in Ostdeutschland die chemische Industrie und das Gastgewerbe zu den Haupteinsatzbereichen zählen, setzt im Westen besonders der Fahrzeugbau auf Zeitarbeit.

- Der vergangene Zeitarbeitsboom ist v. a. auf die verstärkte Nutzung durch große Betriebe zurückzuführen. Nur 2,8% aller Betriebe setzten 2006 Zeitarbeit ein, aber von diesen Betrieben entfällt der größte Anteil (44,8% in 2006) auf die Betriebsgrößenklasse ab 250 Beschäftigte (Bellmann/Kühl 2007: 10f.). Die Großkunden sind es auch, die in der Krise eine hohe Zahl von Leiharbeitskräften wieder an die Zeitarbeit zurückgeben. Sofern es den Verleihern nicht gelingt, Anschlussaufträge zu akquirieren – was angesichts einer hohen Zahl verleihfreier Leiharbeitskräfte und fehlender Einsatzbereiche objektiv ein Problem für die Verleihfirmen darstellt – verlieren viele Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz.
- Die größte Berufsgruppe in der Zeitarbeit stellt nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit (2009b, Tab. 13) mit 29% nach wie das sog. „Hilfspersonal“, gefolgt von Metall- und Elektroberufen (23%). Die qualifizierten technischen Berufe machen nur 5% aus. Damit entfällt das Gros der Leiharbeitsexpansion nach wie vor auf den so genannten „Massenmarkt“. Schäfer (2009:13) geht davon aus, dass mittlerweile über 40% der Hilfstätigkeiten heute über Zeitarbeit organisiert werden.

Der Einsatz von Zeitarbeit kann aus Sicht der Entleiher aus ganz unterschiedlichen Motiven erfolgen, die sich nicht immer und in jedem Fall negativ auf die Stammbeschäftigten oder die Leiharbeitskräfte auswirken müssen. Es macht daher wenig Sinn, pauschal von einer „guten“ oder „schlechten“ Arbeitsform aus Sicht der Beschäftigten zu sprechen. Die Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit geht aber dort verloren, wo Leiharbeit als Umgehungsinstrument für Lohn- und Sozialstandards dient. Einige Betriebe setzen Zeitarbeit nicht mehr für kurzfristige Spitzenabdeckungen ein, sondern in großer Zahl und über lange Zeiträume, so dass in solchen Fällen von einer strategischen Nutzung gesprochen werden kann (vgl. ausführlich Holst u.a. 2009). Arbeitsrechtler kritisieren besonders die Variante des konzerninternen Verleihs. „Dabei (…) soll eine Konzerntochter als gewerbsmäßiger Verleiher agieren und Personal akquirieren, das sie zu Billigtarifen einstellt und nur an die Konzernschwestern ausleiht“ (Schüren 2008: 94). Der Umweg über den Verleih dient hier offensichtlich weniger der Mobilisierung von Flexibilisierungspotenzialen, sondern schlicht der Umgehung von tariflichen Regelungen und von als zu kostspielig erachteten Versorgungssystemen.

Eine Arbeitsform wie jede andere?

Ein verlässliches Einkommen, ein fairer Lohn, ein sicherer Arbeitsplatz und die Chance zur Weiterentwicklung und zur Vertretung der eigenen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber – all dies sind aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeinhin Merkmale für „gute Arbeit“ (Fuchs 2006). Wie steht es damit in der Zeitarbeit?

Entlohnung: Wie bereits ausgeführt, ist der Einsatz in der Zeitarbeit für Leiharbeitskräfte auch nach dem Abschluss von Tarifverträgen mit einem nicht unerheblichen Lohnrisiko verbunden. Laut einer Studie des nordrhein-westfälischen Landesarbeitsministeriums ist das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von vollzeitbeschäftigten Leiharbeitskräften in NRW zwischen 1999 und 2006 um 7% gesunken (1999: 1.668 €, 2006: 1.550 €) (Sczesny u.a. 2008: 73f.). Die höchste Lohndifferenz zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten tritt im Helferbereich auf (45%) und damit in dem Segment, das nach wie vor die Leiharbeit dominiert.

