

STUDY

Study 490 · März 2024

IM ANGESICHT DER UNGLEICHSTELLUNG

Leiharbeit als Herausforderung für gewerkschaftliche Strategiebildung

Alexander Gallas

Dieser Band erscheint als 490. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Study 490 · März 2024

IM ANGESICHT DER UNGLEICHSTELLUNG

Leiharbeit als Herausforderung für gewerkschaftliche Strategiebildung

Alexander Gallas

Dr. Alexander Gallas ist Privatdozent am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel. Er beschäftigt sich mit Arbeitsverhältnissen, Streiks und Staats- und Klassentheorie.

Dr. Judith Kopp, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel, hat an der Forschung mitgewirkt, die in die Studie eingegangen ist.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Im Angesicht der Ungleichstellung“ von Alexander Gallas ist lizenziert unter **Creative Commons Attribution 4.0 (BY)**.

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-407-9

INHALT

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	9
2 Grundlagen: Mechanismen der Leiharbeit	12
2.1 Verleih und Entleiher: Leiharbeit als Dreiecksverhältnis	12
2.2 Rechtfertigungen für die Existenz von Leiharbeit	13
2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen und Regulationsmechanismen	18
2.4 Herrschaft und Fragmentierung: Leiharbeit als Vierecksverhältnis	25
3 Bestandsaufnahme: Statistische Daten	28
4 Schlüsselbeobachtungen: Ungleichstellung und strategische Dilemmata	36
4.1 Herausbildung als Branche: Zur Normalisierung der Leiharbeit	36
4.2 „Organisierte Verantwortungslosigkeit“: Staatliche Regulierung und Prekarität	46
4.3 Gewerkschaftliche Strategien: Leiharbeit als permanentes Organisationshindernis	53
5 Fazit und Ausblick	68
6 Literatur	74
7 Annex	79

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Leiharbeit als Dreiecksverhältnis	13
Abbildung 2: Leiharbeit als Vierecksverhältnis	27
Abbildung 3: Leiharbeiter:innen in Deutschland (Anzahl)	29
Abbildung 4: Leiharbeiter:innen in Deutschland (Anteil an allen Beschäftigten)	31
Abbildung 5: Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit (2020)	51
Abbildung 6: Erwerbsstatus sechs Monate nach Beendigung eines Leiharbeitsverhältnisses (Durchschnitt nach AÜG-Novellierung 2017)	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteil der Leiharbeitskräfte, 2018 bis 2021	33
--	----

ZUSAMMENFASSUNG

In Deutschland sind Leiharbeiter:innen ihren festangestellten Kolleg:innen zumeist nicht gleichgestellt. Sie verdienen im Schnitt wesentlich weniger, und ihre Beschäftigungsdauer ist in vielen Fällen sehr kurz. Das Zurückgreifen auf Leiharbeit ermöglicht es der Arbeitgeberseite, Lohnkosten niedrig zu halten und Arbeitskraft maximal flexibel einzusetzen. Diese Ungleichstellung stellt Gewerkschaften vor besondere strategische Herausforderungen.

Während der Nachkriegszeit war Leiharbeit ein Phänomen am Rande des Arbeitsmarkts. Aber sieben Novellierungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ab 1985 haben dies grundlegend geändert. Insbesondere die Aufhebung des Synchronisationsverbots im Jahr 2003, welches verhindert hatte, dass Leiharbeiter:innen für den Zeitraum eines einzigen Einsatzes befristet angestellt werden, verschob die Bedingungen deutlich. Die Zahl der Leiharbeiter:innen explodierte.

Politische Entscheidungen haben die Leiharbeit in Deutschland also etabliert. In den letzten Jahren sind unterschiedlichen Statistiken zufolge zwischen einem und zwei Prozent aller Beschäftigten in der Leiharbeit tätig, wobei die Zahlen je nach Branche erheblich schwanken. Der Einsatzschwerpunkt liegt im industriellen Sektor.

Das Gewicht der Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt erfordert, ihre Entwicklung genauer in den Blick zu nehmen. Der Studie liegt die Frage zugrunde, welche Rolle die Leiharbeit bei der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland einnimmt, und was dies für Folgen für gewerkschaftliche Strategien hat.

Auch wenn gesamtgesellschaftliche Entwicklungen im Mittelpunkt der Untersuchung stehen, bildet die Metall- und Elektroindustrie einen wichtigen Bezugspunkt. Das hat zwei Gründe: Es handelt sich um eine Schlüsselbranche der deutschen Wirtschaft, und sie verzeichnet laut IAB-Betriebspanel den höchsten Anteil an Leiharbeiter:innen aller Branchen.

In der Studie werden drei Beobachtungen vorgestellt und diskutiert, die die Auswirkungen der Leiharbeit auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland insgesamt beschreiben:

Erstens handelt es sich bei der Leiharbeit um ein prekäres Beschäftigungsverhältnis, das sich normalisiert hat. Es zeigt sich ein Branchenbildungsprozess mit flankierenden regulativen Maßnahmen. Die Leiharbeit wird in vielen politischen und gesellschaftlichen Kontexten nicht als Ausnahme, Ab-

weichung von einer Norm oder Ausdruck einer Krisensituation gewertet und entsprechend reguliert, sondern als gewöhnliches Phänomen auf dem Arbeitsmarkt.

Zweitens nutzen die Arbeitsagenturen die Leiharbeit, um Beschäftigte mit schwachen Positionen im Arbeitsmarkt in Lohn und Brot zu bringen. Allerdings werden diese in vielen Fällen nur vorübergehend beschäftigt. Es hat sich eine Form der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ etabliert, die zur Folge hat, dass Arbeitskräfte zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der Leiharbeit hin und her pendeln, ohne dass sich ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt wesentlich bessert.

Drittens erzeugt die Leiharbeit nicht nur instabile Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch Konkurrenz zwischen den Leiharbeiter:innen und den Stammbesetzungen. Sie verunklart die Betriebszugehörigkeit und schafft somit Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation.

1 EINLEITUNG

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) reguliert die Leiharbeit in der Bundesrepublik seit 1972. Lange Zeit blieb sie ein Phänomen am Rande des Arbeitsmarkts, aber ab Mai 1985 änderte sich dies. Eine Novelle des AÜG trat in Kraft und verlängerte die maximale Überlassungszeit von drei auf sechs Monate. Dies machte den Einsatz von Leiharbeiter:innen wirtschaftlich attraktiver. Binnen eines Jahrzehnts stieg ihre Zahl um mehr als das Doppelte.

Ab 1994 folgten sechs weitere, umfassende Veränderungen des Gesetzes, die den Einsatz von Leiharbeit weiter vereinfachten und profitabler machten. Insbesondere eine Maßnahme aus dem Jahr 2003, die auf die Hartz-Kommission zurückging, verschob die Bedingungen noch einmal deutlich. Das Synchronisationsverbot wurde aufgehoben. Es hatte verhindert, dass Leiharbeiter:innen für den Zeitraum eines einzigen Einsatzes befristet angestellt werden. Nun waren solche Kurzanstellungen möglich. Die Novellierungen sorgten dafür, dass die Zahl der Leiharbeiter:innen in die Höhe schoss. 1985 betrug sie 42.000 (nur Westdeutschland), 1994 103.000, 2003 282.000 und 2017, zum Zeitpunkt der letzten großen Gesetzesänderung, 995.000 (BA 2023a, S.7).

Politische Entscheidungen, die die rechtlichen Rahmenbedingungen verändert haben, haben also die Leiharbeit in Deutschland als Beschäftigungsform etabliert. Sie hat am Arbeitsmarkt enorm an Bedeutung gewonnen. In den letzten Jahren waren unterschiedlichen Statistiken zufolge zwischen einem und zwei Prozent der Beschäftigten Leiharbeiter:innen, wobei die Zahlen je nach Branche erheblich schwanken.¹

Hochrechnungen des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) an der Universität Tübingen zufolge liegt der Einsatzschwerpunkt im industriellen Sektor. Im Bereich der Produktionsgüterproduktion setzen 2019 18 Prozent aller Betriebe Leiharbeiter:innen ein, im Bereich der Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion 14 Prozent. Im Finanz- und Versicherungsbereich und im Gastgewerbe lagen die Zahlen hingegen bei unter einem Prozent. Zudem ist die Betriebsgröße ein wichtiger Indikator. So kam es in 29 Prozent aller Großbetriebe zum Einsatz von Leiharbeiter:innen, aber nur in zwei Prozent der Kleinstbetriebe (IAW 2022, S. 114f).

1 Genaue Daten finden sich in [Kapitel 3](#).

Das Gewicht der Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Grund dafür, ihre Entwicklung genauer in den Blick zu nehmen. In der vorliegenden Studie gehe ich der Frage nach, welche Rolle die Leiharbeit bei der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland einnimmt, und was dies für Folgen für gewerkschaftliche Strategien hat. Auch wenn ich gesamtgesellschaftliche Entwicklungen analysiere, bildet die Metall- und Elektroindustrie einen wichtigen Bezugspunkt. Das hat zwei Gründe: Zum einen handelt es sich um eine Schlüsselbranche der deutschen Wirtschaft; zum anderen verzeichnet sie laut IAB-Betriebspanel (IAB 2022, Tabelle 9) den höchsten Anteil an Leiharbeiter:innen aller Branchen.

Meine Studie geht auf ein Forschungsprojekt zurück, das von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall finanziert wurde. Es war an der Universität Kassel institutionell verankert und lief von April 2022 bis März 2023. Im Zuge dieses Projekts habe ich unter Mithilfe von Judith Kopp deskriptive Statistiken ausgewertet und Interviews mit 15 Expert:innen geführt, die in ihrer beruflichen Praxis mit der Thematik „Leiharbeit“ zu tun haben. Darunter befanden sich sowohl Vertreter:innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite als auch andere Expert:innen, die mit dem Thema befasst sind. **Im Annex findet sich eine Aufstellung der Interviewpartner:innen nach Funktion.** Sie enthält auch die Kürzel, die im Fließtext verwendet werden, um Zitate Einzelpersonen zuzuweisen.

Mein Vorgehen war explorativ und induktiv: Ich habe in einem offenen Forschungsprozess Entwicklungstrends in der Leiharbeit in den Blick genommen. Dabei habe ich drei Schlüsselbeobachtungen gemacht, die die Auswirkungen der Leiharbeit auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland insgesamt beschreiben:

- Bei der Leiharbeit handelt es sich um ein prekäres Beschäftigungsverhältnis, das sich normalisiert hat.
- Die Arbeitsagenturen nutzen die Leiharbeit, um Beschäftigte mit schwachen Positionen im Arbeitsmarkt in Lohn und Brot zu bringen. Allerdings werden diese in vielen Fällen nur vorübergehend beschäftigt. Es etabliert sich eine Form der „organisierten Verantwortungslosigkeit“, die zur Folge hat, dass Arbeitskräfte zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der Leiharbeit hin und her pendeln, ohne dass sich ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt wesentlich bessert.
- Leiharbeit etabliert Konkurrenz zwischen den Leiharbeiter:innen und der Stammbesetzung und verunklart die Betriebszugehörigkeit. Sie schafft somit Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation.

Der Aufbau der Studie spiegelt den skizzierten Forschungsprozess: Im nächsten Kapitel geht es um die grundlegenden Mechanismen, die Leiharbeit hervorbringen, regulieren und reproduzieren. Dann folgt eine Bestandsaufnahme, im Zuge derer ich unter Zuhilfenahme von quantitativen Daten erläutere, welches Gewicht die Leiharbeit im Arbeitsmarkt hat, und wie sich die Arbeitssituation von Leiharbeiter:innen von der anderer Beschäftigten-Gruppen unterscheidet.

Thema des abschließenden Kapitels sind dann meine Schlüsselbeobachtungen. Unter Rückgriff auf die Interviews und Daten, die einschlägige wissenschaftliche Literatur und weitere Quellen sowie auf begrifflich-theoretische Überlegungen erörtere ich, was die Folgen der Existenz von Leiharbeit für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in Deutschland und für gewerkschaftliches Handeln sind. Im Fazit stelle ich dann Zukunftsszenarien und Handlungsoptionen für Interventionen von Gewerkschaftsseite vor.

2 GRUNDLAGEN: MECHANISMEN DER LEIHARBEIT

2.1 Verleih und Entleihung: Leiharbeit als Dreiecksverhältnis

In Deutschland besteht ein Leiharbeitsverhältnis dann, wenn ein Unternehmen Arbeitskräfte anstellt und sie dann vorübergehend einem anderen überlässt. Es erhält dafür vom Entleihunternehmen eine Vergütung, welche auch „Verrechnungssatz“ genannt wird. Der Verrechnungssatz setzt sich aus dem Bruttolohn der Beschäftigten und einer Verleihgebühr zusammen. Er bildet die monetäre Grundlage des Geschäftsmodells „Leiharbeit“; durch seine Existenz kann der Verleiher mithilfe der Überlassung von Beschäftigten Profite generieren (iGZ o. J., S. 8; Rudolph 2003, S. 23; Kolffhaus 2022, S. 34 f).

Entsprechend sind Beschäftigte, wenn sie sich in einem Einsatz bei einem Entleiher befinden, weiterhin beim Verleiher beschäftigt und werden von diesem auch entlohnt. Ihre Arbeitsleistung erbringen sie aber für den Entleiher, der ihnen Arbeitsorte und -inhalte vorschreibt. § 1 des AÜG zufolge ist ein Leiharbeitsverhältnis gegeben, wenn Beschäftigte „in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen“.

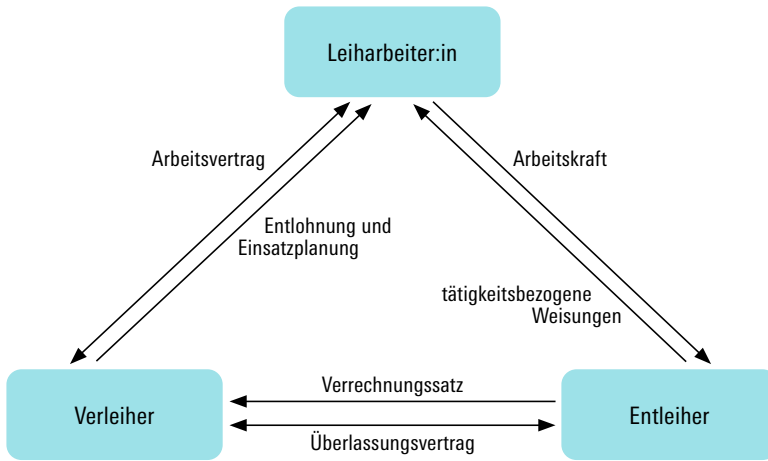
Oft wird das Leiharbeitsverhältnis als eine Dreiecksbeziehung dargestellt, die zwischen Beschäftigten, Verleih- und Entleihfirmen eingegangen wird (**Abbildung 1**; vgl. iGZ o. J., S. 8; Köhler/Menz 2021, S. 127 f; Kolffhaus 2022, S. 34 f).² Hierbei handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Sichtweise (Köhler/Menz 2021, S. 127), die dem AÜG folgt: Drei Vertragsparteien oder juristische Personen gehen eine Verbindung ein.

Diese Verbindung kommt auf Grundlage von zwei Verträgen zusammen: dem Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Arbeitskraft einerseits und dem Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher andererseits. Letzterer enthält den Verrechnungssatz und regelt die Rahmenbedingungen des Einsatzes der Leiharbeitskraft.

2 Die Arbeitgeberseite und die Bundesagentur für Arbeit sprechen bevorzugt von „Zeitarbeit“ (iGZ o. J., S. 6; BA 2023a), also Arbeit, die in unterschiedlichen Unternehmen auf Zeit stattfindet. Dieser Ausdruck wird in dieser Studie nicht verwendet, weil er die Übertragung der Weisungsbefugnis zwischen Ver- und Entleiher verdeckt – und damit die spezifische Konstellation, dass Beschäftigte während ihrer Einsätze zwei Unternehmen gleichzeitig unterstehen. Die verdeckende Wirkung dieser Sprechweise zeigt sich auch daran, dass der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) selbst bei der Darstellung des Dreiecksverhältnisses von einem „Verleiher“ und einem „Entleiher“ spricht und damit implizit anerkennt, dass Arbeitskraft verliehen wird (iGZ o. J., S. 8).

Abbildung 1

Leiharbeit als Dreiecksverhältnis



Quelle: eigene Darstellung nach iGZ o. J.: S. 8, modifiziert

Nach Beendigung der Überlassung – die auf Grundlage eines im Überlassungsvertrag festgehaltenen Abmeldeverfahrens geschieht und für gewöhnlich Abmeldefristen von nur einigen Tagen vorsieht (Kolffhaus 2022, S.37) – kehren die Leiharbeiter:innen zum Verleiher zurück. Es folgt ggf. ein neuer Einsatz bei einem anderen Entleiher. Eine Rückkehr nach Unterbrechung zum bisherigen Entleiher, also ein gestückelter Einsatz, ist ebenfalls möglich (vgl. BA 2019, S.25).³

2.2 Rechtfertigungen für die Existenz von Leiharbeit

Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive wird die Existenz von Leiharbeit damit begründet, dass sich mit ihrer Hilfe zusätzliche Arbeitsplätze schaffen ließen. Dies war die Argumentation der von der Regierung Schröder eingesetzt-

³ Ein von uns interviewter Berater von Leiharbeiter:innen, Betriebsrät:innen in Entleihfirmen und Vertreter:innen der Jobcenter beschreibt das Abmeldeverfahren so: „Ich kann einfach mit einem Anruf Personal abbauen.“ (Interview Berater [Beschäftigte])

ten Hartz-Kommission, die 2002 umfassende Vorschläge vorlegte, wie der Arbeitsmarkt umzubauen sei, um die damals hohe Arbeitslosigkeit zu senken (vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 6). Die Kommission sprach sich unter anderem für die umfassende Ausdehnung der „Zeitarbeit“ aus (Hartz-Kommission 2002, S. 41). Sie rechtfertigte dies damit, dass es um das „Erschließen der latenten Arbeitsnachfrage im Bereich partieller Arbeitsmärkte“ (S. 50) ginge.

Der Verweis auf eine Nachfrage nach Arbeitskraft, die ohne die Existenz von Leiharbeit „latent“ bleibe, beruht auf drei Annahmen: Erstens, dass diverse Arbeitsaufgaben in den Betrieben nur vorübergehend anfallen, für deren Erledigung keine Dauerstellen vonnöten sind; zweitens, dass auch die Erledigung von Daueraufgaben gelegentlich zusätzliche Arbeitskräfte erfordert, weil Stammkräfte vorübergehend ausfallen, z. B. weil sie krank sind; und drittens, dass zusätzliche dauerhafte Beschäftigung entsteht, wenn man solche Aufgaben externalisiert und bei separaten Unternehmen bündelt.

Diese Unternehmen, so die Vorstellung, stellen Arbeitskräfte dauerhaft ein und überlassen sie Firmen zeitweise, also für vorübergehende Einsätze. Es entsteht so ein Pool an Beschäftigten, das bei Verleihunternehmen angesiedelt ist und als „Flexibilitätspuffer“ oder „Ad-hoc-Ersatz“ zur Verfügung steht (Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 8; vgl. Kolffhaus 2022, S. 24), also eine „disponible Arbeitskraftreserve“ (Holst 2012, S. 151).

Die Argumentation der Hartz-Kommission hat zwei blinde Flecken. Erstens setzt sie voraus, dass es für gewöhnliche Unternehmen ausgeschlossen ist, Personalkapazitäten aufzubauen, die als interner Puffer dienen – die also flexibel eingesetzt werden können, um vorübergehend auftretende Aufgaben zu erledigen. Erst wenn man sich dem Credo verschreibt, dass lediglich ein absolutes Minimum an Personal beschäftigt werden sollte, wird die Existenz solcher Aufgaben zum Problem (vgl. Interview Journalistin).

In der Geschichte der Bundesrepublik dauerte es Jahrzehnte, bis von Verleihern überhaupt in nennenswertem Umfang Leiharbeiter:innen angeboten wurden. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen lange Zeit nicht diesem Credo anhängen. Sie verfügten also über variabel einsetzbare Beschäftigte, die verschiedene Aufgaben erledigten – und möglicherweise trotz vorübergehendem „Leerlauf“ weiter beschäftigt wurden.

Florian Butollo, Martin Ehrlich und Thomas Engel haben eine Studie über Arbeitsorganisation in einem Montagewerk der Automobilindustrie vorgelegt. Sie argumentieren, dass die „Unstetigkeit“ bei den Beschäftigtenzahlen, die sich aus dem vorübergehenden Einsatz von Leiharbeiter:innen ergeben, auch „als eine Folge der direkteren Anbindung [des Unternehmens]

an die Marktschwankungen interpretiert“ (Butollo/Ehrlich/Engel 2017, S. 46) werden könne. Ihrer Argumentation folgend ist die Instabilität in der Beschäftigung ein Ausdruck von Just-in-time-Strategien, die Unternehmen seit den 1990er-Jahren verfolgt haben (S. 53; vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 11; Saurin et al. 2021).

Dies lässt darauf schließen, dass das von der Hartz-Kommission beschriebene Problem der „latenten Nachfrage“ nach Arbeitskraft kein „Naturgesetz“ kapitalistischer Produktion ist, auf das Leiharbeit dann die adäquate Antwort darstellt. Vielmehr wurde das Problem überhaupt erst durch Managemententscheidungen geschaffen, die unter Schlagworten wie „Lean Production“ und „Just-in-time-Produktion“ in den letzten Jahrzehnten in der Welt der Industrieproduktion Einzug erhielten (vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 11; Butollo/Ehrlich/Engel 2017, S. 53).

Umgekehrt kann die jahrzehntelange Randexistenz der Leiharbeit im bundesdeutschen Arbeitsmarkt so gedeutet werden, dass die Produktion lange Zeit von kurzfristigen Marktschwankungen abgekoppelt blieb (vgl. Holst 2012) – und dass das vorübergehende Arbeiten mit Überkapazitäten im Personalbereich als unproblematisch bzw. als notwendige Konsequenz des Operierens unter variablen Bedingungen angesehen wurde, die mit einer markt-basierten Wirtschaftsordnung einhergehen.

Der Arbeitsrechtler Paul Kolffhaus verweist auf einen zweiten blinden Fleck (2022, S. 24; vgl. IAW 2022, S. 116). Folgt man dem von der Hartz-Kommission vorgeschlagenen Modell, sind Leiharbeitsunternehmen in Phasen des Konjunkturabschwungs gefährdeter als andere Firmen. Denn was liegt für die Entleiher näher, als in schlechten Zeiten die vorhandenen Leiharbeiter:innen abzumelden? Damit ist dem Geschäftsmodell „Leiharbeit“ zumindest vorübergehend die Grundlage entzogen.

Es lässt sich einwenden, dass es bei Rezessionen ohnehin zu Arbeitsplatzverlust kommt, sich also zumindest keine Verschlechterung hinsichtlich der Beschäftigtenbilanz insgesamt ergibt – und dass es in Aufschwungphasen durchaus zu Synergieeffekten kommen kann, die sich positiv auf die Beschäftigung auswirken (Kolffhaus 2022, S. 24 f).

Allerdings stellt sich die Anschlussfrage, wie tragfähig ein Geschäftsmodell ist, das tendenziell nur in Aufschwungphasen reibungslos funktioniert – was also an Maßnahmen aufseiten der Verleiher hinzutreten muss, um das Anbieten von „Leiharbeitskräften“ auch in Krisenzeiten attraktiv zu halten. Es ist anzunehmen, dass das Geschäftsmodell „Leiharbeit“ unzureichend beschrieben ist, wenn man lediglich auf die Bündelung kleiner Arbeitsaufgaben verweist.

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, genauer zu schauen, was das Leiharbeitskräfteangebot dauerhaft attraktiv hält, also welche Motive die Entleiher haben, wenn sie Leiharbeiter:innen anfordern. Einen Hinweis liefert ein Arbeitgeberverband, der Interessenverband Deutscher Leiharbeitsunternehmen (iGZ), in einem programmatischen Statement. Hier geht es ausdrücklich nicht bloß um Marktschwankungen oder die kurzzeitige und vorübergehende Beschaffung von zusätzlichen Arbeitskräften:

„Kurzfristige Kapazitätsanpassungen werden den vielfältigen Anforderungen von Kunden und dem breiten Angebotsportfolio von Zeitarbeitsbetrieben [...] schon lange nicht mehr gerecht. Zeitarbeit ist nicht bloß ein arbeitsmarktpolitisches Flexibilitätsinstrument, sondern eine Branche, die in Zeiten paralleler Strukturumbrüche – Stichworte Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie – Unternehmen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Marktgegebenheiten ihre Expertise im Personalmanagement zur Verfügung stellen kann.“ (iGZ o. J., S.7)

Was sich hinter dem „Zurverfügungstellen von Expertise“ verbirgt, wird nicht genauer erläutert. Angesichts der weiten Verbreitung der Leiharbeit als Beschäftigungsform steht nicht zu vermuten, dass es lediglich darum geht, Firmen in Personalfragen zu beraten. Vermutlich hebt das Statement also darauf ab, dass Unternehmen konkrete Angebote zur Personalüberlassung gemacht werden, die anderen Zwecken als dem Abarbeiten von Auftragspitzen dienen.

