

## Leiharbeit in Thüringen: eine Bestandsaufnahme

Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Thieme, Christoph

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dörre, K., Holst, H., & Thieme, C. (2008). *Leiharbeit in Thüringen: eine Bestandsaufnahme*. (Working Papers: Economic Sociology Jena, 5/2008). Jena: Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-299745>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



seit 1558

# Friedrich-Schiller-Universität Jena

## Institut für Soziologie

Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie

**WPESJ  
# 5/2008**

**WORKING PAPERS:  
ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

**Klaus Dörre, Hajo Holst, Christoph Thieme**

**Leiharbeit in Thüringen**

Eine Bestandsaufnahme

---

ISSN 1864-7588

Jena, Mai 2008



Dörre, Klaus, Holst, Hajo und Thieme, Christoph

## **Leiharbeit in Thüringen – eine Bestandsaufnahme<sup>1</sup>**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b><i>I. Einleitung: Leiharbeit – eine prekäre Beschäftigungsform</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>II. Aktuelle Entwicklung der Leiharbeit</i></b> .....	<b>11</b>
1. Allgemeine Entwicklung der Leiharbeit .....	11
2. Aktuelle Entwicklungstrends in den Einsatzbranchen .....	12
3. Beschäftigungsdauer und Überlassungszeitraum .....	16
4. Arbeitsmarktpolitische Effekte der Leiharbeit .....	17
5. Die Lohn- und Gehaltsstruktur der Leiharbeitsbranche .....	20
6. Das Prekaritätsrisiko der Leiharbeit .....	20
7. Tarifverträge in der Leiharbeit .....	22
8. Mitbestimmung in der Leiharbeit .....	24
9. Weiterbildung in der Leiharbeit .....	26
<b><i>III. Schlussfolgerungen</i></b> .....	<b>27</b>
<b><i>Literatur</i></b> .....	<b>30</b>
<b><i>Anhang</i></b> .....	<b>31</b>

---

<sup>1</sup> Der Text basiert auf einer Stellungnahme der Autoren zur Anhörung des Thüringer Landtags *Gesetzliche Mindeststandards für Leiharbeitnehmer verbessern* (Drucksache 7/3336).

## I. Einleitung: Leiharbeit – eine prekäre Beschäftigungsform

„Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Dörre,

ich habe gestern mit großem Interesse in der Sendung „Exakt“ Ihren Beitrag zum Thema Leiharbeit in Deutschland auf dem MDR verfolgt, nicht zuletzt da es mich nun auch betrifft. Ich möchte mit Ihnen Kontakt aufnehmen, weil ich froh bin, dass es Menschen gibt, die diese Tatsachen offen ansprechen und kritisieren. Bitte entschuldigen Sie meine direkte Art und Weise der Kontaktaufnahme zu Ihnen - es ist der Mut der Verzweiflung. Denn meiner Meinung nach darf die Zeitarbeit nicht zur Standardeinstellung werden, sondern sollte nur zur Überbrückung auftragsstarker Zeiten dienen. Vielleicht interessiert Sie ja mein erstes kurzes Feedback für Ihre Studie und vielleicht finden Sie ja sogar etwas Zeit, mir zu antworten. Auch ich musste im Dezember 2006 eine Leiharbeit annehmen und bekomme nun die gesamte Härte unserer angeblich „sozialen“ Marktwirtschaft zu spüren. Es war die einzige Möglichkeit für mich (ich bin 26 Jahre jung) überhaupt wieder in meinem Beruf arbeiten zu können (IT), nachdem ich 1 Jahr lang arbeitslos war und zwischenzeitlich sogar berufsfremd arbeiten musste. Da ich mich davor entschieden hatte mein Abitur nachzuholen, fiel ein erneuter Einstieg in das Arbeitsleben besonders schwer, denn schließlich war ich 1,5 Jahre ohne Anstellung gewesen. Es wird besonders bei IT-Stellen stets ein großer Erfahrungsschatz vorausgesetzt, welchen ich natürlich nicht vorweisen konnte. Ein Studium, wie ursprünglich geplant, traue ich mir finanziell nicht zu, da auch meine Freundin schon studiert. Ich habe meine Schul- und Berufsabschlüsse überdurchschnittlich gut gemacht und habe gute Referenzen und mich stets bemüht, aber es hat alles nichts geholfen. Es macht mich unglaublich traurig zu spüren, wie man als Mensch 2. Klasse behandelt wird. Ich arbeite in einem großen Unternehmen als Zeitarbeiter und gehöre damit nicht zum Kernpersonal. Eingestellt wird sowieso nicht mehr... Überall nur Zeitarbeit. Diese Form des „Kapitalismus“ hat nun freie Bahn, leider. Und mein persönliches Problem ist zudem noch, dass ich meine feste Anstellung in D. aufgrund der Schule damals gekündigt hatte - ich bereue es nun zutiefst und mache mir schwere Vorwürfe - Tag für Tag. Nachdem 2004 die Gesetze für Zeitarbeit von der Bundesregierung gelockert wurden (z.B. auf einen unbegrenzten! Zeitraum des Verleihs), wird nur noch über Zeitarbeit hier beschäftigt. Von der Sekretärin bis zum Administrator, das ist das Einzige was boomt. Eingestellt wird über sogenannte „BZA-Tarifverträge“, die aber viel niedriger sind als ein normaler Lohn eines Angestellten. Die Verpflichtung, einen ähnlichen Lohn zu zahlen wie der von Festangestellten besteht also nicht mehr bzw. wird so umgangen. Wo soll das noch hinführen? Welchen Anreiz hat das Unternehmen die Zeitarbeiter einzustellen? Keinen, denn die Arbeit wird auch so billiger für Unternehmen gemacht - und obwohl die Unternehmen schon starke Gewinne machen. Ich bekomme im Vergleich zu meinem Kollegen ein Drittel weniger Lohn, 5 Tage weniger Urlaub, keine Boni, halb so hohe Zuschläge, keine Essenszuschläge, keine Altersvorsorge, keine VWL, keine Lohnerhöhungen, keinen Parkplatz und darf nicht an firmeninternen Feiern (Sommerfest) teilnehmen - und das bei teilweise besserer Qualifikation. Von der psychischen Belastung will ich gar nicht sprechen, diese ist furchtbar, denn man fühlt sich als Mensch 2 Klasse - man hat ja auch allen Grund dazu. Wohin soll diese Entwicklung denn noch führen? Welchen Ausweg sollte ich denn finden? Was raten Sie mir? - Ich bin mittlerweile sehr, sehr ratlos.“ (Die Daten sind so verändert, dass der Autor anonym bleibt.)

Dies ist eine von mehreren hundert Emails, die nach einer Fernsehsendung über Leiharbeit an die verantwortliche Journalistin und teilweise auch an den Verfasser dieser Stellungnahme gerichtet wurden. Die Inhalte der Mails sind ähnlich. Wie die dokumentierte Mail illustrieren sie, was dieser Stellungnahme als zentrale These zugrunde liegt: Leiharbeit ist für die große Mehrzahl derjenigen, die sie ausüben, eine prekäre Beschäftigungsform. Als prekär bezeichnen wir eine Erwerbsarbeit dann, wenn sie nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft dominierten kulturellen Minimums Existenz sichernd ist. Im Verhältnis zu gültigen „Normalitätsstandards“ sind prekär Beschäftigte nicht nur bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen, sondern überwiegend auch hinsichtlich gesellschaftlicher Anerkennung,

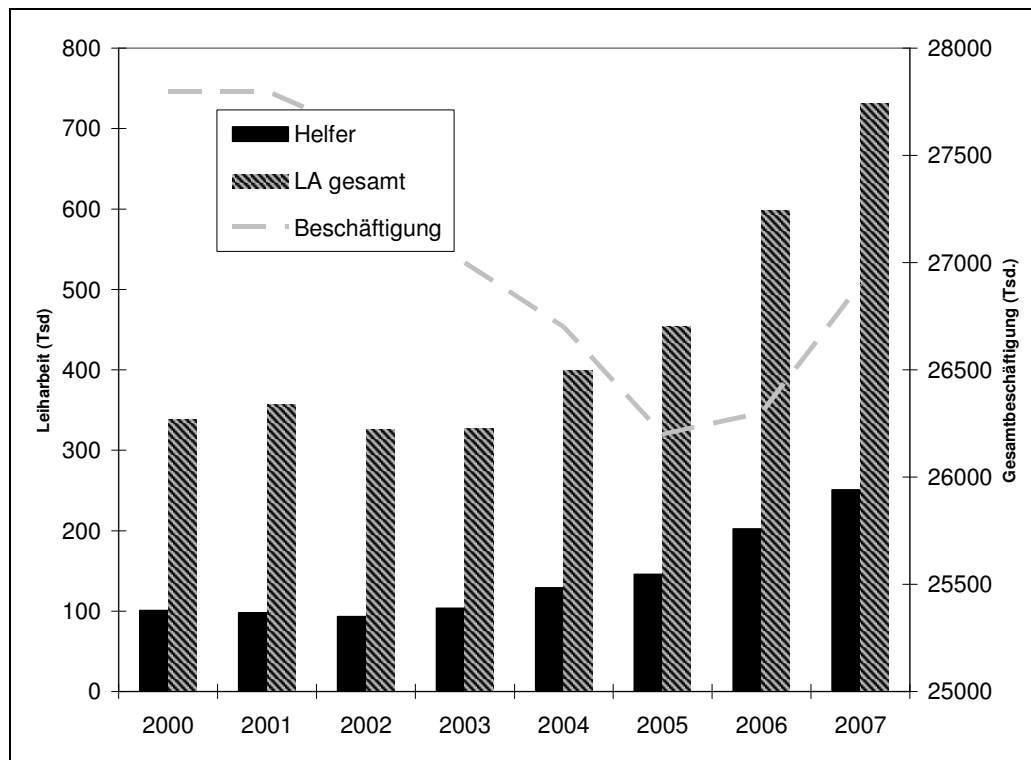
Integration in soziale Netze und bei Partizipationschancen benachteiligt. Entscheidend ist, dass Erwerbsarbeit für sie nicht länger Basis einer stabilen, in die Zukunft gerichteten Lebensplanung sein kann (Dörre 2006a).

