



Projekt  
Gute Arbeit | Vorstand

## Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“



# Prekäre Arbeit

Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

[www.igmetall-zoom.de](http://www.igmetall-zoom.de) | <http://extranet.igmetall.de>



- Herausgeber** ..... Industriegewerkschaft Metall Vorstand, Projekt Gute Arbeit  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main  
Tel. 069/ 6693 2223, Fax 069/ 6693 2203  
www.igmetall.de/gutearbeit, ags@igmetall.de
- Verantwortlich** ..... Wolfgang Rhode
- Text** ..... Tatjana Fuchs, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen  
Michaela Böhm, Journalistin, Frankfurt am Main
- Redaktion** ..... Klaus Pickshaus, IG Metall, Projekt Gute Arbeit  
Werner Feldes, IG Metall, Projekt Gute Arbeit  
Frank Walensky-Schweppe, Hamburg
- Bildnachweis** ..... Walensky (Titel) unter Verwendung eines Fotos der DaimlerChrysler AG
- Grafik/Satz** ..... LingoVision Hamburg
- Druck** ..... BWH GmbH Medien Kommunikation, Hannover
- Auflage** ..... Erste Veröffentlichung im Oktober 2006
- Copyright** ..... IG Metall, Frankfurt am Main
- Produktnummer** ..... 8746-14229
- Unterstützung** ..... Diese Arbeitshilfe basiert auf dem Projekt „Arbeit und Prekarität. Ermittlung der Regulierungserfordernisse bei atypisch Beschäftigungsverhältnissen“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde (Projektnummer: 2005-722-3).

## Inhalt

	Vorwort .....	2			
<b>1</b>	Einleitung.....	3	<b>4</b>	Ein Blick über den nationalen Tellerrand: Ansatzpunkte zur Regulierung atypischer Arbeitsverhältnisse .....	35
	1.1 Zielsetzung des Projekts.....	3			
	1.2 Problemstellung: Wann ist Arbeit prekär?.....	3	<b>5</b>	Regulierungserfordernisse und Ansatzpunkte zum Handeln .....	39
	1.3 Aufbau des Berichts.....	4		5.1 Equal pay und Equal treatment.....	39
<b>2</b>	Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse .....	7		5.2 Tarifliche Regelungen: Flexibilität ohne Lohndumping.....	41
	2.1 Die Beschäftigungslandschaft verändert sich.....	7		5.3 Betriebliche Regulierungsansätze .....	43
	2.2 Leiharbeitsverhältnisse .....	8		5.4 Mobilisierung ist nötig und möglich....	47
	2.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	12		5.5 Zusammenarbeit von Betriebsräten....	50
	2.4 Geringfügige Beschäftigung (Minijobs) .....	14	<b>6</b>	Ausblick .....	51
	2.5 Fazit: Begründung der gesetzlich und betrieblich geförderten Entwicklung der Beschäftigungs- verhältnisse .....	15	<b>7</b>	Anhang.....	53
<b>3</b>	Was ist das „Prekäre“ an der Arbeit inatypischen Beschäftigungsverhältnissen? .....	21		7.1 Material .....	53
	3.1 Arbeit und Einkommen .....	21		7.2 Verwendete Literatur .....	53
	3.2 Arbeit und Unsicherheit .....	24		Arbeitskreise „Menschen in Zeitarbeit“ in der IG Metall.....	54
	3.3 Arbeit und Arbeitsbedingungen.....	26			
	3.4 Arbeit im Umfeld von prekärerer Beschäftigung .....	31			

## Vorwort

Unternehmen geben vor, Leiharbeiter/innen einsetzen zu müssen, um Produktionsspitzen abzufangen. Dagegen wäre nicht einmal viel einzuwenden, wenn sie genauso entlohnt würden wie die fest Beschäftigten. Zu beobachten ist jedoch, dass viele Betriebe Leiharbeiter/innen nicht nur als Personalressourcen nutzen, sondern sie ebenso als Lohndrücker gegenüber der Stammebelegschaft einsetzen. Damit geraten die Leiharbeiter/innen in eine äußerst prekäre Situation: Sie werden schlechter bezahlt als die fest Beschäftigten, die Löhne sind kaum existenzsichernd. Gleichzeitig werden sie missbraucht, um die Stammebelegschaft unter Druck zu setzen und ihr abzupressen, was einst von Gewerkschaften erkämpft wurde. Unternehmen verfolgen zunehmend die Strategie, feste, tariflich bezahlte Arbeitsplätze durch unsichere und prekäre Jobs zu ersetzen. Das ist eine klare Ansage der Unternehmen gegen Beschäftigungssicherheit und Branchentarifverträge. Wir werden jedoch nicht hinnehmen, dass Beschäftigte – hier die Stamm- und dort die Randbelegschaft – gegeneinander ausgespielt werden.


Die vorliegende Arbeitsmappe analysiert zum einen die Arbeitsbedingungen prekär Beschäftig-

ter und zeigt auf, wie sie zunehmend abgedrängt werden in unsichere Beschäftigungsverhältnisse, mit deren Löhnen Grundbedürfnisse wie Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Kultur oder gar eine Vorsorge fürs Alter nicht mehr zu befriedigen sind. Zum anderen geht es darum, die

Folgen aufzuzeigen, die eintreten werden, wenn Gewerkschaften die zunehmende Prekarisierung und Spaltung von Belegschaften nicht eindämmen.

Machtlos sind wir allerdings nicht. Es gibt durchaus Möglichkeiten, auf betrieblicher Ebene dafür zu sorgen, dass Stammarbeitsplätze nicht Schritt für Schritt durch prekäre Jobs ersetzt werden. Wie das geht und welche

Handlungsansätze es bereits gibt, auch darüber informiert die Arbeitsmappe. Sie gibt auch Hinweise zu den Angeboten in der IG Metall, die Selbstverständigung und Organisation von Leiharbeitern/innen zu befördern. Das Projekt Gute Arbeit leistet damit einen Beitrag zu seinem Schwerpunkt „Prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern“



Wolfgang Rhode

(Geschäftsführendes Vorstandsmitglied)

*„Die Firmen stellen Leiharbeiter ein, entlassen sie nach einem Jahr und stellen den nächsten ein. Es ist eigentlich Bedarf da für feste Arbeitsplätze. Ich möchte auch einen Festvertrag, aber man hat keinen Anspruch darauf. Ich frage immer, bekomme aber keine Antwort. Man hängt ständig in der Luft. Und sobald die Stückzahlen zurückgehen, hat man Angst, entlassen zu werden. Im Prinzip ist jeder gegen jeden. Wenn es darauf ankommt, geht es Leiharbeiter gegen Festangestellte.“*

Leiharbeiterin in der Zulieferindustrie, 39 Jahre. Zitiert nach: Schultheiß, Franz; Schulz, Kristina (Hg.): „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“, Konstanz 2005

# 1 Einleitung

## 1.1 Zielsetzung der Arbeitsmappe

In dieser Arbeitsmappe werden qualitative und quantitative Untersuchungen zum Prekaritätspotenzial atypischer Arbeitsverhältnisse ausgewertet und für die betriebliche Praxis aufbereitet. Der Schwerpunkt dieser Literatur- und Datenanalyse liegt auf der Identifikation von besonderen Flexibilitätsanforderungen, Unsicherheitserfahrungen, mangelnden Einkommen bzw. Einkommenssicherheit, geringen Qualifizierungsmöglichkeiten und weiteren Merkmalen der Arbeitsqualität, die auf ein erhöhtes Prekaritätspotenzial in atypischen Beschäftigungsverhältnissen hindeuten. Wo es möglich war, wurden die Ergebnisse der personenspezifischen Untersuchungen mit den Ergebnissen von Betriebsbefragungen (Betriebspanel) inhaltlich verknüpft<sup>1</sup>.

## 1.2 Problemstellung: Wann ist Arbeit prekär?

Seit den 80er Jahren steigt die Verbreitung von Arbeitsverhältnissen, die mit einem höheren Unsicherheitspotenzial einhergehen, als das klassische Normalarbeitsverhältnis. Während letzteres u.a. durch einen unbefristeten, auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, ein existenzsicherndes Einkommen sowie durch vielfältige soziale und sonstige Arbeitnehmerrechte gekennzeichnet ist, weichen die neuen Arbeitsverhältnisse, beispielsweise geringfügige, befristete oder Leiharbeitsverhältnisse, mehr oder minder stark von diesen Standards ab: Sie gehen häufig mit einem nicht existenzsichernden oder einem deutlich

niedrigeren Einkommen für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einher. Zudem gelten viele soziale Rechte und Arbeitnehmerrechte nicht oder nur eingeschränkt, z.B. der Kündigungsschutz, der Sozialversicherungsschutz, das Recht auf Mutterschutz und einige Mitbestimmungsrechte. Insbesondere vor dem Hintergrund wachsender Arbeitslosigkeit bedeutet dies für die Beschäftigten vielfach Unsicherheit bzw. Verunsicherung, faktische Rechtlosigkeit (auch wenn viele Rechte auf dem Papier bestehen) und vor allem keine längerfristige Planungssicherheit für das eigene Leben: Das beginnt oft schon bei der Schwierigkeit für eine befristet Beschäftigte oder für einen Leiharbeiter, einen Urlaub fest zu planen. Aber insbesondere Familiengründung, Wohnungsbau oder planbare Qualifikationsphasen sind für diese Arbeitnehmer/innen meist ein Fremdwort. Letztlich spitzt sich die Unsicherheit im Erwerbsverlauf zu, da die oft geringen Einkommen selbst bei nur vorübergehender Arbeitslosigkeit, insbesondere im Alter, in die Armut führen. Aus all diesen Gründen, werden Leiharbeit, Befristungen, Minijobs aber unter bestimmten Konstellationen auch Teilzeitarbeitsverhältnisse (wegen dem niedrigen Einkommen und den daraus resultierenden niedrigen individuellen Versorgungsansprüchen wie Rente, Arbeitslosengeld, etc.) oft auch als prekär bezeichnet, da diese Arbeitsverhältnisse häufig – wenn auch in unterschiedlich starkem Ausmaß – mit den genannten Risiken einher gehen (vgl. Kasten).

<sup>1</sup> Die verwendete Literatur ist in Kapitel 7.2 aufgeführt

Damit ist nicht gesagt, dass sich Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen automatisch in einer prekären Lebenssituation befinden, sondern, dass diese Arbeitsverhältnisse ein prekäres Potenzial haben. Zum andern heißt das auch nicht, dass für Menschen in unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen „alles in Butter“ ist. Insbesondere der wachsende Teil von Vollzeitbeschäftigten mit sehr niedrigen Einkommen befindet sich ebenfalls häufig in einer unsicheren Lebenssituation, da ein niedriges Nettoeinkommen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder Vorsorge für Lebensrisiken erheblich erschwert. Zudem verun-

### Was heißt eigentlich prekär?

Das Wort prekär, mit dem vor allem atypische Arbeitsverhältnisse oft bezeichnet werden, beschreibt in seiner lateinischen Ursprungsbedeutung die Situation von befristet Beschäftigten oder LeiharbeiterInnen teilweise treffend. Es stammt von zwei Wortbedeutungen ab, nämlich:

**precarius** = bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig und

**precere** = um etwas bitten müssen, etwas durch Bitten erlangen

Vor allem Letzteres, der Umstand „um alles bitten zu müssen“ im Gegensatz „zum Rechtsanspruch auf etwas“ zu haben, bezeichnet einen charakteristischen Unterschied zwischen Situation z.B. einer schwangeren Frau in einem befristeten und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die eine hat einen Rechtsanspruch auf Mutterschutz, die andere kann allenfalls um eine Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz bitten.

sichern betriebliche Rationalisierungsstrategien, die auf immer größere, flexible Randbelegschaften setzen, auch die Stammbeschäftigten: Ihnen wird mehr oder minder direkt vor Augen geführt, dass der Betrieb sie durch Beschäftigte ersetzen könnte, die zu wesentlich schlechteren Bedingungen arbeiten müssen. Anders ausgedrückt heißt das, dass Prekarität nicht allein bei „atypischen“ Arbeitsverhältnissen zu finden ist, sondern bis in die Mitte der Erwerbsgesellschaft hinein reicht.

### 1.3 Aufbau der Arbeitsmappe

Im Folgenden wird zunächst die Veränderung der Beschäftigungsstruktur beschrieben, d.h. es geht um die Frage, welchen Raum jene Arbeitsverhältnisse in Deutschland einnehmen, denen ein höheres prekäres Potenzial zugeschrieben wird (Kapitel 2). Anschließend werden die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen zusammenggeführt, die sich mit der Frage befassen, mit welchen Problemen z.B. Menschen in der Zeitarbeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen konfrontiert werden: Mit welchem Ausmaß von materiellen und rechtlichen Unsicherheiten sind diese Beschäftigten konfrontiert, wie sehen Ihre Arbeitsbedingungen aus, insbesondere die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen? Dabei werden wir uns nicht darauf beschränken, lediglich den Blick auf die Situation der prekär Beschäftigten zu lenken, sondern auch auf das Spannungsverhältnis von unsicherer und sicherer Beschäftigung: Was bedeutet es für die sogenannte Stammebeleg-

**Abb. 1.1: Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung**

Quelle: Oschmiansky/Oschmiansky (2003), in Anlehnung an Vogel (2003)

der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Zeitarbeitsbranche: Wenn Leiharbeiter/innen den gleichen Lohn erhalten wie Stammbeschäftigte, gibt es dann noch Zeitarbeit, und wie sehr ändert sich

schaft, wenn die betriebliche Personalplanung immer stärker auf Leiharbeit, Aushilfen und befristete Beschäftigung setzt? Wie beurteilen Beschäftigte insgesamt diese Entwicklung? (Kapitel 3). Das vierte Kapitel regt dazu an, den Blick über den nationalen Tellerrand zu werfen: Gibt es in den europäischen Ländern gesetzliche Regelungen, die Arbeit für die Beschäftigten sicherer macht, von denen wir lernen können? Welche Erfahrungen gibt es beispielsweise mit

unter diesen Bedingungen der Charakter dieser Beschäftigungsform? Dieser Blick auf gute Praxis führt uns zum Thema von Kapitel 5, nämlich zu der Frage nach den Ansatzpunkten von gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Regulierung von prekärer Arbeit: Wie könnte die Situation der Beschäftigten besser abgesichert werden, auch wenn man den betrieblichen Anforderung nach wachsender Flexibilität Rechnung tragen will?

## Raum für Notizen



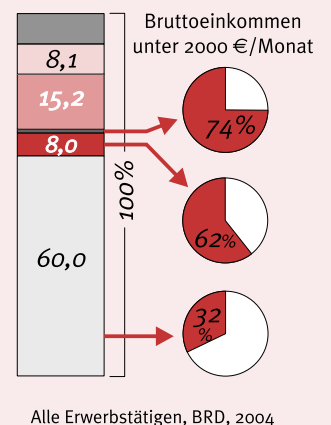
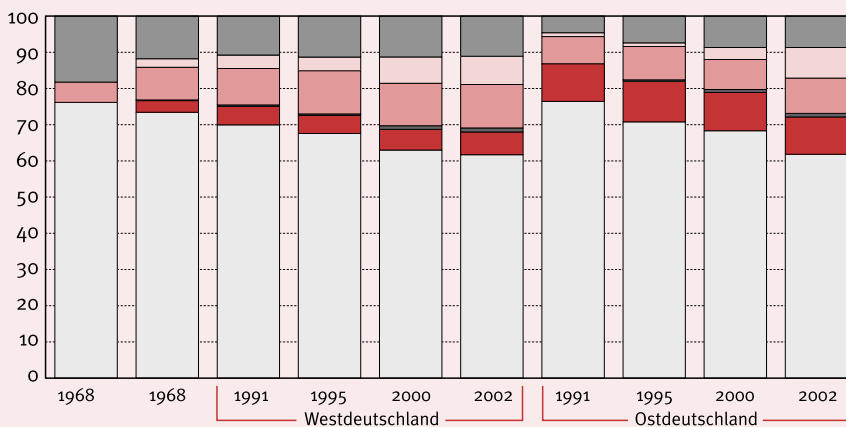
## 2 Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

### 2.1 Die Beschäftigungslandschaft verändert sich

Über das reale Ausmaß von Prekarisierungstendenzen wird unter Sozialwissenschaftlern kontrovers diskutiert. Betrachtet man einzelne Beschäftigungsformen, wie z.B. Leiharbeit (s.u.), so erscheint diese gemessen an ihrem Anteil auf den ersten Blick wenig dramatisch. Dennoch zeichnen sich Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie insbesondere die geringfügige Teilzeitarbeit durch eine dynamische Zunahme aus. Insbesondere unter den jüngeren Beschäftigten ist das Risiko sehr hoch, über viele Jahre in Arbeitsverhältnissen ohne Kündigungsschutz und ohne stabile Zukunftsperspektive zu arbeiten. Betrachtet man die Entwicklung aller Arbeitsverhältnisse (inkl. die vielfältigen Formen der selbständigen

Erwerbstätigkeit), so zeigt sich mittlerweile eine deutliche Verdrängung von unbefristeter Vollzeitarbeit. Nur noch jedes zweite Arbeitsverhältnis entspricht diesem Beschäftigungsstandard – wobei damit noch nichts darüber gesagt ist, ob diese Arbeitsverhältnisse mit einem existenzsichernden Einkommen einhergehen (vgl. Abb.2.1). Berücksichtigt man darüber hinaus das Einkommen, so zeigt sich für den aktuellen Rand dieser Entwicklung, dass auch unbefristete Vollzeitarbeit kein Garant für ein solides Einkommen ist. Unter einem „soliden Einkommen“ sei hier ein Bruttoeinkommen verstanden, das nicht nur die aktuelle Wiederherstellung der Arbeitskraft und den Beschäftigten eine angemessene Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung sichert, sondern auch die

**Abb. 2.1: Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf (in Prozent)**



- Selbstständige/mithelfende Familienangehörige
- Teilzeit (nur geringfügige Beschäftigung)
- Teilzeit (ohne geringfügige Beschäftigung)
- Leiharbeit
- Befristete Beschäftigung (ohne Leiharbeit)
- Normalarbeit (Angestellte, Arbeiter, Beamte, Vollzeit, unbefristet)

Quellen für Abb. 2.1 und 2.2: Statistischem Bundesamt, Fachserie 1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Reihe 4.1.1.; Geringfügige Beschäftigung ab 2000: ANBA; Leiharbeit bis 1991: Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Nord, Referat Information, Controlling und Forschung; ab 2000 ANBA; 1968: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, VIII: Erwerbstätigkeit; Bundesagentur für Arbeit: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Statistik über geringfügig Beschäftigte sowie über Teilzeitbeschäftigte und Ausbildungsmarkt 2002; Die Angaben für 2004 basieren auf der repräsentativen INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“; Die Beschäftigtenstruktur wurde an die Struktur des aktuellen Mikrozensus angeglichen.