Auch die Bundesregierung hat sich zur Frage geäußert, was mögliche Motive für den Einsatz von Leiharbeiter:innen sind. Sie hat auf eine kleine Anfrage der Linksfraktion Folgendes geantwortet:

„Hierbei sind auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Branche sowie konjunkturelle Aspekte mitentscheidend. So können neben der Deckung eines vorübergehenden, besonders hohen Arbeitskräftebedarfs beispielsweise bei Auftragspitzen auch *Kostenaspekte* (z.B. Lohn-, Kündigungs- oder Verwaltungskosten), die *Verfügbarkeit von Fachkräften* auf dem Arbeitsmarkt oder *personalpolitische Grundsatzentscheidungen* des Unternehmens im Rahmen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit (z.B. vorübergehender Einstellungsstopp) eine Rolle spielen. Leiharbeit wird aber auch eingesetzt, um *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverbindlich zu erproben*.“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 11, eigene Hervorhebung)

Diese Antwort verweist darauf, dass Leiharbeit von Unternehmen nicht nur „reaktiv“ genutzt wird, also weil sich der Personalbedarf geändert hat (Holst 2012, S. 142). Sie wird auch proaktiv eingesetzt, d. h. um die eigene Position im Konkurrenzkampf mit anderen Unternehmen zu behaupten oder zu stärken

(vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 6, 15; Holst 2012, S. 142; Köhler/Menz 2021, S. 12).⁴

Beim proaktiven Vorgehen geht es darum, Personalkosten zu kontrollieren und „Profitabilität“ abzusichern (Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 13).⁵ Leiharbeit bietet sich aus drei Gründen als Mittel zur Kostenkontrolle an:

Erstens verursacht sie geringere Lohnkosten als die Festanstellung, weil die Betroffenen für gewöhnlich weniger verdienen.

Zweitens sind die Kosten der Abstoßung von Arbeitskräften deutlich geringer, weil diese einfach wieder abgemeldet werden können. Entsprechend ist die Einsatzdauer von Leiharbeiter:innen in vielen Fällen sehr kurz.

Drittens kann der Einsatz von Leiharbeiter:innen im Betrieb eine disziplinierende Wirkung auf Stammkräfte entfalten, weil deren Ersetzung in den Raum gestellt wird. Es wird für Letztere also schwieriger, Verbesserungen bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Das bedeutet auch, dass die Entleiher wirtschaftliche Risiken auf die Leiharbeiter:innen abwälzen. Letztere müssen den Einsatzbetrieb wieder verlassen, wenn sie als nicht geeignet angesehen werden oder ihre Arbeitskraft eingespart werden kann. Das kann zu erheblichen Einkommenseinbußen führen. Leiharbeiter:innen verdienen in verleihfreien Zeiten, zu Beginn neuer Einsätze und nach Branchenwechseln oft weniger als zuvor. Falls das Beschäftigungsverhältnis nicht ohnehin befristet ist und zum Zeitpunkt des Einsatzendes ausläuft, ist auch die Kündigung durch den Verleiher eine reale Gefahr.

Bei der Leiharbeit handelt es sich um eine Form prekärer Beschäftigung. Sie ist in vielen Fällen von schlechter und schwankender Bezahlung und hoher Beschäftigungsunsicherheit geprägt (Dörre 2007). Für die Beschäftigten bedeutet Prekarität die Unmöglichkeit, in die Zukunft planen zu können (vgl. Bourdieu 1979, S. 76; Interviews Journalistin und HA DGB II⁶). Leiharbeit als Geschäftsmodell in Deutschland beruht also auf der Unterbietung gegebener Standards – insbesondere was Bezahlung und Kündigungsschutz angeht.

4 Hajo Holst, Oliver Nachtwey und Klaus Dörre nennen das „proaktive“ Vorgehen auch „strategisch“ (2009, S. 8). Diese Wortwahl habe ich nicht übernommen, weil – wie der obige Verweis auf die Just-in-time-Produktion deutlich macht – bereits das Abschmelzen von Personal auf ein Level, das ein „reaktives“ Vorgehen nötig macht, eine spezifische Strategie darstellt. Das deuten auch Holst/Nachtwey/Dörre an, wenn sie von einer Form der „Personalpolitik der unteren Linie“, was die „erwarteten Kapazitätsauslastungen“ angeht, sprechen (2009, S. 43).

5 Bereits 1992 verwies die IG Metall in einer Broschüre auf diesen Zusammenhang: „Hinter jedem Fremdfirmeneinsatz steht, pauschal gesehen, das Interesse an einer Senkung der Personalkosten durch Flexibilisierung“ (1992, S. 11).

6 Auflösung der Kürzel im [Annex](#).

2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen und Regulationsmechanismen

2.3.1 Gleichstellung und Ungleichstellung

In der EU-Leiharbeitsrichtlinie ist festgeschrieben, dass Leiharbeiter:innen mit Stammbesellschaften gleichgestellt sind:

„Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.“ (Richtlinie 2008/104/EG, Art. 5 Abs. 1)

Das europäische Recht schreibt also „equal pay (gleiche Bezahlung)“ und „equal treatment (gleiche Behandlung)“ vor (Kolthaus 2022, S. 68). Und auch das AÜG enthält einen „Gleichstellungsgrundsatz“, der wie folgt lautet:

„Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren“ (AÜG, § 8 Abs. 1).

Man sollte also meinen, dass keine wesentlichen Unterschiede zwischen Leiharbeiter:innen und Kernbesetzungen hinsichtlich des Entgelts und der Arbeitsbedingungen bestehen. Doch diese Einschätzung ist falsch, wie bereits im vorherigen Abschnitt deutlich geworden sein sollte.

Entsprechend hat die Bundesagentur für Arbeit festgestellt, dass es ein deutliches Lohngefälle zwischen Leiharbeiter:innen und Stammbesetzungen gibt. Im Jahr 2021 betrug der „bereinigte“ Wert 14 Prozent (BA 2023a, S. 23).⁷

Ferner hat das IAW für das Jahr 2020 erhoben, wie lange die Beschäftigungsdauer von Leiharbeiter:innen ist. Bei nur 17 Prozent ist sie länger als 18 Monate, bei 42 Prozent unter drei Monaten. Dies zeigt, dass es sich um

7 Von einem „bereinigten“ Wert ist deshalb die Rede, weil er einzig die Lohn Differenz abbildet, welche sich aus der Beschäftigungsform ergibt. Im Zuge seiner Bestimmung werden also andere Faktoren herausgerechnet, die die Lohnhöhe beeinflussen könnten. Anders gesagt beschreibt der Wert den Unterschied, der auch dann noch vorhanden wäre, wenn Leiharbeiter:innen und Stammbesetzungen sich hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung und ihrer Stellung in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung vollkommen gleichen würden – es also keine Unterschiede hinsichtlich des Anforderungsniveaus der ausgeführten Arbeiten, des Alters und Geschlechts und der Größe des Einsatzbetriebes gäbe.

eine extrem unsichere Form der Beschäftigung handelt (IAW 2022, S. 232). Dagegen stehen die Daten des Statistischen Bundesamts zur Erwerbsbevölkerung insgesamt, nach denen 2021 44 Prozent aller Beschäftigten mehr als zehn Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber tätig gewesen waren – und weitere 19 Prozent fünf bis zehn Jahre (Destatis 2023).

Es stellt sich somit die Frage, wieso die gesetzliche Gleichstellung von Leiharbeiter:innen und Kernbelegschaften mit einer faktischen Ungleichstellung in puncto Entgelt und Beschäftigungssicherheit einhergeht.

Was zunächst ein wenig rätselhaft anmutet, ist weniger mysteriös, wenn man sich die Funktionsweise des AÜG genauer ansieht. Das Gesetz enthält einen Mechanismus, mit dessen Hilfe sich das Gleichstellungsprinzip umgehen lässt. Es ermöglicht Abweichungen von letzterem, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften entsprechende tarifvertragliche Regelungen treffen (AÜG, § 8 Abs. 2; IAW 2022, S. 84, S. 246; Kolffhaus 2022, S. 71–83).

Und tatsächlich ist die Tarifdeckung in der Leiharbeit sehr hoch, was nahelegt, dass der fragliche Mechanismus permanent angewendet wird. Die grundlegenden Tarifverträge in diesem Bereich des Arbeitsmarkts werden zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit und zwei Arbeitgeberverbänden, dem iGZ und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), ausgehandelt (DGB 2023a, 2023b). Sie decken nach Angaben von Gewerkschaftsseite 98 Prozent aller Leiharbeiter:innen ab (DGB 2023c).⁸ Das IAW kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Seiner Evaluation des AÜG aus dem letzten Jahr zufolge liegt die Tarifbindung bei Verleihbetrieben bei ca. 80 Prozent (IAW 2022, S. 376).⁹

Der Gleichstellungsgrundsatz muss also im Zusammenhang mit den rechtlich gegebenen Abweichungsmöglichkeiten, dem vorhandenen Tarifwerk und den realen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten diskutiert werden.

In diesem Zusammenhang lohnt ein Blick auf die Regulierungsmaßnahmen zur Gleichstellung beim Entgelt, die im Rahmen der Novellierung des AÜG im Jahr 2017 eingeführt wurden. Denn sie bestimmen Grenzen der

⁸ Die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit umfasst alle acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB, und wird von IG BCE, IG Metall und ver.di angeführt (vgl. Interviews Berater [Verleiher], Manager [Verleiher] und Berater [Beschäftigte]). Die fraglichen Haupttarifverträge werden durch Branchenvereinbarungen ergänzt, die insbesondere Zuschläge beim Gehalt regeln.

⁹ Beide Zahlen passen besser zusammen, als das auf den ersten Blick scheinen mag. Es steht zu vermuten, dass vor allem sehr kleine (und möglicherweise hochgradig spezialisierte) Verleihbetriebe mit wenigen Beschäftigten außerhalb von Tarifverträgen operieren.

tarifvertraglichen Abweichung bei der Lohnhöhe und sind vom IAW evaluiert worden.

Die Regelungen besagen, dass auch bei Tarifbindung die rechtliche Verpflichtung besteht, Leiharbeiter:innen zumindest nach neun Monaten „Equal Pay“ zukommen zu lassen – oder aber eine Annäherung über sogenannte Branchenzuschläge sicherzustellen, die die Entgelte stufenweise anheben und nach 15 Monaten in einer vollständigen Gleichstellung resultieren (IAW 2022, S. 23).¹⁰

Das IAW hat die relevanten Tarifverträge im Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales untersucht. Die Zahlen zeigen, dass Tarifierung sehr häufig als Instrument genutzt wird, um eine Ungleichbehandlung beim Entgelt durchzusetzen:¹¹

„Der Zeitraum, bis EP [Equal Pay] einsetzt, beträgt – für alle TV [Tarifverträge], die dazu eine Information enthalten – im (nicht gewichteten) Mittel 8,2 Monate mit einem Median von 12 Monaten. Bei 42 % der TV gilt EP ab dem ersten Tag, bei 47 % nach 15 Monaten (durch Branchentarifzuschläge) und bei einem sehr kleinen Teil der TV (5 %) gilt EP nach 9 Monaten, was der gesetzlichen Regelung ohne die Nutzung von Branchenzuschlägen entspricht. Die übrigen TV (6 %) nutzen Variationen zwischen 10 und 14 Monaten bis zum Erreichen des EP.“ (IAW 2022, S. 86)

Da so gut wie alle Leiharbeiter:innen einem Tarifvertrag unterliegen, bedeutet dies, dass sie im Schnitt zwischen acht und zwölf Monate warten müssten, bis sie beim Entgelt gleichgestellt wären.

Der Konjunktiv verweist darauf, dass die gesetzlichen Nachjustierungen im Bereich „Equal Pay“ kaum greifen. Denn die Entleiher haben die Möglichkeit, die Leiharbeiter:innen abzumelden, bevor der jeweilige Stichtag erreicht ist, ab dem die Gleichstellung gilt. Angesichts der gegebenen Rechtslage besteht die einzig wirksame Gegenmaßnahme darin, tarifvertraglich festzuschreiben, dass „Equal Pay“ ab dem ersten Tag gilt. Entsprechende Regelungen finden sich aber nur in 47 Prozent aller Vereinbarungen (IAW 2022, S. 251) – und zum Teil decken diese nur sehr wenige Beschäftigte ab.

10 Darüber hinaus haben Tarifpartner auch die Möglichkeit, eine dauerhafte Ungleichbehandlung beim Entgelt zu genehmigen – und zwar unter der Bedingung, dass zumindest ein Niveau erreicht wird, das als dem „Tarifniveau der Einsatzbranche gleichwertig“ angesehen wird (Kolfhaus 2022, S. 82). Dieser Mechanismus kann Verwendung finden, wenn die Stammbeslegschaft übertariflich bezahlt wird.

11 Eine Ausnahme bildet die Pflegebranche. Es wird berichtet, dass hier die Löhne und Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter:innen aufgrund des großen Arbeitskräftemangels in vielen Fällen besser sind als die von Festangestellten (DBfK 2019, S. 1; IAW 2022, S. 131, 248).

In den beiden Haupttarifverträgen der Branche gibt es beispielsweise keine „Equal Pay“-Regelungen (DGB 2023a, 2023b). In allen Fällen, wo diese Vereinbarungen nicht durch einen Branchenzuschlagstarifverträge ergänzt werden, gilt also die Neun-Monats-Regel.

Deren Unwirksamkeit wiederum bestätigt das IAW, das Einsatzbetriebe zum Thema Einsatzdauern befragt hat. Seinen Zahlen zufolge verbleiben neun Prozent der Leiharbeiter:innen für maximal eine Woche im Entleihbetrieb; 23 Prozent zwischen einer und sechs Wochen; 46 Prozent zwischen sechs Wochen und neun Monaten; 23 Prozent zwischen neun und 18 Monaten und zwei Prozent über 18 Monate (IAW 2022, S. 218). Das nüchterne Fazit des IAW lautet:

„Berücksichtigt man die üblichen Dauern der Leiharbeitseinsätze, ist die Folge, dass nur wenige Leiharbeitskräfte bei ihrem Einsatz überhaupt Anspruch auf Equal Pay haben [...]. Dies bedeutet, dass Equal Pay (ab dem ersten Tag) die Ausnahme darstellt, während für die überwiegende Mehrheit der Leiharbeitskräfte die Ausnahmeregelungen die Regel darstellen.“ (IAW 2022, S. 376 f; vgl. Kolffhaus 2022, S. 111; Interview HA DGB II)

Und auch diejenigen, die vorübergehend in den Genuss einer „Equal Pay“-Regelung kommen, stehen vor einem Problem, wenn ihr Einsatz endet. Die Zählung der Einsatzlänge wird auf null gesetzt, falls der nächste Einsatz in einem neuen Betrieb erfolgt oder eine Pause von drei Monaten besteht. Dann sind die Betroffenen wieder so weit von gleicher Bezahlung entfernt wie zu Beginn ihrer vorherigen Tätigkeit. Da sich das Entgelt in unterschiedlichen Einsätzen zudem dank unterschiedlichen Aufgaben und Branchenzuschlägen deutlich unterscheiden kann, schwankt das Einkommen von Leiharbeiter:innen für gewöhnlich erheblich (vgl. Kolffhaus 2022, S. 101–103; Interviews HA IGM I, HA IGM II, HA DGB II und Berater [Beschäftigte]).

Hier zeigt sich also genau jene Planungsunsicherheit, die der Soziologe Pierre Bourdieu zum Hauptkennzeichen von Prekarität erklärt hat (1979, S. 76). Die Ausweichmöglichkeiten innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens, ihre Nutzung in Form von Tarifverträgen und die Unwirksamkeit von regulatorischen Gegenmaßnahmen erklären also, wie aus der gesetzlichen Gleichstellung bei der Entlohnung eine faktische Ungleichstellung in Form eines deutlichen Lohngefälles wird.

Ein weiterer Mechanismus der Ungleichstellung zeigt sich im Bereich der Beschäftigungssicherheit. Leiharbeit unterliegt dem allgemeinen Kündigungsschutz (Kolffhaus 2022, S. 121). Formalrechtlich gesehen kommt es hier also gerade nicht zu einer Ungleichbehandlung; es gibt auch keine gesetzlich

verankerten Abweichungsmöglichkeiten. Vielmehr besteht das Problem darin, dass die Mechanik der Leiharbeit Anreize für eine frühzeitige Kündigung schafft, die bei einer Festanstellung nicht in gleicher Form gegeben sind. Die bestehenden Regulierungen entfalten also kaum Wirkungskraft, weil sie auf die spezifischen Bedingungen der Leiharbeit nicht ansprechen.

Wie bei anderen Beschäftigten auch greift der Kündigungsschutz bei Leiharbeiter:innen nach sechs Monaten; davor besteht eine Probezeit. Ganz generell ist es also für Unternehmen einfach, Beschäftigte wieder loszuwerden, wenn dies zu Beginn des Arbeitsverhältnisses geschieht.

Bei Stammkräften besteht allerdings eine kleine Hürde: Eine Festanstellung ist für gewöhnlich erfolgt, da Daueraufgaben anfallen. Kommt es zu einer Kündigung in der Probezeit, entsteht also eine Lücke in der Personalplanung, die umgehend geschlossen werden muss. Somit wird Arbeitskraft für die Rekrutierung und Einarbeitung einer neuen Person gebunden, und es fallen zusätzliche Kosten an.

Einsätze in der Leiharbeit sind dagegen per definitionem zeitlich beschränkt – und in vielen Fällen sind sie kürzer als sechs Monate, wie die obigen Zahlen zeigen. Im Normalfall entsteht kein vergleichbares Planungsproblem. Zudem müssen Leiharbeiter:innen, solange sie sich in Beschäftigung befinden, bezahlt werden – auch in verleihfreien Zeiten zwischen zwei Einsätzen (vgl. Kolffhaus 2022, S. 136). Aus unternehmerischer Perspektive sorgt beides dafür, dass bei Leiharbeiter:innen die Kündigung in der Probezeit normalerweise eine deutlich attraktivere Handlungsoption ist als bei Stammkräften.

Ähnlich verhält es sich mit dem Instrument der betriebsbedingten Kündigung. Der Verleiher darf Leiharbeiter:innen nach einer „Karenzzeit“ entlassen, wenn er keinen neuen Einsatz anbieten kann – und sollte sich klar nachweisen lassen, dass keine Perspektive auf neue Einsätze besteht, auch ohne diese Karenzzeit (Kolffhaus 2022, S. 124f; vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 45).

Angesichts der Tatsache, dass das Vorhandensein von Einsätzen stark an die konjunkturelle Entwicklung gekoppelt ist, ist also gerade in Krisenzeiten davon auszugehen, dass deutlich mehr Leiharbeiter:innen als Stammkräfte ihren Arbeitsplatz verlieren. Das bestätigt auch die Beschäftigungsentwicklung in der Leiharbeit zu Beginn der Coronakrise, die im nächsten Kapitel dargestellt wird.

Überdies besteht die Möglichkeit, Leiharbeiter:innen von vornherein nur für einen einzigen Einsatz zu beschäftigen – dank des Wegfalls des Synchronisationsverbots und der im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Mög-

lichkeit, Beschäftigte zwei Jahre lang sachgrundlos zu befristen und den Vertrag während dieser Zeit bis zu dreimal zu verlängern (Kolffhaus 2022, S. 141).

Und auch die Entgeltschwankungen wirken sich auf die Beschäftigungsdauern aus. Unseren Interviews zufolge sollen Situationen vorkommen, in denen es sich für Leiharbeiter:innen eher lohnt, zu kündigen und Arbeitslosengeld zu beziehen, als einen neuen Einsatz in einem tariflich schlechter gestellten Bereich aufzunehmen (Interviews HA IGM I, HA IGM II und Manager [Verleiher]). Die Mechanik der Leiharbeit begünstigt es folglich, dass Beschäftigte freiwillig ihre Arbeitsverhältnisse beenden.

Anhand der Beispiele wird deutlich, dass Leiharbeiter:innen spezifischen Beschäftigungsrisiken ausgesetzt sind, die sich aus der Rechtslage und der Mechanik der Leiharbeit ergeben. Aus gesetzlicher Gleichstellung wird auch in diesem Fall faktische Ungleichstellung, weil der Kündigungsschutz in seiner gegebenen Form ungeeignet ist, die spezifischen Kündigungsanreize im Bereich der Leiharbeit einzudämmen.

Sind es im Bereich des Entgelts spezifische Regelungen auf tariflicher und gesetzlicher Ebene, die zu Ungleichheit in den Ergebnissen führen, verhält es sich hier genau umgekehrt: Die fehlende Spezifik der bestehenden allgemeinen Regulierungen beim Kündigungsschutz verhindert, dass in der Leiharbeit Beschäftigungssicherheit entsteht. Die Beschäftigungssicherheit ist bei Leiharbeiter:innen also insgesamt gering – wiederum ein Kennzeichen von Prekarität nach Bourdieu.

Die ungleiche Bezahlung und der löchrige Kündigungsschutz zeigen, dass das Motiv für den Einsatz von Leiharbeiter:innen nicht lediglich in der Flexibilisierung von Belegschaftsgrößen besteht, wie die Hartz-Kommission suggerierte. Ansonsten gäbe es keinen Grund, Leiharbeiter:innen schlechter zu stellen als Kernbelegschaften. Die Anstellung von Leiharbeiter:innen verursacht geringere Kosten als die von Stammkräften – weil man ihnen weniger bezahlt und sie recht einfach wieder loswird. Die Bundesregierung erkennt dies in ihrer Stellungnahme von 2019 ausdrücklich an ([siehe Kapitel 2.2](#)).

2.3.2 Widersprüchliche Regulierung

Das AÜG ermöglicht es, im Rahmen von Tarifverträgen neben dem „Gleichstellungsgrundsatz“ von einem zweiten, gesetzlich verankerten Grundprinzip abzuweichen, nämlich der Überlassungshöchstdauer. Sie setzt die maximale Verweilzeit in einem Entleihbetrieb auf 18 Monate fest. Somit soll

verhindert werden, dass Entleiher Leiharbeiter:innen trotz Dauereinsatz nicht übernehmen und der Gefahr begegnet werden, dass Stammebelegschaften mithilfe von Leiharbeit abgebaut werden (IAW 2022, S. 84, 195 f; Kolfhaus 2022, S. 71–83).

Sind Leiharbeiter:innen allerdings drei Monate nicht bei einem Entleihbetrieb im Einsatz gewesen, kommt es zur „Nullstellung“, d. h. die Zählung der Überlassungshöchstdauer beginnt von vorn (DGB 2019, S. 3). Theoretisch ist also ein zerstückelter Einsatz möglich, der weitaus länger als die Überlassungshöchstdauer dauert. Somit bleibt die Wirksamkeit der Überlassungshöchstdauer beschränkt.

Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass sich die Überlassungshöchstdauer- und „Equal Pay“-Regelungen gegenseitig konterkarieren, also einen regulatorischen Widerspruch erzeugen. Aus Beschäftigtensicht lohnt es sich dank des späten Eintretens von „Equal Pay“ finanziell, besonders lange im Einsatz zu sein; die Überlassungshöchstdauer setzt dem Einsatz allerdings ein definitives Ende, ohne zu gewährleisten, dass die Betroffenen zu befristeten oder festangestellten Beschäftigten beim Entleiher werden (vgl. Interviews HA DGB II, BR ver.di, Manager [Entleiher] und Manager [Verleiher]).

Am deutlichsten wird das dort, wo „Equal Pay“ über Branchenzuschläge erst nach 15 Monaten erreicht wird. Gibt es keine tarifvertraglich verankerte Abweichung, bleiben den betroffenen Beschäftigten ganze drei Monate, um von der Gleichstellung beim Entgelt zu profitieren. Es wäre unrealistisch anzunehmen, dass sie bei ihrem nächsten Einsatz schnell ein ähnliches Lohnniveau erreichen.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich, warum der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie, in der Branchenzuschläge gezahlt werden, die Überlassungshöchstdauer auf 48 Monate erhöht (IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2021, S. 2; Interviews Manager [Verleiher] und HA IGM I),¹² und dass das IAW drei Tarifverträge erfasst hat, die sogar eine Überlassungshöchstdauer von mehr 96 Monaten vorsehen (IAW 2022, S. 85) – einer Länge, die einer vollständigen Aushebelung nahekommt.

12 Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit sieht nach 18 Monaten eine Prüfung aufseiten des Einsatzunternehmens vor, ob eine Übernahme erfolgen kann, und nach 24 Monaten eine Übernahme. Allerdings können diese Regelungen umgangen werden, wenn der Entleihbetrieb in den ersten 12 Monaten des Einsatzes einen Sachgrund für eine Umgehung geltend macht, also z. B. eine Vertretung aufgrund eines Krankheitsfalls vorliegt, oder wenn die entliehenen Arbeitskräfte über spezifische, nur vorübergehend benötigte Qualifikationen verfügen. Zudem gilt die fragliche Klausel nicht, wenn eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat des Entleihbetriebs besteht, die den Einsatz von Leiharbeit regelt (IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2021, S. 1–4).

Entsprechend zeigt sich in der Evaluation des IAW, dass nur ein kleiner Teil der Tarifverträge in der Leiharbeit die gesetzlich vorgeschriebene Überlassungshöchstdauer beibehält oder unterschreitet:

„Der (nicht gewichtete) Mittelwert aller tariflich festgelegten ÜHD [Überlassungshöchstdauern] beträgt 35,6 Monate (mit einem Median von 36 Monaten) und ist damit etwa doppelt so lang wie die gesetzlich festgelegte ÜHD von 18 Monaten. Nur in einem kleinen Teil der TV mit Informationen zur ÜHD (12 %) wird von der gesetzlichen ÜHD nicht abgewichen oder es ist sogar eine kürzere ÜHD vereinbart. [...] Damit haben 88 % der erfassten TV eine höhere Überlassungshöchstdauer als allgemein gesetzlich vorgesehen und sind gleichsam ‚nicht von der Reform betroffen‘, wenn sie von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht haben.“ (IAW 2022, S. 85)

Das AÜG ermöglicht es also nicht nur, über Tarifierung das Gleichstellungsprinzip aufzuhebeln, sondern auch, eine Regelung zu umgehen, die den Einsatz von Leiharbeit beschränken soll.