Diese Feststellung gilt auch und gerade für Leiharbeiter. Und sie ist bedeutsam, weil diese Beschäftigungsform in jüngster Vergangenheit in Deutschland wie auch in Thüringen einen rasanten Aufstieg erlebt. Zwar ist die Leiharbeitsquote – auch gemessen an anderen europäischen Staaten – noch immer gering. Doch spätestens seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 2003 hat die Zeitarbeitsbranche eine rasante Entwicklung genommen. Kein anderes Segment weist einen ähnlich hohen Anteil an der aktuellen Beschäftigungszunahme auf. Zwar nimmt der Anteil der Leiharbeit am allgemeinen Beschäftigungswachstum seit einigen Monaten wieder ab – auf dem Höhepunkt im Juni 2006 gingen drei Viertel des Beschäftigungswachstums auf die Leiharbeit zurück -, aber auch Mitte 2007 entfiel immer noch ein Viertel des Zuwachses auf die Leiharbeitsbranche (Bundesagentur für Arbeit 2008: 12). Durch die Reform (Wegfall der Überlassungshöchstdauer und des Befristungs- und Synchronisationsverbots) wurde der Einsatz von Leiharbeit als betriebliches Flexibilisierungsinstrument massiv erleichtert. Leiharbeiter können nun ohne zeitliche Beschränkung in einem Einsatzbetrieb eingesetzt werden. Allerdings hat dieses Wachstum auch seine Schattenseiten: Die tariflichen Entgelte in der Leiharbeitsbranche liegen vor allem im Helferbereich unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle. In sogenannten Hochlohnbranchen wie der Metall- und Elektroindustrie wird die Leiharbeit dazu genutzt, um die kollektiven Entgeltnormen der Branchentarifverträge zu unterlaufen. Geringe Übernahmequoten vor allem im gering qualifizierten Segment deuten zudem darauf hin, dass die arbeitsmarktpolitischen Hoffnungen, die der Gesetzgeber mit der Reform des AÜG verbunden hatte, bislang nicht real geworden sind.

Seit 2003 hat sich die Anzahl der Leiharbeiter in Deutschland mehr als verdoppelt (Abb. 1). 2006 wurden im Jahresdurchschnitt zum ersten Mal über 600.000 Menschen als Leiharbeiter eingesetzt, bis Juni 2007 stieg die Anzahl der eingesetzten Leiharbeiter noch einmal auf über 730.000 an. *Abbildung eins* zeigt, dass die Reform des AÜG einen tiefen Einschnitt in der Entwicklung der Leiharbeitsbranche markierte: Die Jahre bis 2003 waren von einem schrittweisen Anstieg der im Jahresdurchschnitt eingesetzten Leiharbeiter auf knapp über 300.000 gekennzeichnet. Seit der Reform stieg die Anzahl der im Jahresdurchschnitt eingesetzten Leiharbeiter in Deutschland dagegen stark an, allein während der beiden letzten Jahre um 32 % (2006) und 22 % (2007). Nach der aktuellen Statistik der Bundesagentur beträgt die bun-

desweite Leiharbeitsquote inzwischen 2,4 %. Wachstumsschwerpunkte sind vor allem das verarbeitende Gewerbe und die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, seit einigen Jahren werden Leiharbeiter aber auch verstärkt im Dienstleistungssektor eingesetzt (Bellmann/Kühl 2007: 15).

**Abb. eins: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland: Leiharbeit gesamt, davon Helfer, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

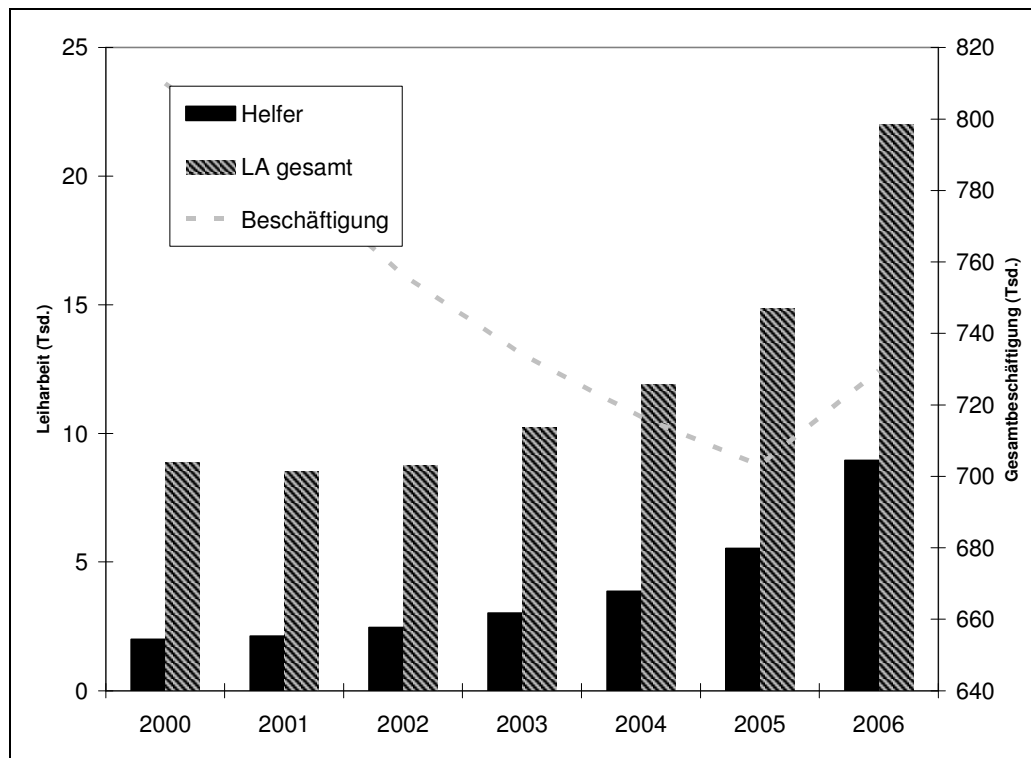


Quelle: Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen.

Die Entwicklung der Leiharbeit in Thüringen verläuft parallel zur bundesweiten Entwicklung der Branche (Abb. 2). 2006 wurden in Thüringen zum ersten Mal über 20.000 Menschen als Leiharbeitskräfte eingesetzt. Seit der Reform des AÜG 2003 hat sich die Anzahl der im Jahresdurchschnitt eingesetzten Leiharbeiter mehr als verdoppelt, während sich gleichzeitig die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse verringert hat. Auffällig ist, dass in Thüringen der Anteil des Helfersegments an der Arbeitnehmerüberlassung mit 43 % den bundesweiten Vergleichswert von 34 % noch deutlich übersteigt. Der hohe Anteil geht auf ein stark überproportionales Wachstum des Helfersegments in der Leiharbeitsbranche seit 2002 zurück (siehe Anhang). Während in fast allen anderen Berufsgruppen Arbeitsplätze verloren gingen, wurden in den thüringischen Betrieben gleichzeitig Helferpositionen

geschaffen und vornehmlich mit Leiharbeitskräften besetzt. Der gleichzeitige Abbau von Facharbeiterpositionen deutet auf einen Verdrängungseffekt hin.

**Abb. zwei: Entwicklung der Leiharbeit in Thüringen: Leiharbeit gesamt, davon Helfer; sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**



Quelle: Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen

Wie andere nicht-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse (befristete oder geringfügige Beschäftigung, Solo-Selbstständigkeit, Teilzeitbeschäftigung) ist Leiharbeit mit einem erhöhten Prekaritätsrisiko verbunden (vgl. zum Folgenden: Brinkmann et al. 2006). Charakteristisch für Leiharbeit als Beschäftigungsverhältnis ist das „Dreiecksverhältnis“ zwischen Verleihfirma, Einsatzbetrieb und Beschäftigten (Bode et al. 1994). Für den Arbeitgeber im Einsatzbetrieb bringt die rechtliche Konstruktion des Leiharbeitsverhältnisses eine erhebliche Flexibilität bei geringer Verantwortung mit sich. Für die Leiharbeiter ist ihr Arbeitsverhältnis hingegen potenziell mit einem erhöhten Armutsrisiko, einem kurzen Planungshorizont, mit Integrationsdefiziten und mit reduzierten Identifikations- und Anerkennungschancen verbunden.

Leiharbeiter verdienen in der Regel erheblich weniger als ihre fest angestellten Kollegen. 60 % der Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie – der mit Abstand größten Einsatz-



branche – verfügen über ein monatliches Bruttoeinkommen, das 1.500 Euro nicht überschreitet. Nur eine Minderheit der Leiharbeitsverhältnisse ist folgerichtig mit einem armutsfesten Einkommen verbunden. Zudem erschwert die Kurzfristigkeit der Beschäftigung die Entwicklung mittel- und langfristiger beruflicher und privater Perspektiven. Die Unsicherheit des eigenen Beschäftigungsverhältnisses zwingt die Leiharbeiter dazu, in kurzen Zeithorizonten zu denken. Allerdings erschöpft sich das Prekaritätsrisiko der Leiharbeit nicht in der materiellen Dimension. Häufig sind Leiharbeiter nur unzureichend in die sozialen Netze des Einsatzbetriebes integriert. An den sozialen Aktivitäten innerhalb und außerhalb des Betriebes nehmen sie nur sehr eingeschränkt teil. Die Möglichkeiten einer positiven, sinnstiftenden Identifikation mit dem Betrieb und ihrer Arbeit bleiben dadurch begrenzt. Selbst dort, wo Leiharbeiter längerfristig eingesetzt werden, verrichten sie in der Regel die wenig attraktiven, standardisierten Routinearbeiten, die von den Stammkräften gemieden werden. Eine solche Arbeitsteilung entspringt der Logik des temporären Einsatzes der Leiharbeit: Um nicht in ein Abhängigkeitsverhältnis von einzelnen Leiharbeitskräften zu geraten, werden den Stammkräften die Kernaufgaben des jeweiligen Arbeitsbereiches übertragen. Für die Leiharbeiter ist dieses Verhaltensmuster jedoch gleichbedeutend mit Anerkennungsdefiziten. Denn wenn Leiharbeiter in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld nur die randständigen Routinearbeiten ausüben, sind ihre Chancen gering, im Einsatzbetrieb Anerkennung für ihre Arbeit und ihre Leistung zu erfahren.