Finanzierung von Familiengründung, Phasen vorübergehender Erwerbslosigkeit sowie ein würdiges Altern erlaubt.

Setzen wir hierfür ein Bruttoeinkommen von 2 000 € an (zur Begründung vgl. Kapitel 3), so zeigt sich, dass rund ein Drittel aller unbefristeten Vollzeitbeschäftigten diesen Einkommensstandard nicht erfüllt. Die materielle Unsicherheit reicht demnach bis weit die so genannte sichere Zone der Beschäftigungsverhältnisse hinein.

Darüber hinaus verweist Abbildung 2.1 darauf, dass rund drei Viertel der Leiharbeitsbeschäftigten und rund zwei von drei befristet Beschäftigten ebenfalls nur ein prekäres Bruttoeinkommen beziehen. Dies erhält vor dem Hintergrund der oft geringen Dauer dieser Arbeitsverhältnisse eine besondere Brisanz, da Leiharbeiter/innen bzw. befristet Beschäftigte gut daran tun, finanzielle Rücklagen zu bilden, um Phasen von Arbeitslosigkeit zu überbrücken. Ob dies die Einkommenssituation zulässt, muss in vielen Fällen bezweifelt werden (vgl. dazu mehr in Kapitel 3).

## 2.2 Leiharbeitsverhältnisse

Die Leiharbeitsverhältnisse weisen im letzten Jahrzehnt eine der höchsten Dynamiken aller Beschäftigungsverhältnisse auf. So hat sich – nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit – die Anzahl der Leiharbeiter/innen innerhalb von zehn Jahren mehr als verdreifacht. Im Juni des Jah-

### „Die Arbeit an der Sprache ist die Arbeit an Gedanken.“

Die Begriffe, die in Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassung verwendet werden, sind irreführend. Weil Arbeitnehmer keine unentgeltliche Leihgabe sind, die nach Gebrauch zurückgegeben werden, ist die Bezeichnung Leiharbeiter ebenso falsch wie Verleiher und Entleiher. Auch Zeitarbeit ist unpräzise, weil es sich nicht um eine befristete Arbeit „auf Zeit“ handelt. Tatsächlich ist es so, dass ein Unternehmen (Leiharbeitsfirma) einem anderen Unternehmen gegen Entgelt einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Richtig wäre demnach, von einem **Mietverhältnis** zu sprechen. Der Vermieter überlässt dem Mieter gegen Entgelt einen Arbeitnehmer.

Im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis hat es der Arbeitnehmer nicht nur mit dem Arbeitgeber zu tun, bei dem er beschäftigt ist (Leiharbeitsfirma), sondern auch mit einem faktischen zweiten Arbeitgeber, bei dem er tatsächlich arbeitet.

Im Folgenden werden die Begriffe Leiharbeiternehmer, Verleiher und Entleiher nur deshalb benutzt, um dem gängigen Sprachgebrauch zu entsprechen.

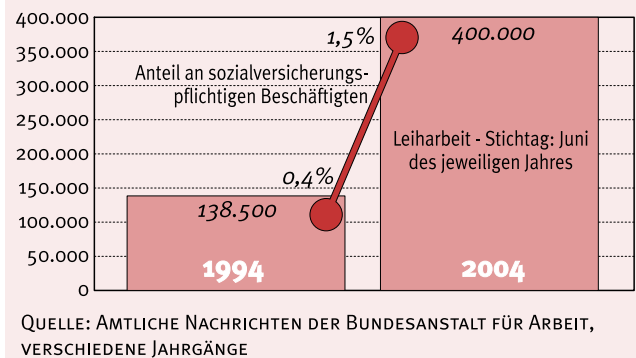
res 2004 waren rund 400 000 Arbeitnehmer/innen bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt – das entspricht einem Anteil von 1,5 Prozent an allen abhängig Beschäftigten (vgl. Abb. 2.2 auf Seite 9).

Unterzieht man die Beschäftigungsverhältnisse, die durch Arbeitnehmerüberlassung entstehen, einer genaueren Beobachtung, so zeigt sich, dass

knapp die Hälfte (45 Prozent) aller Arbeitnehmerüberlassungen zwischen einer Woche und drei Monaten andauern, 14 Prozent wurden schon innerhalb der ersten Woche wieder aufgelöst und lediglich etwa 40 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse überdauern drei Monate. Die Dauer der einzelnen Überlassungsfälle erfasst die Bundesagentur für Arbeit nicht statistisch. Allerdings kann von den Zahlen über die Dauer der Leiharbeitsverhältnisse bis zu einem gewissen Grad auf die Dauer der Überlassungsfälle zurück geschlossen werden. Wenn 60 Prozent aller Leiharbeitsverhältnisse kürzer als drei Monate dauerten, kann daraus geschlossen werden, dass auch der überwiegende Anteil der Überlassungsfälle nur von kurzer Dauer ist<sup>1</sup>.

Die Kurzfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen Zeitarbeitsfirmen und Leiharbeiter/innen zustande kommen, weist darüber hinaus darauf hin, dass die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse, die im Verlauf eines Jahres zustande kommen, erheblich – nämlich rund dreimal – höher ist. In der Vergangenheit wurde diese Annahme vom Bundesverband der deutschen Zeitarbeitsfirmen bestätigt (vgl. Fuchs/Conrads 2003).

**Abb. 2.2: Entwicklung von Leiharbeit**



Noch immer dominieren – nach Angaben der Zeitarbeitsfirmen – die Hilfstätigkeiten beim Einsatz von Zeitarbeit: 30 Prozent aller Leiharbeiter/innen werden überwiegend für diese Arbeiten eingesetzt. Das heißt jedoch nicht, dass die Zeit-

### Umfang und Strukturen der Leiharbeit

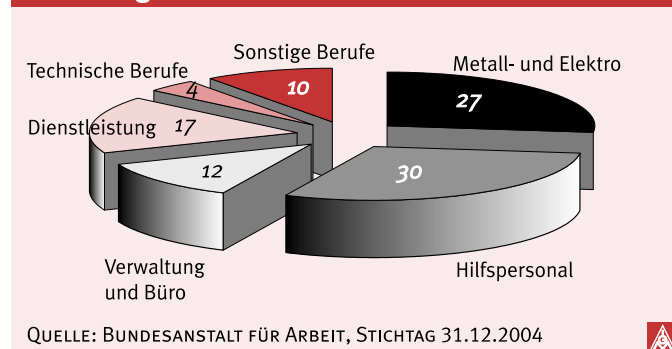
- ▶ Mit einem Anteil von ca. 1,5 Prozent hat Leiharbeit in Deutschland im internationalen Vergleich nach wie vor einen eher geringen Stellenwert
- ▶ Aber hohe Wachstumsraten in den vergangenen Jahren:
  - Anzahl der Leiharbeitskräfte im Juni 2004: 399 789 Beschäftigte
  - seit 1994 fast verdreifacht
  - gegenüber Anfang der 80iger Jahre fast verachtfacht.
- ▶ Extrem hohe Fluktuation:
  - 227 Prozent pro Jahr
  - (Gesamtwirtschaft: ca. 30 Prozent)

<sup>1</sup> Alle Angaben aus dem 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

arbeitnehmer/innen zwingend unqualifiziert sind (vgl. unten).

Ein fast ebenso wichtiger Bereich sind die Berufsfelder der Metall- und Elektrobranche, in denen 28 Prozent aller Leiharbeitsbeschäftigten arbeiten. Dem gegenüber spielen Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (12 Prozent) sowie alle sonstigen Dienstleistungsberufe (17 Prozent) eine eher untergeordnete Rolle. Auch technische Berufstätigkeiten (4 Prozent) und Bauberufe (1,2 Prozent) sind nicht das vorrangige Einsatzgebiet von Zeitarbeit<sup>1</sup>.

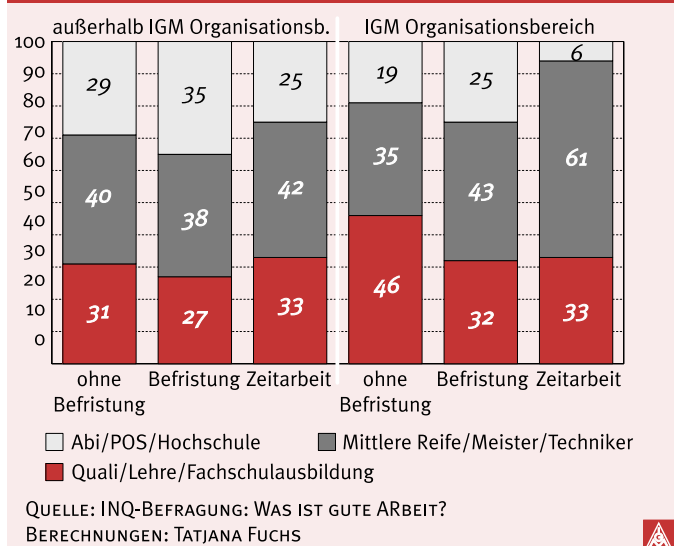
**Abb. 2.3: Einsatz von Leiharbeitnehmer/innen nach Tätigkeiten in Prozent**



Im Hinblick auf das Qualifikationsniveau von Leiharbeitnehmer/innen zeigt eine aktuelle repräsentative Befragung von 2004, dass diese Beschäftigten in aller Regel mindestens einen qualifizierten Schulabschluss und/oder eine qualifizierte Berufsausbildung nachweisen können. Sie verfügen

insgesamt häufiger über ein mittleres schulisches oder berufliches Qualifikationsniveau als unbefristet Beschäftigte. Dies gilt auch bezogen auf den Organisationsbereich der IG Metall, der jene Branchen umfasst, die zum hauptsächlichen Einsatzgebiet von Leiharbeitnehmer/innen zählen.

**Abb. 2.4: Qualifikationsniveau von Beschäftigten innerhalb und außerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall**



Leiharbeiter/innen verfügen demnach häufig über ein gutes Qualifikationsniveau und werden dennoch im erheblichen Umfang für Hilfsarbeiten eingesetzt bzw. als Hilfsarbeiter/in bezahlt. Betroffen sind davon insbesondere jüngere Beschäftigte, die überproportional häufig bei Zeitarbeitsfirmen arbeiten: So sind beispielsweise 5,5 Prozent aller unter 30 Jährigen im Organisationsbereich der IG

<sup>1</sup> Alle Angaben aus dem 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

<sup>2</sup> Die folgenden Ergebnisse fußen auf Auswertungen des Betriebspanels durch Promberger u.a. Es sind Ergebnisse des von der HBS geförderten Projekts „Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer a-typischen Beschäftigungsform“ (Promberger, 2004).

**Tabelle 2.1: Leiharbeiter/innen außerhalb und innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall nach Alter und Geschlecht**

	Außerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall		Im Organisationsbereich der IG Metall	
	Leiharbeit		Leiharbeit	
Alter	Anteil der Leiharbeiter/innen an der jeweiligen Altersklasse	Von allen Leiharbeiter/innen sind ...% in der jeweiligen Altersklasse	Anteil der Leiharbeiter/innen an der jeweiligen Altersklasse	Von allen Leiharbeiter/innen sind ...% in der jeweiligen Altersklasse
<b>unter 30 Jahren</b>	0,9%	40,0%	5,5%	38,9%
<b>30 - 50 Jahre</b>	0,5%	45,0%	2,2%	44,4%
<b>50 Jahre und älter</b>	0,4%	15,0%	2,2%	16,7%
<b>Gesamt</b>	0,5%	100,0%	2,9%	100,0%
Geschlecht	Anteil der Leiharbeiter/innen unter Männern / Frauen	Von allen Leiharbeiter/innen sind ...% Frauen bzw. Männer	Anteil der Leiharbeiter/innen unter Männern / Frauen	Von allen Leiharbeiter/innen sind ...% Frauen bzw. Männer
<b>Männer</b>	0,6%	50,0%	2,9%	80,6%
<b>Frauen</b>	0,5%	50,0%	2,8%	19,4%
<b>Gesamt</b>	0,5%	100,0%	2,9%	100,0%

Quelle: INQA-Befragung: Was ist gute Arbeit? Berechnungen: Tatjana Fuchs.

Metall bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt (vgl. Tabelle 2.1). Unter den Beschäftigten, die älter als 30 Jahre sind, arbeiten lediglich 2,2 Prozent in dieser Beschäftigungsform.

Die Betriebe nutzen Leiharbeit völlig unterschiedlich<sup>2</sup>. Genauer gesagt nutzen die zahlreichen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten Leiharbeit so gut wie gar nicht. In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten treffen wir jedoch häufiger diese Beschäftigungsform an: Knapp 40 Prozent dieser Betriebe machen von der Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung Gebrauch. Die so genannten „Intensivnutzer“ von Zeitarbeit sind bezogen auf die Gesamtwirtschaft lediglich rund 1 Prozent der Betriebe – die überwiegend im Bereich von Tarifverträgen mit überdurchschnittlich hohen Entgelten (Fertigungsbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes) liegen. Tarifunterwanderung bzw. Lohnsenkung sind für diese Betriebe wichtige Motive. In einem Viertel der Betriebe, die in der

Zeit von 1998-2003 Leiharbeit genutzt haben, wurde dadurch nachweisbar reguläre Beschäftigung verdrängt. Weitere 5 Prozent dieser Betriebe organisieren ihr Wachstum teilweise ausschließlich über Leiharbeit, ohne dass es zu regulären Einstellungen kommt.

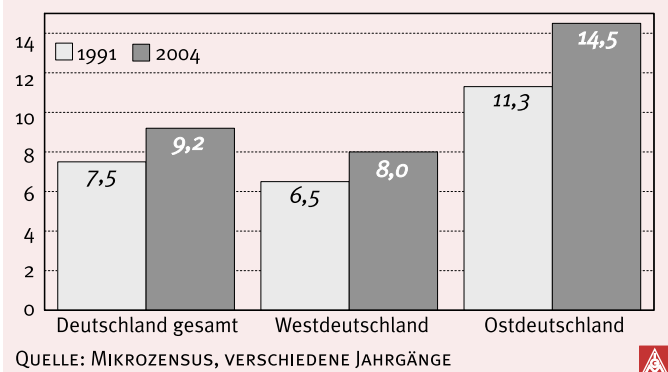
Diesem Verdrängungseffekt durch die Ausdehnung von Leiharbeit steht ein so genannter Klebeffekt von rund 12 Prozent gegenüber. Mit der Bezeichnung „Klebeffekt“ wird das Phänomen der Übernahme von Zeitarbeitsbeschäftigten in den Entleiherbetrieb beschrieben. Die Zeitarbeitsfirmen behaupten seit einigen Jahren, dass rund 40 Prozent ihrer Beschäftigten Leiharbeiter/innen von den entleihenden Betrieben übernommen werden – jedoch bleiben diese Firmen jeden Beleg für diese hohen Quoten schuldig. Auf Basis des IAB-Betriebspanels wurde – selbst unter großzügiger Einrechnung eines mittelbaren Klebeffekts – eine Übernahmequote von 12 Prozent berechnet. Diesem geringen „Beitrag zur Entlas-

tung des Arbeitsmarktes“ (mit Hilfe dieses Argument wird Zeitarbeit politisch begrüßt), steht also ein erheblich höherer Verdrängungseffekt von regulärer Beschäftigung in Leiharbeit gegenüber. (Alle statistischen Angaben beziehen sich auf die Untersuchung von Promberger 2004).

### 2.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die zunehmende Verbreitung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse weist zwar keine ähnlich starke Dynamik auf wie die der Leiharbeitsverhältnisse, jedoch ist ihre Bedeutung unter allen Beschäftigungsformen erheblich größer. In der Stichwoche des Jahres 2004 waren fast 3 Millionen Arbeiter/innen und Angestellte befristet beschäftigt, das entspricht einem Anteil von etwa 9,2 Prozent (vgl. Abbildung 2.5). Insbesondere auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt sind befristete Arbeitsverhältnisse seit der ersten Mikrozensus-erhebung von 1991 ein verbreitetes Phänomen (11,3 Prozent), das zunehmend stärker die Beschäftigungslandschaft prägt. Im Jahr 2004 waren 14,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland befristet.