Anhand des Beispiels Leiharbeit wird deutlich, dass die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse und das mit ihr einhergehende Ansteigen sozialer Ungleichheit nicht notwendig durch die Abwesenheit staatlicher Regulierung hervorgerufen werden. Die im AÜG festgeschriebene Funktionsweise der „Überlassung“ von Beschäftigten zeigt, dass staatliche Apparate durch die spezifische Art und Weise, *wie* sie Arbeitsverhältnisse regulieren, entscheidend zu solchen Prozessen beitragen.

2.4 Herrschaft und Fragmentierung: Leiharbeit als Vierecksverhältnis

Aus dem Gesagten folgt, dass die Existenz von Leiharbeit eine Fragmentierung von Belegschaften zur Folge hat (Kolffhaus 2022). Gleichbehandlung ist zumeist nicht gegeben; Beschäftigte werden trotz gleicher Tätigkeit unterschiedlich bezahlt und ihre Arbeitsplatzsicherheit unterscheidet sich hochgradig. Das bedeutet auch, dass Leiharbeiter:innen und Stammkräfte in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt und somit Hindernisse für eine Solidarisierung geschaffen werden. Dies werde ich in [Kapitel 4](#) ausführlich thematisieren.

Vor diesem Hintergrund lohnt es sich, zum Ausgangspunkt dieses Kapitels zurückzukehren. Die Darstellung des Leiharbeitsverhältnisses als Dreieck taugt als erste Annäherung, um Ver- und Entleihe zu nachzuvollziehen. Aber es handelt sich um eine rein juristische Perspektive, die Vertragsverhältnisse betont und den Fragmentierungsaspekt ignoriert.

Aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive, die auch nicht vertraglich verankerte Beziehungen als konstitutiv für die gesellschaftliche Organisation der Lohnarbeit ansieht und die betriebliche Situation in den Blick nimmt, sollte Leiharbeit daher als ein Vierecksverhältnis visualisiert werden (siehe [Abbildung 4](#)). So kann die Beziehung zwischen Stammschicht und Leiharbeiter:innen Berücksichtigung finden. Es liegt auf der Hand, dass ihre Betrachtung eine wichtige Bedeutung für die Beantwortung meiner beiden Forschungsfragen hat, die auf die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen insgesamt und die Bedingungen gewerkschaftlicher Aktivitäten zielen.

Darüber hinaus hat die Fragmentierungsdiagnose wichtige herrschaftsanalytische Implikationen. Die Möglichkeit der Arbeitgeberseite, Stammschichten in Stammschichten und Leiharbeiter:innen zu unterteilen, verweist darauf, dass Kapital und Arbeit in einem Herrschaftsverhältnis stehen, also einem strukturell verankerten Verhältnis ungleicher Macht.

Dies drückt sich darin aus, dass einzelne Beschäftigte für gewöhnlich weitaus stärker darauf angewiesen sind, bei einem bestimmten Unternehmen in Lohn und Brot zu stehen, als Unternehmen auf einzelne Beschäftigte angewiesen sind. Beschäftigte sind lohnabhängig: Sie (und die von ihnen abhängigen Familienmitglieder) haben nur dann ein Auskommen, wenn sie ihre Arbeitskraft verkaufen können. Die Unternehmenseite hingegen kann einzelne Arbeitskräfte meist recht einfach ersetzen.

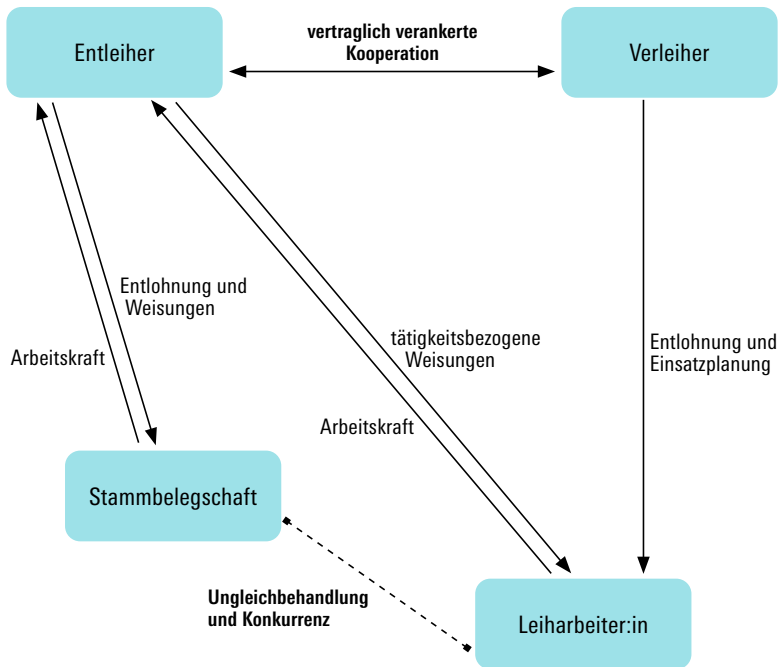
Angesichts dessen ist es sinnvoll, die beiden Beschäftigtengruppen in der visuellen Darstellung unten anzusiedeln, ein nach unten enger werdendes Viereck zu wählen und herrschaftsanalytisches Vokabular bei der Beschriftung hinzuzufügen.

Zudem bedeutet die Fragmentierung, dass sich Stammkräfte und Leiharbeiter:innen aufgrund ihrer Ungleichstellung in einem hierarchischen Verhältnis befinden. Insofern bietet es sich an, das Leiharbeitsverhältnis nicht als Trapez darzustellen, sondern die Stammkräfte etwas höher zu positionieren als die Leiharbeiter:innen.

Wie die Visualisierung nahelegt, wirkt die Hierarchisierung stabilisierend auf das zugrunde liegende Herrschaftsverhältnis. Diese bedeutet, dass sich Stammschichten und Leiharbeiter:innen in puncto Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit grundsätzlich voneinander unterscheiden. Damit wird das Aufstellen von gemeinsamen Forderungen bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse erschwert – und auch Formen des kollektiven, solidarischen Handelns unter Beschäftigten. Dies werde ich in [Kapitel 4](#) thematisieren.

Abbildung 2

Leiharbeit als Vierecksverhältnis



Quelle: eigene Darstellung

3 BESTANDSAUFNAHME: STATISTISCHE DATEN

Die Bedeutung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft in Deutschland lässt sich anhand statistischer Daten bewerten. Die wichtigste Quelle ist die Bundesagentur für Arbeit. Sie erhebt Daten, wenn die Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Sozialversicherung anmelden. Dabei erfasst sie sozialversicherungspflichtige sowie geringfügig Beschäftigte. Damit sind rund 80 Prozent aller Erwerbstätigen abgedeckt (BA 2022, S. 22).

Es handelt sich de facto um eine Vollerhebung, und somit um sehr genaue Angaben. Fast alle Menschen, die in Deutschland einer Lohnarbeit nachgehen, werden erfasst. Eine Ausnahme ist informelle Arbeit, die nicht gemeldet wird.¹³ Mithilfe der Daten lassen sich also recht präzise Aussagen über die Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Leiharbeit und deren personenbezogene Merkmale treffen.

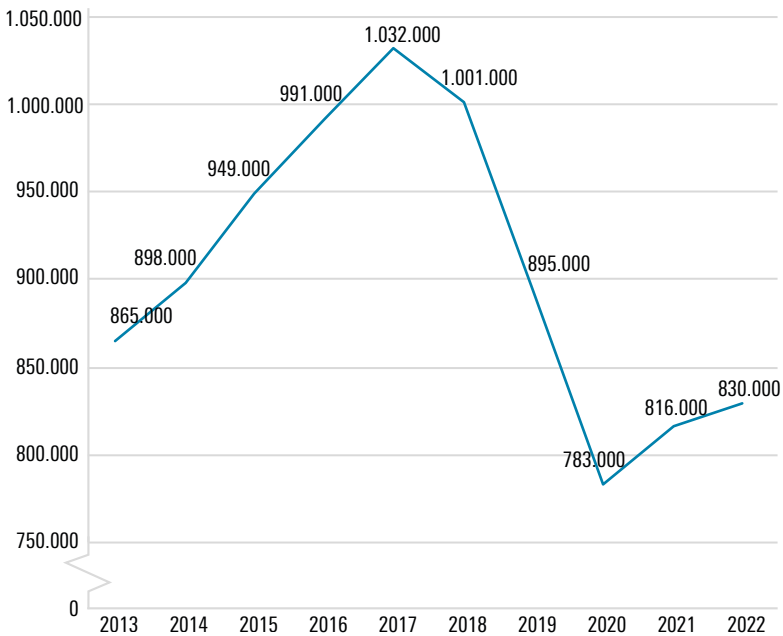
Allerdings gibt es auch Fragen, die auf Grundlage des Datensatzes nicht oder nicht genau beantwortet werden können. So z. B. wie viele Leiharbeiter:innen in welcher Branche zum Einsatz kommen. Hier können mithilfe der ausgeübten Tätigkeiten von Leiharbeiter:innen Annäherungen vorgenommen werden. Zudem gibt es weitere Datenquellen – z. B. das IAB-Betriebspanel, eine jährliche Umfrage, an der zirka 16.000 Betriebe teilnehmen (IAW 2022, S. 40). Auch die Evaluation des AÜG durch das IAW liefert viele relevante Zahlen, die aus vorhandenen Datensätzen und eigenen Erhebungen zusammengezogen worden sind. Allerdings handelt es sich um eine einmalige Auswertung.

Die Zahlen der Bundesagentur zeigen, dass die Zahl der Leiharbeiter:innen schwankt, was der Mechanik des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses entspricht. Insbesondere Konjunkturabschwünge – zuletzt die Coronakrise ab Frühjahr 2020 – sorgen dafür, dass Leiharbeiter:innen weniger gefragt sind. Nichtsdestotrotz hat ihre Zahl im letzten Jahrzehnt zu keinem Zeitpunkt 750.000 unterschritten; 2017 erreichte sie mit über einer Million einen

13 Jürgen und Daniel Ulber weisen zudem darauf hin, dass die amtliche Statistik der Bundesagentur auch deshalb unvollständig bleibt, weil sie keine Sonderformen der „Arbeitnehmerüberlassung“ enthält: „Nicht erfasst werden in der Statistik bislang alle Formen der nichtgewerbsmäßigen ANÜ, der Konzernleihe nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 oder der ANÜ auf Grund eines TV nach § 1 Abs. 3 Nr. 1. Daneben sind auch die ANÜ nach § 1a und die Fremdfirmenarbeit auf werk- oder dienstvertraglicher Basis nicht berücksichtigt. Das wahre Ausmaß wird jedoch erst deutlich, wenn auch die illegalen Formen der Fremdarbeit einbezogen werden“ (Ulber/Ulber 2020, S. 47 f.).

Abbildung 3

Leiharbeiter:innen in Deutschland (Anzahl)



Quelle: eigene Darstellung, Daten: BA 2023b, Tabelle 1.1.1

Höhepunkt ([Abbildung 3](#)). Die neueste Zahl, für Dezember 2022, beträgt 812.000 (BA 2023b).

Die absoluten Zahlen sagen für sich genommen noch nicht so viel aus. Sie bilden aber die Grundlage für die Berechnung des Anteils der Leiharbeiter:innen an allen Beschäftigten, der ihr Gewicht auf dem Arbeitsmarkt zeigt. Er ist im letzten Jahrzehnt nie unter zwei Prozent gesunken und unterscheidet sich je nach Branche ganz erheblich. Nach Zahlen des IAB-Betriebspanels liegt der Anteil deutlich niedriger – 2021 bei genau einem Prozent ([Abbildung 4](#)).¹⁴

14 Das IAW hat auf Grundlage der IAB-Zahlen ausgerechnet, wie groß der Anteil der Leiharbeiter:innen an allen Beschäftigten in den Entleihbetrieben ist. Die neueste Zahl, die den Jahresdurchschnitt für 2019 abbildet, beträgt 4,9 Prozent (IAW 2022, S. 113).

Der Unterschied erklärt sich einerseits aus der unterschiedlichen Erhebungsmethode – das IAB-Betriebspanel ist keine Vollerhebung, sondern eine Hochrechnung, die auf einer repräsentativen Umfrage beruht. Dies kann zu gewissen, für gewöhnlich aber eher kleinen Verzerrungen führen.

Entscheidender ist wohl, dass den beiden Datensätzen unterschiedliche Definitionen des „Beschäftigtenstatus“ zugrunde liegen. Die Bundesagentur verwendet einen engen Begriff, der alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten umfasst.

Im Gegensatz dazu rechnet das IAB-Betriebspanel den „Beschäftigten“ alle Betriebsangehörigen zu – also auch Beamt:innen, im Betrieb aktive Inhaber:innen, Freiberufler:innen, Praktikant:innen und unbezahlte, helfende Familienangehörige (IAB 2022, Tabelle 10). Zudem ist die Zahl der erfassten Leiharbeiter:innen beim IAB kleiner, weil sie nicht gezählt werden, wenn sie sich am Stichtag der Umfrage im Urlaub befinden oder im Krankenstand sind.¹⁵

Ein Vergleich zeigt, dass die Zu- und Abnahmen beim Anteil der Leiharbeiter:innen in etwa parallel verlaufen. Das spricht dafür, dass die Daten die Entwicklungstendenz der Leiharbeit grob abbilden.

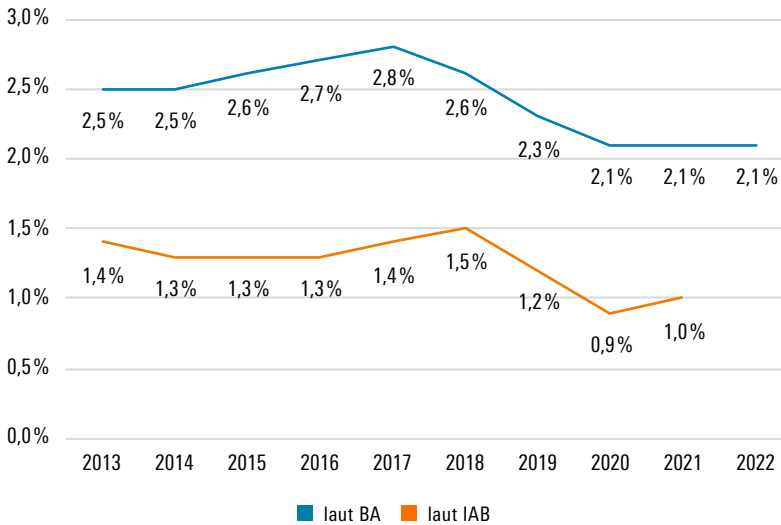
Darüber hinaus ermittelt die Bundesagentur auch die Zahl der Beschäftigten, die für Verleihunternehmen tätig sind. Diese ist nicht mit der Zahl der Leiharbeiter:innen gleichzusetzen, weil sie auch die Stammbeschafteten der Verleihbetriebe umfasst, also insbesondere die Personaldisponent:innen, die die Leiharbeiter:innen rekrutieren und ihre Einsätze planen.

Dennoch ist die Zahl relevant, weil sie Auskunft über das wirtschaftliche Gewicht der Verleihunternehmen erteilt. Im Berichtsjahr 2022 haben sie zirka 800.000 Personen angestellt. Zum Vergleich: Die gesamte Versicherungsbranche in Deutschland hatte ungefähr eine Million Beschäftigte, der Bereich Information und Kommunikation knapp 1,4 Millionen und das Baugewerbe etwa 2,2 Millionen (BA 2023c).

Außerdem stellt sich die Frage, wie sich die Leiharbeiter:innen auf verschiedene Sektoren und Branchen verteilen. So präzise Zahlen wie bei der Gesamtzahl der Leiharbeiter:innen liegen hier nicht vor; allerdings kann man sich diesen über zwei Wege annähern. Die Bundesagentur erfasst bei Personen, die der Sozialversicherung gemeldet werden und in der Leiharbeit tätig sind, zwar nicht deren Einsatzbranchen, aber deren vertraglich festgehaltene Tätigkeit.

15 Telefongespräch mit Christian Hohendanner vom IAB am 27.3.2023.

Abbildung 4

Leiharbeiter:innen in Deutschland (Anteil an allen Beschäftigten)

Quelle: eigene Darstellung, Daten: BA 2023b, Tabelle 1.1.1 und IAB 2022, Tabelle 10

Diese ist zwar nicht streng an eine bestimmte Branche gebunden, aber möglicherweise branchentypisch. Es ist nicht unmöglich, aber unwahrscheinlich, dass ein Pfleger im Fahrzeugbau tätig ist, oder eine Elektrikerin im Gesundheitswesen. Eine Kategorisierung nach Tätigkeitsgruppen erlaubt also eine Annäherung an die Einsatzsektoren und -branchen, auch wenn diese zugegebenermaßen ziemlich grob ausfallen muss.

Dabei zeigt sich: Die größte einzelne Tätigkeitsgruppe ist „Berufe in der Lagerwirtschaft“. 2022 waren 237.000 Menschen, deren Tätigkeitsbezeichnungen in diesen Bereich fielen, Leiharbeiter:innen. Dies weist darauf hin, dass der Logistikbranche eine wichtige Bedeutung zukommt, wenn es um die Frage der Einsatzorte geht. Jedoch ist bei dieser übersichtlichen Berechnung zu berücksichtigen, dass sehr viele Betriebe in ganz unterschiedlichen Branchen über Lager verfügen, in denen Personen mit dem entsprechenden Tätigkeitsprofil arbeiten.

Ähnlich kann man für die Metall- und Elektroindustrie vorgehen. Wenn man die Tätigkeitsgruppen zusammenrechnet, welche in dieser eine wichtige

Rolle spielen – also „Metallbearbeitung, -erzeugung, Stahlbau“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, dann kommt man auf eine Zahl von 209.000 Beschäftigten. Auch hier gilt natürlich die Einschränkung, dass Mechatroniker:innen, Energietechniker:innen und Elektriker:innen in ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen zum Einsatz kommen können – und dass es Menschen mit anderen Tätigkeitsprofilen gibt, die in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt werden.

Legt man diese Zahlen (mit allen ihren Einschränkungen) dennoch zugrunde, und nimmt man hinzu, dass die IG Metall im November 2022 36.000 Mitglieder unter den Leiharbeiter:innen hatte, kommt man für die Leiharbeiter:innen in der Metall- und Elektroindustrie annäherungsweise auf einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 17 Prozent.¹⁶

Eine etwas präzisere Annäherung, die das Gewicht der Branche beschreibt – allerdings ohne absolute Zahlen – ist über das IAB-Betriebspanel möglich. Dieses befragt die Betriebe auch nach dem Einsatz von Leiharbeiter:innen. So lässt sich der Anteil von Leiharbeiter:innen in Branchen berechnen (Tabelle 1). Bei diesen Zahlen sticht heraus, dass die Metall- und Elektroindustrie im engeren Sinne einen höheren Anteil an Leiharbeiter:innen aufweist als alle (bisweilen sehr viel breiter definierten) Branchen, die ansonsten erfasst werden, nämlich 3,4 Prozent.

Über die Tätigkeit hinaus lassen sich auf Grundlage der Erhebung der Bundesagentur mehrere persönliche Merkmale von Leiharbeiter:innen erfassen. So zeigt sich, dass der Anteil an Leiharbeiter:innen, die Helfertätigkeiten ausführen, im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen besonders hoch ist (Barlen 2018, S. 33). Der Bundesagentur zufolge übten 2022 57 Prozent aller Leiharbeitskräfte eine Helfertätigkeit aus, während dies im Durchschnitt aller Beschäftigten nur 20 Prozent waren (BA 2023a, S. 14).

Demgegenüber war der Anteil an Beschäftigten in der Leiharbeit, die eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausübten, mit knapp 5 Prozent unterdurchschnittlich; bei allen Beschäftigten lag der Anteil bei 13 Prozent. Ein gutes Drittel aller Leiharbeiter:innen war als Fachkraft tätig, während es bei allen Beschäftigten mehr als die Hälfte sind (BA 2023a, S. 14). Ähnlich liegt bei Leiharbeiter:innen der Anteil Beschäftigter ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei 33 Prozent und damit fast doppelt so hoch wie bei allen Beschäftigten (BA 2023a, S. 14).

¹⁶ Datenquelle für die Mitgliederzahlen: Videokonferenz mit IG-Metall-Hauptamtlichen am 13.1.2023.

Tabelle 1

Anteil der Leiharbeitskräfte, 2018 bis 2021

Branche	2018	2019	2020	2021
Land- und Forstwirtschaft	0,4%	0,2%	0,6%	0,4%
Bergbau	2,2%	1,5%	1,4%	1,7%
Nahrungs- und Genussmittel	3,1%	3,5%	3,0%	2,4%
Verbrauchsgüter	1,9%	1,5%	1,2%	2,4%
Produktionsgüter	4,5%	4,0%	2,1%	3,0%
Investitions- und Gebrauchsgüter	5,0%	3,3%	2,4%	3,2%
Baugewerbe	1,6%	2,2%	1,3%	2,0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur	1,0%	0,9%	0,8%	0,7%
Einzelhandel	0,6%	0,7%	0,5%	0,7%
Verkehr und Lagerei	2,8%	2,8%	1,8%	1,4%
Information und Kommunikation	0,9%	0,3%	0,4%	0,5%
Gastgewerbe	0,5%	0,2%	0,1%	0,4%
Finanz- und Versicherungsgewerbe	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,8%	0,6%	0,4%	0,5%
Erziehung und Unterricht	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%
Sonstige Dienstleistung	0,4%	0,5%	0,3%	0,3%
Organisationen ohne Erwerbszweck	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Öffentliche Verwaltung	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Metall- und Elektroindustrie	5,4%	3,6%	2,3%	3,4%
Privatwirtschaft	1,8%	1,5%	1,0%	1,3%
Öffentlicher Dienst	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
Gemeinnütziger Sektor	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%

Quelle: eigene Darstellung, Daten: IAB 2022, Tabelle 10

Mit einer Betrachtung der Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten und der formalen Qualifikationen bzw. der Berufsabschlüsse der Leiharbeiter:innen könne annähernd festgestellt werden, so die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der Linksfraktion, wie viele von ihnen unterhalb bzw. oberhalb ihrer formalen Qualifikation tätig seien. Legt man die Daten der Bundesagentur aus dem Juni 2020 zugrunde, zeige sich, dass rund 27 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Leiharbeitskräfte unterhalb ihrer formalen Qualifikation lägen und nur 6 Prozent darüber (Deutscher Bundestag 2021, S. 3).

Das Problem, dass gemessen an der ausgeübten Tätigkeit eine Überqualifikation vorliegt, betrifft Migrant:innen besonders stark (OECD 2019, S. 86). Hierzu passt, dass der Anteil der Leiharbeiter:innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft im Dezember 2022 44 Prozent war (BA 2023b, Tabelle 1.4). Der Bundesagentur zufolge ist dieser Anteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Er ist mehr als dreimal so hoch wie bei allen Beschäftigten (14 Prozent) (BA 2023a, S. 15). Bei Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit lag der Anteil an Leiharbeiter:innen bei 1,4 Prozent; bei denjenigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 6,3 Prozent und bei Männern ohne deutschen Pass sogar bei 7,7 Prozent (BA 2023b, Tabelle 1.4).

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 59.000 geflüchtete Menschen aus den nichteuropäischen Ländern, aus denen die meisten Asylsuchenden kommen, als Leiharbeitskräfte beschäftigt. Das sind 16 Prozent aller ausländischen Leiharbeiter:innen.¹⁷ Hinzu kamen 5.000 Ukrainer:innen, deren Zahl sich im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt hatte (BA 2023a, S. 15). Seit 2015 weisen Branchenvertreter:innen verstärkt darauf hin, dass Leiharbeit insbesondere für Geflüchtete eine Chance auf Beschäftigung biete. So seien zwischen Mai 2018 und April 2019 rund 36.000 Geflüchtete eingestellt worden, womit jeder zehnte Beschäftigte, der aus der Arbeitslosigkeit kam, diesen Status aufweise (DGB 2019, S. 7).

Der DGB betont allerdings, dass die Weiterqualifizierung der Geflüchteten in der Leiharbeit oft nicht gegeben sei. Dies stelle eine Bedingung dafür da, dass aus einer Leiharbeitsbeschäftigung tatsächlich eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive erwüchse (DGB 2019, S. 7). So waren im Jahresdurchschnitt 2022 83 Prozent der Leiharbeiter:innen aus den Hauptherkunftsländern als Helfer:innen beschäftigt, ein wesentlich höherer Anteil als

¹⁷ Das Aggregat umfasst folgende Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (BA 2023a, S. 15).

bei allen ausländischen Leiharbeitskräften (73 Prozent) und allen deutschen Leiharbeiter:innen (44 Prozent) (BA 2023a, S. 15).

Zudem ist der Männeranteil hoch. Er betrug im Dezember 2022 69 Prozent (BA 2023b, Tabelle 1.5). Dass insbesondere Männer einer Tätigkeit in der Leiharbeit nachgehen, ist unter anderem mit der weiterhin großen Bedeutung von Leiharbeit in den Produktionsberufen erklärbar, aber auch in anderen Branchen mit Männerüberhang wie dem gewerblichen Bereich und der Verkehrs- und Logistikbranche (Hünefeld/Gerstenberg 2018, S. 5).