Leiharbeit ist jedoch nicht nur in den gering qualifizierten Segmenten der Arbeitsgesellschaft mit einem erhöhten Prekaritätsrisiko verbunden. Zwar steigen mit den Qualifikationen der Leiharbeitskräfte auch die Verdienstmöglichkeiten in der Leiharbeit – in einigen hoch qualifizierten Bereichen übersteigen die Einkommen der Leiharbeiter sogar die ihrer festangestellten Kollegen -, so dass das Armutsrisiko zurückgeht. Aber aus unserer eigenen Forschung wissen wir, dass auch hoch qualifizierte und gut verdienende Leiharbeitskräfte unter dem kurzfristigen Zeithorizont ihrer Beschäftigung leiden. Investitionen wie der Kauf eines Hauses oder eines Autos, der von ihren festangestellten Kollegen wie selbstverständlich getätigt wird, werden „zurückgestellt“, weil angesichts der Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses eine mittel- und langfristige Zukunftsplanung nicht möglich ist. Auch hoch qualifizierte Ingenieure und Techniker werden als Leiharbeiter – immer in Relation zu ihrem Qualifikationsniveau – tendenziell für die standardisierten und unattraktiven Routinearbeiten in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld eingesetzt. Die Logik ist die gleiche wie beim Einsatz gering qualifizierter Leiharbeitskräfte: Die Einsatzbetriebe wollen ein möglichst hohes Maß an Unabhängigkeit von einzelnen Leiharbeitskräften gewährleisten. Dadurch wird auch den qualifizierten

Leiharbeitern eine positive Identifikation mit ihrer Tätigkeit erschwert. Und auch die Anerkennungschancen im Einsatzbetrieb sind damit blockiert. Für die tendenziell unbeliebten Routinearbeiten sind die Möglichkeiten, innerhalb der Einsatzbetriebe Anerkennung zu erfahren, naturgemäß beschränkt. Zudem stehen die betriebswirtschaftliche Logik des Einsatzes von Leiharbeitern und die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen des Gesetzgebers häufig in einem Spannungsverhältnis zueinander. Der betrieblichen Rationalität folgend werden den Leiharbeitern in den dynamischen, weiterbildungsintensiven Bereichen Weiterbildungschancen vorenthalten. Die Einsatzbetriebe setzen verständlicherweise alles daran, dass das durch Weiterbildungsmaßnahmen erworbene Know-How auch nach einer möglichen Abwanderung der Zeitarbeitskräfte im Einsatzbetrieb vorhanden bleibt. Während die Stammkräfte so ständig auf der Höhe des aktuellen Wissens in ihrem Arbeitsbereich bleiben, macht sich unter den Leiharbeitern ein diffuses Gefühl des „Abgehängtseins“ bemerkbar.

In der von uns entwickelten Typologie, die den subjektiven Umgang mit unsicherer Beschäftigung abbildet, findet sich die große Mehrzahl der befragten Leiharbeiter bei den „Hoffenden“ oder den „Realisten“ (Abbildung drei). Junge Leiharbeiter (Typ fünf) nehmen die Widrigkeiten und Benachteiligungen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis verbunden sind, in Kauf, weil sie auf den „Klebeffekt“ hoffen. Der Traum des jungen Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Je älter die Befragten sind und je weniger sich diese Hoffnung als real erwiesen hat, desto stärker ausgeprägt ist die Tendenz, sich mit der Unsicherheit zu arrangieren, zwischen Arbeitslosigkeit und prekären Jobs zu pendeln und „Techniken“ zu entwickeln, mit deren Hilfe man sich möglichst bis zur Rente durchschlagen kann. Bei diesen Verarbeitungsformen gilt es zu beachten, dass Leiharbeit die einzige sogenannte atypische Beschäftigungsform ist, die in ihrer großen Mehrzahl von Männern ausgeübt wird.

Nach diesen eher allgemeinen Vorbemerkungen wollen wir im Weiteren auf die Fragen eingehen, die an uns gerichtet wurden. Diese Expertise basiert auf einer Auswertung der Beschäftigungsstatistik des Landes Thüringens, der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur, auf eigenen Forschungsarbeiten zur Intensivnutzung von Leiharbeitern sowie auf einer eigenen Studie, die die Verbreitung und Funktion von Leiharbeitern in der optischen Industrie in Thüringen untersucht hat. Wir zeichnen aktuelle Entwicklungstrends der Leiharbeitern in Thüringen nach (II.) und präsentieren dann einige Schlussfolgerungen (III.). Die Darstellung orientiert sich an der Reihenfolge der Fragen, die an uns gerichtet wurden. Eine der Fragen

haben wir nicht aufgelistet, da wir sie auf Basis des uns vorliegenden Materials kurzfristig nicht seriös beantworten konnten.

<b>Abb. drei: (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie</b>
<b>Zone der Integration (80,6 %)</b>
1. <i>Gesicherte Integration</i> („Die Gesicherten“; 31,5 %)
2. <i>Atypische Integration</i> („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“; 3,1 %)
3. <i>Unsichere Integration</i> („Die Verunsicherten“; 12,9 %)
4. <i>Gefährdete Integration</i> („Die Abstiegsbedrohten“; 33,1 %)
<b>Zone der Prekarität (13,8 %)</b>
5. <i>Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration</i> („Die Hoffenden“; 3,1%)
6. <i>Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement</i> („Die Realistischen“; 4,8 %)
7. <i>Entschärfte Prekarität</i> („Die Zufriedenen“; 5,9 %)
<b>Zone der Entkoppelung (1,7 %)</b>
8. <i>Überwindbare Ausgrenzung</i> : („Die Veränderungswilligen“)
9. <i>Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration</i> („Die Abgehängten“)

Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die ich gem. mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt habe. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES Stadtbergen, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Tatjana Fuchs hat versucht, mit unserer Typologie zu rechnen. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9% der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

## II. Aktuelle Entwicklung der Leiharbeit

### 1. Allgemeine Entwicklung der Leiharbeit

Wie schon erwähnt, hat sich die Anzahl der Leiharbeitskräfte seit der Reform des AÜG 2003 mehr als verdoppelt: Mitte 2007 waren bundesweit über 730.000 Menschen als Leiharbeiter beschäftigt. Vor der Reform des AÜG 2003 betrug die Anzahl der im Jahresdurchschnitt eingesetzten Leiharbeiter noch nicht einmal 350.000. Im Vergleich mit der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsentwicklung wächst Leiharbeit stark überproportional. Auf dem Höhepunkt der Entwicklung Mitte 2006 entfielen statistisch betrachtet drei von vier neuen Stellen auf die Leiharbeitsbranche (Bundesagentur für Arbeit 2008: 12). Der Beschäftigungsaufbau konzentrierte sich vor allem auf Branchen des verarbeitenden Gewerbes wie der Metall- und Elektroindustrie. Viele Beobachter gehen jedoch davon aus, dass inzwischen der Höhepunkt erreicht wurde und sich das starke Wachstum in den nächsten Jahren abschwächen wird. Vor allem im Segment der Hilfstätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe scheint eine gewisse Sättigung erreicht zu sein. Die Verleihfirmen wenden sich auch aus diesem Grund stärker den qualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes zu. Allerdings wirkt sich zumindest in einigen westdeutschen Regionen der Fachkräftemangel auch auf die Verleihfirmen aus. So sind beispielsweise qualifizierte Ingenieure aufgrund der Arbeitsmarktlage für Verleihfirmen nur schwer zu rekrutieren. Noch entfällt der Löwenanteil an überlassenen Leiharbeitskräften jedoch auf Helfertätigkeiten und Facharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie (ca. 60 %).

**Tab. 1: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland und Thüringen: Leiharbeit absolut, Helferanteil, Index (2003=100)**

Thüringen								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Leiharbeit Gesamt <i>(2003=100)</i>	8.891 <i>87</i>	8.533 <i>83</i>	8.757 <i>85</i>	10.250 <i>100</i>	11.895 <i>116</i>	14.869 <i>145</i>	22.012 <i>215</i>	21.796 <i>213</i>
davon Helfer <i>(2003=100)</i>	1.998 <i>66</i>	2.122 <i>70</i>	2.463 <i>82</i>	3.017 <i>100</i>	3.858 <i>128</i>	5.534 <i>183</i>	8.961 <i>297</i>	9.385 <i>311</i>
Anteil Helfer	22,5 %	24,9 %	28,1 %	29,4 %	32,4 %	37,2 %	40,7 %	43,1 %
<i>Anteil Helfer an Gesamtbeschäftigung</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,2 %</i>	<i>2,5 %</i>	<i>2,7 %</i>	<i>2,8 %</i>	<i>3,3 %</i>	<i>3,3 %</i>

*Fortsetzung Tab. 1*

<b>Deutschland</b>								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Leiharbeit Gesamt <i>(2003=100)</i>	339.022 <i>104</i>	357.264 <i>109</i>	326.295 <i>100</i>	327.331 <i>100</i>	399.789 <i>122</i>	453.389 <i>139</i>	598.284 <i>183</i>	731.152 <i>223</i>
davon Helfer <i>(2003=100)</i>	100.364 <i>97</i>	98.040 <i>95</i>	929.67 <i>90</i>	103.302 <i>100</i>	128.664 <i>125</i>	145.730 <i>141</i>	202.131 <i>196</i>	250.653 <i>243</i>
Anteil Helfer	29,6 %	27,4 %	28,5 %	31,6 %	32,2 %	32,1 %	33,8 %	34,3 %

*Quelle: Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen.*

Die allgemeine Entwicklung der Leiharbeit in Thüringen haben wir bereits angesprochen. Seit der Reform des AÜG 2003 hat die Branche stark expandiert: 2004 um 16 %, 2005 um 25 % und 2006 um 48 %. Für 2007 liegen uns aktuell nur Zahlen für das erste Quartal vor. Aufgrund der saisonalen Schwankungen sind diese Zahlen nur bedingt aussagekräftig. Es ist davon auszugehen, dass die Branche auch 2007 und 2008, wenn auch mit reduzierter Geschwindigkeit, weiterwachsen wird. Darauf deuten auch die Ergebnisse unserer repräsentativen Untersuchung in den Betrieben der optischen Industrie des Landes hin. Nach einem starken Beschäftigungsaufbau beträgt die Leiharbeitsquote inzwischen 5,8 % (Stand: Frühjahr 2007). Damit liegt die Leiharbeitsquote in der thüringischen optischen Industrie über den bundesweiten Quoten der Vorreiterbranchen des verarbeitenden Gewerbes (3,8 %) und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (4,8 %).

## **2. Aktuelle Entwicklungstrends in den Einsatzbranchen**

Leiharbeit ist auch weiterhin ein Branchenphänomen. In den verschiedenen Einsatzbranchen wird das betriebliche Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit in höchst unterschiedlichem Ausmaß genutzt. Branchenschwerpunkte der gegenwärtigen Expansion sind das verarbeitende Gewerbe, die Nahrungsmittelindustrie und – mit Abstrichen – auch die unternehmensnahen Dienstleistungen (Bellmann/Kühl 2007: 14ff.). In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist die Leiharbeitsquote seit 2003 von 1,5 % auf 4,8 % (2006) angestiegen, im verarbeitenden Gewerbe stieg die Leiharbeitsquote im gleichen Zeitraum von 1,6 % auf 3,8 % und im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (Callcenter, IT-Services) von 0,8 % auf 1,5 %.