**Abb. 2.5: Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Prozent**



Insbesondere für die jüngeren Beschäftigten wird ein Berufsstart auf Raten immer alltäglicher: 40 Prozent der Berufsanfänger unter 20 Jahren haben befristete Arbeitsverträge – die Auszubildenden nicht einbezogen – 1991 lag der Anteil der Befristeten in dieser Altersgruppe noch bei 21 Prozent. Das heißt, das Risiko eines befristeten Berufseinstiegs hat sich in gut zehn Jahren verdoppelt. In den nachfolgenden Altersgruppen der 20-24jährigen und der 25-29jährigen lagen die Befristungsquoten 2004 bei 22 bzw. 16 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2004). Auch diese Altersgruppen arbeiten heute rund doppelt so häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen als Anfang der 90er Jahre.

Auch im Organisationsbereich der IG Metall sind zusammengerechnet rund ein Fünftel der unter 30-Jährigen befristet beschäftigt. Oder anders ausgedrückt: Von allen befristet Beschäftigten sind rund 60 Prozent unter 30 Jahre und knapp ein Drittel zwischen 30 und 50 Jahren. Das heißt,

**Tabelle 2.2: Befristet Beschäftigte außerhalb und innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall nach Alter und Geschlecht**

	Außerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall		Im Organisationsbereich der IG Metall	
	Befristungen		Befristungen	
	Anteil der Befristeten an der jeweiligen Altersklasse	Von allen Befristet Beschäftigten sind ...% in der jeweiligen Altersklasse	Anteil der Befristeten an der jeweiligen Altersklasse	Von allen Befristet Beschäftigten sind ...% in der jeweiligen Altersklasse
<b>unter 30 Jahre</b>	21,1%	56,5%	18,8%	60,8%
<b>30 - 50 Jahre</b>	5,4%	34,1%	3,1%	27,8%
<b>50 Jahre und älter</b>	3,7%	9,5%	3,3%	11,4%
<b>Gesamt</b>	8,7%	100,0%	6,3%	100,0%
	Befristungen		Befristungen	
	Anteil der Befristeten unter Männern / Frauen	Von allen Befristet Beschäftigten sind ...% Frauen bzw. Männer	Anteil der Befristeten unter Männern / Frauen	Von allen Befristet Beschäftigten sind ...% Frauen bzw. Männer
<b>Männer</b>	8,0%	41,3%	5,9%	74,7%
<b>Frauen</b>	9,2%	58,7%	7,9%	25,3%
<b>Gesamt</b>	8,7%	100,0%	6,3%	100,0%

Quelle: INQA-Befragung: Was ist gute Arbeit? Berechnungen: Tatjana Fuchs

vielfach müssen Entscheidungen über Familiengründung, Haus- oder Wohnungskauf und viele andere langfristig wirkende Lebensplanungen vor dem Hintergrund einer äußerst unsicheren Beschäftigungssituation getroffen werden.

Frauen arbeiten etwas häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen als Männer – auch dies trifft auf die Branchen zu, die im Organisationsbereich der IG Metall liegen. Dabei sei nochmals darauf verwiesen, dass Befristungen für Frauen – insbesondere für junge Frauen – eine besondere Problematik aufweisen: Durch die betriebliche Praxis der Befristung wird insbesondere der Mutterschutz umgangen!

Über die Dauer von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen gibt seit einigen Jahren der Mikrozensus Auskunft. So wird seit 1999 auch für diese Beschäftigtengruppe ausgewiesen, ob sie im vergangenen Jahr den Betrieb gewechselt haben. Es zeigt sich (vgl. Tabelle 2.3), dass die betriebliche Beschäftigungsdauer von befristet Beschäftigten häufig unter einem Jahr liegt: Zum Zeitpunkt der

**Tabelle 2.3: Betriebswechsel von befristet und unbefristet Beschäftigten nach Geschlecht**

Beschäftigungsstatus	1999			2001		
	Gesamt (in Tsd.)	davon		Gesamt (in Tsd.)	davon	
		Betriebswechsel im letzten Jahr (Tsd.)	in %		Betriebswechsel im letzten Jahr (Tsd.)	in %
<b>Westdeutschland</b>						
Unbefristet	22.957	1.791	7,8	23.543	2.072	8,8
Befristet	2.019	798	39,5	1.995	828	41,5
<b>Ostdeutschland</b>						
Unbefristet	4.834	416	8,6	4.766	419	8,8
Befristet	822	440	53,5	744	372	50,0
<b>Gesamtdeutschland</b>						
Unbefristet	27.791	2.223	8,0	28.309	2.491	8,8
Befristet	2.842	1.239	43,6	2.739	1.200	43,8

Quelle: Mikrozensus, Fachserie Reihe 4.1.2 vom Stat. Bundesamt, verschiedene Jahrgänge, (Fuchs/Conrads 2003)

Befragung 2001 gaben in Westdeutschland rund 40 Prozent der befristet Beschäftigten an, im vergangenen Jahr den Betrieb gewechselt zu haben, in Ostdeutschland waren es 50 Prozent.

Zusammengenommen weist somit auch die Gruppe der befristet Beschäftigten – analog zu den Leiharbeiter/innen – teilweise sehr kurze Betriebszugehörigkeiten auf.

Mit Daten des IAB-Betriebspanels hat Alda (2002) die Übernahmequoten, d.h. Übergangsraten von befristeter in standardisierte Beschäftigung analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass in Westdeutschland ungefähr (nur) jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes übergeht (in den Jahren 2000 und 2001). In Ostdeutschland liegt der Anteil mit rd. 17 Prozent sogar noch deutlich niedriger. Vor allem Kleinbetriebe stellen überdurchschnittlich häufig befristet ein. Hier sind auch die Übernahmequoten tendenziell am höchsten. Von besonderem Interesse ist dabei das Verhältnis von übernommenen zu den neu eingestellten befristet Beschäftigten. Lediglich bei den Kleinunternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten in Ostdeutschland lassen sich mehr Übernahmen als Neueinstellungen beobachten; mit steigender Betriebsgröße nimmt die Übernahmewahrscheinlichkeit deutlich ab. In Westdeutschland überwiegen auch bei Kleinunternehmen Neueinstellungen. Die Untersuchung zeigt, dass insbesondere in mittleren und großen Unternehmen befristete Beschäftigung

scheinbar vor allem als „Puffer“ und weniger mit dem Ziel zukünftiger Einstellung eingesetzt wird. Wird zusätzliches Personal benötigt, werden offenbar externe Bewerber den bisher befristet Beschäftigten vorgezogen. Für die befristet Beschäftigten heißt das, dass sie häufig von Betrieb zu Betrieb und von einem befristeten Arbeitsverhältnis in das nächste wechseln müssen.

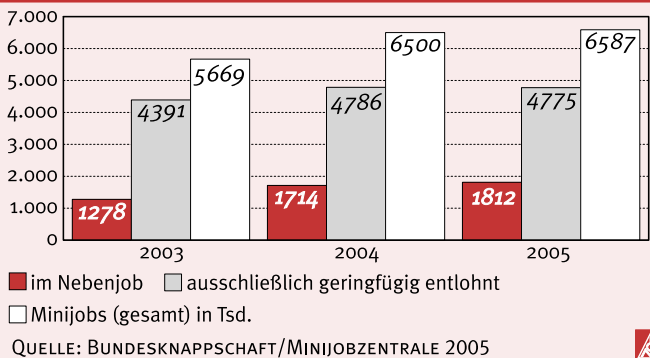
#### **2.4 Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)**

Auch die geringfügige Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen – noch stärker als der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit. Bereits in den 90er Jahren kam es zu einer Verdreifachung. Seit der Neuregelung dieser Arbeitsverhältnisse und der damit verbundenen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro im Jahr 2003 stieg die Zahl dieser Arbeitsverhältnisse um 2,6 Mio. Im Jahr 2005 hatten 6,6 Mio. Menschen einen Minijob. Für 4,8 Mio. Beschäftigte ist dieser Job das einzige Arbeitsverhältnis, 1,8 Mio. haben einen Nebenjob im Rahmen der 400-Regelung (vgl. Abb. 2.6). 63 Prozent der geringfügig Erwerbstätigen sind Frauen.

Der Boom der Minijobs geht mit einem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse einher. Untersuchungen dazu liegen bislang für einige Dienstleistungsbranchen vor: Nach Angaben des Instituts Arbeit und Technik (Weinkopf 2003) wurden zwischen 2003 und 2004 im Handel 110 Tsd. Sozialversicherungspflichtige



**Abb. 2.6: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (in Tausend)**



Beschäftigungsverhältnisse vernichtet, während 86 000 Minijobs „neu“ entstanden sind, im Gastgewerbe und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung stehen einem Verlust von jeweils rund 30 Tsd. abgesicherten Arbeitsplätzen eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um 82 Tsd. (Gastgewerbe) und 38 Tsd. (Verkehr/Nachrichtenübermittlung) gegenüber. D.h. entweder wurden reguläre Jobs in Minijobs zerlegt oder die Betriebe in diesen Branchen organisieren Arbeit nun gleich so, dass sie von verschiedenen Personen in kleinen Zeiteinheiten erledigt werden kann.

Obwohl die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit dem wachsenden Bedarf von geregelter Beschäftigung in privaten Haushalten begründet wurde, arbeitet nur ein Bruchteil der Minijobber in diesem Bereich (110 Tsd./1,6 Prozent). Die geringfügige Beschäftigung wird überwiegend von privaten Unternehmen genutzt. Die Wirtschaftszweige, in denen diese Beschäftigungsform am häufigsten vorkommt, sind:

- ▶ Dienstleistungen für Unternehmen (z.B. Gebäudereinigung): ca. 1,5 Mio. Minijobs (Frauen: 63 Prozent; Männer: 37 Prozent);
- ▶ Handel: 1,4 Mio. Minijobs (Frauen: 70 Prozent; Männer: 30 Prozent);
- ▶ Verarbeitendes Gewerbe: 800 Tsd. Minijobs (Frauen: 61 Prozent; Männer: 39 Prozent);

**Abb. 2.7: Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftszweigen im Juni 2005, Angaben in Tausend**



Quelle: Bundesknappschaft/Minijobzentrale 2005

- ▶ Gastgewerbe: 700 Tsd. Minijobs (Frauen: 69 Prozent; Männer: 31 Prozent);
- ▶ Gesundheits- und Sozialwesen: 600 Tsd. Minijobs (Frauen: 83 Prozent; Männer: 17 Prozent);

### 2.5 Fazit: Begründung der gesetzlich und betrieblich geförderten Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

Sowohl die Zahl als auch der Anteil der befristeten, geringfügigen und Leiharbeitsverhältnissen sind – vor allem seit Mitte der 90er Jahre – zum Teil stark angestiegen. Diese Entwicklungen wurden durch den Gesetzgeber erst ermöglicht bzw. gefördert :

- ▶ Die Förderung von **Leiharbeit** wurde von der „Hartz-Kommission“ zum „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit (Kommission 2002: 148) stilisiert. Mit Hinweis darauf wurden fast alle der noch verbliebenen Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aufgehoben. Damit hat die Regierung die seit den 80er Jahren fortschreitende Deregulierung im Bereich der Leiharbeit konsequent weitergeführt. Aufgehoben ist nun das sogenannte Synchronisationsverbot, das den Zeitarbeitsfirmen bisher untersagt hatte, die Arbeitsverhältnisse von Leiharbeiter/innen auf die Dauer des Arbeitseinsatzes zu befristen. Für die Beschäftigten der Leiharbeitsfirmen gilt nun das gleiche Befristungsrecht wie für jeden anderen Beschäftigten (s.u.). Aufgehoben wurde auch das Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe, die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate, das Wiedereinstellungsverbot sowie die besonderen

administrativen Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen. Im Gegenzug zu diesem weit reichenden Abbau von Vorschriften, die dem Schutz von Leiharbeitsbeschäftigten gedient haben, wurde ein Gleichbehandlungsgrundsatz im Gesetz verankert, nach dem die Beschäftigten einer Zeitarbeitsfirma das Recht auf die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben, wie die Beschäftigten des Betriebs an den sie verliehen sind. Von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz kann jedoch durch Tarifvertrag abgewichen werden (dazu mehr im nächsten Kapitel). In der Realität bleibt Gleichbehandlung bislang graue Gesetzestheorie.

- ▶ Auch die Möglichkeit **Arbeitsverhältnisse zu befristen** wurde seit 1985 kontinuierlich erleichtert. Seit 2001 werden diese Beschäftigungsverhältnisse durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geregelt: Danach können Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum befristet werden (erleichterte Befristung). Durch Tarifverträge kann davon abgewichen werden. Darüber hinaus sah das Gesetz die Möglichkeit vor, ältere Arbeitnehmer/innen ab dem 58. Lebensjahr (seit 2003 ab dem 52. Lebensjahr) ohne Sachgrund und ohne zeitliche Obergrenze zu befristen. Diese Regelung (Altersbefristung) wurde jüngst durch den Europäischen Gerichtshof für rechtswidrig erklärt. Befristete Verträge sind unbeschränkt, ohne zeitliche

Begrenzung zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund erfolgt. Diese „sachlichen Gründe“ sind sehr vage und nicht abschließend im Gesetz geregelt. Als ein Sachgrund gilt beispielsweise die Eigenart der Arbeitsleistung. Diese Ausführung eröffnet Interpretationsspielraum und ermöglicht es Betrieben, unter Umständen dauerhaft zu befristen.

- ▶ Auch die Ausweitung der **nicht sozialversicherungspflichtigen, geringfügigen Teilzeitarbeit** wurde durch entsprechende Gesetzesänderungen ermöglicht. Die Geschichte dieser Regelungen ist ebenfalls – bis auf ein kurzes Intermezzo zwischen 1999 und 2003 – durch das Ziel charakterisiert, Arbeitsplätze in diesem Segment entstehen zu lassen. Angeregt durch die „Hartz-Kommission“ und deren erklärte Strategie, „Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu fördern“ (Kommission 2002: 170), wurde durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2003) die Geringfügigkeitsgrenze für alle Wirtschaftsbereiche von 325 Euro auf 400 Euro angehoben. Die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden wurde abgeschafft. Die Minijobs sind für die Beschäftigten vollständig steuer- und abgabenfrei. Der Arbeitgeber hat eine pauschale Abgabe in Höhe von 25 Prozent des Verdienstes zu entrichten (12 Prozent in die Rentenversicherung, 11 Prozent gesetzliche Krankenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer). Dies gilt auch für geringfügige Zweit- bzw. Nebenbeschäftigungen.
- ▶ Darüber hinaus wurde durch eine kontinuierli-

che **Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien** ein massiver Druck auf arbeitslose Personen ausgeübt, Leiharbeitsverhältnisse und neuerdings auch Minijobs anzunehmen. Eine Verweigerung würde zunächst Kürzungen beim Arbeitslosengeld und schließlich den völligen Entzug der finanziellen Unterstützung zur Folge haben. Auch auf diese Weise wurde eine gewisse Nachfrage nach diesen Arbeitsverhältnissen sicher gestellt. Gleichzeitig wird ein freiwilliger Wechsel aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes dadurch erschwert, dass das Risiko einer möglichen Arbeitslosigkeit nach dem Auslaufen der Befristung voll auf den Arbeitnehmer übertragen wird – durch eine Sperre bei der Auszahlung des Arbeitslosengeldes. In der Realität bedeutet dies, ein Leiharbeiter, der einen unbefristeten Vertrag bei einer Leiharbeitsfirma hat und nun ein befristetes Arbeitsverhältnis in einem „normalen“ Betrieb angeboten bekommt, riskiert eine Sperre beim Arbeitslosengeld, falls er später nicht übernommen wird. Das selbe gilt auch für Beschäftigte, die sich z.B. beruflich verbessern wollen, und den Betrieb wechseln, wenn sie dabei zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen. Nach der Auffassung des Gesetzgebers haben Personen, die aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes wechseln, das Risiko von anschließender Arbeitslosigkeit bewusst in Kauf genommen. In der Konsequenz bedeutet das, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit, aber auch anderweitig

schlechte Arbeitsbedingungen, zementiert werden, zumindest wenn ein Wechsel aus diesen Beschäftigungsverhältnissen nur über einen befristeten Arbeitsvertrag möglich ist.

Begründet wurden die skizzierten Gesetzesnovellen in der Regel mit dem Hinweis, durch Leiharbeit, Befristungen oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse könnten arbeitslose Menschen leichter wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Diese Beschäftigungsverhältnisse seien eine Brücke in stabile Beschäftigung. Abgesehen davon, dass diese Argumentation fälschlicherweise die Hauptursache der Arbeitslosigkeit in der mangelnden Beschäftigungsfähigkeit der arbeitslosen Menschen sieht, lassen die bisher dargestellten Untersuchungsergebnisse auch herben Zweifel an dieser Behauptung zu: Nur sehr selten werden Leiharbeiter/innen in ein festes (oder mindestens befristetes) Arbeitsverhältnis übernommen. Fast jede/r zweite befristet Beschäftigte wechselt den Betrieb – und vermutlich nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Und auch die Chance, aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeit- oder Vollzeitverhältnis zu wechseln stehen nicht gut – nicht zu letzt deshalb, weil viele Betriebe reguläre Beschäftigung in Minijobs, Leiharbeit oder befristete Beschäftigungen umwandeln.