Anhand der Zahlen zeigt sich, dass der Leiharbeit eine erhebliche Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zukommt. Die wichtigste Branche, in der sie eingesetzt wird, ist die Metall- und Elektroindustrie. Beschäftigte in der Leiharbeit sind typischerweise männlich, haben eine niedrige formale Qualifikation und besitzen keinen deutschen Pass.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ethnisierende und rassifizierende Zuordnungen, die diese Gruppe stark betreffen, auf dem Arbeitsmarkt eine hierarchisierende und fragmentierende Wirkung entfalten (vgl. Roediger 2017, S. 12; Haider 2018, S. 47; Birke 2022, S. 45–51) – z. B., indem sie bestehende Qualifikationen abwerten oder ganz infrage stellen und somit Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Die Institution der Leiharbeit stabilisiert solche Hierarchien und Fragmentierungen, indem sie viele Beschäftigte unterhalb ihrer Qualifikation einsetzt. Sie stützt somit die Marginalisierung der migrantischen Beschäftigtengruppen – und umgekehrt schafft diese Marginalisierung ein ständiges Angebot an Arbeitskräften, das über die Leiharbeit in die Prekarität hinein rekrutiert wird.

4 SCHLÜSSELBEOBACHTUNGEN: UNGLEICHSTELLUNG UND STRATEGISCHE DILEMMATA

4.1 Herausbildung als Branche: Zur Normalisierung der Leiharbeit

Im Folgenden möchte ich drei Beobachtungen zur Entwicklung der Leiharbeit beschreiben, die für meine Forschungsfrage relevant sind. Sie basieren auf der Auswertung der Interviews – und der zum Teil bereits vorgestellten Daten, die Auskunft darüber geben, ob die Beobachtungen meiner Interviewpartner:innen tatsächlich allgemeine Entwicklungen einfangen.

Hinzu kommt die Auswertung der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur und der Positionierungen von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und politischen Entscheidungsträger:innen. Es wird deutlich, wie sich Leiharbeit qualitativ entwickelt, also wie sie funktioniert, wie sie gesellschaftlich und politisch verhandelt und reguliert wird, und wie sie sich auf die betroffenen Beschäftigten auswirkt. Von hier aus lassen sich Rückschlüsse über den Zustand der Arbeitsverhältnisse in Deutschland insgesamt ziehen.

Das Vorhaben der Hartz-Kommission in puncto Leiharbeit war deren Normalisierung. Sie machte sich ausdrücklich dafür stark, dass Verleihfirmen eine gewichtige Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt spielen, also zukünftig zur Normalität auf dem Arbeitsmarkt gehören sollten:

„Trotz einer erheblichen Steigerung in den vergangenen Jahren haben private Arbeitsmarktdienstleister (Zeitarbeitsfirmen, Arbeitnehmerüberlasser, private Arbeitsvermittler) in Deutschland im Vergleich zum europäischen Ausland einen relativ geringen Marktanteil. [...] Ziel ist ein ideologiefreies Neben- und Miteinander von öffentlich-rechtlichen, gemeinnützigen und privat ausgerichteten Vermittlungseinrichtungen wie in anderen europäischen Ländern.“
(Hartz-Kommission 2002, S. 62f)

Im Bereich der Leiharbeit bedeutet Normalisierung, dass die faktische Ungleichstellung der Betroffenen trotz prinzipieller rechtlicher Gleichstellung von wichtigen gesellschaftlichen Kräften akzeptiert oder sogar gewollt wird.

Bereits Mitte der 2000er-Jahre stellten Andreas Aust und Hajo Holst fest, dass ein solcher Normalisierungsprozess stattgefunden habe. Sie verwiesen in diesem Zusammenhang auf die Tarifierung der Leiharbeit, die Ausdruck eines gewerkschaftlichen Strategiewechsels gewesen sei (Aust/Holst 2006, S. 306; vgl. Wölflé 2008, S. 42). Die Gewerkschaften seien von Verbotsforde-

rungen abgerückt.¹⁸ Ihnen habe es an machtvollen Unterstützer:innen auf der politischen Bühne gemangelt, die ein Verbot befürworteten (Aust/Holst 2006, S. 304; vgl. Holst/Aust/Pernicka 2008, S. 168, 543; Benassi/Dorigatti 2014, S. 533).

Entsprechend trat der DGB 1998 für eine Regulierung der Leiharbeit über Tarifierung ein (Wölflé 2008, S. 39). Ab 2004 folgte mit der Online-Plattform ZOOM („ZeitarbeiterInnen – ohne Organisation machtlos“) ein erster Versuch aufseiten der IG Metall, die Organisierung von Leiharbeiter:innen anzuschieben (Schulz 2007; vgl. Wölflé 2008, S. 40).

Neben politischen Erwägungen geht der Strategiewechsel auch darauf zurück, dass eine abstrakte Verbotsforderung einem Verzicht auf die Organisierung von Leiharbeiter:innen gleichgekommen wäre – und man damit die Spaltung der Belegschaften vertieft und nicht etwa Potenziale zu ihrer Überbrückung genutzt hätte. Gerade aufgrund des proaktiven Einsatzes von Leiharbeit zeigte es sich, dass sich die Tätigkeiten von Stammebelegschaften und Leiharbeiter:innen oft kaum unterschieden: „Zumindest im Arbeitsprozess sind Stammkräfte und Leiharbeiter eng miteinander verflochten“ (Holst 2009, S. 143).

Das Motiv der Ununterscheidbarkeit von Leiharbeiter:innen und Stammkräften im Arbeitsprozess findet sich auch in den Interviews, die wir mit Betriebsräten aus der Metall- und Elektroindustrie geführt haben:

„Also das, was ich mitkriege, ich glaube, da macht man keinen Unterschied. Ich will jetzt gar nicht ausschließen, dass da hier und da mal ein flapsiger Spruch kommt [...]. Aber ich glaube schon, dass die voll integriert sind und genauso behandelt werden wie eigene. Da werden keine Unterschiede gemacht, ich sage, die machen zusammen Pause, die arbeiten nebeneinander.“ (Interview BR IGM I)

„Sie werden wie Kollegen betrachtet. Also unter der Mannschaft gibt es keinen Unterschied, ob Leiharbeit oder Stammebelegschaft. Man redet über den Kollegen. Unterschiede merkt man halt nur, wenn es dann um Thema Entlohnung und Ähnliches geht.“ (Interview BR IGM III)

„Ich muss es so formulieren, gerade wenn ich jetzt das Beispiel Endmontage mit Gruppenakkord hernehme, es ist natürlich für die Belegschaft schon ein

18 Das Grundsatzprogramm des DGB von 1981 enthielt eine Verbotsforderung; 1989 beschloss die IG Metall entsprechend, keine Tarifverträge in der Leiharbeit abzuschließen (Holst/Aust/Pernicka 2008, S. 168). Bereits wenig später zeigte sich jedoch eine Verschiebung. 1992 erklärte der Vorstand der IG Metall (1992, S. 7), dass es „angesichts der politischen Kräfteverhältnisse in Bonn nicht zu erwarten [sei], dass sich in absehbarer Zeit unsere Forderung nach einem gesetzlichen Verbot durchsetzen lässt“. 1996 wurde dann die Verbotsforderung aus dem Grundsatzprogramm des DGB gestrichen.

Unterschied, ob ich jemanden von der Stammmannschaft mit in die Gruppe reinnehme oder jemanden, der neu ist. Jetzt mal unabhängig ob Leiharbeiter oder Befristete. Weil das natürlich immer ein zusätzlicher Aufwand ist. Der muss angeleitet werden, der muss eine Zeit lang mitgezogen, mitgetragen werden und so etwas. Aber wenn sich so der erste Schwung einmal gelegt hat, dann merkt man eigentlich gar keinen Unterschied. Weder in dem, wie die Leute miteinander umgehen, noch wie die Gruppensprecher oder die Vorgesetzten mit denen umgehen. Also da haben wir wirklich eine relativ gute Kultur bei uns.“ (Interview BR IGM IV)

„Ich glaube, die werden sehr gut aufgenommen. Man versucht sie mit dem ersten Tag zu integrieren in die Teams, in die Teamecke. Und ich glaube, dass es da keine, ja, Benachteiligungen gibt, was die Teams angeht. Weil die Belegschaft natürlich weiß, dass sie gebraucht werden.“ (Interview BR IGM II)

Gerade mit der Verfestigung des proaktiven Ansatzes (und des Dauereinsatzes von Leiharbeit) erzeugt der Arbeitsprozess also eine Organisationsressource für Gewerkschaften, nämlich die Vorstellung, dass Leiharbeiter:innen und Stammbeschaftigte zusammengehören. Diese Ressource speist sich auch daraus, dass sie an ein gewerkschaftliches Grundprinzip andockt, das populären Gerechtigkeitsvorstellungen entspricht, nämlich „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (vgl. Interviews HA IGM I, HA IGM II, HA DGB I, BR IGM III).

Trafen Aust und Holst ihre Beobachtungen noch relativ zu Beginn eines Normalisierungsprozesses, ist dieser heute sehr viel weiter fortgeschritten. Es zeigt sich ein Branchenbildungsprozess mit flankierenden regulativen Maßnahmen. Die Leiharbeit wird in vielen politischen und gesellschaftlichen Kontexten nicht als ein Beschäftigungsverhältnis gesehen, das als eine Ausnahme, Abweichung von einer Norm oder Ausdruck einer Krisensituation gewertet und reguliert wird, sondern als ein gewöhnliches Phänomen auf dem Arbeitsmarkt.

Unter den Labels „Zeitarbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ ist die Leiharbeit – eigentlich ein Beschäftigungsverhältnis – in eine Branche der deutschen Wirtschaft transformiert worden. Dies ist auch deshalb möglich gewesen, weil sie mit einem spezifischen Geschäftsmodell verknüpft ist, das mit der Existenz von spezialisierten Verleihunternehmen einher geht.

Die Herausbildung als Branche setzt voraus, dass „Normalität“ einkehrt, indem Beschreibungen einerseits die unternehmerischen Bedingungen des Verleihs und andererseits die Aufwertung, Regulierung und Tarifierung der Arbeitsverhältnisse betonen. Dann tritt die Ungleichbehandlung in den Hintergrund, womit sie unter der Hand zu einer normalen Dimension einer normalen Beschäftigungsform in Deutschland erklärt wird.

Die iGZ formuliert entsprechend:

„Die Zeitarbeitsbranche ist mittlerweile zu einer festen Größe auf dem Arbeitsmarkt und einem unverzichtbaren Flexibilitätsfaktor der Wirtschaft geworden. [...] Zeitarbeit ist nicht bloß ein arbeitsmarktpolitisches Flexibilitätsinstrument, sondern eine *Branche*, die in Zeiten paralleler Strukturumbrüche – Stichworte Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie – Unternehmen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Marktgegebenheiten ihre Expertise im Personalmanagement zur Verfügung stellen kann.“ (iGZ o. J., S. 20; Hervorhebung durch den Autor)

Und auch ver.di führt die „Leiharbeit/Zeitarbeit“ als eigenständige Branche, die der Fachgruppe „Besondere Dienstleistungen“ zugeordnet ist (ver.di o. J.).

Eine wichtige Erzählfigur, die diese diskursive Konstruktion als Branche ergänzt und auch in der temporalen Bestimmung „mittlerweile“ im oben zitierten Statement der iGZ anklingt, ist, dass sich die Leiharbeit dank Regulierung bzw. Selbstregulierung und Tarifierung grundlegend zum besseren gewandelt habe. Das kommt in zwei der Interviews, die wir mit Vertreter:innen der Arbeitgeberseite geführt haben, zum Ausdruck:

„Bin dann wieder mal mit Zeitarbeit selbst eigenständig als Unternehmer angefangen, 1995. Hatte damals einen fürchterlich schlechten Ruf, wie man weiß. Und meine Idee war im Prinzip: Zeitarbeit gehört eigentlich tarifiert. Und von daher, also meine Idee war am Anfang, [...] eigenständige Branche mit eigenständigen Tarifverträgen.“ (Interview Berater [Verleiher])

„Es gibt zwar ein paar Momente, wo sich tatsächlich, ja, auch durch Tarifverträge und Gesetze was geändert hat, aber ist natürlich ein schleichender Prozess. Grundsätzlich denke ich mal, dass sich die Branche schon in den letzten 22 Jahren weiterentwickelt hat. [...] Wenn ich [...] Meetings innerhalb unserer Branche heute und von vor zehn Jahren vergleiche, dann merke ich schon, dass da, ja, seriösere, größere Player dabei sind oder aber auch sehr viele kleine Zeitarbeitsunternehmen, die aber hoch spezialisiert sind und in Nischenbereichen da sehr, sehr gute Arbeit leisten. Dieses Image, was mit Beginn der Zeitarbeit auch tatsächlich da war [...] – da gab es ja so ein bisschen das Thema, wenn irgendwo Asbest abzubauen war, hat man am besten einen Zeitarbeiter genommen, in dem Fall würde ich gerne lieber Leiharbeiter sagen. Und davon sind wir im Endeffekt ganz, ganz weit weg.“ (Interview Manager [Verleiher])

In einem Interview identifiziert und kritisiert ein IG-Metall-Hauptamtlicher die Normalisierungsprozesse. Er setzt dagegen, dass es sich bei Leiharbeit um die Abweichung von einer Norm handelt:

„Klaus Leyendecker [Name eines Arbeitgebervertreters, anonymisiert] [...] wird jetzt sofort wieder aufschreien und sagen: ‚Ah, wir sind reguläre Arbeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, was erzählst Du da?‘ Aber unsere

Sicht ist da halt eine andere, so, sondern für uns ist halt reguläre Arbeit die Feinsteinstellung beim Kunden“ (Interview HA IGM II).

Auch auf der politisch-diskursiven Ebene ist die Normalisierung der Leiharbeit sichtbar – beispielsweise im Koalitionsvertrag der Ampel. Darin heißt es:

„Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung sind notwendige Instrumente. Strukturelle und systematische Verstöße gegen Arbeitsrecht und Arbeitsschutz verhindern wir durch effektivere Rechtsdurchsetzung.“ (SPD / Bündnis 90 / Die Grünen / FDP 2021, S.6)

Diese Aussage verdeutlicht, dass die Koalition die Leiharbeit gerade nicht als Ausnahmephänomen sieht, und dass die bestehenden rechtlichen Maßnahmen ausreichend sind, um sie zu regulieren. Interessanterweise wird keine Neujustierung des AÜG angekündigt. Dies zeigt, dass die Ampel den Status Quo zur Normalität erklärt – und ihn auch implizit gegen Anfechtungen verteidigt.

Die diskursiven Interventionen finden ihre Entsprechungen in den vorhandenen Regulierungsmaßnahmen. Hier zeigt sich die Normalisierung der Leiharbeit grundsätzlich darin, dass das AÜG starke Anreize zur Tarifierung setzt – und die Haupttarifparteien, die Arbeitgeberverbände iGZ und BAP und die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit, ein eigenständiges Tarifwerk für die Leiharbeit entwickelt haben, das eine hohe Bindungskraft aufweist und somit erheblich zur Branchenbildung beiträgt (Kolffhaus 2022, S. 89).

Spezifischer zeigt die politische Reaktion auf die Corona-Pandemie die Normalisierungsdynamik auf. Zunächst stellte diese einen schweren Dämpfer für die Leiharbeitsbranche dar. Vor Eintreten der Pandemie waren die Beschäftigtenzahlen bereits zurückgegangen; während des ersten Lockdowns kam es zu weiteren starken Einbußen. Die Zahl der beschäftigten Leiharbeiter:innen sank von Februar 2020 bis Mai 2020 von rund 818.000 auf 741.000, also um über neun Prozent, was ungleich mehr als der im saisonalen Verlauf zu erwartende Wert ist.

Die Leiharbeit erwies sich damit auch in der Corona-Pandemie als Frühindikator für einen wirtschaftlichen Abschwung. Genau zwei Jahre später, im Februar 2022, hatte sich die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit wieder auf dem Vorkrisenniveau eingependelt und betrug 821.000 (BA 2023a, S.7, 22; BA 2023b, Tabelle 1.1.1).

In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, dass die Leiharbeit in die Kurzarbeitsmaßnahmen der Bundesregierung einbezogen wurde. Generell entfaltete das Instrument der Kurzarbeit in der Corona-Krise eine enor-

me Zugkraft: Im April 2020 fand es bei sechs Millionen Beschäftigten Anwendung, was einen historischen Höchststand markierte (Bellmann 2021, S.2).

Eigentlich ist Kurzarbeit für die Leiharbeit als Beschäftigungsform sinnwidrig, denn ihre Existenz wird ja gerade damit gerechtfertigt, dass sie vorübergehende Bedarfe an Arbeitskräften durch deren befristeten Einsatz bedient. Entsprechend ist es in der Verantwortung des Verleihers, Einsätze für die Beschäftigten zu finden. Doch die Corona-Pandemie hat die Bundesregierung dazu veranlasst, das Instrument der Kurzarbeit auch in der Leiharbeit anzuwenden (vgl. BA 2023a, S. 6, 10 f; Interviews HA DGB I, HA IGM II, Manager [Verleiher]).¹⁹

In der Leiharbeit nahm die Zahl der Kurzarbeiter:innen also stark zu: Im März 2020 bezogen 61.000 Beschäftigte der Branche Arbeitnehmerüberlassung Kurzarbeitergeld; im Mai waren es bereits 141.000. Ab Sommer 2020 ging die Zahl in der Gesamttendenz wieder zurück; im März 2023 lag sie bei 4.000 (BA 2023a, S. 11). In den Verleihunternehmen erreichte die Kurzarbeiterquote einen Höchststand von 23 Prozent und lag damit deutlich höher als die Quote für alle Beschäftigten (BA 2023a, S. 10 f).²⁰

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich das Kurzarbeitergeld auf das pauschalierte Nettoeinkommen bezieht und somit unter anderem Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit ausschließt. Da das Kurzarbeitergeld maximal 60 bis 67 Prozent des Nettoeinkommens beträgt, fallen insbesondere für Beschäftigte im Niedriglohnsektor die Einkommenseinbußen relativ hoch aus (Kohlrausch/Zucco/Hövermann 2020, S.3).

In unseren Interviews war die Rede davon, dass Leiharbeiter:innen in Kurzarbeit mit größeren finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert gewesen seien, die auch durch Steuernachzahlungen hervorgerufen worden seien (Interviews Berater [Verleiher], HA IGM I und BR ver.di). Insgesamt waren Leiharbeitskräfte also in besonderem Maße von Beschäftigungsabbau betroffen, und ihre Einkommenseinbußen waren besonders groß.

19 Das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ trat zum 1.3.2020 in Kraft. Die Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld, die ausdrücklich auch für Leiharbeiter:innen gelten, bestanden bis Ende Juni 2023 (BA 2023a, S. 6).

20 Die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit umfasst alle acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB, und wird von IG BCE, IG Metall und ver.di angeführt (vgl. Interviews Berater [Verleiher], Manager [Verleiher] und Berater [Beschäftigte]). Die fraglichen Haupttarifverträge werden durch Branchenvereinbarungen ergänzt, die insbesondere Zuschläge beim Gehalt regeln.

Eine Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung im April 2020 unter Erwerbstätigen zeigte: 37 Prozent der Befragten, die für Leiharbeitsfirmen arbeiteten, gaben an, dass sie finanziellen Einbußen erlitten hatten; 30 Prozent machten sich Sorgen um ihre wirtschaftliche Lage. Diese Werte waren so hoch bei keiner anderen der befragten Beschäftigtengruppe (Hövermann 2020, S. 14).²¹ Nichtsdestotrotz kann die Gleichstellung der Leiharbeiter:innen mit anderen Beschäftigten bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesregierung auch als Maßnahme gewertet werden, die zur Branchenherausbildung beitrug, weil sie einen wie auch immer gearteten Sonderstatus negierte.

Einige der von mir interviewten Gewerkschafter:innen problematisieren die Kurzarbeiterregelung, verteidigen sie aber dennoch:

„Natürlich haben wir gesehen als Gewerkschaften, dass man, wenn man die, da diese Ausnahme für die Leiharbeit dann schafft und sagt, wir ermöglichen Kurzarbeit, dass man auch die Leiharbeit stützt, auch als Institution stützt, wenn man so will. Aber wir mussten an dieser Stelle ganz stark von den Beschäftigteninteressen her denken, weil das hätte mit Sicherheit sonst [...] in der Leiharbeit eine große Entlassungswelle gegeben beziehungsweise eben noch größer, als sie ohnehin schon ausgefallen ist.“ (Interview HA DGB II)

„Ja, es ist natürlich an sich für die Leiharbeit nicht unbedingt geeignet, weil das Risiko, dass man die Leute nicht in Einsatz bringt, an sich in der Leiharbeit eben von den Leiharbeitsfirmen selber getragen werden sollte. Allerdings ist jetzt die wirtschaftliche Lage natürlich so [...] unerwartbar dramatisch gewesen, dass ich schon denke, dass in dem Fall der Einsatz von Kurzarbeit in der Branche notwendig war.“ (Interview DGB I)

„Sage ich mal, die bekommen dann halt, wenn die jetzt 20 Prozent Kurzarbeit machen, dann bekommen sie 80 Prozent ihr Equal-Pay-Entgelt, ja? [...] Vielleicht gibt es sogar noch eine betriebliche Aufstockung oder so irgendwas. Also so wahnsinnig viel Entgeltdifferenz gegenüber vorher ist nicht da, ja? Was aber der Fall ist, wenn die dann komplett abgemeldet werden, dann fallen die.“ (Interview HA IGM I)

Die Aussagen verweisen auf ein Dilemma, das die Krisensituation kennzeichnete: Regulierung im Sinne der Leiharbeiter:innen war angesichts der gegebenen Kräfteverhältnisse nur um den Preis zu haben, dass man ihre Schlechterstellung gegenüber Stammkräften akzeptiert.

21 Bei der Interpretation der Zahlen muss wieder berücksichtigt werden, dass Leiharbeitsfirmen nicht nur Leiharbeiter:innen beschäftigen, sondern auch eine Stammebelegschaft für das operative Geschäft, die vor allem aus Personaldisponent:innen besteht.

Einerseits hat die Ausweitung der Kurzarbeiterregelung auf die Leiharbeit die permanente Spaltung von Belegschaften und die Ungleichbehandlung von Beschäftigten festgeschrieben – und damit diese gezwungen, sehr handfeste materielle Nachteile in Kauf zu nehmen, insbesondere bei der Entlohnung.

Andererseits hat sie den Arbeitsplatz und damit die Reproduktionsgrundlage der Betroffenen erhalten und dort, wo „Equal Pay“-Regelungen griffen, bereits erworbene Ansprüche abgesichert. Angesichts dieses Dilemmas befanden die Interviewten, dass die Sicherung der Arbeitsplätze schwerer wog als prinzipielle Bedenken hinsichtlich der Art und Weise, wie über Leiharbeit Ungleichbehandlung institutionalisiert ist. Auch dies unterstreicht, dass die Normalisierung der Leiharbeit weit fortgeschritten ist.

Dieses spezifische Dilemma verweist auf eine generelle Herausforderung für Kritiker:innen der Leiharbeit, die wiederum die Normalisierungsthese stützt: Angesichts der gegebenen Kräfteverhältnisse wird es nicht als kurz- oder mittelfristig realistische Option angesehen, Leiharbeit umfassend zurückzudrängen. Entsprechend setzt man auf eine Regulierungsperspektive.

Die Linksfraktion im Bundestag beispielsweise fordert eigentlich, „dass Leiharbeit so bald wie möglich verboten wird“, formuliert aber zugleich eine klare Einschränkung der Forderung. Ähnlich wie die Gewerkschaften in den 1990ern kommt sie zu der Einschätzung, dass sich ein Verbot nicht unmittelbar umsetzen lässt. Deshalb flankiert sie die Verbotsforderung, in dem sie dafür eintritt, „sofort [...] folgende Maßnahmen“ zu ergreifen: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen ab dem ersten Einsatztag in einem entleihenden Unternehmen den gleichen Lohn erhalten.“ (Linksfraktion o. J.)

Ähnlich lehnt einer der Interviewten, ein Betriebsrat und IGM-Vertrauenskörperleiter aus der Metallindustrie (BR IGM IV), Leiharbeit in ihrer gegebenen Form in Deutschland als „moderne Sklavenarbeit“ grundsätzlich ab.²² Er bringt aber auch das Modell Frankreich als Regulierungsperspektive

22 Die Formulierung entspricht einem Diskurs, der innerhalb der IG Metall und unter Beschäftigten generell gängig gewesen zu sein scheint: „Die Verleihfirmen werden in der Umgangssprache oft als ‚moderne Sklavenhändler‘ bezeichnet. Wenn die Zeiten der Leibeigenschaft vorüber sind, findet dieser Vergleich unter einem Gesichtspunkt doch seine volle Berechtigung: die Verleiher machen ihr Geschäft wie die Menschenhändler der Antike mit der Tatsache, dass sie gegen Bezahlung Arbeitskräfte vermitteln, die mit weniger Rechten ausgestattet sind als die sonst für eine Beschäftigung in Betracht kommenden Personen. Die ‚Warenkataloge‘ dieser modernen Menschenhändler bieten inzwischen ein reichhaltiges Angebot. Ob Putzfrauen oder Dreher, Tontechniker oder Diplomingenieure, angeboten und ‚vermietet‘ werden mittlerweile fast alle Berufsarten“ (IG Metall 1992, S.9).

in die Diskussion. Dort erhalten Leiharbeiter:innen „Equal Pay“ plus eine „Prekaritäts-Entschädigung“ von zehn Prozent des Gesamtlohns bei Vertragsende (Schmid 2017).