Beschäftigungsstabilität: In der arbeitsmarktpolitischen Debatte der Vergangenheit tauchte immer wieder einmal die Idee auf, über die stärkere Bündelung von Verleiheinsätzen längerfristige

Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit herzustellen und so die traditionell eher niedrige Beschäftigungsstabilität der Mitarbeiter zu erhöhen (vgl. Weinkopf 1996). Doch durch die jüngsten rechtlichen Reformen sind die Möglichkeiten der Verleihunternehmen, sich rasch von verleihfreien Mitarbeitern zu trennen und nach Bedarf erneut einzustellen, eher noch erleichtert worden. Die Daten sprechen hier eine deutliche Sprache: Im ersten Halbjahr 2008 wurden 568.000 Zeitarbeitsverhältnisse neu begonnen. Zugleich wurden 503.000 Leiharbeitsverhältnisse beendet (Bundesagentur für Arbeit 2009a: 11). Über die Hälfte dieser ausgelaufenen Arbeitsverhältnisse dauerte kürzer als drei Monate. Insbesondere Jugendliche und Geringqualifizierte scheiden rasch wieder aus dem Arbeitsverhältnis aus (Antoni/Jahn 2006). Hierzu ist aber zu bemerken, dass ein Dauerarbeitsverhältnis beim Verleiher nicht unbedingt dem Interesse der Leiharbeitskraft entsprechen muss.

„Klebeeffekt": Das IAB beziffert den „Klebeeffekt", d. h. den direkten Übergang von Leiharbeitskräften in den Entleihbetrieb auf 15% (Promberger u.a. 2006: 121). Der Anteil der Leiharbeitskräfte, die nach kurzer Suche im Anschluß die Verleihtätigkeit in Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit übergehen, wird auf weitere 15-20% beziffert (Miegel u.a. 2007: 17). Viele Betriebe setzen Leiharbeit prozyklisch ein und nicht, um potenzielle Einstellungskandidaten zu erproben. Eine größere Übernahmechance bietet sich Leiharbeitskräften bei solchen Verleihfirmen, die den Arbeitskräfteverleih mit dem ausdrücklichen Ziel des Übergangs in den Entleihbetrieb betreiben (vgl. zur wiedereingliederungsorientierten Arbeitsnehmerüberlassung Vanselow/Weinkopf 2000). Verbreiteter dürfte ein „Low wage, no wage"-Muster sein, d.h. ein Pendeln zwischen niedrig entlohnter Leiharbeit und Arbeitslosigkeit (Promberger u. a. 2006: 30, Brenke/Eichhorst 2008).

„Employability": Zeitarbeit bietet Leiharbeitskräften grundsätzlich die Chance, überhaupt (wieder) am Erwerbsleben teilzunehmen, verschiedene Arbeitsverfahren und –abläufe kennen zu lernen und so das eigene Qualifikations- und Kompetenzprofil zu erweitern, was letztlich zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit führen sollte (vgl. CIETT 2009). Zweifellos kann es solche positiven Effekte durch Leiharbeit *auch* geben. Ob dies die Ausnahme oder die Regel ist, kann nur empirisch beantwortet werden. Wie Untersuchungen des IAB zeigen, erfolgte Zeitarbeit in der Vergangenheit sehr häufig auf dem niedrigsten Niveau des Qualifikations- und Anforderungsspektrums. Leiharbeitskräfte wurden vor allem dort eingesetzt, wo kaum betriebliches Erfahrungswissen notwendig ist: „Routinetätigkeiten wie einfache Montage-, Transport-, Zuführ-, Einlege- und Abnahmetätigkeiten, einfache Kommunikations- und Verwaltungsarbeiten usw." (Promberger u.a. 2006: 95). Für qualifizierte Leiharbeitskräfte besteht in solchen Fällen sogar ein Dequalifizierungsrisiko: Zwar hat nur jede 5. Leiharbeitskraft keine Berufsausbildung, aber fast 45 % der Leiharbeitskräfte waren 2003 als Nichtfacharbeiterinnen eingesetzt (Burda/Kvasnicka 2005). Eine Studie über die Kompetenzentwicklung und den Erwerbsverlauf von Leiharbeitskräften kommt zu dem Schluss, dass Weiterbildung, die mehr ist als Einarbeitung und „training on the job", in der Praxis kaum stattfindet (Bolder u.a. 2005). Das Kostenkalkül der Verleiher lasse Qualifikationsmaßnahmen, die über das unbedingt notwenige Maß zur Erfüllung des Verleiheinsatzes hinausgehen, kaum zu.