Das zweite Argument, mit dem sich vor allem Betriebe für die Förderung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stark machen, ist die

Notwendigkeit einer äußerst flexiblen Produktion. Angeblich können Unternehmen nicht mehr wie früher von einer mittel- und langfristigen Auftrags- bzw. Umsatzplanung ausgehen, sondern seien gezwungen, äußerst schnell und flexibel zu reagieren. Dazu brauchen sie flexible Belegschaften. Gegen die Verallgemeinerung dieser Argumentation ist Folgendes einzuwenden:

► Erstens stehen beileibe nicht alle Betriebe in einem weltweiten Wettbewerb, in dem sie gezwungen sind, kurzfristig auf Auftragschwankungen zu reagieren. Viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in Branchen und Betrieben entstanden, die sowohl ihren Umsatz oder ihr Auftragsvolumen recht gut planen können und auch nicht in einem weltweiten Wettbewerb stehen (Gastronomie, Handel, Reinigungsgewerbe, usw.). Ginge es tatsächlich nur um notwendige Flexibilität, dürften wir in keinem Betrieb einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeit, von Minijobs oder von befristeten Beschäftigten beobachten können – aber genau dies lässt sich feststellen. Ginge es tatsächlich nur um Flexibilität, würden sich viele Betriebe auch nicht so vehement gegen die Gleichstellung von Leiharbeiter/innen mit Stammbeschäftigten wehren, und sie würden auch nicht die Stundenlöhne von geringfügig oder befristet Beschäftigten absenken – aber genau dies geschieht in vielen Fällen (siehe nächstes Kapitel). Diese Indizien deuten darauf hin, dass es weniger um Flexibilität sondern vielmehr um Lohndumping geht: Leiharbeiter/innen, befriste-

te Beschäftigte und Minijobber/innen – sie alle haben gemeinsam, dass sie in der Regel schlechter bezahlt werden als vergleichbare Kolleg/innen. Und sie werden vielfach gegen die Stammbeschäftigten instrumentalisiert, sie dienen als ständige Mahnung – etwa in diesem Sinne: *Fordert nicht zu viel, es gibt schon jetzt genügend Beschäftigte, die Eure Arbeit für weniger Geld und zu schlechteren Bedingungen machen und die wesentlich weniger Rechte haben, als ihr!* Prekär Beschäftigte streiken bisher eher nicht, sie bilden keine Betriebsräte, sie wehren sich gegen vieles nicht<sup>1</sup>. Mit notwendiger Flexibilität hat dies nichts zu tun.

- ▶ Dennoch ist nicht von der Hand zu weisen, dass viele Betriebe in einem härter werdenden Wettbewerb stehen. Durch die Globalisierung von einigen Produktions- und Lie-

ferketten wird zunehmend „Hand in Hand“ mit Produzenten in aller Welt gearbeitet und nicht mehr – wie früher – auf Halde. Diese Veränderungen in den Produktionskonzepten erzeugen in der Tat mehr Schwankungen und erfordern auch mehr Flexibilität. Zu fragen wäre jedoch, ob es wirklich hinzunehmen ist, dass zunehmend das gesamte Risiko von Marktschwankungen und Wettbewerb auf die abhängig Beschäftigten übertragen wird. In unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem wurde der unternehmerische Gewinn stets mit dem Hinweis auf das hohe unternehmerische Risiko gerechtfertigt. Insbesondere mit dem Einzug der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse in die Produktion wird das Markt- und Wettbewerbsrisiko mehr und mehr auf die Beschäftigten übertragen.

<sup>1</sup> Auf die Wirkungen von prekären Beschäftigungsverhältnissen auf die Stammbeschäftigten weisen insbesondere die Untersuchungen von Klaus Dörre hin (vgl. u.a. Dörre, u.a. 2005)

## Raum für Notizen

### 3 Was ist das „Prekäre“ an der Arbeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen?

In den vorangegangenen Kapiteln wurde bereits darauf verwiesen, dass insbesondere befristet oder Leiharbeitsbeschäftigte aber auch Arbeitnehmer/innen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vielfachen Risiken ausgesetzt sind, insbesondere dem Risiko einer niedrigen Bezahlung oder dem Risiko von anhaltender Verunsicherung über den Fortbestand von Arbeit und Einkommen. Darauf wird in den nachfolgenden Kapiteln erneut, unter Verweis auf entsprechende Forschungsergebnisse eingegangen. Darüber hinaus werden auch die Arbeitsbedingungen, insbesondere die gesundheitlichen Gefährdungen durch psychische und physische Arbeitsbelastungen in den Blick genommen. Dabei geht es zum einen darum, mehr Sensibilität für die teilweise schwierige und riskante Situation von Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen zu entwickeln. Zum anderen geht es um die kritische Frage, wie stark sich die Qualität von Arbeit generell verändert, wenn prekäre Arbeitsverhältnisse in den Betrieben zur Normalität werden: Welche Spaltungslinien können dadurch entstehen und was bedeutet dies für die sogenannten Stammbeschäftigten? Welche Rückschlüsse lassen sich daraus für die Entwicklung von Arbeitsqualität ziehen?

#### 3.1 Arbeit und Einkommen

Das Risiko, ein sehr niedriges Einkommen oder gar einen Armutslohn zu erhalten, ist für Menschen, die in einem befristeten oder in einem

Leiharbeitsverhältnis arbeiten, sehr hoch. Insbesondere Leiharbeiter/innen können nur selten auf ein langfristig existenzsicherndes Einkommen bauen. Unter einem langfristig existenzsichernden Einkommen verstehen wir ein Einkommen, das dem arbeitenden Mensch und ggf. auch seinen Kindern ermöglicht, die Grundbedürfnisse nach Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben angemessen zu befriedigen. Und dies gilt selbstverständlich nicht nur während der Phase der aktiven Arbeit, sondern auch in Phasen von Arbeitslosigkeit und im Alter. Wenn das Bruttoeinkommen eines arbeitenden Menschen dies ermöglicht, können wir von einem langfristig existenzsichernden Einkommen sprechen. In einer aktuellen Untersuchung wurde als Mindestgrenze für ein solches Einkommen aktuell 2 000 Euro Brutto vorgeschlagen<sup>1</sup>. Zu fragen ist nun, in welchem Maß die heutige Arbeitswelt Menschen vor Einkommen unterhalb dieser Grenze bewahrt.

In Abbildung 3.1 (S. 22) sind Beschäftigte nach ihrem Bruttoarbeitseinkommen dargestellt. Als erstes Ergebnis lässt sich festhalten, dass sowohl innerhalb wie außerhalb des Regulierungsbereichs der IG Metall<sup>2</sup> als auch unter Vollzeitbeschäftigten mit unbefristeten, befristeten und Leiharbeitsverträgen niedrige, nicht existenzsichernde Einkommen (unter 2 000 € Brutto) verbreitet sind. Und selbst Bruttoeinkommen unter 1 500 € finden sich unter allen Beschäftigten. Zweitens zeigen

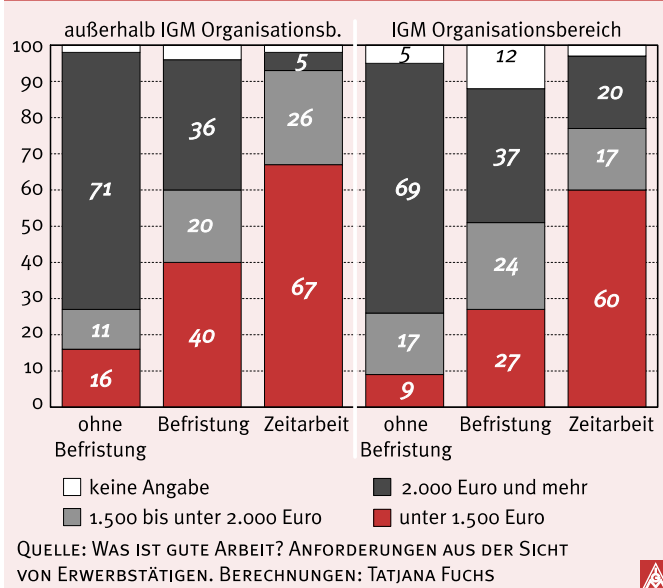
---

<sup>1</sup> Zur ausführlichen Begründung siehe auch Fuchs (2006)

<sup>2</sup> Metall-, Elektroindustrie/-handwerk; Holz-/Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Textil-/Lederverarbeitung

sich jedoch beachtliche Unterschiede im Ausmaß der Betroffenheit: Während rund ein Drittel der unbefristet Beschäftigten Einkommen unter 2 000 Euro erhalten, erhalten rund die Hälfte bis 60 Prozent der befristet Beschäftigten nicht existenzsichernde Einkommen und rund 3/4 der Leiharbeiter/innen. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die Einkommen von befristet und Leiharbeitsbeschäftigten insbesondere im Einkommensbereich unter 1 500 Euro liegen.

**Abb. 3.1: Unbefristet, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter/innen nach Einkommensgruppen 2005 (ohne Auszubildende) in Prozent**



Die Einkommenskluft zwischen Leiharbeiter/innen und unbefristet Beschäftigten, die in vergleichbaren Wirtschaftsbereichen tätig sind, liegt in den unterschiedlichen Tarifentgelten begründet. Während beispielsweise der Einstiegslohn in der Metallindustrie 2004 bei

10,03 € lag, erhalten Leiharbeitsbeschäftigte im tariflichen Einstiegsbereich 6,85 € oder gar nur 5,78 € (Westdeutschland). Da ein Großteil der Zeitarbeitsfirmen an einen Tarifvertrag gebunden ist, und damit vom Prinzip der Entgeltgleichheit abweichen können, bedeutet dies, dass ein Leiharbeiter, der in einem Metallunternehmen arbeitet, erheblich weniger Lohn erhält, wie der Beschäftigt, der bei diesem Unternehmen fest eingestellt ist. Manchmal sind die Lohnunterschiede so groß, dass das Metallunternehmen, obwohl es an das Zeitarbeitsunternehmen natürlich mehr zahlt als nur den Lohn (in der Regel doppelt so viel), einen unmittelbaren Kostenvorteil hat.

**Tabelle 3.1: Vergleich der Tarifentgelte in der Zeitarbeits- und in anderen Branchen**

Tarifbereich – in Euro je Stunde –	unterste Gruppe	mittlere Gruppe 2
Hotels und Gaststätten NRW	5,03	8,07
Landwirtschaft Nordrhein	5,80	9,69
Zeitarbeit CGZP/BVD	5,78	8,07
Zeitarbeit CGZP/INZ	6,30 (6,70) <sup>3</sup>	7,80 (8,50) <sup>3</sup>
Zeitarbeit DGB/BZA	6,85	9,20
Zeitarbeit DGB/iGZ	6,85	8,85
Gebäudereinigung NRW <sup>4</sup>	7,68	9,18 5
Maler- und Lackiererhandwerk NRW	7,83	11,09
Großhandel NRW	8,25	12,04
Textilindustrie Nordrhein	9,07	10,95
Kfz-Gewerbe NRW	9,15	10,39
Brot- und Backwarenindustrie NRW	9,89	12,20
Metallindustrie NRW	10,03	11,80
Chemische Industrie Nordrhein	11,06	12,95

BZA: Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen; BVD: Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen; CGZP: Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA; iGZ: Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen; INZ: Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen.

<sup>1</sup> Ohne Zulagen und Zuschläge; ggf. Eingangsstufe.

<sup>2</sup> für AN mit abgeschlossener, i.d.R. dreijähriger Berufsausbildung.

<sup>3</sup> Beträge in Klammern: Produktivlohn beim Einsatz im Entleihbetrieb.

<sup>4</sup> Neuer Tarifabschluss: Inkrafttreten nur nach erfolgter Allgemeinverbindlicherklärung.

<sup>5</sup> Vorarbeiter/In in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Januar 2004



**Aus der Untersuchung von Noller, P./  
Vogel, B. & Kronauer, M.:  
Leiharbeit und befristete Beschäftigung  
in der Automobilindustrie**

Für gleiche Arbeit einen erheblich geringeren Lohn zu erhalten als andere, zählt zu den am häufigsten vorgetragenen negativen Erfahrungen der Befragten mit diesen Beschäftigungsformen. Bei Leiharbeitern ist diese Erfahrung sehr deutlich ausgeprägt. Sie verbinden damit zugleich das intensive Gefühl, „ausgenutzt“ und „ungerecht behandelt“ zu werden. Massive „finanzielle Benachteiligung“ bemängelt jeder zweite Leiharbeiter. [...] Lediglich die Hälfte der befragten Leiharbeiter hat das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden, und dies, obwohl unsere Untersuchung in der Automobilindustrie durchgeführt wurde, in der (im Vergleich zu anderen Branchen) privilegierte Standards vorherrschen. Die Ursachen dafür sehen sie bei den Leiharbeitsfirmen, denn (wie ein Leiharbeiter meint), die „versprechen viel und halten wenig. Man muss wirklich um jede Mark kämpfen“. (Noller, P./Vogel, B. & Kronauer, M., 2003: 64)

Die Einkommenskluft zwischen Zeitarbeitsbeschäftigten die im Regulierungsbereich der IG Metall tätig sind und unbefristet Beschäftigten in diesen Branchen lässt sich somit auf ungleiche Tarifbedingungen zurückführen. Aber wie lassen sich die Einkommensunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten erklären?

Eine Untersuchung auf Basis der Mikrozensusdaten bis 1995 hat den Einfluss von Befristungen

**Tabelle 3.2: Einfluss von Befristungen auf das monatliche Nettoeinkommen**  
Einkommensunterschiede von befristet Beschäftigten zu vergleichbaren\* unbefristet Beschäftigten

Einkommensunterschied durch Befristung	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	1989	1995	1991	1995
	14 %	19 %	8 %	13 %

\* unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitszeit, beruflicher Stellung, Familienstand, etc. Ergebnisse einer linearen Regression mit logarithmiertem Monatsnettoeinkommen als unabhängiger Variable  
Quelle: Mikrozensus 1989 – 1995, eigene Darstellung nach: Groß, M. (2001).

auf die Lohn- und Gehaltshöhe untersucht (vgl. Groß, 2001). Dabei wurde das Einkommen von befristeten Arbeitnehmer/innen mit dem von vergleichbaren unbefristet Beschäftigten verglichen, d.h. es wurden zwei hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitszeit, beruflicher Stellung, Familienstand, Betriebszugehörigkeit, etc. identische Gruppen miteinander verglichen, die sich nur durch die Befristung bzw. Nicht-Befristung ihres Arbeitsvertrages unterscheiden. Auf diese Weise wurde festgestellt, dass befristet Beschäftigte in Westdeutschland im Durchschnitt fast 20 Prozent weniger Gehalt bekommen als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, in Ostdeutschland betrug der Lohn- und Gehaltsunterschied 13 Prozent. Im Zeitverlauf hat in beiden Landesteilen das Ausmaß der Lohndiskriminierung zugenommen (vgl. Tabelle 3.2).

Dass ein Minijob, bzw. eine geringfügige Beschäftigung, kein existenzsicherndes Einkommen bietet, liegt in der Logik dieses speziellen Teilzeitarbeitsverhältnisses.

Neben dem monatlichen Einkommen sind aber auch die Stundenentgelte in den Blick zu nehmen, denn letztlich zeigt sich hier, ob Lohndiskriminierung vorliegt, bzw. ob für den Arbeitgeber die Arbeitsstunde einer Minijobberin günstiger ist als die Arbeitsstunde einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten.

Eine neuere Untersuchung am Institut Arbeit und Technik (IAT 2006) zeigt, dass vor allem Minijobber/innen überdurchschnittlich häufig von niedrigen Stundenlöhnen betroffen sind: Über 85 Prozent der Beschäftigten in einem Minijob erhalten einen Stundenlohn im Niedriglohnbereich, das heißt, sie beziehen einen Stundenlohn unter 9,80 € (West) bzw. unter 7,15 € (Ost). Die Autor/innen kommen zu dem Schluss, dass im Rahmen von Minijobs Niedriglöhne sogar fast die Regel sind – und dies weitgehend unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten, d. h. in einem Minijob verdient (fast) jede/r schlecht.

Obwohl Teilzeitbeschäftigte (und damit auch Beschäftigte in einem Minijob) nicht diskriminiert werden dürfen (Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz), weisen die extrem hohen Niedriglohnanteile bei Minijobs darauf hin, dass der Steuer- und Beitragsvorteil der Minijob-Beschäftigten häufig als Brutto-Lohnzugeständnis an den Arbeitgeber weiter gegeben wird. Diese Praxis bedeutet, dass es für ein Unternehmen ausgesprochen günstig ist, reguläre Teilzeit- oder Vollzeitverhältnisse in Minijobs umzuwandeln.

**Tabelle 3.3: Strukturmerkmale der Niedriglohnbeziehenden (Deutschland, 2004)**

	Anteil der Niedriglohnbeziehenden (Stundenlöhne unter 9,83 € West / 7,15 € Ost)
Vollzeit	14,6% aller Vollzeitbeschäftigten
Teilzeit	21,1% aller Teilzeitbeschäftigten
Minijob	85,8% aller Minijob-Beschäftigten
Gesamtwirtschaft (Beschäftigte: 29.044.714)	20,8% aller Beschäftigten in Deutschland

Quelle: SOEP 2004, Welle U, Berechnungen: Kalina/Weinkopf (IAT, 2006).