Ein Hauptamtlicher der IG Metall skizziert ein strategisches Verfahren, das eine grundsätzliche Kritik der Leiharbeit mit unterschiedlichen Konfigurationen von Kräfteverhältnissen und Zeithorizonten verknüpft:

„Wir wollen ja eigentlich Leiharbeit strategisch restriktiv behandeln. Wir wollen Leiharbeit, vom Grundsatz her finden wir sie nicht gut. Das heißt, wir wollen sie verhindern. Überall dort, wo uns das nicht gelingt, wollen wir sie möglichst begrenzen und überall dort, wo uns das nicht gelingt, wollen wir sie eben gestalten oder dort, wo wir sie nur begrenzen können, haben wir ja den Gestaltungsanspruch – und zwar im Sinne der Beschäftigten: möglichst fair, möglichst gut, möglichst sicher und so weiter und so fort.“ (Interview HA IGM I; vgl. Interview HA IGM II)

An den Aussagen zeigt sich nicht nur die feste Verankerung der Leiharbeit innerhalb des politischen Vorstellungshorizonts der Kritiker:innen, sondern auch, dass die somit angezeigte Normalisierung eine große strategische Herausforderung darstellt. Wo eine Zurückdrängung der Leiharbeit nicht denkbar ist, bleibt eine Regulierungsperspektive.

Dann aber stellt sich die Frage, ob und wie eine Gleichstellung von Stammbeschafteten und Leiharbeiter:innen möglich und durchsetzbar ist – und es zeigt sich erneut das Grunddilemma gewerkschaftlicher Aktivitäten im Bereich Leiharbeit, welches in puncto Kurzarbeit deutlich geworden ist: Absicherungen und Verbesserungen bei der Leiharbeit können durchgesetzt werden, aber sie bedeuten auch, dass die permanente Ungleichstellung gefestigt wird.

Die Normalisierung der Leiharbeit hat zur Folge, dass die Fragmentierung von Arbeitsverhältnissen, also die Beschäftigung von Arbeitskräften zu völlig unterschiedlichen Vertragsbedingungen bei gleicher Qualifikation und gleichem Tätigkeitsprofil, breite politische Akzeptanz gewonnen hat.

Es wäre allerdings falsch zu meinen, dass der Normalisierungsprozess dauerhaft abgeschlossen und damit unumkehrbar ist. Tatsächlich zeigen sich auch Gegenteilstendenzen, die zumindest zeitweise und an bestimmten Orten wirkmächtig sind.

Ein Beispiel ist die Fleischindustrie. Nachdem sich die Corona-Pandemie auch über Schlachtbetriebe und die Wohnstätten der dort Arbeitenden ausgebreitet hatte, trat zu Beginn des Jahres 2021 ein neues Gesetz in Kraft, das sich ausschließlich auf diese Branche bezog. Es verbot Werkverträge und schränkte den Einsatz von Leiharbeiter:innen stark ein (BA 2021). Dies zeigt,

dass sich die politischen Rahmenbedingungen für Regulierungsmaßnahmen aufgrund einschneidender Ereignisse und sich verschiebender Kräfteverhältnisse ändern können – und das dies manchmal sehr schnell geschieht.

Handelt es sich hier um Missstände in einem bestimmten Bereich, sind die derzeitigen rechtlichen Auseinandersetzungen um Leiharbeit umfassend angelegt. Kürzlich wurde die Klage einer Beschäftigten gegen eine Verleihfirma in Bayern vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) verhandelt. Die Klägerin sah in ihrer Schlechterstellung bei der Bezahlung, die auf Grundlage des Tarifvertrags zwischen iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft zustande kam, einen Verstoß gegen die europarechtlich vorgeschriebene Gleichstellung.

Der EUGH stellte in seinem Urteil im Dezember 2022 fest, dass eine Gleichbehandlung von Leiharbeiter:innen über Tarifierung dort an eine legale Grenze trifft, wo deren „Gesamtzuschutz“ nicht gewährleistet ist:

„Lassen die Sozialpartner [...] durch einen Tarifvertrag Ungleichbehandlungen in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Nachteil von Leiharbeitnehmern zu, muss dieser Tarifvertrag, um den Gesamtzuschutz der betroffenen Leiharbeitnehmer zu achten, ihnen im Gegenzug Vorteile in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren, die geeignet sind, ihre Ungleichbehandlung auszugleichen.“ (EuGH, 2023)

Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler (2023) schätzt das Urteil wie folgt ein:

„Tarifverträge, die keine Kompensation vorsehen, sind europarechtswidrig. Sie überschreiten die Ermächtigung, die den Sozialpartnern durch das AÜG und die [europäische] Leiharbeitsrichtlinie gezogen ist. Das bedeutet: Es bleibt bei dem allgemeinen Grundsatz: Gleiche Bedingungen wie Stammpersonal.“

Dem entgegen steht ein BAG-Urteil vom Mai 2023, das in Reaktion auf das EUGH-Urteil das bestehende System der Leiharbeit bestätigt, und gegen das keine Rechtsmittel eingelegt werden können. Es verweist darauf, dass Leiharbeiter:innen in Deutschland in verleihfreien Zeiten weiter bezahlt werden:

„[Es] müssen nach der Vorgabe des EuGH Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein möglicher Ausgleichsvorteil kann nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein. Anders als in einigen anderen europäischen Ländern sind verleihfreie Zeiten nach deutschem Recht auch bei befristeten Leiharbeitsverhältnissen stets möglich, etwa wenn – wie im Streitfall – der Leiharbeitnehmer nicht ausschließlich für einen bestimmten Einsatz eingestellt wird

oder der Entleiher sich vertraglich ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer vorbehält. Das Tarifwerk von iGZ und ver.di gewährleistet die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten.“

Es sei dahingestellt, inwiefern die Weiterbezahlung eines ohnehin geringeren Lohns in verleihfreien Zeiten, welche keineswegs bei allen Leiharbeitsverhältnissen auftreten, ein reales und dauerhaftes Gehaltsgefälle kompensieren kann. Däubler sagte in einem Interview direkt nach dem Urteil, dass es sich um eine Deutung des EUGH-Urteils handele, „die mit Sicherheit so nicht beabsichtigt war“ (Herrmann 2023). Wichtig ist, dass das BAG-Urteil einmal mehr Leiharbeit normalisiert hat – zumal keine Rechtsmittel gegen es eingelegt werden können.

Allerdings hat Däubler in dem Interview auch darauf hingewiesen, dass deutsche Gerichte beim EUGH erneut Klärungsbedarf in der Frage der Ungleichstellung von Leiharbeiter:innen geltend machen könnten (Herrmann 2023). Es steht also zu vermuten, dass sich die Rechtskämpfe um die Leiharbeit fortsetzen. Folglich ist es durchaus möglich, dass die Normalisierung der Leiharbeit in naher Zukunft erneut infrage gestellt wird.

4.2 „Organisierte Verantwortungslosigkeit“: Staatliche Regulierung und Prekarität

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil sprach angesichts der Tatsache, dass sich die Corona-Pandemie in den Betrieben der Fleischindustrie ausbreitete, von „organisierter Verantwortungslosigkeit“ (Heil 2020; vgl. Erol/Schulten 2020). Er griff somit einen gesellschaftsdiagnostischen Begriff von C. Wright Mills, einem US-amerikanischen Soziologen, auf.

Mills verwies auf einen Zustand, in der Individuen keine Kontrolle über ihr Leben ausüben, sondern von verketteten Entscheidungen abhängig sind, die von verschiedenen Instanzen ohne klare Zuständigkeiten getroffen werden (Mills 1945, S. 234). Organisierte Verantwortungslosigkeit tritt also in Situationen auf, in denen die Zuständigkeiten von Entscheidungsträger:innen so angeordnet sind, dass es unmöglich wird, Verantwortliche für Missstände zu identifizieren und zur Rechenschaft zu ziehen. Meines Erachtens beschreibt der Begriff auch die Situation von Leiharbeiter:innen in Deutschland adäquat.

Die Hartz-Kommission hatte sich die „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ zum Ziel gesetzt und beschrieb diese als „vorrangige Aufgabe der Gesell-

schaft“ (2002, S.37). Ein wichtiger Baustein dafür war ihr zufolge „Zeitarbeit“. Sie könne „den Arbeitsmarkt weiter flexibilisieren und vorhandene Beschäftigungspotenziale ausschöpfen“. Ausdrücklich ging es dabei nicht bloß um die Bündelung von vorübergehenden Tätigkeiten oder die schnelle Bereitstellung von Ersatz. Die Kommission ließ verlautbaren, dass mithilfe der „Zeitarbeit“ der „Kündigungsschutz neutralisiert“ und somit die „Nachfrage nach Arbeit“ erhöht werden könne (Hartz-Kommission 2002, S.41).

Schon damals war also das Ziel, „Schattenkosten“ für die Unternehmen bei Kündigung auszuschalten (Benassi/Dorigatti 2015, S.540), die sich aus gesetzlich verankerten Entlassungshindernissen ergeben. Die Kommission wollte Unternehmen dazu bewegen, proaktive Personalkostenkontrolle über die systematische Schlechterstellung von bestimmten Beschäftigtengruppen zu betreiben – und die somit kostengünstigeren Anstellungsbedingungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu nutzen.

Aus den Erörterungen in [Kapitel 2](#) zur Konjunkturabhängigkeit des Geschäftsmodells „Leiharbeit“ und zum löchrigen Kündigungsschutz geht bereits hervor, dass die Kalkulation der Hartz-Kommission, die Arbeitslosigkeit mit ihrer Hilfe nachhaltig zu senken, nicht aufgehen kann. Dennoch greifen die Arbeitsagenturen bei der Vermittlung im großen Stil auf Verleihfirmen zurück. 2021 haben sie 144.000 Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Arbeitgebern vermittelt, welche sie dazu beauftragt hatten; 43.000 von ihnen gingen zu einer Leiharbeitsfirma (Jahberg 2022). Das entspricht einer Quote von zirka 30 Prozent.

Die Wichtigkeit des Instruments „Leiharbeit“ für die Arbeitsagenturen wird auch klar, wenn man sich vor Augen hält, dass nicht mehr als ein bis zwei Prozent aller Beschäftigten insgesamt in der Leiharbeit tätig sind.

Der von uns interviewte Manager einer Verleihfirma bestätigt indirekt die Wichtigkeit der Leiharbeit für die Vermittlungstätigkeiten der Arbeitsagenturen – gerade dort, wo Sanktionen eingesetzt werden können – als er auf die Situation während der Corona-Pandemie zu sprechen kommt:

„Also für uns hat sich noch eine zusätzliche Schwierigkeit ergeben, es gibt ja so eine Art Moratorium, was die Bundesregierung jetzt beschlossen hat, dass Mitarbeiter, die im Leistungsbezug sind, nicht verpflichtet sind, aktuell Jobs anzunehmen oder sich mal vorzustellen, ja? Das wirkt sich für uns dramatisch aus, weil es ist schon so, also ich will nicht dem Menschenbild von vielen Menschen zu nahe treten, aber von Menschen mit Vermittlungshemmnissen und ohne Ausbildung zu erwarten, dass das immer nur intrinsische Motivationen gibt, selbst sich zu bewerben und eine Arbeit anzunehmen. Können ja gerne mal mit Menschen der Agentur für Arbeit zu dem Thema sprechen, da werden Sie merken, das ist nicht immer so der Fall.“

Und es gibt tatsächlich eine ganze Menge Menschen, ich habe das auch am Anfang schon erzählt, die auch gar nicht wirklich wollen, die aber zu einem kommen und das bringt dann ja natürlich auch nichts. So Sätze in der Niederlassung wie: ‚Ich muss mich hier vorstellen‘ oder so, die hat man doch durchaus öfter.“ (Interview Manager [Verleiher])

Es erweist sich, dass staatliche Aktivitäten – und gerade nicht ihre Abwesenheit – zur Prekarisierung auf dem Arbeitsmarkt führen.

Dies wird insbesondere dann zum Problem, wenn die Arbeitsagenturen versuchen, Menschen mit sehr schwierigen Ausgangspositionen im Arbeitsmarkt über Leiharbeit in Beschäftigung zu bringen. Zwei unserer Interviewten machen darauf aufmerksam, dass Mitglieder dieser Gruppen ihre Stellen zumeist schnell wieder verlieren, wenn sie bei einem Verleihbetrieb angefangen haben:

„Die Jobcenter sind ja diejenigen, die damit beschäftigt sind, Menschen in Arbeit zu bringen, die es eigentlich schwer haben, Arbeit zu finden. Und die sagen uns genau das: [...] Unser Klientel [...] hat manchmal gar keine andere Wahl als Zeitarbeit. [...] Nämlich erstens da sind schlechte Voraussetzungen nämlich: alt und gering qualifiziert, ja? Ohne jetzt diskriminierend zu sein, aber das ist auf dem Arbeitsmarkt einfach schlecht, ja? Das sind gerade aktuell nicht die besten Voraussetzungen, alt, gering qualifiziert, vielleicht Migrationshintergrund, nicht die perfekten Deutschkenntnisse und auch so jetzt, sage ich mal, ne? Tagesstrukturierung schwierig, ja, Leute, die morgens halt nicht wissen, welcher Tag es ist und so weiter und so fort.

Also schwer zu vermittelnde Beschäftigte finden über Zeitarbeit tatsächlich Beschäftigung, die sie in den Einsatzbetrieben so nicht bekommen hätten, ja? So. Das hat jetzt allerdings auch nicht mit dem karitativen Geist der Zeitarbeitsbranche zu tun, sondern die verdienen damit Geld [...]. Also ja, es ist eine Brücke in den Arbeitsmarkt. Aber ich würde behaupten [...], dass diese Brücke relativ brüchig ist, ja? [...] Das heißt, ich selber glaube an diese Brücke in den Arbeitsmarkt nicht wirklich, ja?“ (Interview Berater [Beschäftigte])

„Aber grundsätzlich, klar, es ist ein Vermittlungsfaktor. Die Leute sind dann vorübergehend aus den Zahlen raus, aber halt auch immer nur kurzfristig.“ (Interview Berater [Beschäftigte])

„Also ich sage mal, die [...] ‚mühselig Beladenen‘ des deutschen Arbeitsmarktes haben zu Normalzeiten auch in der Zeitarbeit nicht wirklich eine Berufsperspektive [...].

Klassisches Zeitarbeitsunternehmen ist [...] ein profitgeführtes Unternehmen, das will Gewinne machen. Das heißt, [...] sie holt [sic] sich halt die Leute, die sie eben gut vermitteln können, ohne dass der Kunde sie ihnen gleich wieder zurückschickt, oder wo sie den Kunden noch erklären müssen: Ja, den musst du mal mit Samthandschuhen anfassen, dem musst du mal ein bisschen Pause auch zwischendurch gönnen oder dergleichen mehr, damit er sich da rein fin-

det, und dafür zahlst du die ersten drei Wochen nur die Hälfte oder so was, die andere Hälfte tragen wir, damit der langsam eingearbeitet wird, der braucht halt ein bisschen länger. Das machen die wenigsten Kunden mit, und kein Verleiher finanziert so etwas. So. Dementsprechend haben eigentlich die wirklich mühselig Beladenen im Normalfall in der Zeitarbeit keine Chance.“ (Interview HA IGM II)

Leiharbeit erweist sich als ein Mittel für die Jobcenter, vorübergehend die Verantwortung für Lohnabhängige loszuwerden, die sich in schwierigen Positionen im Arbeitsmarkt befinden. Der Haken an dieser Strategie ist, dass sich durch die Aufnahme einer Beschäftigung in der Leiharbeit an deren Ausgangslage nichts Grundlegendes ändert. Es geht nicht um nachhaltige Arbeitsmarktintegration; Leiharbeit bietet eine Scheinlösung, die Vermittlungserfolge simuliert und die Arbeitslosenstatistiken vorübergehend verbessert.

Auf der Seite der Verleihunternehmen werden entsprechend die laxen Rahmenbedingungen in puncto Kündigungsschutz genutzt, um Leute risikofrei zu erproben und diejenigen, die als ungeeignet angesehen werden, einfach und zügig wieder loszuwerden:

„Also, das Klientel der Zeitarbeit ist unterschiedlich. Sie haben natürlich Mitarbeiter, die vom Arbeitsamt kommen, die dann eben halt genötigt werden, sich bei einer Firma zu bewerben. In der Regel ist das eine Zeitarbeitsfirma. Und wenn die Qualifikation stimmt, dann werden die uns angeboten, ob wir es mit denen versuchen wollen und dann sagen wir: ‚Ja klar, können wir ausprobieren.‘ Dann wird der, werden die eingestellt und dann werden die an uns übermittelt und dann stellt sich ganz schnell fest, ob der Mitarbeiter arbeiten möchte oder ob er das nur gemacht hat, weil er sich bewerben musste. Also für uns, es gibt doch nichts Besseres, als dass man sich den Mitarbeiter anschauen kann über Monate, ob der eben halt auch die Qualifikation und den Willen erbringt und dann zu sagen: ‚Ja toll, wir bieten dir einen Arbeitsvertrag an.‘ Also besser geht es eigentlich nicht. Sie wissen ja nicht, was Sie bekommen, wenn Sie selber rekrutieren. Es ist schwieriger, den Mitarbeiter wieder loszuwerden, als wenn man den sich entleiht, erstmal für einen Zeitraum. Man hat ja keine Probleme, man hat nichts mit einem Krankenschein zu tun, ne. Wenn er krank ist, das kommt ja nicht auf unsere Kosten zu. Für die Arbeitgeber ist es auf jeden Fall ein wertvolles Instrument.“ (Interview Managerin [Entleiher])

Die Aussagen zeigen, dass Leiharbeit ein ungeeignetes Mittel ist, um Menschen in einer schwachen Position im Arbeitsmarkt in Lohn und Brot zu bringen. Das lässt sich auch anhand von statistischen Daten nachvollziehen. Das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist für Leiharbeiter:innen gewöhnlich um ein Vielfaches höher als bei anderen Anstellungsverhältnissen, wie eine Studie des DGB zeigt:

„Von den 2.4 Mio., die [im Zeitraum von Juli 2018 bis Juni 2019] neu arbeitslos wurden, waren 334.000 Leiharbeiter. Bei einer Beschäftigung von rund 900.000 liegt damit das Risiko, arbeitslos zu werden bei 37 Prozent und damit fast sechs Mal höher als bei allen Beschäftigten. Oder anders ausgedrückt, mehr als 13 Prozent aller neu arbeitslosen Menschen kommen aus der Leiharbeit, die aber nur knapp 3 Prozent der Beschäftigung ausmacht.“ (DGB 2019, S. 5)

Entsprechend ist die Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit oft extrem kurz. Dies geht aus der Evaluation zum AÜG hervor: Im Jahr 2020 waren über 40 Prozent der Leiharbeiter:innen drei Monate lang oder weniger beschäftigt; für 22 Prozent beträgt die Zahl sogar unter einem Monat. Zirka zwei Drittel kamen auf eine Beschäftigungsdauer von höchstens neun Monaten. Und umgekehrt überstieg die Beschäftigungsdauer nur bei 17 Prozent 18 Monate (siehe [Abbildung 5](#)).

Hieraus geht hervor, dass die Leiharbeit in den allerwenigsten Fällen eine Form von Dauerbeschäftigung darstellt – dass also der löchrige Kündigungsschutz und die Befristungsmöglichkeiten genutzt werden, um Beschäftigte schnell wieder loszuwerden. Es bestätigt sich die Einschätzung von Holst, Nachtwey und Dörre, dass für Leiharbeiter:innen der Rückfall in die Arbeitslosigkeit eine ständige Bedrohung darstellt (2009, S. 45).

Zudem erweisen sich die immer wieder beschworenen „Klebeeffekte“, die die vermeintliche Übernahme in den Entleihbetrieb bzw. den Wechsel in eine stabilere Beschäftigungsform beschreiben, als eher schwach. Der Evaluation zufolge waren Ende 2019 nur ca. 30 Prozent der Betroffenen sechs Monate nach Beendigung eines Leiharbeitsverhältnisses anderweitig berufstätig, ohne Leistungen der Arbeitsagentur zu beziehen.

Demgegenüber stehen 70 Prozent, die den Sprung in stabilere Beschäftigungsformen nicht geschafft haben. Sie befanden sich erneut in einem Leiharbeitsverhältnis,²³ waren geringfügig beschäftigt, nahmen an Förderprogrammen der Arbeitsagentur teil, bezogen zusätzlich zur Erwerbstätigkeit Leistungen derselben oder waren arbeitslos (siehe [Abbildung 6](#)).

Im Interview berichtet der Manager bei einer Verleihfirma, dass von den Beschäftigten in seinem Unternehmen zirka ein Drittel von Entleihbetrieben übernommen wird, ein Drittel wegen fehlender Eignung schnell wieder gekündigt wird, und es dann auch noch eine große Gruppe gibt („das wird kein komplettes Drittel sein“), das beschäftigt bleibt. Diese groben Schätzungen

23 Der Berater von Verleihfirmen und die Managerin im Entleihbetrieb, die wir interviewt haben, berichten beide, dass Wechsel zwischen unterschiedlichen Verleihfirmen gängig sind.

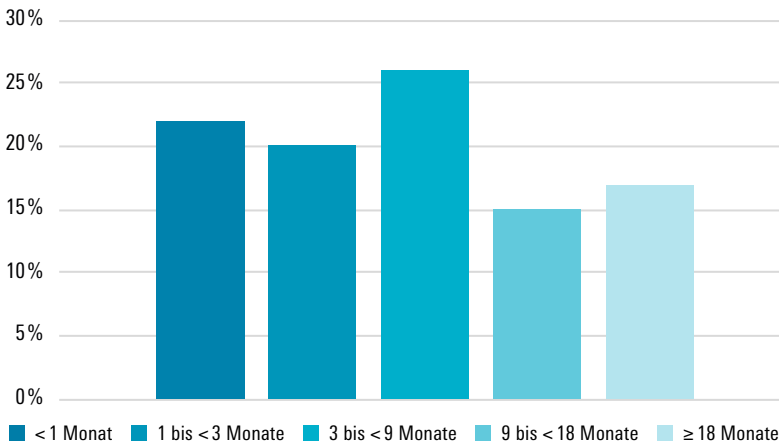
stimmen mit den Zahlen für ganz Deutschland, die das IAW in der Evaluation geliefert hat, in etwa überein (vgl. Interview Berater [Entleiher]).

Bereits 2009 stellten Holst, Nachtwey und Dörre fest, dass „das Übernahmerversprechen für die Leiharbeiter als Kollektiv unerfüllt bleiben muss“ (Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S.45), weil die Attraktion der Leiharbeit für Entleihunternehmen gerade in der Personalkostenkontrolle über Ungleichbehandlung steckt – und daran hat sich den Zahlen zufolge auch ein Jahrzehnt später nichts geändert. Leiharbeit schafft vorübergehende Beschäftigung und trägt somit dazu bei, die Arbeitslosenzahlen zu senken. Sie ist ein Instrument für die Arbeitsagenturen, die Verantwortung für die Betroffenen abzugeben und den Verleihfirmen zuzuschieben.

Als privatwirtschaftliche Unternehmungen sind für letztere arbeitsmarkt- und sozialpolitische Erwägung zwangsläufig zweitrangig. Wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen, „probieren“ sie es mit bislang Arbeitslosen. Ist dies nicht oder nicht länger der Fall oder entsprechen die Leiharbeiter:innen nicht ihren Erwartungen, können sie diese relativ leicht wieder loswerden – weil diese von vornherein befristet beschäftigt waren oder sich noch in der Probezeit befinden.

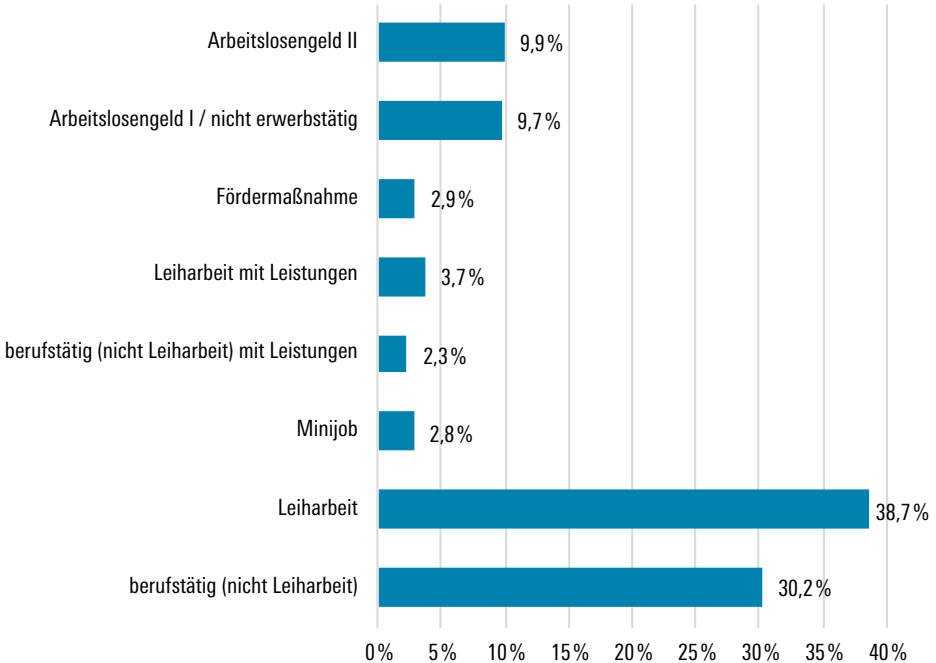
Abbildung 5

Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit (2020)



Quelle: eigene Darstellung, Daten: IAW 2022, S.232

Erwerbsstatus sechs Monate nach Beendigung eines Leiharbeitsverhältnisses (Durchschnitt nach AÜG-Novellierung 2017)



Quelle: eigene Darstellung, Daten: IAW 2022, S. 182

Und auch nach deren Ablauf bleibt das Mittel der betriebsbedingten Kündigung, welches insbesondere in konjunkturschwachen Phasen zur Anwendung kommt (vgl. Interviews Berater [Beschäftigte], HA DGB I und BR IGM IV). Kommt es zur Anwendung, schieben die Verleihfirmen die ihnen übertragene Verantwortung an die Arbeitsagenturen zurück.