Die aktuelle Entwicklung in den Einsatzbranchen wird vor allem von zwei Trends geprägt: der zunehmenden Intensivnutzung und der andauernden Dominanz einfacher Hilfstätigkeiten. Vor allem in den Mittel- und Großbetrieben ab 150 Beschäftigten ist es seit der Liberalisierung des AÜG zu einer Ausweitung der Intensivnutzung der Leiharbeit gekommen. Entgegen der Beteuerungen der Verleihfirmen dominiert das Segment der einfachen Hilfstätigkeiten in der Produktion und im Dienstleistungsbereich nach wie vor das Geschäft der Arbeitnehmerüberlassung.

Aktuelle Untersuchungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels zeigen, dass das gegenwärtige Wachstum vor allem ein Wachstum der Intensivnutzung ist (Bellmann/Kühl 2007: 20). 2006 gehörte jeder zehnte von den Betrieben mit über 150 Beschäftigten, der Leiharbeit einsetzte, zur Kategorie der Intensivnutzer mit einem Leiharbeitsanteil von mindestens 20 % an der Gesamtbelegschaft. 2002 zählte nur jeder 50. Betrieb zu dieser Kategorie (Tab. 2). Die Anzahl der Leiharbeiter, die in intensiv nutzenden Betrieben eingesetzt werden, hat sich in diesem Zeitraum verdreifacht (von 80.000 auf 240.000), während im mittleren Segment nur eine Verdopplung zu verzeichnen war (98.000 auf 192.000). Damit wurde 2006 fast die Hälfte der Zeitarbeiter in einem intensiv nutzenden Betrieb eingesetzt (Bellmann/Kühl 2000: 17).

**Tab. 2: Nutzungsintensität: Nur Leiharbeit nutzende Betriebe**

	Betriebe ab 150 Beschäftigte		Betriebe ab 10 Beschäftigte	
	2002	2006	2002	2006
Geringe Nutzung (bis 5 %)	70,3 %	53,9 %	33,6 %	28,8 %
Mittlere Nutzung (5 % bis 20 %)	27,6 %	35,7 %	41,6 %	47,8 %
Intensive Nutzung (über 20 %)	2,1 %	10,4 %	24,8 %	23,4 %

*Quellen: Bellmann/Kühl (2007: 20) auf Basis des IAB-Betriebspanels.*

Zurückzuführen ist der Bedeutungszugewinn der Intensivnutzung zuallererst auf die veränderte Nutzung von Leiharbeit in Mittel- und Großbetrieben ab 150 Beschäftigten. Dies wird deutlich, wenn man die Entwicklung der Nutzungsintensitäten quer über alle Betriebsgrößen betrachtet (Tab. 3). Der Anteil der intensiv nutzenden Betriebe hat sich dann kaum verändert, er liegt bei knapp einem Viertel. Es sind vor allem die größeren Betriebe, in denen die Intensiv-

nutzung zugenommen hat und deren Entwicklung Einfluss auf die quantitative Entwicklung der Branche hat.

Zwar liegen uns für Thüringen keine branchenübergreifenden Daten über die Nutzungsintensitäten vor, aber eine von uns im Frühjahr 2007 in der optischen Industrie des Landes durchgeführte Untersuchung bestätigt die große Bedeutung der Intensivnutzung im Segment der Mittel- und Großbetriebe. Von den elf Betrieben, die über mindestens 150 Beschäftigte verfügen, zählen zwei zu den Intensivnutzern, sieben zu den mittleren Nutzern und nur zwei zu den geringen Nutzern mit einer Leiharbeitsquote von unter 5 %. Fünf von elf Betrieben weisen Leiharbeitsanteile von über 10 % auf. Auffällig ist, dass keiner der Betriebe mit über 150 Beschäftigten auf den Einsatz von Leiharbeit verzichtete. Auch wenn man alle Betriebe ab zehn Beschäftigte betrachtet, fällt der hohe Anteil der Betriebe auf, die mindestens eine mittlere Nutzungsintensität aufweisen können (Tab. 3). 71 % der Leiharbeit nutzenden Betriebe zählen zu den mittleren Nutzern, über 80 % der Leiharbeiter werden in diesen Betrieben eingesetzt.

**Tab. 3: Nutzungsintensitäten in der optischen Industrie Thüringens, Leiharbeit einsetzende Betriebe (alle Betriebsgrößen)**

	Unternehmen	Leiharbeitnehmer
weniger als 5 %	9 (26 %)	18 (3 %)
5 bis 20 %	24 (71%)	440 (82 %)
mehr als 20 %	1 (3 %)	80 (15 %)

*Quelle: Eigene Forschung.*

Trotz des starken Wachstums der Zeitarbeit und der wiederholten Bekundungen der Verleihfirmen, dass der Trend zur Überlassung qualifizierter Arbeitskräfte geht, ist bundesweit der Anteil des Helfersegments an der gesamten Arbeitnehmerüberlassung in den letzten Jahren weiter gestiegen: Lag der Anteil der Helfer an der gesamten Arbeitnehmerüberlassung 2002 noch knapp unter 30 %, ist er während der Expansion der Branche bis 2007 auf über 34 % gestiegen (Tab. 1). Noch auffälliger ist die Entwicklung in Thüringen. 2002 war der Anteil der Helfer in etwa auf dem Niveau des Bundes, seitdem ist er überproportional auf über 43 % angestiegen. Fast 40 % der in Thüringen als Helfer klassifizierten Tätigkeiten werden inzwischen mit Leiharbeitern besetzt, bundesweit sind dies mit 25 % etwas weniger. Insgesamt ist in Thüringen zwischen 2002 und 2007 der Anteil der Helfertätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung

tigung von 2,2 % auf 3,3 % angestiegen – während zugleich der Anteil verschiedener Facharbeitertätigkeiten zurückgegangen ist (vgl. Anhang).

**Tab. 4: Substitutionseffekte auf dem Arbeitsmarkt: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach ausgewählten Berufsgruppen, Veränderung 2003-2007; Leiharbeit, statistische Substitutionseffekte**

	Gesamtbeschäftigung		Leiharbeit		Substitutions- effekt
	2007	Differenz 2003-2007	2007	Differenz 2003- 2007	
Berufsordnung	712975	-21190	21796	11546	
26 Feinblechner, Installateure	9657	-753	832	+208	208
27 Schlosser	21201	+27	2008	+772	745
28 Mechaniker	15132	-401	295	+179	179
31 Elektriker	19595	-629	1191	+387	387
53 Hilfsarbeiter ohne Tätig- keitsangabe	23869	+5558	9385	+6368	810
74 Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	18935	+274	1777	+910	636
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	92278	-2787	1621	+389	389

Quelle: Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen.

Der statistische Substitutionseffekt errechnet sich aus einer absoluten Verschiebung zwischen regulärer Beschäftigung und Leiharbeit. Bei stabilem oder sinkendem Beschäftigungsvolumen in einer Berufsgruppe steigt die Anzahl der Leiharbeit (als Teilmenge der Gesamtbeschäftigung) oder sinkt zumindest langsamer als das Gesamtvolumen. Bei wachsendem Gesamtvolumen einer Berufsgruppe übersteigt das Wachstum absolut das der Gesamtbeschäftigung.

Vor allem in klassischen Facharbeitertätigkeiten ist es in Thüringen trotz eines massiven Stellenabbaus zu einem parallelen Ausbau der Leiharbeit gekommen (Tab. 4). Beispielsweise verringerte sich zwischen 2003 und 2007 nach den Daten der Beschäftigungsstatistik die Anzahl der Arbeitsplätze für Feinblechner und Installateure (Berufsordnung 26) um 753, trotzdem kam es parallel zu einem Ausbau der Leiharbeitsverhältnisse (als Teilmenge der Gesamtbeschäftigung) um 208. Statistisch sind somit 208 Beschäftigungsverhältnisse aus dem Bereich regulärer Beschäftigung in die Leiharbeit verschoben worden. Bei den Daten der Beschäftigungsstatistik handelt es sich um aggregierte Daten für das gesamte Landesgebiet, anhand der Daten können keine Aussagen über reale Substitutionseffekte auf der betrieblichen Ebene gemacht werden. An den Zahlen wird aber deutlich, dass es in klassischen Facharbei-



terberufen eine erhebliche Verschiebung von regulärer Beschäftigung zur Leiharbeit gegeben hat. Die einzige Berufsgruppe, die stark angewachsen ist, ist die der Hilfsarbeiter (53). Es spricht einiges dafür, dass zumindest einzelne Betriebe den Einsatz von Leiharbeit genutzt haben, Hilfsarbeiter auf Arbeitsplätze zu platzieren, die in der Vergangenheit Facharbeitern vorbehalten waren.

### **3. Beschäftigungsdauer und Überlassungszeitraum**

Trotz des Bedeutungsgewinns der Intensivnutzung in den letzten Jahren ist eine Verlängerung der Verweildauer anhand der vorliegenden Daten bisher nur in Ansätzen nachweisbar. Auswertungen der Zeitreihen des IAB-Betriebspanels beziehen sich in der Regel auf die Vertragslaufzeit mit der Verleihfirma. Jahrelang lag der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse, die länger als drei Monate dauern, konstant bei rund 40 % (Bellmann/Kühl 2007: 22). Sechs von zehn Leiharbeitsverhältnissen wurden vor dem Ablauf von drei Monaten wieder beendet. Erst 2007 ist der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse mit einer Laufzeit von über drei Monaten auf 45 % angestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2008: 10). Die immer noch vergleichsweise kurzen Vertragslaufzeiten sind zumindest zum Teil auf die Rekrutierungspraktiken der Verleihfirmen zurückzuführen: Diese rekrutieren potenzielle Leiharbeiter auf Vorrat, stellen sie aber erst ein, wenn eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem Einsatzbetrieb vorliegt (Kvasnicka 2003: 3, eigene Forschungsergebnisse). Aus der eigenen Forschung wissen wir zudem, dass auch in den intensiv nutzenden Betrieben, in denen Leiharbeiter zu einem festen Bestandteil der Belegschaft geworden sind, häufig die anfängliche Fluktuation sehr hoch ist. In den ersten Wochen der Einsatzzeit erfolgt eine rigide Selektion. Viele der Leiharbeiter verbleiben nur kurze Zeit im Einsatzbetrieb, weil sie entweder die geforderten Arbeitsleistungen nicht erbringen (Zurückstellung durch den Einsatzbetrieb) oder die Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb nicht akzeptieren (freiwilliges Ausscheiden). Auf diese Weise ergibt sich statistisch auch bei einem auf Dauer gestellten Leiharbeitseinsatz eine hohe Fluktuation.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung in der optischen Industrie Thüringens vom Frühjahr 2007 deuten auf verlängerte Verweildauern in den Einsatzbetrieben hin (Tab. 5). Nahezu die Hälfte aller Leiharbeitskräfte blieb länger als zwölf Monate in einem Einsatzbetrieb, im Durchschnitt betrug die Verweildauer 8 Monate.