Zusammenfassend zeigen sich bei allen drei Formen von prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgeprägte Lohndiskriminierungen: Gleiche oder vergleichbare Arbeit wird sehr viel schlechter bezahlt, wenn sie von Minijobbern, befristet oder Leiharbeitsbeschäftigten geleistet wird. Was für die betroffenen Beschäftigten oft ein Höchstmaß an Unsicherheit bedeutet, ist für viele Unternehmen ein willkommener Kostenvorteil. Die Arbeit wird billiger, wenn sie von prekär Beschäftigten geleistet wird. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass viele Unternehmen darauf setzen, den Einsatz dieser Beschäftigungsformen auszuweiten und zunehmend gesicherte Arbeitsverhältnisse in Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

### 3.2 Arbeit und Unsicherheit

Sowohl befristete als auch Leiharbeitsverhältnisse weisen gemeinsame Merkmale auf, die für die Gesundheit und v.a. für die Persönlichkeitsentwicklung problematisch sein können: zum einen zeichnen sich beide Arbeitsformen durch Kurzfristigkeit aus. Gerade vor dem Hintergrund, dass diese Arbeitsverhältnisse auch als Puffer für Auftragsschwankungen dienen (vgl. u.a. Sengeberger 1987) und der Kündigungsschutz fehlt

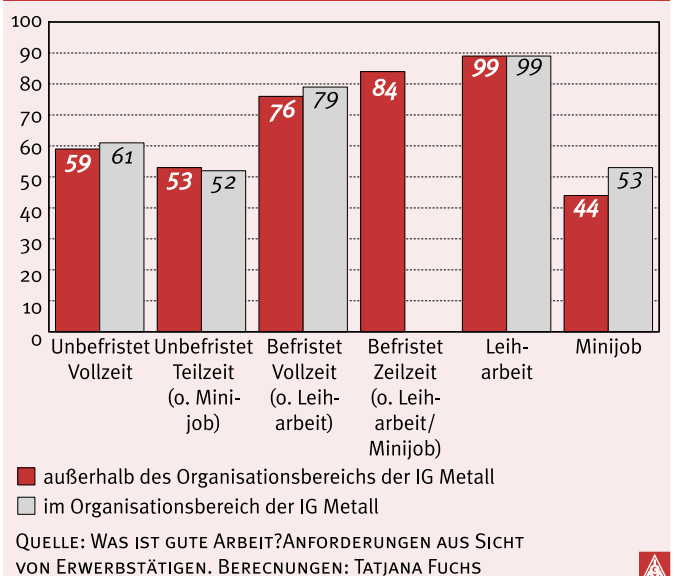
**Aus der Untersuchung von Noller, P./  
Vogel, B. & Kronauer, M.:  
Leiharbeit und befristete Beschäftigung  
in der Automobilindustrie**

Die Beschäftigten in Leiharbeit und Befristung schildern betriebliche Praktiken die ihnen beständig ihre jederzeit austauschbare Position in den Betrieben vor Augen führen und von den Betroffenen als unzumutbar empfunden werden. Zum Beispiel berichten sie von informell in den Betrieben kursierenden oder auch direkt ausgesprochenen Drohungen, bei Krankmeldung nicht übernommen zu werden. Ganz nach dem Grundsatz neuer Personalmanagementmodelle wird den Beschäftigten offenkundig unterstellt, man werde nicht krank, „wenn man es nicht unbewusst will“ Peter Kummer, zit. in: Strasser 2002:20). Von den Betroffenen wird erwartet – so sehen es die Interviewten selbst –, dass sie flexibel und bereit sind, sich (zum Beispiel für nicht bezahlte Überstunden oder bei regelmäßiger Samstagsarbeit) aufzuopfern, auch wenn dabei die Gesundheit gefährdet wird. „Man sagt sich, wenn ich jetzt drei Wochen krank bin, dann kann es sein, ich komme wieder und die Leihfirma hat in der Zeit einen neuen gebracht und du bist weg“ (Leiharbeiter). Nur wer sich diesen Zumutungen unterwirft, so vermuten sie, hat auch eine Chance, in ein festes Arbeitsverhältnis zu gelangen. Allerdings können sich die Betroffenen dessen niemals ganz sicher sein. (Noller, P./Vogel, B. & Kronauer, M., 2003: 66)

bzw. extrem eingeschränkt ist, besteht aus Sicht dieser Beschäftigten verstärkt die Gefahr, erneut den Betrieb wechseln zu müssen oder – zumin-

dest vorübergehend – arbeitslos zu werden. Drei Viertel der befristet Beschäftigten in Deutschland empfinden ein belastendes Risiko, ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu verlieren. Und sogar 90 Prozent der Leiharbeiter/innen müssen mit dieser belastenden Unsicherheit leben. Damit ist die Unsicherheit über die Zukunft ihrer Arbeit – und somit auch von Einkommen und Existenzsicherung – sowohl unter befristet wie unter Leiharbeitsbeschäftigten noch stärker verbreitet als bei unbefristeten Arbeitnehmer/innen, für die das Gefühl von belastender Unsicherheit jedoch auch kein fremdes ist: jede/r zweite Teilzeitbeschäftigte und rund 60 Prozent der Vollzeitbeschäftigten sind ähnlich verunsichert.

**Abb. 3.2: Arbeitsplatz(un)sicherheiten unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus in %**



Diese Ergebnisse bestätigen die einleitend erwähnte These, dass aus der Sicht der betroffenen

Arbeitnehmer/innen befristete Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeit mit starken Unsicherheiten bzw. Verunsicherungen über die Zukunft ihrer Beschäftigung einhergehen. Vor dem Hintergrund, dass für das Gros der abhängig Beschäftigten mit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auch das Risiko von Statusverlusten und Existenzängsten einhergeht, sind bereits diese Befunde erste Indizien für eine Gefährdung des sozialen Wohlbefindens sowohl von befristet Beschäftigten als auch von Leiharbeiter/innen (vgl. dazu auch EU-Employment Report 2002).

Darüber hinaus geben die großen Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit zwischen befristet und Leiharbeitsbeschäftigten einerseits und unbefristet Beschäftigten andererseits Grund zu der Annahme, dass die Interessenlage zwischen diesen Gruppen möglicherweise gespalten ist: Während die Entfristung des Arbeitsvertrages oder auch die Übernahme in das Entleiher unternehmen bei der einen Gruppe vermutlich hohe Priorität hat, stehen für die übrigen Beschäftigten andere Punkte, z.B. die Verbesserung ihrer Einkommensbedingungen, im Vordergrund. Problematisch ist dies vor allem deshalb, da mit diesen unterschiedlichen Prioritäten auch unterschiedliche – schwer zu vereinbarende – Durchsetzungsstrategien verbunden sind: Während das Ziel der Entfristung oder Übernahme – aus Sicht der betroffenen Beschäftigten – am ehesten durch Anpassung zu erreichen ist, sind Verbesserungen der Einkommens- oder Arbeitsbedingungen evtl. nur im Konflikt zu erreichen.

Diese spezifischen, aus der Sicherheit bzw. Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse resultierenden Prioritätensetzungen können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht oder nur unzureichend in den Kreis der Kolleg/innen integriert werden, dass es zu Spaltungen bzw. Ausgrenzungen in der betrieblichen Belegschaft kommt, was – auf Grund ihres Minderheitenstatus – v.a. das soziale Wohlbefinden der befristeten und der Leiharbeitsbeschäftigten belastet (vgl. dazu auch Dörre 2001).

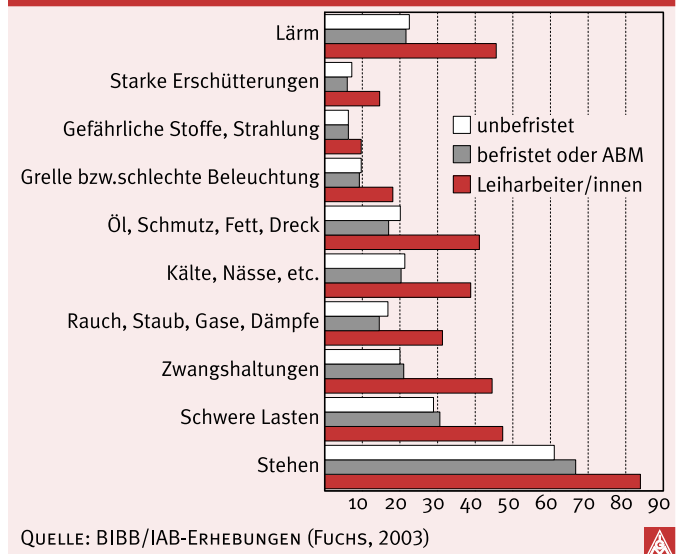
### 3.3 Arbeit und Arbeitsbedingungen

Die Strategie der Anpassung – zu der v.a. befristet Beschäftigte wenig Alternativen haben – birgt darüber hinaus die Gefahr, dass von Seiten der Beschäftigten auf die Einhaltung von Gesundheitsvorschriften bzw. auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit wenig geachtet wird. Darauf weisen auch die Ergebnisse der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2000) sowie von Henniges (1998) hin, nach denen körperlich belastende Arbeitsbedingungen deutlich häufiger unter den befristeten und Leiharbeiter/innen verbreitet sind; Befunde, die sich auch – wie Henniges dargelegt hat – unter Kontrolle von beruflicher Tätigkeit, Alter, Geschlecht, usw. aufrecht erhalten lassen: „Unabhängig von den genannten Arbeitsplatzmerkmalen kommen diese harten Arbeitsbelastungen überdurchschnittlich häufig auch bei Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen vor. Sie bilden offenbar die Randbelegschaft der

Betriebe, der besonders häufig die ‚Knochen- und Drecksarbeit‘ übertragen wird“ (ebenda: 18).

Menschen in befristeten bzw. in Leiharbeitsverhältnissen müssen nicht nur häufiger um ihren Arbeitsplatz bangen, sondern auch im Hinblick auf die Verbreitung von körperlichen Arbeits- und Umgebungsbelastungen zeigt sich, dass Zeitarbeitnehmer/innen mehr als alle anderen abhängig Beschäftigten häufig bzw. praktisch immer unter beanspruchenden Bedingungen arbeiten: Über 80 Prozent arbeiten – nach eigenen Angaben – praktisch immer oder häufig im Stehen, bei jeweils knapp der Hälfte gehört das Tragen und Heben von schweren Lasten, das Arbeiten unter starkem Lärm bzw. unter körperlichen Zwangshaltungen mindestens häufig zum Arbeitsalltag, rund 40 Prozent arbeiten praktisch immer oder häufig unter widrigen klimatischen Umgebungsbedingungen, knapp ein Fünftel findet nur schlechte oder grelle Beleuchtung am Arbeitsplatz vor, jeder bzw. jede achte Leiharbeitnehmer/in arbeitet mindestens häufig unter starken Erschütterungen und immerhin 10 Prozent dieser Gruppe werden während der Arbeit praktisch immer oder häufig mit gefährlichen Stoffen bzw. mit gefährlicher Strahlung konfrontiert.

**Abb. 3.3: Arbeitsplatz(un)sicherheiten unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus in %**



Unter befristeten Beschäftigten ist dem gegenüber körperlich belastende Arbeit, wie überwiegendes Stehen, Tragen und Heben von schweren Lasten oder Zwangshaltungen, etwas häufiger verbreitet als unter Arbeitnehmer/innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Andererseits kommen erstgenannte während ihrer Arbeit weniger häufig mit belastenden Umgebungsbedingungen in Kontakt.

Gerade im Hinblick auf die Verbreitung von Belastungen stellt sich die Frage nach der Vergleichbarkeit von unbefristeten, befristeten oder Zeitarbeitbeschäftigten. Letztere arbeiten überdurchschnittlich häufig im Elektro- und Metallsektor bzw. im Entsorgungs- und Reinigungsbereich, das heißt gerade in körperlich belastenden Berufen. Befristete Beschäftigte sind zwar auch häufig in körperlich anstrengenden und v.a. einseitig belas-

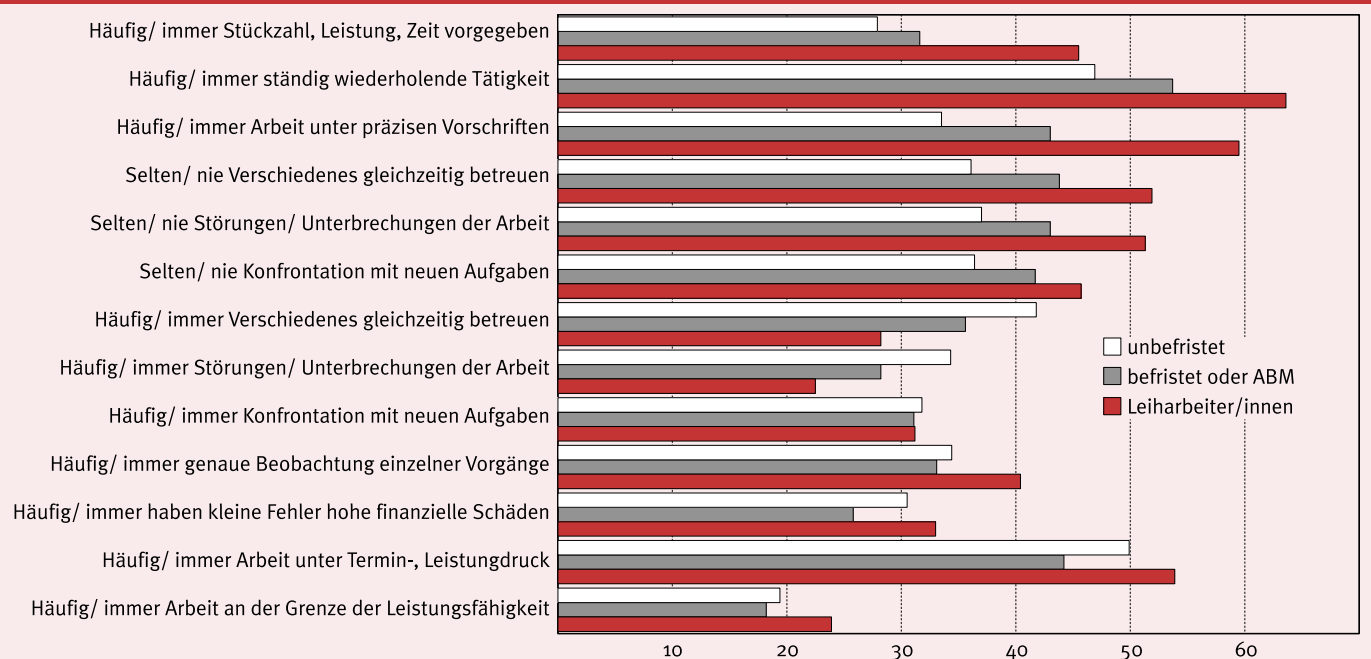
tenden Dienstleistungsberufen tätig, aber noch relativ häufiger im Büro- und Verwaltungsbereich, der als wenig physisch beanspruchend gilt. Es stellt sich somit die Frage, ob diese Unterschiede im Belastungsspektrum bestehen bleiben, wenn Beschäftigte der selben Berufsgruppe, gleichen Geschlechts und Alters, usw. verglichen werden, die sich also hauptsächlich durch die Art ihres Beschäftigungsverhältnisses unterscheiden. Vertiefende Analysen (vgl. Fuchs, u.a. 2003) haben gezeigt, dass die Unterschiede bestehen bleiben, teilweise sogar noch deutlicher hervortreten: Insbesondere männliche Zeitarbeitsbeschäftigte in Metall-, Elektro- und Entsorgungsberufen arbeiten deutlich häufiger als ihre unbefristeten Kollegen unter einem z.T. extrem hohen Belastungsniveau. Im Hinblick auf die befristet Beschäftigten zeigen sich bei näheren Hinsehen deutliche Ost-West-Unterschiede: In Ostdeutschland ist das körperliche Belastungsniveau insgesamt in fast allen Berufsgruppen höher, jedoch sind die Unterschiede zwischen befristeten und unbefristet Beschäftigten gering. Demgegenüber zeigen die berufsspezifischen Belastungsspektren in Westdeutschland etliche Berufsgruppen, in denen befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen z.T. deutlich häufiger von fast allen Belastungsarten berichten als ihre unbefristeten Kolleg/innen. So sind etwa in Westdeutschland Warenprüfer und Hilfsarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen von fast allen Belastungen stärker betroffen als jene mit unbefristeten Verträgen. Auch bei weiteren Berufsgruppen aus dem verarbeitenden Gewerbe sowie dem Logistikbereich, wie etwa

unter den Maschinisten, Lager- und Transportarbeitern, Elektrikern, Mechanikern und Feinbauern sowie bei den Arbeitnehmer/innen in etlichen Dienstleistungsberufen aus dem Handels-, Gesundheits- und sonstigen Entsorgungsbereich, zeigt sich die gleiche Tendenz: Stets berichten befristet Beschäftigte häufiger von dem Gros der körperlichen Arbeits- und Umgebungsbelastungen.

Das heißt zusammenfassend, unter Kontrolle weiterer Merkmale bestätigen sich die Ungleichheiten im (körperlichen) Belastungsniveau von Leiharbeiter/innen und allen anderen abhängig Beschäftigten, im Hinblick auf die befristet Beschäftigten werden die Ungleichheiten oft erst durch eine differenzierte Betrachtung sichtbar.

Aber nicht nur körperlich belastende Arbeits- und Umgebungsbedingungen, sondern auch etliche psychische Anforderungen sind unter Leiharbeits- und befristet Beschäftigten stärker verbreitet (vgl. Abb. 3.4). Die deutlichsten Abweichungen gegenüber allen anderen abhängig Beschäftigten sind bei jenen Arbeitsanforderungen bzw. Belastungen zu beobachten, die auf monotone, akkordähnliche Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen hindeuten: Dies zeigt sowohl die deutlich höhere Verbreitung von ständiger bzw. häufiger Arbeit unter Vorgabe von Stückzahlen, Leistung oder Zeit, von wiederholender Arbeit sowie von Arbeit unter präzisen Vorschriften sowohl bei befristet Beschäftigten wie bei Leiharbeiter/innen. Und beinahe

**Abbildung 3.4: Psychische Arbeitsbelastungen und -anforderungen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus (jeweilige Anteile in Prozent)**



QUELLE: BIBB/IAB-ERHEBUNGEN (FUCHS, 2003)



spiegelbildlich berichten beide Gruppen deutlich häufiger davon, dass ihre Arbeit wenig abwechslungsreich ist und sie auch selten mit neuen Aufgaben konfrontiert werden. Das deutet darauf hin, dass mit den häufigen Betriebs- und Arbeitgeberwechseln, die charakteristisch für Zeit- und befristete Arbeit sind, keineswegs zwingend mehr Aufgabenvielfalt oder neue (positive) Herausforderungen einhergehen.