Mit der Leiharbeit ist also ein System der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ am Rande des Arbeitsmarkts entstanden. Für eine Minderheit der Leiharbeiter:innen führt sie zur Übernahme oder stellt sie eine Brücke in dauerhafte Beschäftigung anderswo dar. Die Mehrzahl verbleibt in einer

Grauzone zwischen prekärer Arbeit und Arbeitslosigkeit. Dieses Arrangement senkt Arbeitslosenzahlen und ist folglich funktional für Erzählungen von einem „Jobwunder“ (Wolf 2013; Bönstrup 2014), hinter die die Arbeits- und Lebensrealitäten von prekär Beschäftigten zurücktreten. Es führt aber gerade nicht zu einer Besserstellung von Menschen mit schwachen Positionen im Arbeitsmarkt.

4.3 Gewerkschaftliche Strategien: Leiharbeit als permanentes Organisationshindernis

4.3.1 Konkurrenz zwischen Stammebelegschaften und Leiharbeiter:innen

Grundsätzlich zeigen sich zwei Problemkomplexe, wenn es um die Frage gewerkschaftlicher Organisierung von Leiharbeiter:innen geht. Erstens, dass Stammebelegschaften und Leiharbeiter:innen durch das AÜG in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt werden, was gemeinsames Agieren erschwert; und zweitens, dass Gewerkschaften angesichts der unklaren Betriebszugehörigkeit von Leiharbeiter:innen ihre Organisationsräume unterschiedlich bestimmen, es aber unter den gegebenen Bedingungen keine optimale Strategie gibt, die alle Trennlinien beseitigt.

Zunächst lässt sich festhalten, dass es ein gewerkschaftliches Grundprinzip ist, Beschäftigte gegenüber der Arbeitgeberseite zu stärken, indem man die Konkurrenz untereinander ausschaltet (Hyman 1975, S. 25; Blanke 2014, S. 175). Es geht darum, gemeinsame Forderungen hinsichtlich der Vernutzung der eigenen Arbeitskraft aufzustellen und ihnen Nachdruck zu verleihen, indem man diese der Arbeitgeberseite mithilfe von Streiks kollektiv entzieht oder dies zumindest androht.

Die Hoffnung ist, dass sich über das Abschließen von Tarifverträgen eine kollektive Verbesserung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen durchsetzen lässt und sich somit die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit günstiger gestalten. Ist eine Tarifierung erfolgt, verändern sich die Kampfbedingungen insofern, als die festgehaltenen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der individuellen Aushandlung entzogen sind. Idealerweise lässt sich somit Abwärtskonkurrenz zwischen den Beschäftigten verhindern.

Die Organisation zur Konkurrenzausschaltung setzt voraus, dass Beschäftigte einen Schritt zurücktreten und einen mittel- bis längerfristigen Planungs-

horizont einnehmen – und auch, dass sie Risiken gegenüber den Unternehmensleitungen eingehen, welche ihre kollektiven Machtdemonstrationen als Einschränkung der unternehmerischen Freiheit erfahren. Weder die Fähigkeit, mittelfristig zu planen, noch die Bereitschaft, Risiken einzugehen, kann allerdings bei Leiharbeiter:innen vorausgesetzt werden:

„Also diese multiple Ressourcenlosigkeit, die wir [...] immer wieder beobachten: Die Leute haben so viele Baustellen am Brennen, die wissen gar nicht, wo sie anfangen sollen. Und das ist Nährboden, das ist perfekter Nährboden für noch mehr, ja, Probleme, die on top kommen [...].“ (Interview, Berater [Beschäftigte])

„[D]ie Leute haben ja eine unsichere Beschäftigungsperspektive und haben schon von daher gar nicht so den Anreiz, sich zu wehren oder sich zu organisieren, weil sie dann vielleicht negative Konsequenzen befürchten. Der eine oder andere erhofft sich vielleicht auch eine Übernahme in dem Einsatzbetrieb. Auch da könnte das ein Hinderungsgrund sein.“ (Interview, HA DGB II)

Die mit der Leiharbeit verbundene Prekarität erweist sich somit als permanentes Organisationshindernis. Hinzu kommt allerdings eine Besonderheit des AÜG. Es verkehrt die Wirkung, auf die Gewerkschaften abzielen, wenn sie Tarifverträge abschließen, in ihr Gegenteil. Im Normalfall bedeutet die Abwesenheit von Tarifierung Konkurrenz unter den Beschäftigten und Tarifierung deren Beseitigung.

Im Fall der Leiharbeit verhält es sich umgekehrt: Besteht kein spezieller Tarifvertrag für Leiharbeiter:innen, müssen diese mit der Stammebelegschaft gleichgestellt werden; wird ein Tarifvertrag abgeschlossen, wird eine Ungleichbehandlung möglich. Tarifierung schaltet zwar die individuelle Konkurrenz unter Leiharbeiter:innen aus, stellt sie aber in ein kollektives Wettbewerbsverhältnis mit den Stammebelegschaften und schafft konkurrierende Tarifwerke (vgl. Holst/Nachtwey/Dörre 2008, S. 51; Kädtler 2014, S. 450). Michael Erhardt, ein Hauptamtlicher der IG Metall, ist der Auffassung, dass es sich um „[b]esonders perfide [...] Regelungen“ handele (Erhardt 2021, S. 146).

Die „Perfidität“ der Tarifierung in der Leiharbeit wird deutlich, wenn man auf die Betriebsebene schaut. Hier zeigt sich, dass die Existenz von zwei unterschiedlichen Tarifverträgen, also einem für die Stammebelegschaft und einem für Leiharbeiter:innen, zwei Gruppen in ein Konkurrenzverhältnis setzt, und die Nutzung von Konkurrenzvorteilen gegenüber der jeweils anderen Gruppe gängig sind. Betriebsräte fordern bisweilen von Unternehmensleitungen, den Abmeldemechanismus zu nutzen, wenn letztere ankündigen, Maßnahmen zur Personalkostensenkung zu ergreifen. Ein von uns interview-

ter Betriebsrat aus der Metall- und Elektroindustrie berichtet dies aus seiner eigenen Praxis:

„Weil wir natürlich als Betriebsrat gesagt haben, bevor wir Kurzarbeit fahren, natürlich Eigen vor Fremd, wir melden Leiharbeit ab.“ (Interview, BR IGM I)

„Ja gut [...], da bin ich dann der böse Jung, aber da muss ich erstmal meine Beschäftigten schützen, weil, da geht natürlich Eigen vor Fremdes. Aber ich, da stehe ich auch zu.“ (Interview, BR IGM I)

Mehrere unser Interviewpartner:innen berichten entsprechend, dass Betriebsrät:innen und Stammebelegschaften die Präsenz von schlechter gestellten Leiharbeiter:innen im Betrieb bisweilen befürworten, weil diese als „Flexibilitätspuffer“ genutzt werden können, wenn Personalkosten gesenkt werden sollen (vgl. Holst/Aust/Pernicka 2008, S. 169):

„Man muss aber natürlich schon feststellen, dass insbesondere die Wirtschaftskrise, aber auch Corona mit dazu geführt haben, dass natürlich auch die andere Seite, ich sage mal, ihre Lobbyarbeit ja nicht ruhen lässt, und natürlich auch unseren Belegschaften immer eingetrichtert hat: ‚Na ja, ein gewisser Prozentsatz Leiharbeit schützt die Stammebelegschaft.‘ Das hat sich auch bei unseren Betriebsräten verfangen, so nach dem Motto: ‚Bevor ich hier einen Sozialplan machen muss, bevor ich hier Stammpersonal entlasse, melde ich ja die Leiharbeiter ab.‘“ (Interview, HA IGM II)

„Auf der einen Seite haben wir natürlich auch Belegschaften, die sagen: ‚Okay, ist gut, dass Leiharbeiter da sind, weil, solange die da sind, ist mein Arbeitsplatz sicher.‘“ (Interview, HA IGM II)

„[U]nd auch da war ich schon sehr enttäuscht, [...] wie stark die Haltung irgendwie schon aus der Sicht der Stammebelegschaften schon geprägt ist, die ja sich ja freuen im Prinzip, dass es Leiharbeiter als Puffer gibt, ne?“ (Interview, Journalistin)

„Das ist ein Riesenproblem, ja? Auf der einen Seite ist genau diese Flexibilitätsreserve, die sichert ja die Stammebelegschaft.“ (Interview, HA IGM I)

„Es spielt auch eine Rolle [...], dass manche Betriebsräte, insbesondere in Großbetrieben, froh sind, diesen flexiblen Puffer zu haben. Also wenn Personal eingespart werden muss, dann müssen erstmal die Leiharbeitnehmer gehen, ja? Und das sichert natürlich die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten, die ja den Betriebsrat effektiv wählen und beherrschen. Die Leiharbeitnehmer dürfen zwar wählen, wenn sie mehr als drei Monate da sind, aber sie haben keinen wirklichen Einfluss, weil sie kein passives Wahlrecht haben. Und das heißt also, es gibt Betriebsräte, denen ist der Status Quo sehr recht, ja? Das ist, wenn man so will, ein rationales, wenn auch ein sehr hässliches Argument, ja, ein sehr unsolidarisches, aber das gibt es natürlich schon, ja?“ (Interview, Arbeitsrechtler)

Zudem genießt die Stammebelegschaft häufig Vorteile bei der Planung des Arbeitsprozesses und der entsprechenden Aufgabenzuweisungen, was ihre in rechtlicher und betrieblicher Hinsicht stärkere Stellung spiegelt:

„Die Leiharbeiter sind immer halt neu [...]. Sie müssen sich erstmal das verdienen, das ist rein menschlich, was zwischen denen abläuft, das ist jetzt nicht, dass wir das gut finden. Wenn man einfach durch den Betrieb läuft und sagt okay, das sind jetzt hier in der Fertigung die drei Arbeitsplätze, die am unattraktivsten sind, da ist es besonders körperlich anstrengend oder besonders unangenehm zu arbeiten, dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass wenn wir Leiharbeiter in der Schicht haben, dass die genau dort anfangen. Das ist einfach so.“ (Interview, HA IGM I)

Diese Mechanismen bilden Vorteile für Stammebelegschaften, die nur vorhanden sind, weil auch schlechter gestellte Leiharbeiter:innen im Betrieb sind. Dies schafft Anreize, sich gegen deren Gleichstellung zu stellen. Umgekehrt gibt es auch individuelle Strategien aufseiten der Leiharbeiter:innen, mit deren Hilfe sie ihre Ungleichstellung in einen Vorteil gegenüber den Stammebelegschaften zu verwandeln versuchen:

„Der [sic] größte Konfliktpotenzial ist und bleibt der Leistungslohnbereich. Also da, wo ich Akkordsätze habe, wo ich Prämienlöhne habe, weil, ich sage mal, ein Stammebelegschaftsmitglied guckt natürlich immer, dass er den Leistungsdruck bis zur Rente ertragen muss, die ja immer weiter nach hinten gezögert wird. So, ein Leiharbeiter, der als Ziel hat, übernommen zu werden, der will natürlich dem Chef beweisen, was für ein toller Hecht er ist, und kloppt da natürlich wie blöde dran, und dem ist erstmal egal, ob das bis zum Renteneintritt bekommt. Das heißt, der macht dann da Akkordsätze kaputt. So. Das ist ein Konflikt, wo dann die Stammebelegschaft manchmal wettert. Andersrum, wenn der Leiharbeiter irgendwann feststellt, dass er unter Leistungslohnbedingungen arbeitet, niemals übernommen wird, aber nur Zeitlohn bekommt, also nicht partizipiert am Leistungslohn, dass die Mohrrübe vor seiner Nase nicht erreichbar ist, der wird immer sagen: ‚Warum soll ich hier Leistungslohn arbeiten?‘ Und wenn es ein Gruppenleistungslohn ist, und der sich dann zurücklehnt und sagt, ‚ich werde nicht nach Leistungslohn bezahlt, ich mache hier kein Leistungslohn‘, dann ist er vielleicht nach einer Woche wieder weg, ja, dann muss ich aber als Stammebelegschaftsmitglied den nächsten Leiharbeiter einarbeiten, so. Da haben wir so die typischen Konflikte, wo ich häufig Leiharbeiterwechsel habe, Einarbeitungszeiten, Akkordlöhne, Arbeitsbedingungen oder sowas, da entstehen immer wieder Reibereien, so in dem Bereich.“ (Interview, HA IGM II)

Der Interviewpartner schildert Leistungssteigerungs- und Entlastungsstrategien aufseiten der Leiharbeiter:innen, die aus ihrer Schlechterstellung gegenüber Stammebelegschaften hervorgehen.

Angesichts der individuellen Unsicherheiten, mit denen Leiharbeiter:innen konfrontiert sind, ist es nachvollziehbar, dass sie durch das Übertreffen der von der Stammebelegschaft gesetzten Leistungsnormen auf sich aufmerksam zu machen versuchen, um eine Übernahme zu erreichen – und damit zugleich riskieren, dass Vorgesetzte Forderungen nach Leistungssteigerung gegenüber der Stammebelegschaft mit Verweis auf die Einzelleistung begründen und somit Druck ausüben.

Das Sich-Leistungsnormen-Entziehen wiederum verschafft individuelle Entlastung und entspricht Gerechtigkeitsvorstellungen, die sich aus der schlechteren Bezahlung ergeben, geht aber gegen das kollektive Interesse der Stammebelegschaft, die ein bestimmtes Lohnniveau halten will und sich Stabilität in der Besetzung wünscht.

Die Existenz von Leiharbeiter:innen im Betrieb übersetzt sich also tendenziell in Druck auf Stammebelegschaften und geht mit einer impliziten Ersetzungsdrohung einher, die eine disziplinierende Wirkung entfaltet und somit Anreize gegen machtvolle Interessenvertretung mithilfe von gewerkschaftlicher Organisation setzt (Holst/Nachtwey/Dörre 2009, S. 49; Kädtler 2014, S. 450):²⁴ Wenn es möglich ist, Standardarbeitsleistungen auch unter ungleich schlechteren Bedingungen zu erledigen, kann dies eine Anhebung von Leistungsnormen zur Folge haben – oder eine Ersetzung von Stammebelegschaftsmitgliedern durch Leiharbeitskräfte.

Dass dies keine leeren Drohungen sind, zeigen entsprechende Beiträge zur Forschungsliteratur. 2012 argumentierte Markus Promberger (S. 241) anhand einer konjunkturneutralen Zeitrumbetrachtung von 1998 bis 2003, dass in rund einem Viertel aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen, ein Rückgang regulärer Beschäftigung stattfand. Diese Verdrängung sei insbesondere in Großbetrieben vorzufinden. Einer Analyse des IAB etwa zum gleichen Zeitpunkt ergab, dass rund die Hälfte des Beschäftigungszuwachses in der Leiharbeit auf Kosten von Arbeitsplätzen außerhalb der Branche geht (Jahn/Weber 2013, S. 6; vgl. Erhardt 2021, S. 118; Köhler/Menz 2021, S. 101).

Vor dem Hintergrund des Drucks auf Stammebelegschaften erklärt sich, warum die Gewerkschaften auf die Ausbreitung der Leiharbeit ab den 1980er-Jahren zunächst mit einer Verbotsforderung reagierten. Wenn diese allerdings nicht durchsetzbar ist, bleibt einzig der Kampf um Angleichung und die mit ihr einhergehende Unterbindung von Abwärtskonkurrenz als Option – ein Punkt, den auch der oben zitierte Hauptamtliche erwähnt, um zu er-

24 Holst, Nachtwey und Dörre formulieren treffend, dass „Leiharbeiter [...] in ihrer Funktion die betriebliche Internalisierung und Institutionalisierung eines ‚Reservearmee Mechanismus‘“ sind (2008, S. 53).

läutern, warum die IG Metall zur Organisierung von Leiharbeiter:innen übergegangen ist und sich für Solidarität mit ihnen stark macht:

„Ich gefährde auch meine Tariffähigkeit. Stelle dir vor, es ist Arbeitskampf und keiner geht hin, weil die Mehrheit der Belegschaft Leiharbeiter, Werkvertrag oder sonst was ist. Also am Ende – und das war ja auch der Erfolg daran, was halt unsere Betriebsräte gemacht haben, wir ihnen klargemacht haben – je mehr Zeitarbeit, schlecht bezahlte Zeitarbeit bei dir im Betrieb ist, desto stärker geraten die Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaft unter Druck. So, und das war halt auch der Beweggrund in der Leiharbeitskampagne für unsere Betriebsräte, da mitzumachen, weil sie gesagt haben: Okay, ich tue hier was Gutes für die Leiharbeit, aber in letzter Konsequenz tue ich erst einmal was für mich selber, indem ich nämlich meine Arbeitsbedingungen verteidige, und wenn dann hinten was Vorteilhaftes für die Leiharbeiter herauskommt, ist das ja gut, in dem Fall dann halt für beide Seiten, so.“ (Interview, HA IGM II)

Die bloße Existenz des Leiharbeitsverhältnisses im Betrieb erzeugt somit Spaltungslinien innerhalb der Belegschaft, die solidarischem Handeln im Wege stehen, also durch die Prekarität gegebene Organisierungshindernisse vergrößern. Allerdings zeigt sich auch, dass es Solidarisierungspotenziale gibt – letztlich lässt sich der Druck auf Stammbesellschaften gerade in Ermangelung einer Verbotsperspektive nur bekämpfen, wenn man gemeinsam mit den Leiharbeiter:innen eine Angleichung nach oben fordert und somit Mechanismen der Abwärtskonkurrenz zurückdrängt.

Blickt man vor diesem Hintergrund auf die im AÜG verankerte Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag von der gesetzlichen Norm der Gleichstellung abzuweichen, werden die Dilemmata deutlich, denen sich Gewerkschaften gegenübersehen. Strategische Entscheidungen werden angesichts von Risiken und Nachteilen, die mit den vorhandenen Optionen verbunden sind, zur Abwägungssache. Es wäre unseriös zu behaupten, dass sich ihre Auswirkungen unter allen Umständen klar bestimmen lassen.

Die erste Option für die Gewerkschaften wäre, vorhandene Tarifverträge auslaufen zu lassen und auf die gesonderte Tarifierung von Leiharbeit zu verzichten. Das AÜG sieht vor, dass dies die Gleichstellung der Leiharbeiter:innen zur Folge hätte, wodurch sich nicht nur deren Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen deutlich verbessern dürften, sondern mittelfristig auch die von der Schlechterstellung ausgehenden Konkurrenzeffekte eingedämmt werden könnten.

Allerdings wäre ein solches Vorgehen risikobehaftet, zumal es sich im Kontext eines bestehenden Konkurrenzverhältnisses zwischen Stammbesellschaften und Leiharbeiter:innen vollziehen würde. Möglicherweise ginge es

mit einem Organisations- und Vertretungsverzicht einher, denn der Bereich „Leiharbeit“ würde aus Tarifverhandlungen ausgeklammert bzw. über die Verhandlungen von Stammbesellschaften mitverhandelt, wodurch es keinen direkten Bezug zwischen dem Tarifgeschehen und den Leiharbeiter:innen gäbe (vgl. Interview Berater [Beschäftigte]).

Es gäbe dann geringe Anreize für die Leiharbeiter:innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und damit wäre es mittelfristig für Gegner:innen der Gleichstellung möglich, den Gleichstellungsgrundsatz wieder infrage zu stellen – und auch den Anspruch der Gewerkschaften, Beschäftigte außerhalb der Stammbesellschaften mitzuvertreten. Die erste Option setzt Vertrauen auf den Staat und die gegebenen Rechtsnormen voraus – also darauf, dass der Gleichstellungsgrundsatz im Betrieb auch durchgesetzt werden kann.

Zudem würde das Geschäftsmodell „Leiharbeit“ deutlich teurer und somit erheblich unattraktiver für die Entleihbetriebe. Käme es wegen fehlender Nachfrage zu Entlassungs- oder Konkursdrohungen bei den Verleihern, bestünde die Möglichkeit, dass arbeitgeberfreundliche Beschäftigtenorganisationen in die Tarifrücke träten und sich auf Abschlüsse einließen, die für die Beschäftigten sehr ungünstig wären. Dabei handelt es sich nicht um ein rein hypothetisches Szenario: Die ersten Tarifverträge in der Leiharbeit wurden von „christlichen Gewerkschaften“ geschlossen.

Allerdings erklärte das Bundesarbeitsgericht 2010 letztere aufgrund mangelnder Mitglie­derzahlen für nicht tariffähig, wodurch auch die entsprechenden Abschlüsse ungültig waren (Kädtler 2014, S. 449 f; Köhler/Menz 2019, S. 131 f). Folglich wäre eine arbeitgeberfreundliche Tarifierungsstrategie ohne eine gewisse Unterstützung unter den Leiharbeiter:innen nicht möglich, was nahelegt, dass sie nicht auf Knopfdruck und ohne Aufwendung von Kampagnenressourcen erfolgreich wäre.

Darüber hinaus hieße eine Gleichstellung auch, dass die Entleihunternehmen nicht länger über den mit der Leiharbeit verbundene Personalkontrollmechanismus verfügen würden. Exportorientierte Unternehmen mit hohem Kostendruck dürften infolgedessen Nachteile im „globalen Wettbewerb“ beklagen. Angesichts der Erfahrung mit dem Abmeldemechanismus steht zu vermuten, dass solche Botschaften auch bei einigen Betriebsrät:innen und Stammbesellschaften auf fruchtbaren Boden fallen könnten. Für die Gewerkschaften birgt dies möglicherweise die Gefahr, in manchen Betrieben Rückhalt zu verlieren.

Eine zweite Option wäre, Tarifverhandlungen einzugehen, aber Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz von vornherein auszuschließen. Damit entstände die oben beschriebene Vertretungslücke nicht. Angesichts der

gegebenen Kräfteverhältnisse und der Tatsache, dass Abweichungen seit Jahren gängige Praxis sind, ist es allerdings extrem unwahrscheinlich, dass sich die Arbeitgeberseite auf solche Verhandlungen einlassen würde.

Die dritte Option wird von den DGB-Gewerkschaften seit geraumer Zeit verfolgt. Sie besteht darin, durch Organisierung der Leiharbeiter:innen und über Tarifierung zu einer Verbesserung der Bedingungen zu gelangen, also zu versuchen, Druck aufzubauen und durch Verhandlungen eine Annäherung an die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Stammbesetzungen zu erzielen. Das bedeutet aber auch, das Prinzip der Schlechterstellung der Leiharbeiter:innen erst einmal zu akzeptieren – und sich auch die Konkurrenzprobleme einzuhandeln, die sich aus der Ungleichbehandlung ergeben.

Die Existenz sehr unterschiedlicher Tarifverträge in einem Betrieb bedeutet z. B. auch, dass bei gemeinsamen Streikaktionen errungene Erfolge nicht automatisch allen Beteiligten zugutekommen. Ein von uns interviewter Betriebsratsvorsitzender aus der Metall- und Elektroindustrie hat mit uns über die Warnstreiks im Rahmen der letzten Tarifrunde im Herbst 2022 gesprochen. Er berichtet, dass einige der Leiharbeiter:innen, die sich an den Streikaktionen beteiligt hatten, erst im Nachhinein erfuhren, dass sie erst einmal keinen Anspruch auf die erkämpfte Inflationsausgleichsprämie haben:

„Also, da war eine Enttäuschung zu spüren heute. Das kam an. Sie hatten sich ausgetauscht über die Ergebnisse jetzt die Tage, die da eventuell für uns jetzt auch gültig sein werden und waren enttäuscht, dass sie ja da gar nicht von profitieren. Ich denke mal, also sie wurden ja nicht gezwungen oder irgendwie teilzunehmen. Sie haben es mal gemacht und fanden das auch sehr spannend und fragten sich jetzt ja: ‚Bekommen wir das eigentlich auch?‘ Und das ist natürlich enttäuschend, wenn man hört, der Abschluss, der ja recht okay ist, ist nicht zu bekommen, ne?“ (Interview BR IGM III)

Letztlich hat die IG Metall in gesonderten Verhandlungen – gepaart mit erneuten Protestaktionen – erreicht, dass die Leiharbeiter:innen in der Metall- und Elektroindustrie eine Inflationsausgleichsprämie bekommen. Aber dies erfolgte erst im Juni 2023 (IGM 2023).