Interessenvertretung: Das gewerkschaftliche Organisationsniveau in Zeitarbeitsfirmen ist schwer zu quantifizieren. Schätzungen liegen zwischen einem Anteil von unter 5% bis knapp 16%[3], wobei die Wahrscheinlichkeit des geringeren Anteils wohl größer ist (Pernicka u.a. 2005: 103). Die Formulierung gemeinsamer Interessen wird durch die typischen Merkmale dieser Arbeitsform wie die Dreieckskonstruktion des Arbeitsverhältnisses, die unterschiedlichen und wechselnden Einsatzorte der Leiharbeitskräfte, die geringe Beschäftigungsdauer und z.T. auch die Hoffnung auf eine Übernahme im Entleihbetrieb erschwert. Die wenigsten Zeitarbeitsunternehmen haben einen Betriebsrat. Darunter sind allerdings Branchengrößen wie Randstad und ADECCO. Der

3 Auf der Basis einer Grundgesamtheit von nur 69 Leiharbeitskräften.

Rahmen für die soziale Integration und die Interessenvertretung kann sich je nach Einsatzbedingungen stark unterscheiden. Im besten Fall können sich Leiharbeitskräfte an Betriebsräte im Verleih- und im Entleihbetrieb wenden. Im schlechtesten Fall existiert überhaupt kein Betriebsrat, womit jede Tarifkontrolle entfällt. „Diese Konstellation – überhaupt keine Mitbestimmung – dürfte auf die große Mehrheit der Leiharbeitskräfte zutreffen“ (Wassermann 2005: 28).

Fazit

Welche vorläufigen Folgerungen lassen sich aus dem bisher Gesagten für das Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit in der Zeitarbeit ziehen?

Aus Sicht der *Entleihbetriebe* dürfte Leiharbeit viele Vorteile bieten. Nach wie vor ist Leiharbeit ein gern genutztes Instrument, wenn kurzfristiger Personalbedarf abzudecken ist. Eine kleine Zahl von Großbetrieben setzt Leiharbeitskräfte in größerem Umfang und dauerhaft im Rahmen von neuen Einsatzstrategien ein. Das Lohndifferential, besonders im Helferbereich, macht Leiharbeit zu einem Baustein im Rahmen von Kostensenkungsstrategien. Gerade Intensivnutzer profitieren in der Krise davon, dass sie Leiharbeitskräfte schnell und einfach wieder „abbestellen“ können und so Trennungskosten sparen. Für große, kennzifferngesteuerte Unternehmen ist es zudem attraktiv, daß sie die Kosten für Leiharbeitskräfte als Sachkosten verbuchen können und so „schlanker“ erscheinen als sie tatsächlich sind.

Den *Verleihunternehmen*, die z.T. als multinationale Unternehmen globale Marktstrategien verfolgen, hat die Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland eine Steilvorlage für ihre Expansionsstrategien geboten. Die Krise dürfte die steile Wachstumskurve nur zeitweilig unterbrechen. Es gibt durchaus Beispiele für Zeitarbeitsfirmen, die auf Qualitätsstrategien setzen, in dem sie z.B. „Equal Pay“-Vereinbarungen treffen oder in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren – und dabei bislang wirtschaftlich erfolgreich gewesen sind. Der Preiswettbewerb im Segment der einfachen Tätigkeiten, der bislang nicht durch einen gesetzlichen Mindestlohn beschränkt wird, und die Tarifkonkurrenz setzen jedoch gerade solche Geschäftsstrategien massiv unter Druck.

Für die *Leiharbeitskräfte* kann sich ihre z. T. prekäre Situation in der Krise weiter verschärfen. Zwar trifft es zu, daß es sich bei den meisten Arbeitsverhältnissen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung um unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, die empirisch nachgewiesenen Abweichungen in weiteren zentralen Merkmalen des Arbeitsverhältnisses sind aber so gravierend, dass die Bezeichnung „Normalarbeitsverhältnis“ hier nicht angebracht erscheint (vgl. ähnlich Sachverständigenrat 2008: 301). Als Scharnier am Übergang zwischen Erwerbslosigkeit und Arbeitsmarkt kann der Zeitarbeit eine wichtige Funktion zukommen. Wie der kursorische Überblick aber auch gezeigt hat, weicht die Jobqualität in der Zeitarbeit nach wie vor in wichtigen Merkmalen vom Standardarbeitsverhältnis ab.