**Tab. 5: Verbleibsdauer der Leiharbeiter in der optischen Industrie Thüringens**

Verbleibsdauer	Unternehmen	Mitarbeiter	Leiharbeiter
Weniger als 3 Monate	6 (22 %)	810 (15 %)	48 (11 %)
Zwischen 3 und 6 Monate	8 (30 %)	1559 (30 %)	113 (26 %)
6 bis 12 Monate	8 (30 %)	907 (17 %)	66 (15 %)
Mehr als ein Jahr	5 (19 %)	2003 (38 %)	202 (47 %)
Total	27	5279	429

Quelle: Eigene Forschung.

#### **4. Arbeitsmarktpolitische Effekte der Leiharbeit**

Die arbeitsmarktpolitischen Effekte der Leiharbeit sind umstritten. Gesicherte wissenschaftliche Kenntnisse liegen noch nicht vor, die bisherige Forschung lässt keine endgültigen Rückschlüsse zu (Jahn/Antoni 2006: 7, vgl. Promberger et al. 2006, Bellmann/Kühl 2007). Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ermöglicht vor allem eine Untersuchung des Beschäftigungsstatus vor und nach dem Leiharbeitsverhältnis. Auf den ersten Blick scheinen die Daten die behaupteten arbeitsmarktpolitischen Effekte zu bestätigen. Bundesweit wurden zwei Drittel der im ersten Halbjahr 2007 neu abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnisse mit Arbeitskräften geschlossen, die vorher erwerbslos waren (Arbeitsagentur 2008: 9). Im Zuge des Leiharbeitswachstums ist der Anteil der Leiharbeitskräfte schrittweise angestiegen, die vor ihrer Tätigkeit als Leiharbeiter erwerbslos waren (Antoni/Jahn 2006: 4). Auf den zweiten Blick wird jedoch deutlich, dass die Aussagen der Daten gar nicht so eindeutig sind. So geht der Anstieg des Anteils der Leiharbeitskräfte, die vor ihrem Einsatz erwerbslos waren, mit einem parallelen Rückgang des Anteils derjenigen einher, die vor ihrem Einsatz nicht erwerbstätig waren. Offensichtlich wandelt sich Leiharbeit von einer Beschäftigungsform, die vor allem von Nichterwerbstätigen wie Studierenden, Hausfrauen oder Rentnern für einen Zuverdienst genutzt wird, zu einer Beschäftigungsform, die immer stärker auch in den Kernbereichen der Wirtschaft eingesetzt wird. Weiterhin wird die arbeitsmarktpolitische Bilanz durch einen Rückgang des Anteils derjenigen getrübt, die nach ihrem Leiharbeitseinsatz anderweitig beschäftigt sind (von 32,6 auf 21,2%), während sowohl der Anteil derjenigen zunimmt, die nach dem Leiharbeitseinsatz erwerbslos sind, als auch derer, die ein weiteres Leiharbeitsverhältnis

aufnehmen (Antoni/Jahn 2006: 4). Insgesamt sind die Befunde gemischt, auf jeden Fall lassen sich die behaupteten „Klebeeffekte“ der Leiharbeit anhand dieser Zahlen nicht belegen.

Hier wird zukünftige Forschung ansetzen müssen. Wichtige Einflussfaktoren für die Übernahmechancen sind das Qualifikationsniveau der Tätigkeiten (die hohe Leiharbeitsquote bei den Hilfstätigkeiten spricht für Verdrängungseffekte in diesem Segment) und der Einsatztypus im Einsatzbetrieb. Unsere eigene Untersuchung in der optischen Industrie Thüringens hat gezeigt, dass die Übernahmechancen der Leiharbeitskräfte mit steigenden Qualifikationen zunehmen. Während in fast allen Betrieben, die Ingenieure und Facharbeiter als Leiharbeiter einsetzten, auch Übernahmen stattfanden, war dies in Betrieben nicht der Fall, in denen Leiharbeiter vor allem für Hilfstätigkeiten eingesetzt wurden (Tab. 6).

**Tab. 6: Übernahmen von Leiharbeitern in den Betrieben der optischen Industrie Thüringens**

	Unternehmen	Beschäftigte	Leiharbeiter	Übernahme*
Facharbeiter	12 (44 %)	1832 (35 %)	118 (28 %)	26 %
An- und Ungelernte	9 (33 %)	1902 (36 %)	126 (29 %)	12 %
Ingenieure und andere Akademiker	3 (11 %)	337 (6 %)	22 (5 %)	36 %
Alle Qualifikationsgruppen	3 (11 %)	1208 (23 %)	163 (38 %)	8 %
Summe	27	5279	429	

\*Anteil der Übernahmen innerhalb des letzten Jahres / aktueller Bestand von Leiharbeitnehmern

Daneben hat unsere eigene Forschung zur Intensivnutzung von Leiharbeit gezeigt, dass Betriebe mit dem Einsatz von Leiharbeit höchst unterschiedliche Ziele verfolgen. Die Übernahmechancen der Leiharbeiter sind vor allem davon abhängig, wie stark sie in die betrieblichen Arbeitsmärkte der Einsatzbetriebe integriert sind. Dort, wo Zeitarbeiter nur in den Randbereichen der Betriebe eingesetzt werden, um die Lohnkosten zu reduzieren, sind ihre Übernahmechancen folgerichtig gering. Die vom AÜG eröffneten Möglichkeiten der Lohnkostenreduktion werden zumindest in Einzelfällen von den Betrieben auch dazu genutzt, um reguläre Beschäftigung zu verdrängen.

Neben den beschriebenen „Klebeeffekten“ werden der Leiharbeit im arbeitsmarktpolitischen Diskurs zudem „Brückeneffekte“ zugeschrieben. Während sich die „Klebeeffekte“ auf eine direkte Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Einsatzbetrieb beziehen, zielen die „Brückeneffekte“ auf vergrößerte Arbeitsmarktchancen in Drittbetrieben. Auch hier

gibt es bislang kaum belastbare Forschungsergebnisse (Jahn/Antoni 2006). Eine ältere Studie, die mit Daten arbeitet, die vor der Liberalisierung des AÜG erhoben wurde, fand heraus, dass die Beschäftigung in der Leiharbeit die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen nicht signifikant erhöht (Kvasnicka 2003). Die Wahrscheinlichkeit, später ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, stieg durch die Annahme eines Leiharbeitsverhältnisses nicht an.

Insgesamt lassen sich die arbeitsmarktpolitischen Effekte, die der Leiharbeit von ihren Befürwortern zugeschrieben werden und die der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2003 zugrunde lagen, mit den vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht belegen. Vor allem gibt es bislang keine Anhaltspunkte dafür, dass die Öffnung des AÜG für eine materielle Schlechterstellung der Leiharbeiter positive arbeitsmarktpolitische Effekte mit sich gebracht hat. Stattdessen deuten unsere eigenen Forschungsergebnisse genauso wie die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung (Brehmer/Seifert 2008) darauf hin, dass Leiharbeitskräfte auch eingesetzt wird, um Stammebelegschaften zu ersetzen. Die im Zuge einer wirtschaftlichen Krise des Unternehmens reduzierte Stammebelegschaft wird bei einer Erholung der Auftragslage nicht wieder aufgebaut. Nicht selten werden sogar die in der Vergangenheit entlassenen Stammkräfte als Leiharbeitskräfte wieder eingestellt. Diese haben für das Unternehmen den Vorteil, in bereits in die betrieblichen Arbeitsläufe eingearbeitet zu sein.

Neben der Substitution der Stammebelegschaft der Einsatzbetriebe finden sich noch zwei weitere Wege der Verlagerung von Aufträgen und Produktionsabschnitten. Zum einen die Gründung konzerninterner Überlassungsfirmen und zum anderen die Auslagerung ganzer Fertigungsabschnitte. Einige Großkonzerne haben in den letzten Jahren konzerninterne Überlassungsfirmen gegründet – mit dem Ziel, die schwankende Arbeitsnachfrage innerhalb der Betriebe des Konzerns zu bewältigen. Bekannteste Beispiele sind die Deutsche Bundesbahn, VW und ThyssenKrupp. Im Einzelfall muss geprüft werden, ob es in diesem Zusammenhang zu Kündigungen in der Stammebelegschaft gekommen ist. Unsere Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass zumindest in Einzelfällen Stammkräften gekündigt worden ist, um sie als konzerninterne Leiharbeiter wieder einzustellen. Daneben gibt es auch Fälle, in denen Einsatzbetriebe ganze Fertigungsabschnitte an die Verleihfirmen auslagern. In unserer eigenen Forschung sind uns Fälle begegnet, in denen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes – vor allem aus der Automobilindustrie – ganze Produktionsstraßen an Verleihfirmen auslagern. In diesen Fällen findet die Fertigung zwar weiter im Einsatzbetrieb und in der Regel auch mit den Maschinen des Einsatzbetriebes statt, die Verleihfirma stellt jedoch nicht nur die gesamte

Belegschaft, sondern übernimmt auch die Organisation und Planung der Produktion. Ähnliche Fälle gibt es auch im Dienstleistungssektor, beispielsweise in der Callcenter-Branche. Einige Verleihfirmen haben Tochterfirmen gegründet, die mit eigenen Belegschaften ganze Aufträge für die Einsatzbetriebe abwickeln. Auch in diesem Fall arbeiten die Leiharbeiter in den Räumlichkeiten und mit der technischen Ausstattung des Einsatzbetriebes. Für die Verleihfirma bietet diese Art der „strategischen Arbeitnehmerüberlassung“ die Möglichkeit, den eigenen Anteil an der Wertschöpfungskette des Kunden zu erhöhen und das eigene Geschäft zu stabilisieren. Für die Auftraggeber sind vor allem die Möglichkeiten der Lohnkostenreduktion und Risikoexternalisierung attraktiv.

### **5. Die Lohn- und Gehaltsstruktur der Leiharbeitsbranche**

Aufgrund des im AÜG verankerten Tarifvorbehalts richtet sich die Entgeltstruktur in der Leiharbeitsbranche nach den existierenden Tarifverträgen (siehe Frage 11). Die Entgeltdifferenzen zwischen den Leiharbeitskräften und denen der Stammbeschaften hängen zuallererst von der Entgeltstruktur in der Einsatzbranche ab. Während in vielen Dienstleistungsbranchen durch den Einsatz von Leiharbeitern kaum direkte Lohnkostensparnisse realisiert werden können, stellt sich dies im verarbeitenden Gewerbe anders dar. Vor allem in der Metall- und Elektroindustrie, der Haupteinsatzbranche der Leiharbeitskräfte, finden sich markante Entgeltdifferenzen. Ein Blick auf die Stundengrundlöhne in der Metall- und Elektroindustrie Thüringens (Tab. 7) verdeutlicht dies. Selbst das Entgelt des DGB-BZA-Tarifvertrages, seines Zeichens der am höchsten dotierte Flächentarifvertrag in der Leiharbeit, unterschreitet den Grundlohn in der Entgeltgruppe zwei für Anlernertätigkeiten um 35 %. Die Effektivlöhne unterscheiden sich häufig sogar noch stärker. In der Regel partizipieren Leiharbeiter nicht – oder nur teilweise – an tariflich vereinbarten Zuschlägen für Mehr-, Nacht- und Wochenendarbeit oder anderen im Einsatzbetrieb üblichen Prämien und Leistungen. So erhalten regulär Beschäftigte ab der ersten Stunde Mehrarbeit einen Zuschlag, Zeitarbeiter erst ab der sechsten Stunde. Bundesweit ist es erst in einem Einsatzbetrieb (Stahlwerk Bous in Völklingen) gelungen, die Leiharbeiter materiell den Stammkräften vollständig gleichzustellen.