Neben der deutlich stärkeren Verbreitung von Monotonie berichten v.a. Leiharbeitsbeschäftigte auch überproportional häufig von hohem Arbeitsdruck und hoher Anforderung an Konzentration: Über die Hälfte (54 Prozent) gibt an, praktisch

immer oder zumindest häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck zu arbeiten, jede/r Vierte spricht davon, an der Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten. Darüber hinaus geben rund 40 Prozent an, häufig bzw. praktisch immer sehr genau einzelne Arbeitsvorgänge beobachten zu müssen (Anforderung an Konzentration) und nach der Einschätzung von einem Drittel aller Zeitarbeitsbeschäftigten, ziehen bereits kleine Fehler hohe finanzielle Schäden nach sich. Letzteres ist besonders vor dem Hintergrund der ohnehin prekären Stellung von Zeitarbeitnehmer/innen in der Betriebshierarchie bedenklich, da hier ein hohes Fehlerrisiko auf sehr unsichere Rahmenbedingungen trifft.

**Tabelle 3.4: Kumulationen von eintöniger, abwechslungsarmer Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen\* unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus (Anteile in %)**

Kumulation von Monotonie (Anzahl der Nennungen*)	Beschäftigungsstatus		
	LeiharbeiterInnen	Befristet o. ABM	Unbefristet
0	6%	11%	16%
1 - 2	28%	40%	44%
3 - 4	42%	35%	32%
5 - 6	25%	14%	8%

\*Berücksichtigt wurden folgende Nennungen:  
 Häufig/ bzw. praktisch immer...  
 ... ständig wiederholende Tätigkeit,  
 ....Arbeit unter präzisen Vorschriften,  
 ....Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben  
 Selten/ praktisch nie ...  
 ....Konfrontation mit neuen Aufgaben,  
 ....Störungen/ Unterbrechungen der Arbeit,  
 ....Verschiedenes gleichzeitig betreuen  
 Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen (Fuchs, 2003).

Im Hinblick auf die Qualität von Arbeit ist häufige bzw. ständige Monotonie ebenso wenig wünschenswert wie ständiger Leistungsdruck und Überforderung. Besonders negativ wirkt es sich aus, wenn an einem Arbeitsplatz bzw. bei einer Person verschiedene Merkmale von wenig anspruchsvoller und abwechslungsreicher Arbeit, geringem Einfluss, ständigen Wiederholungen, usw. zusammentreffen. Solche Kumulationen von Monotonie und geringer Entwicklungsförderlichkeit sind in Tabelle 3.4 dargestellt und nach dem Beschäftigungsstatus der Befragten unterschieden: Es zeigt sich, dass ein Viertel aller Leiharbeitsbeschäftigten unter allen genannten Belastungen arbeitet, unter den befristet Beschäftigten sind es 14 Prozent und bei den unbefristeten Arbeitnehmer/innen sind es 8 Prozent. Das heißt, das Risiko von eintöniger, abwechslungsarmer Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen ist unter den abhängig Beschäftigten extrem ungleich – und

zwar auch entlang der Beschäftigungsverhältnisse – verteilt.

Zusammenfassend verweist die Analyse der Belastungssituation unter den Beschäftigten bei Berücksichtigung der Art des Arbeitsvertrages auf große Unterschiede zwischen prekär Beschäftigten – wie etwa Leiharbeiter/innen oder befristet Beschäftigten – und allen übrigen Arbeitnehmer/innen. Die Arbeitssituation von flexibel Beschäftigten ist erheblich häufiger dadurch gekennzeichnet, dass diese Arbeitnehmer/innen einen sehr geringen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit haben, häufig unter monotonen oder akkordähnlichen und selten unter anspruchsvollen Anforderungen arbeiten. Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001), die auch „unter Berücksichtigung der strukturellen (Sektor, Beruf, Unternehmensgröße) und individuellen (Alter und Geschlecht) Eigenschaften“ darauf verweisen, dass befristet Beschäftigte „weniger Kontrolle über ihre Arbeitszeiten besitzen und weniger anspruchsvolle Aufgaben wahrnehmen“ (ebenda: 3). Darüber hinaus berichten sowohl befristet Beschäftigte, vor allem jedoch Zeitarbeiter/innen erheblich häufiger von ungünstigen ergonomischen Bedingungen als – sowohl hinsichtlich des Alters oder der Berufsgruppe vergleichbare – unbefristete Arbeitnehmer/innen. Auch dies entspricht den Ergebnissen der europäischen Untersuchung von Arbeitsbedingungen bei atypischer Arbeit (ebenda).



### Aus der Untersuchung von Noller, P./Vogel, B. & Kronauer, M.: Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie

Fallbeispiel Herr G.: Befristung als Übergangsphase in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Herr G. ist Mitte zwanzig und verheiratet. Heute arbeitet Herr G in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Wie die meisten anderen Übernommenen, beschreibt auch Herr G. den enormen Druck, den er in dieser Zeit verspürte. „Die befristeten Kollegen hatten nicht so viele Freiheiten wie die anderen Kollegen... man musste Samstags kommen“. Es war ein „freiwilliges Muss“, zwei Jahre Samstags zu arbeiten, Frühschicht und Spätschicht. Auch konnte er keinen Urlaub planen, denn „man war immer der Depp, der die letzten freien Tage bekommen hat“.

Herr G. empfand die Zeit als Befristeter als „enorme Belastung“, trotzdem versucht man „nicht zu zeigen, dass man Angst hat, aber jeder hat Angst, nicht übernommen zu werden ... In den zwei Jahren überlegst du jedes Mal, was du sagst, man ist irgendwie in der Zwickmühle“. Zwei von fünf befristeten Kollegen, mit denen er in einer Abteilung war, sind nach Ablauf der zwei Jahre entlassen worden: „man munkelt, dass sie entlassen worden sind, weil sie sich so oft gewehrt haben“. Die Belastungen wirkten sich auch auf die Privatsphäre aus „Geheiratet habe ich. Ich wollte es eigentlich verschieben, weil ich Angst davor hatte, arbeitslos zu werden“. Stark verändert habe er sich in dieser Zeit. Obwohl er kein aggressiver Typ sei, ist er es dennoch geworden. Seine Empfindungen fasst er schließlich wie folgt zusammen: „man hat keinen Halt, man war zwei Jahre lang gefangen, so kam es mir vor“. Einige Monate vor Ablauf seiner Befristung wurde Herr G. mitgeteilt, dass er – aus welchen Gründen bleibt offen – nicht übernommen werden kann. Sein Meister ermöglichte ihm daraufhin den Führerschein als Stapelfahrer, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Am Tag, als er die Prüfung als Stapelfahrer bestand, bekam er auch die Nachricht, dass er doch übernommen wird, junge Leute wie er sollen unterstützt werden, hieß es. Jetzt, wo die zwei Jahre überstanden sind, er sein Ziel, einen festen Arbeitsvertrag, erreicht hat und es ihm gut in dem Werk gefällt, denkt er an die Möglichkeit zur Weiterbildung: „Planung und Entwicklung ist mein Ziel“ (Noller, P./Vogel, B. & Kronauer, M., 2003: 64).

#### 3.4 Arbeit im Umfeld von prekärer Beschäftigung

Bezogen auf die drei wichtigen Bereiche – Einkommen, Sicherheit und gesundheitliche Gefährdungen – haben sich vielfältige Benachteiligungen und Diskriminierungen von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Leiharbeit aber auch in Minijobs gezeigt. Dabei ist einerseits

die unmittelbare Schlechterbehandlung der Betroffenen zu kritisieren, die angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in der Regel keine freie Wahl haben, das Arbeitsverhältnis zu wechseln: Langfristig gefährden diese Personen durch schlechte Arbeits- und Entwicklungsbedingungen ihre Gesundheit, wobei der Erhalt von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und fachlichen Kenntnissen

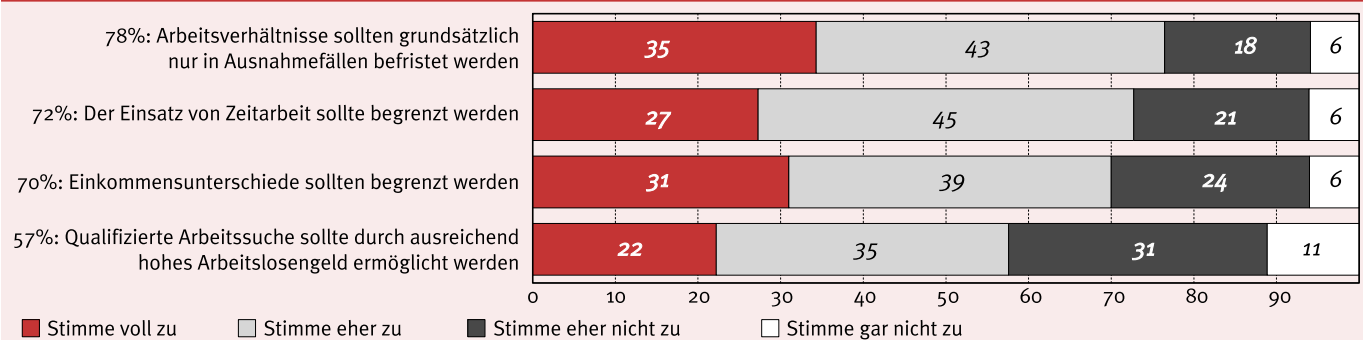
gerade bei diesen Beschäftigten die grundlegende Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung darstellt. Darüber hinaus geht das erhöhte Risiko von wiederkehrender Arbeitslosigkeit Hand in Hand mit einem sehr niedrigen Einkommen, das es kaum erlaubt, finanzielle Rücklagen zu bilden.

Zum anderen ist aber auch zu fragen, welche Auswirkungen die wachsende Verbreitung dieser Arbeitsverhältnisse für die Entwicklung von Arbeitsqualität im Allgemeinen hat. Darüber gibt es kaum empirische Untersuchungen. Es zeigen sich zwar so genannte Substitutionseffekte, d.h. es werden teilweise unbefristete Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit, durch Befristungen bzw. durch Minijobs verdrängt. Und einige qualitative Untersuchungen weisen darauf hin, dass Unsicherheit mit dem steigenden Anteil von unsicherer Beschäftigung auch unter den so genannten Stammbeschäftigten um sich greift (vgl. u.a. Noller, P./Vogel, B. & Kronauer, M., 2003; Dörre, u.a. 2003). Langfristig ist jedoch auch zu befürchten, dass der Erhalt bzw. eine Verbesserung der

Entgeltbedingungen, der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes, etc. immer schwerer durchzusetzen ist, wenn über einem großen Teil der Beschäftigten das disziplinierende Schwert der Unsicherheit hängt.

Nicht zu letzt aus diesem Grund zeigen sich Arbeitnehmer/innen überraschend einig, in der Ablehnung v.a. von befristeten und Leiharbeitsverhältnissen. Die Ergebnisse der Untersuchung „Was ist gute Arbeit“ (Fuchs, 2006) zeigen, dass – aus der Sicht von abhängig Beschäftigten - ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sowie ein regelmäßiges und festes Einkommen Kernaspekte von guter Arbeit darstellen. Keinem anderen Bereich wird eine derart hohe Bedeutung zugemessen. Umgekehrt ist die Ablehnung der aktuellen betrieblichen Praxis, befristete und Leiharbeitsverhältnisse auszuweiten, sehr hoch (vgl. Abb. 3.5): so stimmen 72 Prozent bzw. 78 Prozent dem Statement zu, dass der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt bzw. die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt

**Abbildung 3.5: Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung**



QUELLE: WAS IST GUTE ARBEIT? ANFORDERUNGEN AUS DER SICHT VON ERWERBSTÄTIGEN (FUCHS, 2006)



werden sollte. Diese Ergebnisse sind auch insofern bemerkenswert, da die Ablehnung von Leiharbeit und Befristungen überwiegend auch von jenen Beschäftigten geteilt wird, die bislang nicht selbst mit diesen Formen unsicherer Beschäftigung konfrontiert wurden.

Die hohe Bedeutung des Einkommens wird durch einen weiteren Befund qualifiziert: 70 Prozent der befragten Arbeitnehmer/innen sprechen sich dafür aus, die Einkommensunterschiede zwischen sehr hohen und sehr niedrigen Einkommen zu begrenzen. In diesem Zusammenhang wären sicher weitere Konkretisierungen sinnvoll – dennoch

wird deutlich, dass mit der Bedeutung von Einkommensaspekten auch implizite Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit einhergehen.

Diese Befunde verweisen darauf, dass es unter den Beschäftigten – unabhängig von der eigenen Betroffenheit – ein tiefes Misstrauen gegenüber der zunehmenden Prekarisierung und gegenüber der zunehmenden Einkommenspolarisierung gibt. Dies ist – insbesondere vor dem Hintergrund der veröffentlichten Meinung – ein bemerkenswertes Ergebnis, das durchaus auf Solidarisierungspotenziale auch – oder gerade – in einer gespaltenen Gesellschaft hindeutet.

## Raum für Notizen

## 4 Ein Blick über den nationalen Tellerrand: Ansatzpunkte zur Regulierung atypischer Arbeitsverhältnisse

Viele Länder stehen – ähnlich wie Deutschland – vor der Frage, ob und wie Beschäftigungsverhältnisse geregelt werden sollen. Vor dem Hintergrund der bisher aufgezeigten Problemlagen ist von besonderem Interesse, ob es in anderen Ländern gelingt, Regelungen zu finden und durchzusetzen, die stärker an dem Ziel der Entgeltgleichheit und der Nichtdiskriminierung orientiert sind.

Im Hinblick auf die gesetzliche Sonderstellung der Minijobs (als sozialversicherungsfreie Form der Teilzeitarbeit) zeigt sich, dass Deutschland in diesem Bereich eine Sonderstellung in Europa einnimmt: In keinem anderen Land gibt es eine vergleichbare Subventionierung von geringfügiger Teilzeit durch den Staat und durch die Versicherungsgemeinschaft. In anderen Ländern gilt der Grundsatz der individuellen Besteuerung und Versicherung auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Im Hinblick auf die Regelungen von Zeit- bzw. Leiharbeit bietet insbesondere die französische Praxis einige Ansatzpunkte für eine angemessene und wirksame Regulierung dieser Beschäftigungsverhältnisse (vgl. DGB, 2001): In Frankreich sind umfangreiche Rechte der Leiharbeiter gesetzlich verankert, die sich weitgehend an den Rechten der Arbeitnehmer im Entleihbetrieb orientieren. Im Grundsatz werden Leiharbeiter rechtlich mit den Arbeitnehmern im Verleihbetrieb gleichgestellt. Trotzdem ist der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Frankreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch.

Gesetzlich verankerte starke Rechte scheinen den Umfang des Verleihs und damit zusammenhängend den wirtschaftlichen Erfolg der Branche also keinesfalls zu schmälern.

In Frankreich wird Leiharbeit durch das Arbeitsgesetz und das Gesetz über befristete Beschäftigungen vom Juli 1990 geregelt. Für den Rückgriff auf Leiharbeit werden ausschließlich die folgenden Gründe anerkannt:

- ❶ die Ersetzung eines Arbeitnehmers, der abwesend ist oder dessen Vertrag ausgesetzt wurde;
- ❷ ein zeitlich begrenzter erhöhter Arbeitsanfall bzw.
- ❸ die Verrichtung von Arbeit, die nur zeitlich begrenzt anfällt (saisonale Arbeit oder in Sektoren, wo die Arbeitnehmer traditionellerweise keinen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, wie z. B. in bestimmten Bereichen der Forstwirtschaft, im Hotel und Gaststättengewerbe in Freizeit- und Urlaubszentren etc.).

Es ist nicht erlaubt, mit einem Leiharbeiter einen streikenden Arbeitnehmer zu ersetzen oder ihn für besonders gefährliche Aktivitäten einzusetzen. Eine Liste der als besonders gefährlich geltenden Arbeiten wird vom Arbeitsministerium geführt.

Als Arbeitgeber des Leiharbeitsbeschäftigten ist das Verleihunternehmen aufgefordert, allen Verpflichtungen nachzukommen, die sich aus der Arbeits- und Sozialgesetzgebung ergeben.

Gleichzeitig hat auch der Vertrag zwischen Leiharbeiter und Verleihfirma den Stellenwert eines Arbeitsvertrages. Die maximale Vertragsdauer, Erneuerungen eingeschlossen, beträgt 18 Monate. Der Entleiher ist verantwortlich für die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsbeschäftigten. In seinem Betrieb zur Anwendung kommende Regelungen und Vereinbarungen gelten für den Leiharbeiter in gleicher Weise wie für den dauerhaft Beschäftigten im Einsatzbetrieb (z. B. über die Arbeitszeit, Nacht- und Schichtarbeit, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen etc.). Damit ist eine weitgehende Gleichstellung der Leiharbeiter in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verwirklicht.