Die Kombination von niedriger Entlohnung und kurzer Beschäftigungszeit hat zur Folge, dass, wenn überhaupt, nur geringe Ansprüche auf Lohnersatzleistungen aufgebaut werden können, die kaum die Existenz sichern. Sofern entlassene Leiharbeitskräfte die erforderlichen Beitragsmonate für den Bezug von Arbeitslosengeld I nicht nachweisen können, droht ihnen sogar sofort der direkte Übergang in den ALG II-Bezug. Schon vor der Krise bezogen 91.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftsbereich „Personal- und Stellenvermittlung, Überlassung von Arbeitskräften“ – hier sind Leiharbeitskräfte statistisch erfaßt – gleichzeitig Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende („Hartz IV“). Das entspricht 12,6% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche und liegt deutlich über dem Vergleichswert für die Gesamtwirtschaft (2,8%). Besonders bedrückend ist die Tatsache, daß 84.000 dieser Beschäftigten trotz einer Tätigkeit in Vollzeit auf Transfers angewiesen sind (Deutscher Bundestag 2009, vgl. auch Bruckmeier u.a. 2007). Hier droht sozialer Sprengstoff: „Mit dem Übergang in Arbeits-

losigkeit sind daher viele dieser Beschäftigten akut armutsgefährdet“ (Giesecke/Wotschack 2009:3). Ähnliches gilt für den Bezug von Kurzarbeitergeld (60-67% vom Bruttoentgelt).

Aus unserer Sicht ergibt sich aus den empirischen Fakten zur Situation der Leiharbeit in Deutschland politischer Handlungsbedarf, um einer Segmentierung in „gute“ Stammarbeitsplätze und „schlechte“ Leiharbeitsplätze entgegenzuwirken. Internationale Beispiele dafür, wo eine Optimierung der Balance von Flexibilität und Sicherheit ansetzen könnte, gibt es genug. Genannt seien exemplarisch (vgl. ausführlich Vanselow/Weinkopf 2009):

- die wirkungsvolle Begrenzung der Lohnentwicklung nach unten z.B. durch Mindestlöhne, die in vielen Ländern existieren;
- Referenz-Zuschläge auf den Lohn der Leiharbeitskräfte in Hochlohn-Branchen, um den Einsatz als „Lohndumping“-Instrument zu verhindern (Österreich) oder
- eine Verpflichtung der Arbeitgeber, sich finanziell an Weiterbildungs-Fonds zu beteiligen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Leiharbeitskräften und die Übernahmewahrscheinlichkeit zu erhöhen (Frankreich).

Das gemeinsame Interesse an einer Form der Zeitarbeit, die deutlich mehr ist als ein Instrument zur Umgehung von Lohn- und Tarifstandards, sollte für die beteiligten Akteure Anreiz genug sein für einen neuen Anlauf zur sozialverträglichen Gestaltung dieser Arbeitsform.

Literatur

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht Nr. 14. [Volltext]

AÜG-Bericht (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG. Drucksache 15/6008. Deutscher Bundestag. [Volltext]

Bellmann, Lutz / Kühl, Alexander (2007): Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 224, Düsseldorf, S. 7-75. [Volltext]

Bolder, Axel / Naevecke, Stefan / Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden.

Boost Claudia / Buscher, Herbert S. (2009): Zeitarbeit in Deutschland und Europa. In: Wirtschaft im Wandel 2: 74-80. Institut für Wirtschaftsforschung Halle. [Volltext]

Brenke, Karl / Werner, Eichhorst (2008): Zeitarbeit breitet sich rasant aus. DIW-Wochenbericht Nr. 19, S. 242-252. [Abstract]

Bruckmeier, Kerstin / Graf, Tobias / Rudolph, Helmut (2007): Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II. Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. IAB-Kurzbericht 22. Nürnberg. [Volltext]

Bundesagentur für Arbeit (2009a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit. Entwicklung Juni 1998-Juni 2008. Nürnberg. [Volltext]

Bundesagentur für Arbeit (2009b): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer undVerleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008. Nürnberg. [Volltext]

Burda, Michael C. / Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. SFB 649 Discussion Paper 2005-048. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät. Humboldt-Universität zu Berlin. [Volltext]

BZA (2009a): DGB-Studie zur Zeitarbeit geht an der Realität vorbei. Branche muss weiter entfesselt werden. Pressemitteilung vom 20.08.2009. [pdf]

BZA (2009b): 20.000 neue Arbeitsplätze – vor allem große Unternehmen stellen ein. Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.. Pressemitteilung vom 31.07.2009. [pdf]

CIETT (2009): The agency work industry around the world. Main Statistics. 2009 Edition. International Confederation of Private Employment Agencies. [Volltext] (Zugriff: 19.05.2009)

Deutscher Bundestag (2009): Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 16/9410 - Arbeitsvermittlung in die Leiharbeit. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode. [Volltext]

DGB (2009): Die europäischen Nachbarn machen es besser. Pressemeldung vom 20.08.2009 [pdf]

Dreyer, Martin (2009): Das (gute) Recht der Zeitarbeit – rechtliche Rahmenbedingungen im Überblick. In: Schwaab, Markus-Oliver / Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. Wiesbaden, S. 17-30.