### **6. Das Prekaritätsrisiko der Leiharbeit**

Leiharbeit ist mit einem erheblichen Armutsrisiko verbunden. Die Armutsgefährdungsschwelle – 60 % des gewichteten Äquivalenzeinkommens – lag nach EUROSTAT-Daten 2006 für alleinstehende Personen bei 9.370 Euro und für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern bei 19.677 Euro. Die Entgelte für Hilfstätigkeiten ohne lange Anlernzeit liegen

in allen drei Flächentarifverträgen unter der Armutsgefährdungsschwelle für alleinstehende Personen. Selbst der Tarifvertrag mit den höchsten Stundenentgelten, der BZA-DGB-Tarifvertrag, garantiert Leiharbeitern in Thüringen bei einer während eines Kalenderjahres ununterbrochenen Vollzeitbeschäftigung (35 Wochenstunden)<sup>2</sup> nur ein Jahreseinkommen von knapp 9.000 Euro (8945 Euro). Die Entgelt-niveaus der beiden anderen Tarifverträge liegen sogar noch unter diesem Wert (IGZ: 8.901 Euro; CGZP: 8.328 Euro). In Thüringen sind über 40 % der Leiharbeiter als Helfer eingestuft, in diesem Segment ist das Armutsrisiko selbst im Falle ununterbrochener Tätigkeit hoch. Nur wenn in den Einsatzbetrieben betriebliche Zulagen existieren oder bezahlte Mehrarbeit in großem Umfang geleistet wird, können die Einkommen der Leiharbeiter, die als Helfer eingestuft sind, über der Armutsgefährdungsschwelle liegen. Allerdings sind derartige Zulagen eher die Ausnahme denn die Regel.

Auch als Facharbeiter eingestufte Leiharbeitskräfte sind einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Ihre tarifvertraglichen Jahreseinkommen überschreiten im Falle ununterbrochener Beschäftigung die Armutsgefährdungsschwelle für alleinstehende Personen nur geringfügig: 11.250 Euro (DGB-BZA-Tarifvertrag), 10.836 Euro (DGB-IGZ-Tarifvertrag) und 10.259 Euro (CGZP-AMP-Tarifvertrag). Zwar erhöhen sich die Steuerfreibeträge, wenn das Einkommen aus der Leiharbeit das einzige verfügbare Haushaltseinkommen in Mehrpersonenhaushalten ist, aber die oben genannte Armutsgefährdungsschwelle für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern kann mit einem Einkommen aus einem Leiharbeitsverhältnis nicht erreicht werden.

Wichtig ist, dass geringeren Löhne der Leiharbeitskräfte nicht zwangsläufig mit einer Verringerung der direkten Arbeitskosten für die Einsatzbetriebe einhergehen. Repräsentative Daten über die Verrechnungssätze, die von den Einsatzbetrieben pro geleisteter Arbeitsstunde an die Verleihfirmen gezahlt werden müssen, liegen nicht vor, sie sind das Ergebnis individueller Aushandlungen zwischen Einsatzbetrieb und Verleihfirma und reflektieren damit zum einen die Bedeutung des Kunden für die Verleihfirma und zum anderen die Situation auf dem externen Arbeitsmarkt.. Nach unseren Recherchen betragen sie das 1,5 bis 2,5fache des Bruttostundensatzes der Leiharbeitskräfte. In Ostdeutschland stellen Verrechnungspreise von 14 Euro und darunter für Helfertätigkeiten keine Seltenheit darstellen. In Westdeutschland liegen aufgrund der Arbeitsmarktlage die Verrechnungssätze ein wenig höher (16 bis 17 Euro).

---

<sup>2</sup> Die tarifliche Wochenarbeitszeit ist in den drei Flächentarifverträgen der Leiharbeit auf 35 Stunden festgelegt. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 151,67 Stunden. Der CGZP-Tarifvertrag definiert zusätzlich eine Jahresarbeitszeit von 1.820 Stunden. Mit allen drei Tarifverträgen wird ein Jahresarbeitszeitkonto etabliert.

## 7. Tarifverträge in der Leiharbeit

Grundsätzlich kommen in Thüringen die gleichen Tarifverträge zur Anwendung wie in den übrigen Bundesländern. Allerdings ist das tarifliche Feld in der Leiharbeitsbranche besonders unübersichtlich. Gegenwärtig gibt es allein drei Branchentarifverträge: Die DGB-Tarifgemeinschaft hat je einen Tarifvertrag mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossen, die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) einen mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP). Zwar existieren auch von juristischer Seite erhebliche Zweifel an der Tariffähigkeit der CGZP, bislang ist es jedoch noch zu keiner abschließenden Entscheidung gekommen (Süddeutsche Zeitung vom 5.2.2008).

Neben den Flächentarifverträgen existiert in der Leiharbeitsbranche auch noch eine große Anzahl von Haustarifverträgen, die die CGZP mit einzelnen Verleihfirmen geschlossen hat. Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass es inzwischen rund 150 solcher Haustarifverträge gibt (Süddeutsche Zeitung vom 5.2.2008). Ermöglicht wird die Unübersichtlichkeit durch die Regelung des AÜG, dass die Anwendung von Tarifverträgen ausreicht, anders als in anderen Branchen muss der Arbeitgeber (die Verleihfirma) nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sein, damit der entsprechende Tarifvertrag gültig wird. Entscheidend ist einzig und allein der Verweis auf den Tarifvertrag im individuellen Arbeitsvertrag des Leiharbeiters. In Einzelfällen werden sogar Haustarifverträge anderer Unternehmen zur Anwendung gebracht.

**Tab. 7: Stundensätze der Branchentarifverträge (Ost)**

Stundensätze/Euro	DGB-BZA-Tarifvertrag	DGB-IGZ-Tarifvertrag	CGZP-AMP-Tarifvertrag	<i>Metall- und Elektroindustrie Thüringen</i>
Hilfstätigkeiten (ohne Anlernzeit)	€ 6,42 (6,51)	€ 6,22 (6,42)	€ 5,77	10,14 € (E2)
Facharbeitertätigkeiten (mindestens 3-jährige Berufsausbildung)	€ 8,62 (8,75)	€ 8,20 (8,40)	€ 7,63	11,29 € (E5)

Quelle: Tarifverträge BZA, IGZ, AMP.

In der Tab. 7 werden die Stundensätze der drei Branchentarifverträge für zwei Tätigkeitsgruppen miteinander verglichen: Zum einen Hilfstätigkeiten ohne Anlernzeit und zum anderen Facharbeitertätigkeiten mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung. Die beiden Entgeltgruppen wurden zum Vergleich ausgewählt, weil ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung

in der Leiharbeit besonders hoch ist. Jeder dritte Leiharbeiter (34 %) wird in Deutschland unabhängig von seinem Qualifikationsstand für einfache Hilfstätigkeiten eingesetzt, weitere 26 % werden in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt (Financial Times Deutschland, 27.09.2007). Deutlich wird ein Tarifgefälle zwischen den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Tarifvertrag der CGZP-Tarifgemeinschaft.

Die tariflich festgelegten Stundensätze (Tarifgebiet Ost) für einfache Hilfstätigkeiten ohne Anlernzeit reichen von 6,42 Euro (DGB-BZA), 6,22 Euro (DGB-IGZ) bis zu 5,77 Euro (CGZP-AMP). Zudem erhöht sich in den beiden DGB-Tarifverträgen das Stundenentgelt nach einer ununterbrochenen, neunmonatigen Einsatzdauer in einem Einsatzbetrieb auf 6,51 Euro (BZA) bzw. 6,42 Euro (IGZ). Auch bei Tätigkeiten, die eine dreijährige Facharbeiterausbildung erfordern, zeigt sich ein Gefälle: 8,62 Euro (DGB-BZA), 8,20 Euro (DGB-IGZ) und 7,63 Euro (CGZP-AMP). Mit zunehmender Einsatzdauer nimmt auch bei Facharbeitertätigkeiten das Gefälle zu. Nach einer ununterbrochenen, neunmonatigen Einsatzzeit in einem Entleihbetrieb steigt der Stundensatz beim DGB-BZA-Tarifvertrag auf 8,75 Euro und beim DGB-IGZ-Tarifvertrag auf 8,40, während der Stundensatz beim CGZP-Tarifvertrag unverändert bei 7,63 Euro bleibt.

Über die Stundensätze in den Haustarifverträgen, die von der CGZP geschlossen werden, liegen keine sicheren Daten vor, da diese – anders als die Branchentarifverträge – nicht veröffentlicht werden. Berichte betroffener Leiharbeiter deuten darauf hin, dass diese die Entgelt-niveaus der Branchentarifverträge zum Teil weit unterschreiten. Stundensätze von unter 5 Euro scheinen keine Seltenheit zu sein (z. B. Report Mainz vom 10.12.2007).