Auch hinsichtlich der Entlohnung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Leiharbeiter hat einen Anspruch auf die gleiche Bezahlung, die ein dauerhaft beschäftigter Arbeitnehmer mit gleicher Qualifikation und gleicher Position erhalten würde. Dieser Anspruch tritt nach Beendigung der Probezeit in Kraft. Die Dauer der Probezeit ist dabei aber keinesfalls mit der in Deutschland geltenden Probezeit (bis zu 6 Monaten) vergleichbar. Sie beträgt 5 Tage, wenn die Überlassung länger als zwei Monate währt, und zwei Tage, wenn sie unter einem Monat liegt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz muss alle Elemente der Entlohnung beinhalten, so z.B. auch spezifische Geldvorteile, Prämien oder auch Naturalleistungen. Der Referenzmaßstab für das Arbeitsentgelt ist derjenige, der im Einsatzbetrieb gezahlt wird.

Der Einsatzbetrieb ist nicht nur gehalten, die Gesetzgebung anzuwenden, sondern auch Tarifverträge und ggf. betriebliche Vereinbarungen, die auch höhere als die tariflich vereinbarten Löhne vorsehen können. Hinzu kommen:

- ▶ ein Urlaubsentgelt in Höhe von mindestens 10 Prozent der während der Überlassung bezogenen Arbeitsentgelte;
- ▶ eine Entschädigung für die Prekarität der Beschäftigung in Höhe von 10 Prozent des Entgelts, das während der Überlassung gezahlt worden ist (Arbeitsentgelt und Urlaubsentgelt).

Weiterhin hat der Leiharbeiter ein Recht auf einen individuellen Bildungsurlaub. Dieses Recht beruht auf einem erst jüngst abgeschlossenen Vertrag für den Sektor der Leiharbeit. Der Anspruch setzt voraus, dass 2 700 Stunden in Leiharbeit verrichtet worden sind oder 2 100 Stunden für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Der Bildungsurlaub kann zwischen 8 und 21 Tage betragen und muss vom Arbeitgeber bezahlt werden. Zur Finanzierung der Weiterbildung der Leiharbeiter hat die Branche Fonds gebildet. Die Leiharbeitsfirmen haben sich verpflichtet, der Weiterbildung ihrer Beschäftigten 2 Prozent der Gesamtlohnsumme zu widmen (das gesetzliche Minimum beträgt in Frankreich für diese Verpflichtung 1,5 Prozent).

Schließlich haben die Leiharbeitsfirmen besondere befristete Verträge für Jugendliche zwischen 16 und 26 Jahre vorgesehen, die die Kombination von Arbeitseinsätzen und Weiterbildungsaktivitäten beinhalten. Andere soziale Vorteile und

Rechte sind in den Tarifverträgen festgeschrieben. Die Unternehmen der Branche haben einen Sozialfonds gegründet, der durch Beiträge der Leiharbeitsfirmen in Höhe von 0,3 Prozent der Jahreslohnsumme gespeist wird. Dieser Sozialfonds dient:

- ▶ der Förderung von Mietverhältnissen der Leiharbeitnehmer (Kautionszahlung für die Arbeitnehmer);
- ▶ der Aufnahme von Krediten für den Erwerb von Wohnraum oder Konsumentenkrediten und
- ▶ der Förderung von Hilfen für Kinder der Leiharbeitnehmer (Studienkredite, Zuschüsse für Kinderferien etc.).

Schließlich hat der Leiharbeitssektor ergänzende Sozialleistungen für Leiharbeitnehmer aufgebaut. Es geht um bessere Entschädigung der Leiharbeitnehmer bei Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfällen und Tod.

Die Arbeitslosenversicherung zahlt Entschädigungen an den Leiharbeitnehmer, wenn er mindestens 676 Stunden in den letzten 8 Monaten vor dem letzten Auftrag gearbeitet hat (oder 1352 Stunden während der letzten 12 Monate oder 2366 während der letzten 24 Monate).

Die Interessen der Leiharbeitsfirmen werden durch zwei große Organisationen vertreten (UNETT – Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire and PROMATT – Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire). Diese beide decken zusammen den gesamten Leiharbeitsmarkt ab.

Das französische Vorbild ist ein gutes Beispiel dafür, dass Leiharbeit keinesfalls mit Lohneinbußen oder sogar mit Lohndumping verbunden sein muss, um sich auf dem Arbeitsmarkt als Beschäftigungsform und Instrument der Flexibilisierung zu etablieren. Auch in Frankreich findet nämlich seit einigen Jahren ein starker Zuwachs der Leiharbeit statt. Die besonderen Schutzbestimmungen haben diese Expansion keineswegs verhindert. Im Vergleich zu Deutschland findet aber der Zuwachs in stärkerem Maße im Dienstleistungssektor und unter Beschäftigten mit höheren und mittleren Qualifikationen statt. Für die Beschäftigten kann es wegen der umfangreichen Rechte und Vorteile, und nicht zuletzt der Prekaritätsprämie, durchaus attraktiv sein, eine Beschäftigung in Leiharbeit aufzunehmen. In Deutschland hingegen gelingt es den Verleihern nicht zuletzt infolge der weit schlechteren Entlohnung nur vergleichsweise selten, spezialisierte Fachkräfte zu halten.

Auch das in Frankreich geltende Verbot, Leiharbeitnehmer für gefährliche bzw. gesundheitsgefährdende Arbeiten einzusetzen, könnte hierzulande hilfreich sein. Ein solches Verbot wird dem Umstand gerecht, dass es für arbeitsbedingt erkrankte Leiharbeitnehmer mit häufig wechselnden Arbeitsinsätzen oftmals schwierig ist, nachzuweisen, wann bzw. in welchem Entleihbetrieb es zu der Erkrankung gekommen ist. Die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen beim Einsatz von Leiharbeit wurde durch eine weitgehende Orientierung am regulären Einsatzbetrieb zu verhindern versucht.

## Raum für Notizen



## 5 Regulierungserfordernisse und Ansatzpunkte zum Handeln

### 5.1 Equal pay und Equal treatment

Die rot-grüne Bundesregierung hat zwar den Gleichbehandlungsgrundsatz gesetzlich verankert, wonach Leiharbeiter/innen zu den gleichen Bedingungen (equal treatment) und dem gleichen Entgelt (equal pay) zu beschäftigen sind wie das Stammpersonal. Allerdings kann davon abgewichen werden, wenn ein Tarifvertrag gilt (siehe Kapitel 2). Doch überall dort, wo der Tarifvertrag für Leiharbeitsbeschäftigte Regelungslücken hat, ist vom Gleichheitsgrundsatz auszugehen. Die IG Metall vertritt die Position, dass beispielsweise der Leistungslohn für Stammbeschäftigte auch Leiharbeitsbeschäftigten im Entleiherbetrieb zusteht.

Die DGB-Gewerkschaften schlossen sich zu einer Tarifgemeinschaft zusammen und haben mit den beiden Arbeitgeberverbänden „Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen“ (BZA) und „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen“ (iGZ) Tarifverträge zur Zeitarbeit vereinbart. Außerdem gibt es Tarifverträge mit christlichen Gewerkschaften, die in der Regel die der DGB-Tarifgemeinschaft unterbieten. Auch innerhalb der Gewerkschaften, die zur DGB-Tarifgemeinschaft gehören, gibt es Kritik an den Tarifverträgen mit iGZ und BZA. Hauptsächlich deshalb, weil Stundenlöhne von rund sieben Euro nicht existenzsichernd sind und ein weiterer Niedriglohnsektor mit gewerkschaftlicher Beteiligung entstanden ist.

Die DGB-Tarifgemeinschaft befand sich in einer schwierigen Ausgangslage. Bevor sie mit iGZ und BZA abschließend über Löhne und Arbeitsbedingungen von Leihbeschäftigten verhandelt hatten, lag bereits das erste Tarifwerk auf dem Tisch: Die Tarifgemeinschaft der christlichen Gewerkschaften hatte sich vorab mit einem nordbayerischen Zeitarbeitgeberverband geeinigt, andere folgten. Damit hatten die Arbeitgeber die DGB-Tarifgemeinschaft in Zugzwang gebracht. Maßstab schien nun, was die christlichen Gewerkschaften unterzeichnet hatten.

Das zeigte Wirkung: Von Branchenzuschlägen war beispielsweise keine Rede mehr. Früher hatten Gewerkschaften Leiharbeitsfirmen als Sklavenhändler bezeichnet und ein Verbot von Leiharbeit gefordert, nun sollten sie die Branche tariflich regeln. Zumal die Bundesregierung deutlich gemacht hatte, dass das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wieder gekippt würde, sollte es nicht zu Tarifabschlüssen kommen. Die Regierung drohte einerseits den Leiharbeitsfirmen mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz, andererseits den Gewerkschaften mit der Abschaffung desselben.

Die Tarifverträge für Leiharbeitsbeschäftigte sind in jeder Hinsicht eine Ausnahme. Sie sind am grünen Tisch entstanden, ohne dass eine gut organisierte Arbeitnehmerschaft auf die Verhandlungen Druck durch Streikbereitschaft hätte ausüben können.

Die Arbeitgeber waren mit den Tarifverträgen zufrieden: „Wer den Tarifvertrag anwendet“, hieß es auf der Website des BZA, „kann sich dem Equal Treatment – gleiche Behandlung und Bezahlung von Zeitarbeitnehmern wie die Stammarbeitnehmer – entziehen.“

Weil sich Leiharbeitsfirmen mit Tarifverträgen besser stellen als wenn sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beherzigen müssten, gibt es in der Zeitarbeitsbranche eine so hohe Tarifbindung wie in keiner anderen Branche. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass faktisch alle aktiven Verleihfirmen tarifgebunden sind.

Demnach ist Equal pay und Equal treatment nur graue Theorie. Trotzdem gibt es einige Betriebe im Regulierungsbereich der IG Metall, in denen es Betriebsräten gelungen ist, den Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeiter/innen in hohem Maße durchzusetzen. Zum Beispiel bei Airbus.

### **Airbus: Kein Unterschied zwischen Leiharbeitsbeschäftigten und Stammelegschaft**

„Sicherheit durch Flexibilität“ (SIDUFLEX) heißt eine Konzernbetriebsvereinbarung zwischen Airbus und IG Metall sowie Gesamtbetriebsrat/ Standortbetriebsräten aus dem Jahr 2003. Ziel war, dem Unternehmen einerseits Flexibilität bei den für die Branche typischen langzyklischen Kapazitätsschwankungen zu garantieren und andererseits langfristig die Arbeitsplätze der Stammelegschaft zu sichern. Zu diesem Zweck wurden

Arbeitszeitkonten eingeführt und von Seiten des Betriebsrats und der IG Metall erstmals die Beschäftigung von Leiharbeiter/innen akzeptiert, die es bei Airbus bis dahin nur geringfügig gab. Deren Einsatz ist in einem Zusatztarifvertrag zwischen Airbus und IG Metall geregelt.

Im Kern gilt, dass alle Leiharbeitsbeschäftigten bei Airbus ab dem vierten Einsatzmonat zu den gleichen Bedingungen und der gleichen Vergütung beschäftigt werden wie die Airbus-Belegschaft. Das gilt sowohl für Leistungszulagen, Prämien- und Zeitlohn, Erschwernis- und Schichtzulagen als auch Zuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Darüber hinaus profitieren Leiharbeitsbeschäftigte bei Airbus vom vergünstigten Kantinenessen, sie können die Werksbusse benutzen bzw. erhalten Zuschüsse zu Dauerkarten des öffentlichen Personennahverkehrs und nehmen während der Arbeitszeit an betriebsbezogener Weiterbildung teil. Ausgenommen sind u.a. vermögenswirksame Leistungen, Mitarbeiteraktien, Firmendarlehen, betriebliche Altersversorgung.

Airbus-Betriebsräte betrachten sich als Ansprechpartner für die Probleme der Leiharbeitsbeschäftigten. Entgegen der sonst üblichen Praxis wurde die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten bei der Berechnung der Betriebsratsmandate berücksichtigt.

Zurzeit arbeiten bei Airbus auf Grund besonderer Umstände besonders viele Leiharbeitsbeschäft-

tigte: 3 300 Angestellte und 3 100 Gewerbliche – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Das entspricht 29 Prozent der Stammebelegschaft. Bei Airbus sind etwa 130 verschiedene Zeitarbeitsfirmen im Einsatz, darunter die Branchengrößen ebenso wie kleine Spezialfirmen oder regional ansässige.

Airbus gilt innerhalb der Gewerkschaften als vorbildliches Beispiel für den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten. Verbesserungspotenzial gibt es gleichwohl in der unterschiedlichen Bezahlung von Leiharbeiter/innen und Stammbeschäftigten bis zum vierten Einsatzmonat.

Airbus ist ein Beispiel dafür, dass ein Unternehmen durchaus bereit ist, die gleiche Vergütung für Leiharbeitsbeschäftigte zu zahlen wie für die Stammebelegschaft, wenn durch den Einsatz temporärer Kräfte Flexibilität gewonnen wird.

Ein weiteres Beispiel dafür, dass es gelingen kann, die Differenz zwischen dem Lohn der Leiharbeiter/innen und dem Tariflohn des Entleihbetriebs möglichst klein zu halten, ist Daimler Chrysler in Wörth. „Ich halte es für unverantwortlich, wenn zwei Menschen die gleiche Arbeit erledigen, aber unterschiedlich bezahlt werden“, sagt Betriebsratsvorsitzender Gerd Rheude. Außerdem drücke der niedrige Lohn der Leiharbeiter/innen auf lange Sicht die Einkommen der Stammebelegschaft. Die dort beschäftigten Leiharbeiter/innen erhalten den gleichen tariflichen Ecklohn und die gleichen tarifliche Zulagen wie die Stammbeschäftigten, für die der Branchentarifvertrag gilt.

Allerdings sind die Leiharbeitsbeschäftigten beim Urlaub gegenüber der Daimler Chrysler-Belegschaft im Nachteil, weil sich die Zahl der Urlaubstage am Bundesangestelltentarif (BAT) orientiert. Des Weiteren erhalten sie kein Urlaubsgeld und keine Jahresleistung, sondern am Jahresende eine so genannte Anwesenheitsprämie, gestaffelt nach der Zahl der Fehltag. Der Betriebsrat hat eine Absprache mit der Geschäftsleitung von Daimler Chrysler in Wörth, ausschließlich Mitarbeiter/innen der gemeinnützigen Zeitarbeitsfirma Gabis zu beschäftigen und bei Neueinstellungen die Leiharbeitsbeschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen. Auf diese Weise sind bereits etliche unbefristet bei Daimler Chrysler übernommen worden. Zurzeit sind etwa 300 Gabis-Mitarbeiter/innen in Wörth eingesetzt, das entspricht einem Anteil von zwei Prozent der Belegschaft.

Zu den acht Gesellschaftern der Firma GABIS gehören u.a. die Stadt Speyer, der DGB Kreis Vorder- und Südpfalz sowie Gliederungen der katholischen und evangelischen Kirche. Das Besondere an Gabis: Etwa 75 Prozent der Mitarbeiter/innen sind so genannte schwer vermittelbare, etwa Langzeitarbeitslose, über 50-Jährige und junge Leute ohne Berufsausbildung. Ziel ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Gabis entleiht vorzugsweise an Industriebetriebe.

## 5.2 Tarifliche Regelungen: Flexibilität ohne Lohndumping

Eine echte Alternative zu den von der DGB-Tarif-

gemeinschaft abgeschlossenen Tarifverträgen für Leiharbeitsbeschäftigte sind spezielle Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung und zum Personalaustausch, die die IG Metall vereinbart hat. Sie schaffen die Grundlage, Leiharbeiter/innen zu Branchenbedingungen und branchenüblichem Entgelt zu beschäftigen. Das gilt für den bundesweit gültigen Zusatztarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung, ebenso wie für regionale, branchenbezogene oder Firmentarifverträge. Darin wird der Forderung der Unternehmen nach Flexibilität nachgekommen. Die Unternehmen haben Planungssicherheit und die Personalkosten sind kalkulierbar, gleichzeitig wird ein Unterbietungswettbewerb verhindert. Als Ausgleich für den Flexibilitätsvorteil verpflichten sich Unternehmen, branchenübliche Löhne zu zahlen.

Doch ob Metall- und Elektroindustrie oder Handwerk – die Tarifverträge werden bis auf wenige Ausnahmen nicht angewendet. Dieselben Arbeitgeberverbände, die mit der IG Metall tarifvertragliche Regelungen mit hohem Maß an Flexibilität abschließen – nach offizieller Verlautbarung der Unternehmen das Hauptmotiv für den Einsatz temporärer Kräfte - ignorieren diese Vereinbarungen und nutzen in großem Stil die Beschäftigung von Arbeitskräften gewerbsmäßiger Leiharbeitsfirmen. Das lässt allein einen Schluss zu: Es geht darum, gut ausgebildete Kräfte zu Niedriglöhnen zu beschäftigen. Und der Stammebelegschaft täglich vor Augen zu führen, dass Leiharbeitskräfte (notgedrungen) bereit sind, zu schlechteren Ar-

beitsbedingungen und geringeren Löhnen dieselben Tätigkeiten auszuüben.

### **Zusatztarifvertrag zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**

Die IG Metall hat im Jahre 2003 mit sämtlichen regionalen Metallarbeitgeberverbänden einen Zusatztarifvertrag zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vereinbart, der für drei Millionen Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gilt. Danach ist es möglich, dass Unternehmen untereinander Beschäftigte austauschen. Betriebe mit schwacher Auftragslage können Arbeitnehmer/innen für eine begrenzte Zeit einem Betrieb überlassen, der auf Grund eines Auftragsbooms Personal braucht. Damit ist allen geholfen: Die Auftragsflaute führt nicht zu Entlassungen, der Betrieb mit kurzfristigem Auftragshoch spart sich die Kosten für Personalauswahlverfahren und die Beschäftigten erhalten dasselbe Entgelt wie in ihrem Stammbetrieb. Dies ist ein Beispiel für die Durchsetzung des Equal pay- und Equal-Treatment-Grundsatzes. Der Zusatztarifvertrag ist seit 1. Januar 2004 gültig, Beispiele für Anwendungen sind nicht bekannt.