Ein von uns interviewter Hauptamtlicher bringt die Schwierigkeiten für Gewerkschaften, unter Bedingungen von Ungleichstellung durch Tarifierung zu agieren, auf den Punkt:

„Und auf dem Papier haben wir jetzt eine hervorragende Gesetzeslage mit Equal Pay ab dem ersten Tag, und jetzt kommen die Tarifpartner und sagen: ‚Ätschibätsch, ich habe einen Tarifvertrag, Du verdienst weniger.‘ So. Und anschließend gehe ich in den Betrieb und versuche, die Leiharbeiter zu organisieren, zu sagen, werdet Mitglieder bei uns, damit ich den Tarifvertrag, mit dem

ich Eure gesetzlichen Arbeitsbedingungen verschlechtert habe, künftig verbessern kann. Das ist schon hohe Abstraktion und Erklärungsbedürftigkeit, das den Kolleginnen und Kollegen klarzumachen, warum, weshalb es diese Tarifverträge gibt, und warum es wichtig ist, dass wir ihnen nichts weggenommen haben, sondern dass das eigentlich eine Mogelpackung war, die der Gesetzgeber damals gemacht hat.“ (Interview HA IGM II)

4.3.2 Gewerkschaftliche Organisationsräume

Selbst wenn es zur Solidarisierung kommt, bleibt eine Schlüsselherausforderung bestehen: Die Organisationsräume von Gewerkschaften sind nicht unmittelbar gegeben; sie müssen Entscheidungen treffen. Hier spielen normative Überlegungen eine Rolle („alle Arbeiter:innen oder abhängig Beschäftigten verdienen Solidarität“, vgl. Gallas 2022), aber auch strategische („die Forderungen von Beschäftigtengruppen A und B sind zu weit voneinander entfernt, um gemeinsam zu agieren“).

Entsprechend bestimmen Gewerkschaften ihren Organisationsraum unterschiedlich: Berufsgewerkschaften wie z. B. der Marburger Bund oder die Vereinigung Cockpit fassen ihn sehr eng, denn ihre Zielgruppe besteht in einer einzelnen Berufsgruppe innerhalb einer Branche. Im Gegensatz dazu organisieren Klassengewerkschaften wie die *Comisiones Obreras* und die *Unión General de Trabajadores y Trabajadoras* in Spanien in sehr großer Breite, d. h. sie sind sektorenübergreifend tätig und richten sich an alle abhängig Beschäftigten. Die deutschen Industriegewerkschaften wie die IG BCE oder die IG Metall liegen dazwischen: Sie operieren branchenübergreifend, aber konzentrieren sich auf bestimmte Industrien.

Die Existenz der Leiharbeit stellt die Gewerkschaften in Deutschland vor eine Reihe verknüpfter organisationsstrategischer Dilemmata, die sich ausgehend von der Frage des Organisationsraums identifizieren lassen. Die Leiharbeit lässt sich aufgrund der Diffusität und Instabilität der Betriebszugehörigkeit nicht umstandslos in den bestehenden Organisationsräumen verorten (vgl. Aust/Holst 2006, S. 297).

Traditionell bestimmt sich die Zuständigkeit von Gewerkschaften für Beschäftigtengruppen im deutschen System der Arbeitsbeziehungen über deren Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe, einem Betrieb, einer Branche oder einer Industrie. Bei Leiharbeiter:innen stellt sich das Problem, dass sie sich keiner dieser Kategorien eindeutig zuordnen lassen.

Besteht ihr Beruf in ihrem Tätigkeitsprofil oder in ihrer Beschäftigung als Leiharbeiter oder Leiharbeiterin? Gehören sie zum Verleih- oder Entleihebe-

trieb? Ist die Leiharbeit eine Branche und Teil einer bestimmten Industrie – oder gehören die Leiharbeiter:innen der Branche bzw. Industrie an, in der sich der Entleihbetrieb befindet? Und wer der gewerkschaftlichen Aktiven, also der Vertrauensleute und Betriebsrät:innen, ist eigentlich für die Leiharbeiter:innen zuständig? Die Aktiven im Verleih- oder Entleihbetrieb oder beide?

Zuordnungen sind zunächst diffus – und auch das erweist sich als Organisierungshindernis:

„Weil die Leute, die sind ja mal irgendwo im Kunststoffgewerbe, Chemie, dann landen sie irgendwo zum Regale-Einräumen, ja, beim Dienstleistungsgewerbe [...]. Also die können ja von Branche zu Branche switchen und dann ist mal der und mal der zuständig – oder wie ist das überhaupt? [...] Wen spreche ich an? Natürlich den Gewerkschaftssekretär von meiner Gewerkschaft, in der ich Mitglied bin. Aber das ist natürlich auch diffus, ne? Ich habe ja keine klare Branche.“ (Interview, Berater [Beschäftigte])

Darüber hinaus besteht das Problem der Schnelligkeit der Wechsel zwischen Betrieben:

„Die sind kaum organisiert. Das hat natürlich auch so ein bisschen seine strukturellen Gründe. Also erstens: Wie lange ist so ein Leiharbeiter im Betrieb, ja? Vorübergehend. Das heißt die Leute werden ja häufig über Betriebsräte angesprochen oder eben [...] für Veranstaltungen. Und da sind Leiharbeiter häufig gar nicht so adressiert. Also die sind halt da als diejenigen, die bald wieder weg sind, ne? Also warum sollte ich als Betriebsrat da groß jemanden ansprechen und sagen: ‚Hier, komm, werde doch mal Gewerkschaftsmitglied‘, ne? So. Also die Organisation ist hoch schwierig, glaube ich. Glaube ich so aus der Struktur heraus.“ (Interview, Berater [Beschäftigte])“

„Die Leiharbeiter an sich kommen relativ selten an uns und kontaktieren uns selten. Wir machen es eher umgedreht, dass wir an die Leiharbeiter gehen, weil [...] wir natürlich Interesse haben, sie [...] zu organisieren. Das war aber in der Vergangenheit natürlich sehr schwierig, weil, das ist ja klar, wenn die laufend da sind, nicht da sind, da sind, nicht da sind, wie will man mit denen in ein vernünftiges Gespräch kommen?“ (Interview, BR IGM II)

„Und das andere ist natürlich, wenn man nur so eine kurze Zeit da ist, dann ist das auch ein bisschen schwer mit der Integration in den Betrieb. Das ist ja sowieso schon eine gewisse Spaltung in Stammebelegschaft, Leiharbeitsbeschäftigte durch die unterschiedlichen Arbeitgeber und eben Entgeltniveaus unter Umständen, aber das ist ja auch eine ganz menschliche Frage. Wenn ich irgendwie nur sechs oder neun Monate in dem Betrieb drin bin, dann ist man vielleicht noch gar nicht so weit, sich da zu engagieren und, ja, Themen wie Gewerkschaftsmitgliedschaft, Betriebsrat und so ins Auge zu fassen.“ (Interview, HA DGB II)

Organisierung setzt somit einen hohen Kommunikationsaufwand und ein großes Engagement vonseiten der bereits Aktiven voraus, erzielt dann aber auch gewisse Erfolge, wie ein Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter der IG Metall aus der Metall- und Elektroindustrie berichtet:

„Aber direkt Leiharbeiter aufnehmen ist wirklich schwierig. Und da ist der Organisationsgrad auch nicht wirklich hoch. Auch mit den Hinweisen, dass ja, [...] je mehr da drinnen sind, desto stärker ist auch die IG Metall in dem Bereich, desto besser werden die Verträge.“ (Interview, BR IGM IV)

„Und was ich festgestellt habe, [...] als VK-Leiter [Vertrauenskörperleiter] in den Bereichen, wo ich wirklich aktive Vertrauensleute habe, die von der Sache auch überzeugt sind, da geht es einfacher. Da helfen auch die Vertrauensleute, Vertrauensfrauen mit, dass Leute überzeugt werden, dass die mit reingehen.“ (Interview, BR IGM IV)

„Ich habe es auch selber schon gehabt, Beispiel mit dem Brief, wo ich gemacht habe für die Verbesserungen, wie der Tarifvertrag rausgekommen ist, dass die ein höheres Weihnachtsgeld haben könnten. Ich habe die erste Runde gedreht und habe es verteilt. Ich habe ihnen nur die Information gebracht. Bei der zweiten Runde bin ich rumgegangen, habe gefragt, ob sie es gelesen haben, ob sie es angeschaut haben und solche Geschichten. Dann hat die Hälfte, hat es noch nicht einmal gelesen gehabt. Und bei der dritten Runde, wie ich dann rumgegangen bin, war dann ein Teil schon gar nicht mehr greifbar. Die waren schon wieder weg. Die haben entweder vom Unternehmen abgemeldet worden oder haben von selber gegangen oder so etwas.

Und ich sage mal, im Endeffekt haben dann eine Handvoll Leute hängen geblieben, wo man dann hat überzeugen können, dass die da mit reingehen, dass die das mit unterstützen. Aber die Mehrheit hat, wie aus die vorher schon geschilderten Gründe, das dann eher abgelehnt. Und bei vielen war es halt einfach auch, man hat sie einfach nicht mehr erreicht. Weil wir da relativ hohe Fluktuation hatten.“ (Interview, BR IGM IV)

Im gewerkschaftlichen Spektrum gibt es vielfältige und zum Teil widersprüchliche Antworten auf die Zuordnungsfragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die strategischen Ansätze in der gewerkschaftlichen Praxis situationsbedingt vermischen. Um Klarheit über die strategischen Optionen zu erlangen, bietet es sich dennoch an, sie zu zwei Hauptlinien zu vereindeutigen – eine Forschungstechnik in den Sozialwissenschaften, die auch Stilisierung genannt wird (Gallas 2015, S. 184f.).

Die erste Hauptlinie, die den Verleihbetrieb zum Ausgangspunkt macht, knüpft an den beschriebenen Normalisierungsprozess an. Sie geht davon aus, dass es sich bei der Leiharbeit um eine Branche handelt, die zwar ihre eigenen Organisationsbedingungen aufweist, sich aber nicht grundlegend von anderen Branchen unterscheidet.

Somit wird der Verleihbetrieb zum Organisationsraum: Man setzt darauf, dass sich in ihm gewerkschaftliche Netzwerke aufbauen lassen, also dass stabile Verbindungen zwischen einem gewerkschaftlich aktiven Kern und der Belegschaft, die hauptsächlich aus Disponent:innen, also Personalmanager:innen, und Leiharbeiter:innen besteht, entstehen. Diese Strategie hat bei ver.di Resonanz gefunden; die Gewerkschaft führt „Leiharbeit/Zeitarbeit“ als eigenständige Branche, die dem Fachbereich „Besondere Dienstleistungen“ zugeordnet ist (ver.di o. J.).

Der Bezug auf den Verleih- im Gegensatz zum Entleihbetrieb geht das Problem an, dass Einsätze sehr kurz sein können. Dies erschwert die Herstellung tragfähiger Verbindungen zu gewerkschaftlichen Netzwerken im Einsatzbetrieb. Zudem ist kein Gewerkschaftswechsel vonnöten, wenn der Beginn eines neuen Einsatzes gleichbedeutend mit dem Wechsel in eine neue Branche ist. Und natürlich können die gewerkschaftlich Aktiven sich stark auf leiharbeitspezifische Probleme fokussieren, weil ein Großteil ihrer Zielgruppe mit diesen konfrontiert ist.

Spiegelbildlich besteht der Nachteil dieses Ansatzes darin, dass gewerkschaftliche Aktivitäten am Einsatzort zweitrangig sind – und eine Konstellation möglich ist, in der die Stammebelegschaft in einer anderen Gewerkschaft organisiert ist, was die ohnehin schwierige Aufgabe, Solidarität zu schaffen, weiter erschwert. Bei einer Übernahme in den Entleihbetrieb wird entsprechend dann auch ein Gewerkschaftswechsel nötig.

Zudem ist die räumliche und ideelle Distanz von Leiharbeiter:innen zum Verleihbetrieb möglicherweise groß, insbesondere wenn die Leiharbeiter:innen eher längere Zeit am gleichen Ort im Einsatz sind. Dann halten sie sich nur vorübergehend und kurz im Verleihbetrieb auf und identifizieren sich potenziell sehr viel stärker mit der Belegschaft am Arbeitsort.

Hinzu tritt die Verteilung der Leiharbeiter:innen in einem Verleihbetrieb über ganz unterschiedliche Einsatzorte. Die Mitgliederwerbung und das Kontakthalten sind so natürlich schwieriger. Schließlich lässt sich noch anführen, dass die Stammebelegschaften in den Verleihbetrieben Angestellte mit Tätigkeitsprofilen sind, die nicht zur traditionellen Klientel der Gewerkschaften gehören. Dadurch sind die gewerkschaftlichen Netzwerke in den Verleihbetrieben oft weniger stark als die in Industrien mit traditionell großer gewerkschaftlicher Präsenz (vgl. Holst/Aust/Pernicka 2008, S. 170; Wölflle 2008, S. 40; Interviews HA IGM II und BR ver.di).

Die zweite Hauptlinie sieht den Entleihbetrieb als Organisationsraum an – ein Modell, das von der IG Metall favorisiert wird (Wölflle 2008, S. 41; Benassi/Dorigatti 2015, S. 546; Interview BR IGM IV). Sind die Verweildau-

ern beim Entleiher länger, entspricht dieser Ansatz dem Selbstverständnis der Leiharbeiter:innen. Sie sehen sich dann als Teil der Belegschaft:

„[D]ie Leiharbeiter identifizieren sich eher mit dem Kundenbetrieb als mit ihrem Verleihunternehmen.“ (Interview HA IGM II)

„Die [Leiharbeiter:innen mit jahrelangen Einsatzdauern] verstehen sich auch gar nicht so als Leiharbeiter. Die sagen dann, ich bin Opelner, VWler, Audi-ner oder was weiß ich was, ja? Die fühlen sich nicht als Leiharbeiter. Die bekommen die gleiche Arbeitsteilung, gehen durch das gleiche Tor da rein und die wollen Stammbeschäftigter sein. Die erzählen auch keinem, dass sie Leiharbeiter sind.“ (Interview HA IGM I)

Der Ansatz hat zudem den Vorteil, dass Großbetriebe, die eine Vielzahl von Leiharbeiter:innen einsetzen, sich gegenüber den Verleihern tendenziell in einer starken Position befinden – und sich somit in einer günstigen Verhandlungsposition befinden, was die Verleihkonditionen anbelangt. Somit besteht die Hoffnung, dass sich über Druck auf den Entleiher Verbesserungen beim Verleiher erzielen lassen (vgl. Interviews HA IGM I und HA IGM II).

Dabei kann in vielen Großbetrieben der Produktion auf seit Langem verankerte und vergleichsweise starke gewerkschaftliche Netzwerke zurückgegriffen werden, also auf aktive Vertrauensleute und Betriebsräte und einen hohen Organisationsgrad. Diese Netzwerke werden genutzt, um gemeinsame Formen des Agierens mit den Kolleg:innen vor Ort zu etablieren, also Formen der Solidarisierung.

Die interviewten Betriebsräte aus der Metall- und Elektroindustrie berichten, dass die Leiharbeiter:innen bei ihren Aktivitäten einbezogen werden (Interviews BR IGM I, BR IGM II, BR IGM III und BR IGM IV). Und in einem bereits erwähnten Fall kam es zu gemeinsamen Warnstreikaktionen. Diese fanden im Rahmen der letzten Tarifrunde im Herbst 2022 statt:

„Bezogen auf die Tarifrunde, die wir jetzt hatten, [...] war es so, dass sie [die Leiharbeiter:innen] voll ins Boot genommen wurden. Sie wurden informiert durch Flyer. Sie wurden auch durch Kollegen informiert, dass sie teilnehmen können an Aktionen der Gewerkschaften, dass sie nur ihren Arbeitgeber kurz informieren müssen. [...] Und sie haben auch mitgemacht an sämtlichen gewerkschaftlichen Aktionen und sind sofern voll im Boot, was die Tarifbewegung angeht.“ (Interview BR IGM III)

„Ich hatte nicht alle jetzt im Blick, aber ich würde sagen, 50 Prozent [der Leiharbeiter:innen] mit Sicherheit haben teilgenommen.“ (Interview BR IGM III)

„Sie haben auch durch die Aktionen gemerkt, wie schön die Gemeinschaft ist, wie stark man da gemeinschaftlich ist, und dass das wirklich sehr beeindruckend ist.“ (Interview BR IGM III)

Ein weiterer Vorteil ist, dass bei einem Übergang in die Stammebelegschaft nicht die Gewerkschaft gewechselt werden muss. Allerdings ist bei einem branchenübergreifenden Einsatzwechsel möglicherweise auch ein Gewerkschaftswechsel angezeigt. Das wird insbesondere dann zum Problem, wenn Einsätze sehr kurz sind (vgl. Aust/Holst 2006, S.308), und sich am Einsatzort keine festen Verbindungen etablieren lassen. Und schließlich besteht auch das Problem, dass Betriebsräte und gewerkschaftliche Netzwerke im Entleihbetrieb nicht in jedem Fall mit den Problemen von Leiharbeiter:innen vertraut sind oder diese in ihrem Agieren als Priorität ansehen:

„Und in den Betrieben selber sind die Betriebsräte natürlich auch – also müssen natürlich sensibilisiert sein, dass auch Leiharbeiter ihre Beschäftigten sind. Haben wir allerdings nicht immer so, ja? Also häufig ist das so das Thema, was auf der langen Tagesordnung der Betriebsräte immer weit hinten steht, ja? Also das steht jetzt nicht immer ganz oben in der Prio-Liste – vor allem aktuell mit allen möglichen Fragen: Corona, Digitalisierung, Energiekrise. Also Betriebsräte haben so viel zu tun, berichten sie uns, da steht das ganz unten.“ (Interview Berater [Beschäftigte])

Beide Modelle schaffen also unterschiedlich platzierte Trenn- und Verbindungslinien zwischen den Beschäftigten. Einen Organisationsansatz ohne Trennungslinien böte die Klassengewerkschaft nach spanischem Vorbild; hier gäbe es mit dem Generalstreik mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Zielsetzungen auch eine adäquate Form des Arbeitskampfes, die die Spaltung von Belegschaften überwinden würde (vgl. Gallas 2023).

Allerdings ist dieses Modell in Deutschland nicht etabliert, passt also nicht mit den gewachsenen Organisationsgefügen zusammen und trifft – was die Kampfformen anbelangt – auf rechtliche Hindernisse. Im deutschen System der Arbeitsbeziehungen entstehen notwendig Trennlinien zwischen Beschäftigten: entweder innerhalb des Entleih- oder des Verleihbetriebs. Das Vierecksverhältnis geht mit einer Diffusität der gewerkschaftlichen Repräsentationsverhältnisse einher.

Dies unterstreicht ein weiteres Mal, dass Leiharbeit permanente Organisationshindernisse für die Gewerkschaften erzeugt. Berndt Keller spricht von „unzureichender Vertretungswirksamkeit“ (2017, S.33). Die Belegschaft als Ganzes würde von einem einheitlichen Agieren gegenüber der Arbeitgeberseite profitieren, weil damit ein Ausspielen verschiedener Gruppen und Individuen gegeneinander ausgeschlossen ist.

Durch die Existenz der Leiharbeit sind die Belegschaften allerdings gespalten – und Leiharbeiter:innen und Stammebelegschaften stehen in einem Konkurrenzverhältnis:

„Also ganz, ganz viele Faktoren, die einerseits die Organisierung verhindern. Und andererseits natürlich auch das sogenannte gebündelte Interesse, ja, das ist ja im Prinzip das, was Gewerkschaften organisieren sollen, eine Bündelung von Interessen oder eine Nivellierung von Interessenunterschieden, damit man am Ende sich auf eine gemeinsame Stimme einigt, das ist in so einer Struktur natürlich schwierig [...].“ (Interview Berater [Beschäftigte])

Der nicht sonderlich hohe Organisierungsgrad bei den Leiharbeiter:innen in der Metall- und Elektroindustrie – annäherungsweise 17 Prozent – ist Ausdruck der Hindernisse bei der Organisierung, denen sich die Gewerkschaften gegenübersehen.

5 FAZIT UND AUSBLICK

Angesichts der Normalisierung der Leiharbeit, der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ am Rande des Arbeitsmarkts und der Behinderung von gewerkschaftlicher Organisation durch Konkurrenz und diffuse Repräsentationsbeziehungen kann man schlussfolgern, dass das System der Leiharbeit in Deutschland in seiner gegebenen Form gegenüber Einsprüchen von gewerkschaftlicher Seite recht gut abgeschottet ist.

Gewerkschaften stehen vor einem grundsätzlichen Dilemma: Unmittelbare, kleinere Verbesserungen zu erzielen ist angesichts der schwierigen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter:innen und der Notwendigkeit, die Effektivität kollektiver Machtausübung zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse zu demonstrieren, unabdingbar. Gleichzeitig wird so aber auch die Ungleichstellung der Leiharbeiter:innen und die Spaltung von Belegschaften – inklusive ihrer negativen Auswirkungen auf gewerkschaftliche Aktivitäten – zementiert.

Trotz dieser Stabilität des Status Quo gibt es eine aktuelle Entwicklung, die möglicherweise Bewegung in die auf den ersten Blick sehr beständig wirkenden Arbeitsverhältnisse bringt. Die Interviewten, die auf der Seite der Verleiher verortet sind, berichten einhellig, dass die Verleihfirmen derzeit mit einem Arbeitskräftemangel kämpfen, der weit über den viel beschworenen Fachkräftemangel hinausgeht:²⁵

„Wir gehen da andere Wege, wir gucken uns den Menschen dann trotzdem an und gerade jetzt wieder noch stärker, weil der Arbeitsmarkt, Sie wissen das ja, Arbeitskräftemangel überall, wir können uns überhaupt nicht leisten, kate-

25 Ein Hauptamtlicher beim DGB (HA DGB 2) ist der Einzige unter den Interviewten, der grundsätzlichen Zweifel an der These äußert, dass ein Mangel besteht: „Ich glaube nicht, dass wir einen Arbeitskräftemangel haben. Also, die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit geben das auch so nicht her. Es gibt sicherlich Fachkräftelücken in einigen Branchen, mal mehr, mal weniger ausgeprägt und auch regional unterschiedlich. Aber diese Fachkräftelücken muss man natürlich auch immer darauf betrachten, woran liegt das eigentlich? Liegt das daran, dass die ausgebildeten Fachkräfte tatsächlich fehlen oder sind die vielleicht woanders hin abgewandert, weil die Bedingungen zu unattraktiv sind? Das ist so das eine Thema. Und das andere ist, tut man genug, um Menschen zu gewinnen, die vielleicht noch keine Fachkräfte sind, also Thema Aus- und Weiterbildung, oder die vielleicht Fachkräfte sind, aber nicht in einem anderen Beruf gelandet sind, sondern ihre Erwerbsbeteiligung zurückgefahren haben oder ganz aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind so wie ältere Beschäftigte, die dann vielleicht keine Chance mehr bekommen, wenn sie ihren bisherigen Arbeitsplatz verloren haben. Da sind ja ganz viele Stellschrauben, an denen man drehen kann.“

gorisch bei irgendjemand zu sagen, dem bieten wir keine Chance.“ (Interview, Manager [Verleiher])

„Natürlich ist ja klar, wenn der Arbeitsmarkt total leergefegt ist und jeder sofort eigentlich auch einen Job hat, dann muss er auch nicht unbedingt zu uns kommen. Also dann hat sich das anders erledigt, da geht es uns wie allen anderen auch.“ (Interview, Manager [Verleiher])

„Also Mangel ist überall, und [...] sie sind jetzt in einer Situation jetzt, wo sie folgendes ja machen können. Sie können ihre Leute an den Meistbietenden theoretisch versteigern, so schlimm ist das inzwischen geworden, ne? Dass also, ich sage jetzt mal, ich habe jetzt eine Anfrage irgendwo für einen Elektriker, nehme ich mal als Beispiel, so, da habe ich also bestimmt dann in dem Bereich, wo Elektriker gesucht wird, habe ich bestimmt in meinem Umkreis, wo ich arbeite, 30 Stellen.“ (Interview, Berater [Verleiher])

„Ja, es [der Arbeitskräftemangel] ist eine sehr, sehr große Herausforderung. Es führt dazu, dass wir bei den Zeitarbeitern die Einstellvoraussetzungen absenken. Also wir sind froh um jeden Bewerber, und bevor wir jemandem sagen: „Dich nehmen wir nicht“, müssten wir uns schon fünfmal überlegen, ob wir nicht vielleicht doch es mit ihm probieren könnten. Wir erweitern dadurch natürlich halt den Kreis der potenziellen Bewerber. Da wo es abbildbar ist, erwarten wir nicht mehr zwingend deutsche Sprachkenntnisse.“ (Interview, BR ver.di)

Damit deutet sich eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse an, die erst einmal bedeutet, dass sich die Verhandlungsposition von Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberseite verbessert:

„Und wenn man sich jetzt gerade aktuell den Arbeitsmarkt ansieht und sieht, eigentlich haben wir einen Arbeitnehmermarkt, die Kundenbetriebe finden kein Personal und wenden sich händeringend an die Zeitarbeitsbranche, dass die ihnen doch bitte Personal zukommen lassen soll.“ (Interview, HA IGM II)

„Ja, also der Arbeitsmarkt wie gesagt, könnte schon drehen, also, weil der Bedarf so groß ist an Arbeitskräften, die gebraucht werden, dass dann die Arbeitnehmer, Beschäftigten eben bestimmen, wie die Regeln sind und sich das besser natürlich dann rauspicken werden, was auch gut ist.“ (Interview, HA DGB I)

Angesichts dessen steht das gegebene Geschäftsmodell der Leiharbeit, das auf Schlechterstellung der Beschäftigten beruht, infrage.

Daraus sollten sich Möglichkeiten für Gewerkschaften ergeben, machtvoll aufzutreten und über weitreichende Forderungen grundlegende Veränderungen anzustoßen. Es könnte sich erweisen, dass die zahlreichen Streiks im Frühjahr des Jahres 2023 Ausdruck einer gewissen Verschiebung der Kräfteverhältnisse sind, die auf einen generellen Mangel an Arbeitskräften zurückzuführen ist.