Die Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses macht die Leiharbeiter verwundbar. Die „Abmeldung“, d. h. das Zurückschicken an die Verleihfirma, schwebt wie ein Damokleswert permanent über ihnen. Sie arbeiten auf Abruf und müssen ständig damit rechnen, im Einsatzbetrieb nicht mehr benötigt zu werden. Gerade die für einfachen Hilfstätigkeiten überlassenen Leiharbeiter, die mit einem Anteil von über 43 % das mit Abstand größte Kontingent ausmachen, sind aus der Perspektive des Einsatzbetriebes schnell austauschbar. Leiharbeiter werden jedoch nicht nur durch eine latente „Ausgrenzungsdrohung“ diszipliniert, auch das „Integrationsversprechen“ der Leiharbeit wirkt in diese Richtung. Ein großer Teil von ihnen hofft auf eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Einsatzbetrieb („Klebeffekt“). Diese Beschäftigte tun sprichwörtlich fast alles, um ihre Übernahmechancen zu erhöhen. Die



Disziplinierungseffekte durch den Einsatz von Leiharbeit als prekärer Beschäftigung beschränken sich jedoch nicht nur auf die Leiharbeiter selbst. Unsere eigenen Forschungen haben gezeigt, dass die Prekarität der Leiharbeit auch auf die formal geschützten Stammkräfte zurückwirken kann (Dörre 2006b). Angesichts der Leiharbeitskräfte, die die gleichen Tätigkeiten zu wesentlich schlechteren Konditionen ausüben, beschleicht die Stammkräfte ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit, das die „Produktion von gefügigen Arbeitskräften“ erleichtert.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 hat die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für in ihrem Betrieb eingesetzte Leiharbeiter gestärkt. Nach einer dreimonatigen Einsatzzeit sind die Leiharbeiter seither berechtigt, an den Betriebsratswahlen teilzunehmen. Erste Untersuchungen zeigen jedoch, dass bislang nur ein kleiner Teil der Betriebsräte die Interessenvertretung der Leiharbeiter als eine ihrer Kernaufgaben wahrnimmt: Häufig werden weder die bestehenden Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen in Anspruch genommen noch die genauen Inhalte der Arbeitsverträge geprüft (Wassermann/Rudolph 2007, Promberger et al. 2006: 137ff.). Die Folge ist, dass das Wissen der Betriebsräte über die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeiter begrenzt ist. Ein wichtiger Grund für diese Probleme ist, dass die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zwar die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte gestärkt hat, aber die Ressourcenausstattung gleichgeblieben ist. Leiharbeiter zählen bei der Berechnung der Betriebsratsgröße und der Anzahl der Freistellungen nicht mit. Gerade in intensiv nutzenden Betrieben wird dies zu einem Problem für die praktische Betriebsratsarbeit: Durch den hohen Anteil der Leiharbeiter sieht sich ein zahlenmäßig kleines Betriebsratsgremium mit komplexen Aufgaben und Problemen konfrontiert.

### **8. Mitbestimmung in der Leiharbeit**

Repräsentative Daten über die Verbreitung von Betriebsräten in Verleihfirmen liegen uns weder für das Bundesgebiet noch für Thüringen vor. Allerdings gehört die Leiharbeitsbranche weitgehend zu den „weißen Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung. Nur in einer kleinen Handvoll von Betrieben existieren funktionierende Betriebsratsstrukturen. Von den großen, bundesweit operierenden Verleihfirmen verfügt nur randstad über flächendeckende Betriebsratsstrukturen. Bei den anderen großen Verleihfirmen wie Adecco, I.K. Hoffmann oder Tuja existieren hingegen nur regional beschränkte Betriebsratsgremien. Eine effektive Interessenvertretung der Leiharbeiter durch die Betriebsräte in den Verleihfirmen wird zudem durch die Tatsache erschwert, dass die Leiharbeiter in den Verleihfirmen kaum präsent sind. Ihr Arbeitsort ist der Einsatzbetrieb, in der Verleihfirma sind sie allenfalls in den verleihfreien Zei-

ten zwischen zwei Einsätzen anzutreffen. Folgerichtig bestehen die meisten Betriebsratsgremien aus Personaldisponenten der Verleihfirmen, die den Leiharbeitern zugleich als Repräsentanten des Arbeitgebers gegenüberreten.

Die existierenden Betriebsräte der Verleihfirmen kritisieren vehement das Verhalten der sogenannten „schwarzen Schafe“ der Branche, d. h. der Verleihfirmen, die den CGZP-Flächentarifvertrag oder gar entsprechende Haustarifverträge anwenden. Diese „schwarzen Schafe“ bringen die gesamte Branche in Verruf, so die Argumentation. In der Tat ist es so, dass die CGZP-Tarifverträge vor allem von Verleihfirmen ohne Betriebsrat angewendet werden. Vergleicht man jedoch nur die Arbeits- und Einsatzbedingungen der Leiharbeiter miteinander, die von Verleihfirmen im Rahmen der Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft überlassen werden, dann sind zumindest Zweifel angebracht, ob es tatsächlich signifikante Unterschiede zwischen betriebsrätlich organisierten Verleihfirmen und solchen ohne Betriebsratsvertretung gibt. Die bisherige Forschung kann dazu keine belastbaren Aussagen treffen.

Zur Existenz von Betriebsräten in den thüringischen Entleihbetrieben liegen leider keine spezifischen Daten vor. Auswertungen des IAB-Betriebspanels von 2006 haben jedoch ergeben, dass in ostdeutschen Betrieben, die Leiharbeit einsetzen, überproportional häufig Betriebsräte existieren. In 28,9 % der ostdeutschen Betriebe mit Leiharbeitern existiert auch ein Betriebsrat, bei den Betrieben ohne Leiharbeit beträgt dieser Anteil nur knapp 7 %. Am Häufigsten existieren Betriebsratsstrukturen (53,1 %) in Betrieben, die Leiharbeit nur in geringem Umfang einsetzen (bis 5 % der Belegschaft; Bellmann/Kühl 2007: 47). Allerdings sollte man diese Daten nicht überbewerten. Leiharbeit ist vor allem ein Phänomen von Mittel- und Großbetrieben. In Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten findet sich Leiharbeit dagegen seltener. Da mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrats steigt, ist davon auszugehen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Erklärung auf einen Betriebsgrößeneffekt entfällt.

Aus unserer eigenen Forschung wissen wir, dass es hinsichtlich der Existenz von Betriebsräten in den Einsatzbetrieben starke Branchenunterschiede gibt. Während in der Metall- und Elektroindustrie wie in der gesamten Bundesrepublik in fast allen Betrieben Betriebsratsstrukturen existieren, gehören Betriebsräte im kleinbetrieblich geprägten Dienstleistungssektor eher zur Ausnahme. Die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeiter in den von uns untersuchten Betrieben mit Betriebsrat unterscheiden sich erheblich. Während einige Be-

etriebsräte die Vertretung der Interessen der Leiharbeiter für sich als eigenes betriebspolitisches Handlungsfeld entdeckt haben und zum Teil auch Verbesserungen der konkreten Arbeits- und Entgeltbedingungen erreichen konnten, verhalten sich Betriebsräte in anderen Betrieben erheblich defensiver. Viel hängt allerdings davon ab, welche Ziele die Unternehmensleitung mit dem Einsatz von Leiharbeit verfolgt. Besonders gering ist der Handlungsspielraum der Interessenvertretungen in den Betrieben, in denen Leiharbeiter vorrangig eingesetzt werden, um bestehende Tarifverträge zu umgehen und die Lohnkosten zu reduzieren.

### ***9. Weiterbildung in der Leiharbeit***

Zu den Ausbildungsmaßnahmen gibt es bisher keine repräsentativen Daten. Allgemein gilt, dass die Verleihfirmen aus eigenen Stücken wesentlich geringere Investitionen in die betriebliche Weiterbildung der Leiharbeitskräfte tätigen, als dies vom Gesetzgeber aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten erhofft war. Auch große, renommierte und betriebsrätlich organisierte Verleihfirmen nutzen das Jahresarbeitszeitkonto, das von den Flächentarifverträgen eingerichtet wird, um verleihfreie Zeiten zu überbrücken. Die Qualifizierungsmaßnahmen der Verleihfirmen beschränken sich überwiegend auf kurze Schulungen im Bereich der Informationsverarbeitung (Computerbedienung, Textverarbeitung; Bolder et al. 2005). Aus der Geschichte der Leiharbeitsbranche in den USA ist bekannt, dass Verleihfirmen immer dann in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten investiert haben, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen in den Einsatzbranchen dies notwendig machten.

### III. Schlussfolgerungen

In der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) von 2003 wurden *flexibilitäts-*politische und *arbeitsmarktpolitische* Zielsetzungen miteinander verbunden. Durch die Deregulierung der Einsatzbedingungen der Leiharbeit (Wegfall der Begrenzung der Überlassungshöchstdauer und des besonderen Befristungsverbots) sollte die Flexibilität deutscher Unternehmen gesteigert werden. Leiharbeit soll durch die „Neutralisierung“ des Kündigungsschutzes einen Beitrag zur Erhöhung der „Atmungsfähigkeit“ deutscher Unternehmen leisten, so die Intentionen der Hartz-Kommission (2002: 42). Daneben wurden mit der Deregulierung der Leiharbeit jedoch auch arbeitsmarktpolitische Hoffnungen verbunden:

„Im europäischen Vergleich ist der Markt für Zeitarbeit in Deutschland unterentwickelt. Hier besteht ein hohes Beschäftigungspotenzial. Unter der Bedingung von Tarifverträgen wird der Markt für Zeitarbeit dereguliert.“ (Kommission 2002: 42)

Leiharbeit sollte nicht zuletzt für die gering qualifizierten Arbeitslosen eine „Brücke“ in den ersten Arbeitsmarkt darstellen. Es waren gerade die arbeitsmarktpolitischen Motive, die den Gesetzgeber dazu bewegten, das Gleichstellungsgebot im AÜG (§9) unter Tarifvorbehalt zu stellen und damit der lohnpolitischen Unterwanderung der im Einsatzbetrieb üblichen Arbeits- und Entgeltbedingungen Tür und Tor zu öffnen.

Nach mehreren Jahren der Expansion der Leiharbeitsbranche ist es an der Zeit eine erste Bilanz zu ziehen. Flexibilitätspolitisch scheint die Reform ein voller Erfolg gewesen zu sein, anders kann man die hohen Wachstumswahlen kaum interpretieren. Einsatzbetriebe aus nahezu allen Branchen greifen auf Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument zurück – sei es um kurzfristige Auftragsspitzen abzuwickeln oder um kurzfristigen Personalausfall auszugleichen. Die arbeitsmarktpolitische Bilanz fällt hingegen weitaus weniger eindeutig aus. Den vielen in der Leiharbeitsbranche geschaffenen Arbeitsplätzen steht das hohe Armuts- und Prekaritätsrisiko der Leiharbeit gegenüber. Die Entgelte eines erheblichen Teils der Leiharbeiter liegen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle für alleinstehende Personen, die Unsicherheit ihres Beschäftigungsverhältnisses macht die Leiharbeiter – allen voran die gering qualifizierten unter ihnen – verwundbar. Zudem deutet der überdurchschnittlich hohe Anteil der für Hilfstätigkeiten überlassenden Leiharbeitskräfte in Thüringen (43 %) in Verbindung mit dem parallelen Anstieg des Anteils dieser Berufsgruppe an der Gesamtbeschäftigung (seit 2003 von 2,2 % auf 3,3 %) darauf hin, dass heimische Betriebe nicht nur reguläre Beschäftigung mit Leiharbeit ersetzen, sondern zugleich Facharbeitsplätze missbräuchlich als Hilfstätigkeiten klassi-

fiziert werden, um die großen Differenzen der unterschiedlichen tarifvertraglichen Entgelt-niveaus auszunutzen. Ermöglicht werden derartige Praktiken durch die hohe Verfügbarkeit arbeitsloser Facharbeiter in vielen Regionen des Landes.