DVZ.de (2009): Dekra-Umfrage zur Arbeitsmarktsituation in Deutschland. Personalchefs setzen auf befristete Arbeitsverträge und Personaldienstleistung. Meldung vom 10.06.2009, DVZ.de, Informationen aus Logistik und Transport. (Zugriff: 15.06.2009) [pdf]

Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Bundesarbeitsblatt 5, S. 4-11. [Volltext]

Giesecke, Johannes / Wotschak, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind Jüngerer und gering qualifizierte Beschäftigte. WZBrief Arbeit 01. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. [Volltext]

Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver / Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung. Frankfurt am Main. [Volltext]

IG Metall (2009): Deutschland kann von seinen Nachbarn lernen. Meldung vom 22.08.2009. [Link]

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report 2008-01. [Volltext]

Lünendonk (2009): Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland 2008. [Link] (Zugriff: 08.06.2009)

Miegel, Meinhard / Wahl, Stefanie / Schulte, Martin (2007): Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Arbeitsmarkt. Gutachten gefördert durch die DIS AG. Institut für Wirtschaft und Gesellschaft IWG. Bonn. [Volltext]

Pernicka, Susanne / Andreas, Andreas / Holst, Hajo / Adam, Georg / Blaschke, Sabine / Mayer, Kurt / Steinbauer, Franz (2005): Atypische Beschäftigung und Gewerkschaften in Österreich, Deutschland und auf supranationaler Ebene. 2. Zwischenbericht. Wien, Berlin, Osnabrück. Juni 2005.

Promberger, Markus / Bellman, Lutz / Dreher, Christoph / Sowa, Frank / Schramm, Simon / Theuer, Stefan (2006): Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Arbeitsform. Abschlussbericht HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext]

Rothe, Thomas (2009): Arbeitsmarktentwicklung im Konjunkturverlauf. Nicht zuletzt eine Frage der Einstellungen. IAB-Kurzbericht 13. [Volltext]

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/2009. Wiesbaden. [Volltext in Einzelkapiteln]

Schäfer, Holger (2009): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Schwaab, Markus-Oliver / Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. Wiesbaden: Gabler, S. 3-15.

Schüren, Peter (2008): Leiharbeit. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Beschäftigungsfördernd? Sozialverträglich? Zukunftsfähig? Ein Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz. Dokumentation eines Expertengespräches der FES am 15. und 16. Februar 2008 in Erfurt. [Volltext]

Sczesny, Cordula / Schmidt, Spohie / Schulte, Helen / Dross, Partick / Jasper, Gerda (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategie, Entgelte. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. [Volltext]

Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (2000): START Zeitarbeit NRW. Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung. Reihe: „notiert". Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. [Volltext]

Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern - Lehren für Deutschland? Arbeitspapier 182 der Hans-Böckler Stiftung. Düsseldorf. [Volltext]

VBG (2009): Zeitarbeit in der Krise? 2. Branchentreff Zeitarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung VBG lockt etwa 180 Teilnehmer aus der gesamten Republik in den Landschaftspark Nord in Duisburg. Pressemeldung vom 12.03.2009. [Link] (Zugriff: 02.04.2009)

Wassermann, Wolfram (2005): Wahlrecht, Mitbestimmung und Integration der Leiharbeitnehmer/innen im Entleihbetrieb. In: Beck, Dorothee (Hg.): Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 146. Düsseldorf. [Volltext]

Weinkopf, Claudia (1996): Arbeitskräftepools: überbetriebliche Beschäftigung im Spannungsfeld von Flexibilität, Mobilität und sozialer Sicherheit. München: Hampp. Arbeit und Technik, Bd. 5

Weinkopf, Claudia / Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES. Wiso Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik ; Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. [Volltext]

Achim Vanselow ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: achim.vanselow@uni-due.de

IAQ-Report 2009-06 **Redaktionsschluss: 28.08.2009**

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
45117 Essen

Redaktion	**IAQ im Internet**
Claudia Braczko claudia.braczko@uni-due.de	Homepage: http://www.iaq.uni-due.de
Matthias Knuth matthias.knuth@uni-due.de	IAQ-Reports: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:
http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.