Das wirft die Frage auf, wie sich die Leiharbeit entwickeln wird, und was das für Gewerkschaften bedeutet. Angesichts der Offenheit, Vielschichtigkeit und Widersprüchlichkeit der sozialen Welt und der aktuellen Krisensituation wäre es unredlich, exakte Vorhersagen zu treffen (vgl. Sayer 1992, S. 130; 2000, S. 162). Gleichzeitig wetten Kollektivakteure wie Regierungen, Parteien, Unternehmensführungen oder Gewerkschaften auf die Zukunft, wenn sie strategische Entscheidungen treffen. Verbindet man sozialwissenschaftliche Forschung mit dem Anspruch, anschlussfähiges Wissen zu produzieren, kommt man also nicht umhin, Trends zu identifizieren und sich zu kommenden Entwicklungen zu äußern.

Um strategierelevante Aussagen zu machen, skizziere ich zum Abschluss drei Szenarien, die die Zukunft der Leiharbeit betreffen. Diese weichen deutlich voneinander ab und widersprechen sich in Teilen sogar. Mein Ziel ist es, Ausgangspunkte für Strategiedebatten zu identifizieren.

Ich nutze die Szenarien, um Risiken, Chancen und Dilemmata zu beschreiben, denen sich Lohnabhängige und Gewerkschaften gegenübersehen. Sie beruhen auf Aussagen, die ich in der ausgewerteten Literatur und meinen Interviews vorgefunden habe. Ich arbeite also mit „educated guesses“, die aus meinem empirischen Material hervorgehen – und mit „Stilisierungen“, also Vereindeutigungen, die die Bestimmung der Bedingungen von Interventionen vereinfachen. Natürlich haben die Szenarien einen vorläufigen, spekulativen Charakter, und selbstverständlich ist davon auszugehen, dass sich die konkreten Entwicklungen auf dem Gebiet der Leiharbeit weitaus widersprüchlicher vollziehen.

Szenario 1: Ausdehnung der Leiharbeit

Angesichts der hohen Preissteigerungen und der mit ihnen einhergehenden Reallohnverluste steigt die Zahl der Lohnabhängigen, die sich in finanziell schwierigen Lagen befinden. Die schwache Nachfrage, die Lieferengpässe bei Produktions- und Konsumgütern und die explodierenden Kosten hemmen die wirtschaftliche Entwicklung. Die Arbeitslosigkeit steigt an; es kommt zu Kurzarbeit und „concession bargaining“ (Zugeständnisse der Gewerkschaften, um Beschäftigung zu sichern).

Die Krise und die sich verschärfenden Notlagen von ärmeren Teilen der Bevölkerung schwächen die Verhandlungsposition von Lohnabhängigen und Gewerkschaften. Die Unternehmensseite reagiert auf die allgemeine Unsicherheit, indem sie Risiken auf die Beschäftigten abwälzt. Hierfür wird Leiharbeit als ein probates Mittel gesehen, weshalb der Anteil der Leiharbeitskräfte deutlich ansteigt.

In der Metall- und Elektroindustrie erzeugt die Umstellung auf Elektromobilität und der damit einhergehende sinkende Personalbedarf zusätzliche Unsicherheiten; die Unternehmen entscheiden sich unter Verweis auf die unklaren Aussichten, immer mehr Leiharbeitskräfte einzusetzen. Unterstützung finden sie von kapitalfreundlichen, „angebotsorientierten“ Kräften auf der politischen Bühne und in der Bundesregierung, die die weitere Liberalisierung des Arbeitsmarkts als angemessene Antwort auf die Krise ansehen.

Risiken: Die Ausdehnung der Leiharbeit verstärkt Hierarchien innerhalb von Belegschaften, erhöht die Fluktuation und erschwert somit gewerkschaftliche Organisierung. In einer Situation der Krise greift sie mit Prekarisierungstendenzen in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts ineinander und treibt eine Angleichung nach unten voran, die sichere Arbeitsverhältnisse und Tarifverträge untergräbt. Die Interessenvertretung von Lohnabhängigen durch Gewerkschaften und Betriebsräte wird geschwächt.

Chancen: Es wird klar, dass Leiharbeit nicht länger als ein Rand- oder Übergangsphänomen gelten kann. Angesichts der sich rapide verändernden Arbeits- und Lebenssituation rückt prekäre Arbeit in den Fokus politischer Debatten. Die Bereitschaft von Beschäftigten steigt, sich kollektiv zu organisieren und Spaltungen innerhalb der Belegschaften zu überwinden. Die Vorstellung, dass Gewerkschaften nicht nur Kernbelegschaften, sondern alle Lohnabhängigen vertreten sollen, trifft auf breite Zustimmung. Streikwellen in anderen Ländern, z. B. in Frankreich, Großbritannien und den USA, verstärken die Kampfbereitschaft.

Dilemmata: Die Gewerkschaften werden geschwächt, wenn sie ihre Stammbesetzungen nicht verteidigen, aber das gilt auch, wenn es ihnen nicht gelingt, Leiharbeiter:innen zu organisieren und Spaltungen zu überwinden. Die Kürze vieler Einsätze erschwert allerdings die Organisierung. Die für gewöhnlich mit knappen Ressourcen operierenden Gewerkschaften stehen vor der Herausforderung, dass sie diese für risikoreiche Organisierungsversuche mit unklarem Ertrag aufwenden müssen, die außerhalb ihres bisherigen Organisationsbereichs liegen und von Teilen der Stammbesetzungen potenziell mit Skepsis betrachtet werden.

Szenario 2: Konsolidierung der Leiharbeit

Die Leiharbeit hat bereits ihren Charakter verändert. Sie ist von einem Ausnahmemechanismus am Rande des Arbeitsmarkts zu einem Standardinstrument bei der Anstellung von Arbeitskräften geworden – und das gilt insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie. Je mehr Zeit vergeht, desto mehr verstärkt sich dieser Normalisierungsprozess.

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt für einige Beschäftigtengruppen erfolgt über Leiharbeit. Wenn die Arbeitslosenzahlen wieder ansteigen und sich Blockaden innerhalb von Lieferketten nicht auflösen lassen, gewinnt die Auffassung auf der politischen Bühne und innerhalb der Regierung an Zugkraft, dass „Flexibilität“ am Arbeitsmarkt insgesamt und Leiharbeit im Besonderen wichtige Instrumente der Krisenbekämpfung sind.

Risiken: Konsolidiert sich die Leiharbeit, stellt man die Spaltung zwischen Stammebelegschaften und Leiharbeiter:innen auf Dauer. Diese erweist sich aufgrund der Konkurrenzverhältnisse und der diffusen Repräsentationsverhältnisse als ein permanentes Organisierungshindernis.

Chancen: Die Normalisierung der Leiharbeit zwingt Gewerkschaften, sich mit der Situation von Randbelegschaften zu befassen und Strategien zu entwickeln, mit deren Hilfe sich die Hierarchien zwischen Stammebelegschaften und Leiharbeiter:innen bekämpfen lassen.

Dilemmata: Siehe Szenario 1.

Szenario 3: Zurückdrängung der Leiharbeit

Aufgrund der demografischen Entwicklung besteht ein massiver Mangel an Arbeitskräften, der nicht bloß höher qualifizierte Gruppen betrifft, und auch in der Metall- und Elektroindustrie zu spüren ist. Selbst Leiharbeiter:innen für Hilfstätigkeiten sind derzeit nicht einfach zu finden.

Angesichts dessen funktioniert das Geschäftsmodell „Leiharbeit“ nicht mehr reibungslos; viele Firmen in der Branche fangen an, sich neu zu orientieren und bieten Personalvermittlung (ohne Entleihung) oder Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Der Arbeitskräftemangel stärkt die Verhandlungsposition von Lohnabhängigen und Gewerkschaften; eine Anpassung nach oben wird möglich, im Zuge derer die Leiharbeit zurückgedrängt wird.

Risiken: Der Arbeitskräftemangel gefährdet bestehende Arbeitsabläufe; bestehende Produktionsabläufe und Dienstleistungen werden eingeschränkt. Er befeuert die wirtschaftlichen Krisentendenzen; die Stärkung der Verhandlungsposition von Lohnabhängigen ist nur ein vorübergehendes Phänomen, das sich mit Ansteigen der Arbeitslosigkeit wieder abschwächt.

Chancen: Der Arbeitskräftemangel kann zu einer Revitalisierung der Gewerkschaften führen. Die günstige Ausgangsposition ermöglicht es, kollektiv Verbesserungen durchzusetzen; eine positive Dynamik kommt in Gang, bei der Erfolge von Gewerkschaften in Arbeitskämpfen zu zusätzlicher Organisation und Mobilisierung führen, was wiederum die Kampfbedingungen verbessert.

Dilemmata: Die Chancen für die Verbesserung von Arbeits- und Vertragsbedingungen treten in einem krisenhaften wirtschaftlichen Umfeld auf. Die Unternehmen erleben angesichts von Lieferengpässen und hohen Energiepreisen einen Kostendruck, der durch steigende Lohnkosten verschärft wird. Zwar können Kosten mithilfe von Preiserhöhungen an Kund:innen weitergegeben werden, aber das schwächt die Nachfrage und gefährdet somit die wirtschaftliche Existenz mancher Unternehmen. Sollen Gewerkschaften also ihre Forderungen abschwächen und mögliche Einschnitte akzeptieren – trotz eigentlich günstigen Kampfbedingungen?

Die Verschiedenheit der Szenarien weist darauf hin, wie vielschichtig die derzeitige wirtschaftliche und politische Situation ist. Nichtsdestotrotz ist klar, dass alle zukünftigen Entwicklungen von Widersprüchen und Dilemmata geprägt sein werden, die komplizierte strategische Kalkulation und schwierige Entscheidungen aufseiten der Gewerkschaften erfordern werden.

Angesichts dessen ist weiterhin eine Debatte darüber erforderlich, wie aus der Perspektive von Beschäftigten mit der Herausforderung „Leiharbeit“ umgegangen werden soll. Es wäre angemessen, sie breit anzulegen und idealerweise alle betroffenen Gruppen einzubeziehen: die Leiharbeiter:innen selbst, aber auch die Stammebelegschaften, die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute und die Hauptamtlichen der Gewerkschaften. Und auch interessierte Außenstehende, z. B. Repräsentant:innen der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft und der Politik, können zu einer solchen Debatte etwas beitragen.

Trotz aller Widersprüchlichkeit der Situation sollte die Zielrichtung gewerkschaftlicher Bestrebungen klar sein: Die Spaltung von Belegschaften zu überwinden, die Konkurrenz unter Beschäftigten zurückzudrängen und eine wirkliche Gleichstellung zu erreichen.

6 LITERATUR

- Aust, Andreas / Holst, Hajo (2006):** Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen 13, H. 4, S. 291–313.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2019):** Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aeug_ba016586.pdf (Abruf am 8.1.2024).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2021):** Weisung 202104002 vom 1.4.2021 – Arbeitsschutzkontrollgesetz – Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie. www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202104002_ba146916.pdf (Abruf am 8.1.2024).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2022):** Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Grundlagen: Qualitätsbericht Mai 2022. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf> (Abruf am 20.10.2024).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023a):** Entwicklungen in der Zeitarbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Juli 2023. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Abruf am 8.1.2024).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023b):** Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe (Monatszahlen und Jahreszahlen). Deutschland und Länder. Stichtag: 31.12.2022. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/iiia6/beschaeftigung-anue-anue/anue-d-0-202212-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf am 8.1.2024).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023c):** Branchen im Fokus. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Wirtschaftszweige/Wirtschaftszweige-Nav.html> (Abruf am 8.1.2024).
- Barlen, Vivien (2018):** Zwischen zwei Arenen: Betriebliche Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Bellmann, Lutz (2021):** Zeitarbeit ist durch die Corona-Krise stark betroffen. In: IAB-Forum 18. August 2021. www.iab-forum.de/zeitarbeit-ist-durch-die-corona-krise-stark-betroffen/ (Abruf am 8.1.2024).
- Benassi, Chiara / Dorigatti, Lisa (2015):** Straight to the Core – Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. In: British Journal of Industrial Relations 53, H. 3, S. 533–555.
- Birke, Peter (2022):** Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien: Mandelbaum.
- Blanke, Thomas (2014):** Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie: rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 173–206.
- Bönstrup, Carsten (2014):** So viele Beschäftigte wie noch nie. Das deutsche Jobwunder geht weiter. In: Tagesspiegel, 2.1.2014. www.tagesspiegel.de/wirtschaft/das-deutsche-jobwunder-geht-weiter-6336886.html (Abruf am 8.1.2024).
- Bourdieu, Pierre (1979):** Algeria 1960. Cambridge: University Press.

Butollo, Florian / Ehrlich, Martin / Engel, Thomas (2017): Amazonisierung der Industriearbeit? Industrie 4.0, Intralogistik und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse in einem Montageunternehmen der Automobilindustrie. In: Arbeit 26, H. 1, S. 33–59.

Däubler, Wolfgang (2023)
Leiharbeitskampagne 2.0: Klage auf Inflationsausgleich. Interview. In: express 2/2023, S. 5.

DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2019): Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege. Impulspapier. Berlin. www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/Impulspapier-Arbeitnehmerueberlassung-in-der-Pflege-2019-09.pdf (Abruf am 8.1.2024).

Deutscher Bundestag (2021): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke. Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit. Drucksache 19/27003, 25.2.2021. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/270/1927003.pdf> (Abruf am 5.2.2024).

Destatis (2023): Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaeftigung-aktuell-Arbeitgeber.html (Abruf am 8.1.2024).

DGB (2019): Leiharbeit – neue Trends und alte Probleme. www.dgb.de/themen/++co++39c6506c-d9fb-11e9-95cb-52540088cada (Abruf am 8.1.2024).

DGB (2023a): Entgelttarifvertrag Zeitarbeit. www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit/++co++5b2423ac-4465-11e7-8615-525400e5a74a (Abruf am 8.1.2024).

DGB (2023b): Tarifverträge Zeitarbeit: BAP/DGB-Tarifgemeinschaft. www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit/++co++b76ba00a-4464-11e7-9331-525400e5a74a (Abruf am 8.1.2024).

DGB (2023c) Tarifabschluss: Mehr Geld für Beschäftigte in der Leiharbeit, Pressemitteilung vom 13.1.2023. www.dgb.de/presse/++co++f43a9960-9318-11ed-99a7-001a4a160123 (Abruf am 8.1.2024).

Dörre, Klaus (2007): Zeitarbeit: Eine prekäre Beschäftigungsform. In: IGM Berlin-Brandenburg-Sachsen (Hrsg.): Sozialreport Zeitarbeit. Berlin, S. 5–9.

Erhardt, Michael (2021): Leiharbeit aus der Sicht einer Geschäftsstelle der IG Metall. In: Ludwig, Carmen / Simon, Hendrik / Wagner, Alexander (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus. 1. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 116–121.

Erol, Serife / Schulten, Thorsten (2020): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? WSI-Report Nr. 61. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_61_2020.pdf (Abruf am 8.1.2024).

EU – Europäische Union (2008): Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit. Amtsblatt der Europäischen Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=DE> (Abruf am 8.1.2024).

EuGH – Europäischer Gerichtshof (2023): Ein Tarifvertrag, der für Leiharbeitnehmer ein geringeres Arbeitsentgelt als das der unmittelbar eingestellten Arbeitnehmer festlegt, muss Ausgleichsvorteile vorsehen. Pressemitteilung Nr. 200/22, 15.12.2022. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2022-12/cp220200de_2022-12-16_12-36-36_282.pdf (Abruf am 8.1.2024).

Gallas, Alexander (2015): The Three Sources of Anti-Socialism. A Critical Inquiry into the Normative Foundations of F. A. Hayek's Politics. In: Zeitschrift für kritische Sozialtheorie und Philosophie 2, H. 1, S. 182–199.

Gallas, Alexander (2022): Being on the Side of Workers: On the Normative Foundations of Global Labour Studies. In: Piva, Adrián / Santella, Agustín (Hrsg.): *Marxism, Social Movements and Collective Action*. Cham: Palgrave Macmillan, S. 251–280.

Gallas, Alexander (2024): *Exiting the Factor: Strikes and Class Formation beyond the Industrial Sector*. Bristol: University Press (in Vorbereitung).

Haider, Asad (2018): *Mistaken Identity: Race and Class in the Age of Trump*. London: Verso.

Hartz-Kommission (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*. Berlin. www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/hartzteil1.pdf (Abruf am 8.1.2024).

Heil, Hubertus (2020): „Jeder Mensch hat das gleiche Recht auf Würde“. Rede des Ministers am 10. September 2020 im Plenum zum Arbeitsschutzkontrollgesetz. www.bmas.de/DE/Service/Presse/Reden/Hubertus-Heil/2020/2020-09-10-rede-bundestag-arbeitsschutzkontrollgesetz.html (Abruf am 8.1.2024).

Herrmann, Steffen (2023): BAG-Urteil zu Leiharbeit: „Es ändert sich zunächst nichts“. In: *Frankfurter Rundschau*, 31.5.2023. www.fr.de/wirtschaft/frax/bag-urteil-zu-leiharbeit-es-aendert-sich-zunaechst-nichts-92314285.html (Abruf am 8.1.2024).

Holst, Hajo / Aust, Andreas / Pernicka, Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften. In: *Zeitschrift für Soziologie* 37, H. 2, S. 158–176.

Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver / Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit – Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Fragen. OBS-Arbeitshefte. Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung. www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH61_Leiharbeit_Doerre_2009_08_28.pdf (Abruf am 5.2.2024).

Holst, Hajo (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: *WSI-Mitteilungen* 62, H. 3, S. 143–149.

Holst, Hajo (2012): Gefahrenzone Absatzmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung. In: Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (Hrsg.): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript, S. 141–161.

Hövermann, Andreas (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona – Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020. Policy Brief WSI Nr. 44, 6/2020. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-007724/p_wsi_pb_44_2020.pdf (Abruf am 8.1.2024).

Hünefeld, Lena / Gerstenberg, Susanne (2018): Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Fokus – Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Dortmund: Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hyman, Richard (1975): *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. London: Macmillan.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022): Erwerbsstrukturen im Wandel – Daten aus dem IAB-Betriebspanel. <https://iab.de/daten/erwerbsstrukturen-im-wandel-daten-aus-dem-iab-betriebspanel/> (Abruf am 11.1.2024).

IAW – Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (2022): Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Endbericht zum Forschungsvorhaben. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.iaw.edu/files/dokumente/ab_04_2021/fb-614-evaluation-des-arbeitnehmerueberlassungsgesetzes.pdf (Abruf am 11.1.2024).

igZ – Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (o. J.): Zeitarbeit: Information für Forschungsprojekte. Münster. <https://epaper.ig-zeitarbeit.de/igz-informationen-fur-forschungsprojekte/66428215> (Abruf am 11.1.2024).

- IG Metall (1992):** „Moderner Sklavenhandel“: Fremdfirmeneinsatz durch Leihverträge und Werkverträge. Schriftenreihe der IG Metall 132. Frankfurt am Main.
- IG Metall (2023):** 2300 Euro Inflationsprämie für Leihbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie. www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit/tarifergebnis-leiharbeit-inflationsausgleichspraeemie-2023 (Abruf am 11.1.2024).
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg (2021):** Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, 11.11.2021. www.bw.igm.de/downloads/artikel/files/ARTID_52608_T2GvNk?name=2021_11_11_MuE_NeufassungTVLeiZ.pdf (Abruf am 17.1.2024).
- Jahberg, Heike (2022):** Jobvermittlung wirft Fragen auf. Die undurchsichtige Zeitarbeitsstrategie der Arbeitsagentur. In: Tagesspiegel, 15.8.2022. www.tagesspiegel.de/wirtschaft/jobvermittlung-durchs-arbeitsamt-zeitarbeit-trotz-vollbeschaeftigung-8556853.html (Abruf am 11.1.2024).
- Jahn, Elke / Weber, Enzo (2013):** Zeitarbeit. Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht 2/2013. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0213.pdf> (Abruf am 11.1.2024).
- Kädtler, Jürgen (2014):** Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 423–464.
- Keller, Berndt (2017):** Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma. In: WSI-Mitteilungen 70, H. 1, S. 27–35.
- Köhler, Katja / Menz, Christian (2021):** Leiharbeit aus Sicht einer Beratungsstelle. 10 Jahre „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“. In: Ludwig, Carmen / Simon, Hendrik / Wagner, Alexander (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un) begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus. 2. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 98–115.
- Kohlrausch, Bettina / Zucco, Aline / Hövermann, Andreas (2020):** Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt. WSI Report Nr. 62. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007903/p_wsi_report_62_2020.pdf (Abruf am 11.1.2024).
- Kolffhaus, Paul (2022):** Flexibilität und Fragmentierung durch Arbeitnehmer*innenüberlassung: Der Schutz von Leiharbeitskräften in Deutschland. Baden-Baden: Nomos.
- Linksfraktion (o. J.):** Leiharbeit. Themenpapiere der Fraktion. www.linksfraktion.de/themen/a-z/detailsicht/leiharbeit/ (Abruf am 11.1.2024).
- Mills, C. Wright (1945):** The Powerless People: The Social Role of the Intellectual. In: Bulletin of the American Association of University Professors 31, H. 2, S. 231–243.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2019):** Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration. Paris, Brüssel: OECD Publishing. <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2018-12/Settlingin2018-en.pdf> (Abruf am 4.2.2024).
- Promberger, Markus (2012):** Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 146. Berlin: edition sigma.
- Roediger, David R. (2017):** Class, Race and Marxism. London: Verso.
- Rudolph, Helmut (2003):** Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“. In: Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 9–26. www.boeckler.de/fpdf/HBS-002718/p_arbp_068.pdf (Abruf am 11.1.2024).

Saurin, Tarcisio Abreu / Luz Tortorella, Guilherme / Soliman, Marlon / Garza-Reyes, Jose Arturo (2021): Lean production myths: an exploratory study. In: *Journal of Manufacturing Technology Management* 32, H. 1, S. 1–19.

Sayer, Andrew (1992): *Method in Social Science. A Realist Approach*. 2. Auflage, London: Routledge.

Sayer, Andrew (2000): *Realism and Social Science*. London: Sage.

Schmid, Bernard (2017): Leiharbeit in Frankreich: Mehr Lohn gegen weniger Sicherheit. In: nd, 11.9.2017. www.nd-aktuell.de/artikel/1063268.leiharbeit-in-frankreich-mehr-lohn-gegen-weniger-sicherheit.html (Abruf am 11.1.2024).

SPD / Bündnis 90 / Die Grünen / FDP (2021): Mehr Fortschritt Wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP, S. 6. www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (Abruf am 7.2.2024).

Schulz, Christoph (2007): Zoom – Ein Netzwerk für Zeitarbeiter. In: IGM Berlin-Brandenburg-Sachsen (Hrsg.): *Sozialreport Zeitarbeit*. Berlin, S. 46f.

Ulber, Jürgen / Ulber, Daniel (2020): *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*. Basiskommentar zum AÜG. 3. neubearbeitete und aktualisierte Auflage, Köln: Bund.

ver.di (o. J.): Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr. <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/leiharbeit-zeitarbeit> (Abruf am 17.1.2024).

Wölfle, Tobias (2008): Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit. In: *WSI-Mitteilungen* 61, H. 1, S. 38–44.

Wolf, Thomas (2013) Arbeitsmarkt. Jobwunder Deutschland? In: *Focus*, 15.11.2013. www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/jobwunder-deutschland-arbeitsmarkt_id_1817338.html (Abruf am 17.1.2024).

7 ANNEX

Interviewpartner:innen (nach Funktion)

Hauptamtliche der Gewerkschaften

HA, IGM I Hauptamtlicher, IG Metall
HA, IGM II Hauptamtlicher, IG Metall
HA, DGB I Hauptamtliche, DGB
HA, DGB II Hauptamtlicher, DGB

Betriebsräte

BR, IGM I Betriebsratsvorsitzender, IG Metall, Metallindustrie
BR, IGM II Betriebsratsvorsitzender, IG Metall, Metallindustrie
BR, IGM III Betriebsratsvorsitzender, IG Metall, Metallindustrie
BR, IGM IV Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter, IG Metall,
Metallindustrie
BR, ver.di Betriebsrat, ver.di, Verleihfirma

Vertreter:innen der Unternehmensseite

Berater (Verleiher) Berater von Verleihfirmen in Tariffragen
Manager (Verleiher) Corporate-Social-Responsibility-Manager, Verleihfirma
Managerin (Entleiher) Personalmanagerin, Entleihbetrieb, Metallindustrie

Sonstige

Arbeitsrechtler Wissenschaftler mit dem Schwerpunkt „Arbeitsrecht“
Journalistin Journalistin mit dem Schwerpunkt „Arbeitsverhältnisse“
Berater (Beschäftigte) Berater von Leiharbeiter:innen, Betriebsrät:innen in
Entleihunternehmen und Jobcentern

Leiharbeit in Deutschland verursacht oft geringere Lohnkosten als eine Festanstellung – und die Aufwendungen, um Arbeitskräfte auszuwählen und wieder loszuwerden, sind geringer. Leiharbeiter:innen verdienen im Schnitt wesentlich weniger als andere Beschäftigte, und ihre Beschäftigungsdauer ist in vielen Fällen sehr kurz. Die vorliegende Studie zeigt, dass Leiharbeit sich normalisiert hat. Sie wird von den Arbeitsagenturen genutzt, um Menschen vorübergehend in Lohn und Brot zu bringen, ohne deren Position auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu bessern.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-407-9