Zugleich ist die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der Leiharbeit zumindest umstritten. Die erhofften „Klebe-“ und „Brückeneffekte“ lassen sich bislang wissenschaftlich seriös nicht nachweisen. Zwar mag es eine Reihe positiver Einzelfälle geben; im statistischen Mittel sind solche Effekte hingegen bislang nicht belegt. Statt dessen spricht einiges dafür, dass vor allem im Segment der für Hilfstätigkeiten eingesetzten Leiharbeitskräfte – unabhängig von deren Qualifikationen – die Übernahmekancen und damit auch die Rückkehrchancen in den ersten Arbeitsmarkt eher gering sind. Gerade in den intensiv nutzenden Betrieben ist Leiharbeit immer häufiger ein dauerhafter Bestandteil der Betriebsorganisation. Unserer Ansicht nach sollten vier Maßnahmebündel in Angriff genommen werden, um das Armuts- und Prekaritätsrisiko der Leiharbeit zu verringern und die Missbrauchsmöglichkeiten einzuschränken – ohne die flexibilitätspolitischen Vorteile der Leiharbeit zu opfern.

1. Ein *Mindestlohtarifvertrag* würde das Armutsrisiko der Leiharbeit verringern. Aktuell liegt das Entgelt-niveaus eines großen Teils der im Bundesland eingesetzten Leiharbeiter unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle für alleinstehende Personen. Ein tarifvertraglich vereinbarter Mindestlohn würde zudem die Haustarifverträge der CGZP außer Kraft setzen, die die Niveaus der Flächentarifverträge zum Teil weit unterschreiten. Ein Mindestlohtarifvertrag (ein entsprechendes Entgelt-niveau vorausgesetzt) ist in der Lage, das Armutsrisiko der Leiharbeit erheblich zu reduzieren. Als willkommener Nebeneffekt reduziert ein Mindestlohn die Anreize für Einsatzbetriebe, Arbeitsplätze missbräuchlich als „Hilfstätigkeiten“ zu klassifizieren, obwohl diese mit klassischen Facharbeitsanforderungen verbunden sind.
2. Eine *zeitliche Beschränkung des Tarifvorbehalts* des AÜG. Der Gesetzgeber sollte dafür Sorge tragen, dass im Falle langfristiger Einsätze in einem Einsatzbetrieb die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeiter schrittweise an in dem Einsatzbetrieb üblichen Bedingungen angeglichen werden. Auf diese Weise werden die Anreize reduziert, reguläre Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitern zu besetzen, um die Lohnkosten zu reduzieren. Leiharbeit stellt ein legitimes Flexibilisierungsinstrument dar, darf aber nicht ein Instrument zur Aushebelung bestehender Tarifverträge sein. Wenn Leiharbeiter dauerhaft in einem Einsatzbetrieb

eingesetzt werden (über 12 Monate), gibt es keinen Grund, ihre Arbeits- und Entgeltbedingungen nicht an die der festangestellten Stammkräfte anzugleichen.

3. Die *Stärkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten* der Leiharbeiter in den Einsatzbetrieben. Vor allem in den intensiv nutzenden Einsatzbetrieben mit einem Leiharbeitsanteil von mindestens 20 % fehlt es den Betriebsräten an den erforderlichen Ressourcen für eine wirksame Interessenvertretung der Leiharbeiter. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 zählen Leiharbeiter nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit zwar zur wahlberechtigten Belegschaft der Einsatzbetriebe, aber sie werden weder bei der Berechnung der Betriebsratsgröße noch der Anzahl der Freistellungen mitgezählt. In Betrieben mit einem Leiharbeitsanteil von 20 % oder höher fehlt es den Betriebsräten aus diesem Grund an den personalen und finanziellen Ressourcen. Der Gesetzgeber ist gefordert, gerade in den intensiv nutzenden Betrieben die Position der Betriebsräte zu stärken. Ein mit den notwendigen Ressourcen ausgestatteter Betriebsrat ist der wirksamste Schutz gegen missbräuchliche Eingruppierungen. Somit stellt die Gewährleistung einer wirksamen Interessenvertretung im Einsatzbetrieb einen wichtigen Schritt zur Reduzierung des Prekaritätsrisikos der Leiharbeit dar.
4. Der Gesetzgeber sollte dafür Sorge tragen, dass die Leiharbeiter in den verleihfreien Zeiten *Qualifizierungsmaßnahmen* angeboten bekommen. Hier sind die Verleihfirmen stärker in die Pflicht zu nehmen, in der Vergangenheit sind sie ihrer Verantwortung nicht immer gerecht geworden. In den Einsatzbetrieben erhalten die Leiharbeiter naturgemäß nur das erforderliche Mindestmaß an Qualifizierungsmaßnahmen. Eine Intensivierung der Qualifizierungsmaßnahmen ist jedoch dringend geboten, wenn die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen nicht dauerhaft verfehlt werden sollen.

## Literatur

- Bode, Ingo/Brose, Hans-Georg/Voswinkel, Stephan (1994): Die Regulierung der Deregulierung. Zeitarbeit und Verbände Strategien in Frankreich und Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bolder, Axel/Nävecke, Stefan/Schulte, Sylvia (Hg.): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden: VS- Verlag.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI-Mitteilungen, i.E.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Branchen und Berufe in Deutschland: Zeitarbeit 1997 – 2007, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Kühl, Alexander (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Düsseldorf: HBS.
- Brinkmann, Uli/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Dörre, Klaus (2006a): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Schwerpunktheft Arbeitsmarkt und Beschäftigung – Unsicherheit in sich globalisierenden Arbeitsgesellschaften. 15. Jahrgang. Heft 3. Stuttgart: Lucius, S. 183-191.
- Dörre, Klaus (2006b): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41. 4. Oktober 2006: S. 7-14.
- Jahn, Elke J./Antoni, Manfred (2006): Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum aber kurze Beschäftigungsdauer, in: Bundesarbeitsblatt 12/2006: 4-9.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin.
- Kvasnicka, Michael/ Werwatz, Axel (2003): Lohneffekte der Zeitarbeit; in: DIW-Wochenbericht 49: 1-10 .
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg: IAB-Forschungsbericht.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Düsseldorf: HBS.

*Anhang: Beschäftigungsentwicklung (jährliche Veränderungen in Prozent): Ausgewählte Berufe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, davon Leiharbeit*

	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		Summe 2000-2007	
	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA	Ges	LA
<b>Berufsordnung</b>	<b>-3,0</b>	<b>-4,0</b>	<b>-3,8</b>	<b>2,6</b>	<b>-2,9</b>	<b>+17,0</b>	<b>-2,4</b>	<b>+16,0</b>	<b>-1,9</b>	<b>+25,0</b>	<b>+3,8</b>	<b>+48,0</b>	<b>-2,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>-12,0</b>	<b>+145,1</b>
26 Feinblechner, Instal- lateure	-11,6	-17,4	-11,0	-13,4	-6,5	-2,3	-4,1	+11,2	-2,7	14,4	+5,5	+17,9	-5,8	-11,1	-31,7	-6,9
27 Schlosser	-3,0	+2,1	-4,0	-8,2	-4,4	-5,9	-1,1	+4,4	-0,8	17,9	+6,0	+43,7	-3,7	-8,1	-10,9	+43,2
28 Mechaniker	-1,6	-2,8	-2,7	-15,3	-1,0	0,0	-2,4	0,0	-0,9	10,3	+3,3	+91,4	-2,5	20,4	-7,6	+109,2
31 Elektriker	-4,1	+1,6	-4,2	-6,3	-4,1	+ 12,1	-1,7	+17,9	-2,3	11,3	+2,1	+14,9	-1,1	-1,7	-14,6	+58,2
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	-1,8	+6,2	-2,4	+16,1	7,8	+22,5	+4,0	+27,9	+2,1	+43,4	+22,9	+61,9	-0,1	+4,7	+34,8	+369,7
74 Lagerverwalter, La- ger-/Transportarbeiter	-2,9	-14,6	-3,0	+4,5	-1,6	+ 9,3	-1,0	+26,5	-1,6	9,8	+4,9	+33,3	-0,7	+10,6	-6,0	+99,9
78 Bürofach-, Bürohilfs- kräfte	-1,4	-11,3	-2,4	-0,2	-1,4	+45,1	-1,2	-1,5	-2,1	2,2	+0,9	+17,8	-0,6	+10,9	-8,0	+69,0

*Quelle: Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen.*

Ges = Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung inklusive Leiharbeit.



## WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA

Erschienenene (#) und geplante (\*) Ausgaben

(Stand: Mai 2008):

- # 1/2007 **Dörre, K.:** Entsteht eine "neue Unterschicht"? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik
- # 2/2007 **Martens, B.; Bluhm, K.:** „Shareholder Value“ ohne Aktionäre? Diffusion und mögliche Folgen wertorientierter Unternehmenssteuerung im industriellen Mittelstand
- # 3/2007 **Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.:** Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen
- # 4/2007 **Brinkmann, U.:** "Sick society" and "Buschzulage" - Images of the transformation
- # 5/2008 **Dörre, K.; Holst, H.; Thieme, C.:** Leiharbeit in Thüringen – Eine Bestandsaufnahme
  
- \* **Brinkmann, U.:** Intrapreneurship: Promises, Ambiguities and Limitation
- \* **Dörre, K.:** Jena – Leuchtturm auf unsicherem Fundament? Fünfzehn Thesen der Arbeitsgruppe Regionale Ökonomie am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie
- \* **Arbeitsgruppe Strategic Unionism** (Brinkmann, U.; Choi, H. L.; Detje, R.; Dörre, K.; Holst, H.; Karakayali, S.; Neis, M.; Schmalstieg, C.; Candeias, M.; Röttger, B.): Revitalisierung von Gewerkschaften: Aus der Krise zur Erneuerung? 16 Thesen

### Impressum

#### WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA

ISSN 1864-7588

© 2008 Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie,  
Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Postanschrift: D-07737 Jena, Besucheranschrift: Carl-Zeiss-Str. 2, D-07743 Jena  
Telefon: +49 3641 9 45520, Fax: +49 3641 9 45522  
Internetauftritt des Lehrstuhls: <http://www.uni-jena.de/LSDoerre.html>

Die Reihe WPESJ wird elektronisch publiziert und steht seit ihrem Erscheinen 2007 zum PDF-Download kostenlos zur Verfügung: <http://www.uni-jena.de/WPESJ.html>

Es gilt der Autorenvorbehalt.