### **Regionale Tarifverträge**

Eine ähnliche Equal-pay-Vereinbarung gibt es auf regionaler Ebene, zum Beispiel im Raum Bielefeld. Dort hat die IG Metall Nordrhein-Westfalen im November 2003 mit etwa einem Dutzend tarifgebundener Betriebe einen eigenen Tarifvertrag zum Austausch von Personal abgeschlossen, damit Unternehmen mit Auftragsflaute nicht Kurz-

arbeit anmelden oder entlassen müssen, sondern die Arbeitnehmer/innen einem Betrieb überlassen können, der Auftragsspitzen abfangen, aber nicht eigenes Personal einstellen möchte. Für die Beschäftigten gibt es kein Risiko: Sie bleiben Arbeitnehmer/innen des Stammbetriebs, erhalten den gleichen Lohn und können die Überlassung ablehnen. In der Praxis wird der Personalaustausch nicht nachgefragt.

### **Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung im Handwerk**

Was früher „Kollegenhilfe“ hieß, nennt sich heute „Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung“ auf Basis des AÜG und gilt beispielsweise im Elektrohandwerk in Bayern und Hessen, im Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg, im Klempner- und Installateurhandwerk Pfalz oder in der Heizungsindustrie Baden-Württemberg. Darin ist geregelt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für einen maximalen Zeitraum einem anderen Betrieb überlassen kann. Auch dies ist gedacht, um Kurzarbeit zu verhindern. Die praktische Anwendung ist marginal.

### **5.3 Betriebliche Regulierungsansätze**

Leiharbeitskräfte sind zwar keine Arbeitnehmer/innen des Entleiherbetriebs, allerdings übt der Entleiherbetrieb faktisch Arbeitgeberfunktion aus. Leiharbeitskräfte sind somit – zumindest – partiell dem Betrieb zugehörig. Damit hat der Betriebsrat die Verpflichtung, auch sie nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln, Diskriminierungen zu unterbinden und ihre

Interessen zu vertreten. Gleichzeitig ist es auch Aufgabe des Betriebsrates, die Interessen der Stammebelegschaft zu vertreten, die durch den Einsatz von Leiharbeitskräften berührt sind. Sei es, weil durch das Abarbeiten von Auftragsspitzen den Stammbeschäftigten Verdienstmöglichkeiten, beispielsweise durch Überstunden, entgehen. Sei es, weil Schritt für Schritt Arbeitsplätze abgebaut und mit Prekären besetzt werden und damit durch die Hintertür Branchentarifverträge ausgehöhlt werden.

Betriebsräte können ihre Beteiligungsrechte in sämtlichen Phasen des Einsatzes prekär Beschäftigter wahrnehmen – von der ersten Überlegung zur Personalplanung bis zur Unfallverhütung. Es gibt zahlreiche Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zum Umgang mit befristet und geringfügig Beschäftigten sowie Leiharbeitnehmer/innen. „Verhindern können wir den Einsatz nicht“, sagt ein Betriebsrat, „aber wir können die Bedingungen regeln, wann sie wo und zu welchen Konditionen bei uns eingesetzt sind.“ Betriebsräte setzen ihre Schwerpunkte unterschiedlich.

Im Folgenden werden zwölf verschiedene Handlungsansätze skizziert.

### **Einstellung von Leiharbeitsbeschäftigten**

Der Betriebsrat im Entleiherbetrieb ist nach § 14 Abs. 3 AÜG in Verbindung mit dem § 99 BetrVG bei jeder Einstellung eines Leiharbeitsbeschäftigten zu beteiligen. Es gelten die gleichen Bedingungen wie bei sonstigen Einstellungen. Ein blo-

ßer Hinweis „Am ... kommen fünf Leiharbeiter“ ist keine ordnungsgemäße Anhörung. Der Betriebsrat kann aber nur im Rahmen der in § 99 BetrVG aufgeführten Kriterien widersprechen. Deshalb müssen dem Betriebsrat alle relevanten Unterlagen vorliegen:

- ▶ Wer kommt?
- ▶ Wie lange?
- ▶ Auf welchem Arbeitsplatz?
- ▶ Welche Qualifikation erfordert der Arbeitsplatz?
- ▶ Welche Qualifikation bringt der Arbeitnehmer mit?

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm die Erlaubnisurkunde des Verleihers (§ 12 Abs.1 S.2 AÜG), der Verleihvertrag zwischen Entleiher und Verleiher sowie sämtliche persönlichen Angaben zu den Leiharbeitsbeschäftigten und den geplanten Arbeitseinsätzen vorgelegt werden. Er muss diese Unterlagen jedoch auch anfordern (BAG vom 9.07.1991). Hierzu gehört auch die Angabe der Tarifbindung also der Tarifvertrag der BZA, IGZ oder die „Christen-Tarifverträge“.

### **Bedingungen zum Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten**

Betriebsräte regeln zunehmend die Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, bevor es zum Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten kommt.

In der Gesamtbetriebsvereinbarung von Miele aus dem Jahr 2003 ist beispielsweise festgelegt, dass Leiharbeiter/innen beschäftigt werden, um

auf unvorhersehbare und zeitlich befristete Personalausfälle beziehungsweise Produktionsspitzen kurzfristig reagieren zu können.

Eine Elektrofirma im süddeutschen Raum hat in ihre Eckpunkte zu einer Betriebsvereinbarung aufgenommen, dass der Einsatz von Leiharbeiter/innen nur dann erfolgen kann, wenn keine eigenen personellen Kapazitäten zur Verfügung stehen.

### **Ausschluss von Leiharbeit**

In Betriebsvereinbarungen ist beispielsweise festgelegt, dass Leiharbeit dann ausgeschlossen ist, wenn in dem betreffenden Produktionsbereich Kurzarbeit gefahren wird. Möglich ist auch, dass Leiharbeitsbeschäftigte nur in bestimmten Bereichen eingesetzt werden. Damit kann sichergestellt werden, dass die Kernbereiche der Produktion der Stammbesetzung vorbehalten bleiben. Bei Opel in Bochum werden Leiharbeitsbeschäftigte beispielsweise nicht in der Instandhaltung eingesetzt. In jeder Gruppe darf nur eine temporäre Kraft arbeiten. Bei einem Konzern wurde festgelegt, dass ein Betriebsrat die Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten dann verweigern kann, wenn gekündigte oder zur Kündigung vorgesehene Konzernbeschäftigte diese Arbeit erledigen könnten.

### **Befristete Einsätze von Leiharbeitsbeschäftigten**

Um einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten zu verhindern, ist es möglich, eine Befristung festzuschreiben. Im Entwurf einer Be-

etriebsvereinbarung aus dem Raum Bielefeld ist beispielsweise formuliert, dass der Betriebsrat den Einsatz von externen Mitarbeiter/innen verweigern kann, wenn die Leiharbeitsbeschäftigten länger als sechs Monate eingesetzt werden sollen.

### **Reihenfolge der Beschäftigungsalternativen**

Opel in Bochum hat in seiner Betriebsvereinbarung „Perspektive Bochum 2010“, zugehörig zum so genannten Zukunftsvertrag, festgeschrieben, dass vor einem Einsatz von Leiharbeitskräften Beschäftigungsalternativen geprüft werden müssen. Priorität hat eigenes Personal, beispielsweise leistungsgeminderte beziehungsweise ältere Beschäftigte, ebenso befristete sowie die befristete Übernahme von Auszubildenden. Des Weiteren muss geprüft werden, ob Mitarbeiter/innen aus den beiden anderen Standorten Rüsselsheim und Kaiserslautern zur Verfügung gestellt werden können.

Des Weiteren gibt es Regelungen, zunächst sämtliche Versetzungsmöglichkeiten aus so genannten Überhangbereichen im Betrieb auszuschöpfen, sprich: Vor dem Einsatz von Leiharbeitskräften müssen alle Möglichkeiten innerbetrieblicher Personalsteuerung wie Arbeitszeitmanagement, Gleitzeit, interne Versetzungen oder ähnliche Maßnahmen ausgenutzt werden. In einer Betriebsvereinbarung findet sich die Regelung, dass bevorzugt Überstunden geleistet und befristet Beschäftigte eingestellt werden sollen, bevor Leasingpersonal engagiert wird.

### **Beschäftigungssicherung der Stammelegschaft**

In Betriebsvereinbarungen finden sich – häufig allgemein gehaltene Formulierungen, die eine Verdrängung von Stammarbeitnehmer/innen durch Leihbeschäftigte ausschließen. Um das Entgelt der Stammelegschaft abzusichern, ist ferner festgelegt, dass der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten keine „negativen Auswirkungen auf Leistungsbestandteile, wie etwa Prämien- und Akkordlohn sowie Abgruppierungen“ haben darf.

Im Rahmen der Schließung des Nürnberger AEG-Hausgerätewerkes hat die örtliche Arbeitsagentur ein Exempel statuiert und der dortigen Elektrolux-Tochter Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gestrichen, weil der schwedische Konzern zuletzt rund 120 Leiharbeiter/innen beschäftigt hatte. Hintergrund: Elektrolux schließt das Nürnberger Werk bis Mitte 2007, weil es im Vergleich zu einer neuen Fabrik in Polen nicht profitabel genug produziert aber gleichzeitig hierzulande überraschend die Nachfrage nach Hausgeräten stark zugenommen habe. Solange jedoch Stammpersonal abgebaut und zeitgleich Leiharbeiter/innen eingesetzt werden, entfällt der Anspruch auf anteiliges Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur.

### **Übernahme von Leiharbeitsbeschäftigten**

Hin und wieder finden sich Regelungen, die Leiharbeitsbeschäftigten bei Neueinstellungen gegenüber Externen zu bevorzugen. Beispiel: „Ergibt sich in dem Betrieb, in dem die Leiharbeitnehmer/innen eingesetzt sind, ein dauerhafter Personalbedarf, der zu Neueinstellungen führt, sind die

Leiharbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der vorhandenen und benötigten Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.“

### **Entlohnung von Leiharbeitsbeschäftigten**

In etlichen Betriebsvereinbarungen finden sich Regelungen zur Entlohnung, immer mit dem Ziel, die Kluft zum Entgelt der Stammbeslegschaft möglichst gering zu halten. Damit wird auch sichergestellt, dass Leiharbeitsbeschäftigte beim Entleiher nicht in die Rolle von Lohndrückern geraten.

Beispiel: „Die Leiharbeitnehmer/innen werden nach den jeweils gültigen standortbezogenen Tarifvergütungen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie eingruppiert und vergütet.“ Weiter: „Die Höhe der Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit richtet sich nach den jeweils gültigen standortbezogenen Manteltarifverträgen der IG Metall (...)“. Bei Opel in Bochum ist festgeschrieben, dass der Lohn eines Leiharbeitsbeschäftigten einer Opel-Prämienlohngruppe entspricht.

### **Personalplanung**

Betriebsräte müssen nach § 92 BetrVG rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung des Unternehmens unterrichtet werden. Das bezieht auch Leiharbeitsbeschäftigte ein. Durch eine vorausschauende Planung muss sichergestellt sein, dass es nicht zu hausgemachten Engpässen kommt, die immer wieder kurzfristige Einsätze von Leiharbeitsbeschäftigten notwendig machen. Ziel einer Planung ist, den Umfang von Leiharbeit zu begrenzen und Beschäftigung der Stammbes-

legschaft zu sichern. Des weiteren kann sich der Betriebsrat auf § 92a BetrVG berufen, wonach er dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung machen kann. Auch das dient der Beschäftigungssicherung.

Der Betriebsrat eines Konzerns hat sich in einer Betriebsvereinbarung zusichern lassen, dass Betriebsleitung und Betriebsrat monatlich personelle Kapazitätspläne beraten. Alle drei Monate wird der Betriebsrat über die Auslastung für das folgende Quartal informiert. Des weiteren ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG über den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten zu beteiligen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung dann verweigern, wenn ein Leiharbeitnehmer vorhersehbar mehr als drei Monate zum Einsatz kommen soll. In diesem Fall kann der Betriebsrat die Einstellung eines befristet Beschäftigten verlangen.

### **Mitbestimmung bei der Arbeitszeit**

Der Betriebsrat einer Firma, in der Leiharbeitnehmer/innen eingesetzt werden, bestimmt bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit und der Anordnung von Mehrarbeit mit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG). Seinem Mitbestimmungsrecht ist nicht schon dadurch genügt, dass der Arbeitgeber Leiharbeitskräfte in den für die Stammbeslegschaft vereinbarten Dienstplänen einsetzt. Der Betriebsrat bestimmt bei der konkreten Zuordnung der Leiharbeitnehmer/innen zu den Schichten und Dienstplänen mit. Verstößt der Arbeitgeber dagegen, steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu, den er durch einstweilige Verfügung



durchsetzen kann (LAG Baden-Württemberg vom 5. August 2005).

### Quote

„Damit der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten nicht ins Unermessliche ausufert“, so Betriebsratsvorsitzender Heiner Sürken von Miele, hat die Arbeitnehmervertretung in der Betriebsvereinbarung eine Quote durchgesetzt. Die Zahl der Leiharbeiternehmer/innen darf maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten in einem Werk betragen. Auch Opel in Bochum hat eine Deckelung festgelegt und dies nicht prozentual, sondern in absoluten Zahlen: Mehr als 250 Leiharbeitsbeschäftigte dürfen im Standort nicht eingesetzt werden, das entspricht zurzeit etwa einem Anteil von 3,5 Prozent. Quoten, die allerdings nicht mindestens unter zehn Prozent liegen, sind wirkungslos, wenn es darum geht zu verhindern, dass Stammarbeitsplätze Schritt für Schritt und dauerhaft von schlecht bezahlten Leiharbeitsbeschäftigten besetzt werden.

### Auswahl und Begrenzung der Leiharbeitsfirmen

In Betriebsvereinbarungen kann beispielsweise festgelegt werden, dass nur mit solchen Leiharbeitsfirmen zusammengearbeitet werden darf, die einen Tarifvertrag mit einer dem DGB angehörenden Gewerkschaft abgeschlossen haben. Damit kann verhindert werden, dass die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften zur Anwendung kommen. Denn bei aller Kritik an den von der DGB-Tarifgemeinschaft vereinbarten Tarifverträgen: Nur mit den DGB-Gewerkschaften gibt es die

Chance, die Arbeitsbedingungen und Löhne der Leiharbeitsbeschäftigten langfristig zu verbessern.

Möglich wäre des Weiteren, die Zahl der Leiharbeitsfirmen zu beschränken. In Betrieben mit mehr als 100 Leiharbeitsfirmen gelingt es den Betriebsräten kaum noch, einen Überblick über die Verträge zwischen Verleihern und Entleihern zu behalten.

Eine ständig aktualisierte Liste der „Christen-Tarifverträge“ findet sich auf der Zoom-Seite im Internet unter: [www.igmetall-zoom.de/tarifvertraege\\_chr.htm](http://www.igmetall-zoom.de/tarifvertraege_chr.htm).

### 5.4 Mobilisierung ist nötig und möglich

Prekär Beschäftigte in Betrieben einzusetzen, dient nicht zuletzt dazu, die Stammebelegschaft gefügig zu machen und ihr Zugeständnisse abzupressen. Deshalb muss es auch ein Ziel sein, die Spaltung von Belegschaften – hier Stammebeschäftigte, dort prekär Beschäftigte – zu verhindern. Es gibt ermutigende Beispiele aus Betrieben, wo es gelungen ist, Leiharbeitsbeschäftigte in die Gewerkschaft aufzunehmen und sie zur Teilnahme an Warnstreiks zu motivieren, und die Stammebelegschaft für die Interessen der prekär Beschäftigten eingetreten ist.

### Tarifkommission aus Leiharbeitern

Container über Container, Stockbett über Stockbett, immer zu zweit in einer Blechbüchse, vier Mann teilen sich eine Waschgelegenheit – zeit-

weise lebten 300 Leiharbeiter von Adecco in dem Containerdorf, nicht weit weg vom Werksgelände von Audi, wo die jungen Männer aus den neuen Bundesländern eingesetzt waren. Sie waren froh über die Arbeit, aber unzufrieden mit der Unterbringung. Das hat die IG Metall Ingolstadt zum Anlass genommen, die Gründung einer Tarifkommission anzustoßen. Ziel war ein Tarifvertrag, der Unterbringung ebenso regelt wie Auslöse und Heimfahrten. Als die Adecco-Zentrale versuchte, die Verhandlungen zu blockieren, waren bereits etwa 70 Prozent der Leiharbeiter in die IG Metall eingetreten und auch bereit für einen Warnstreik. Adecco lenkte ein und auch die Tarifverhandlungen waren erfolgreich: Das Einkommen der Leiharbeiter entsprach nun der Höhe des Facharbeiterecklohns in Bayern. Unterbringung, Auslöse und Heimfahrten waren ebenfalls geregelt. „Ein wegweisender Tarifvertrag“, sagt Johann Horn, Bevollmächtigter in Ingolstadt.

### **Leiharbeiter streikten mit**

Alle Leiharbeiter, die bei der Firma Miele in Bielefeld eingesetzt sind, beteiligten sich an den jüngsten Warnstreiks der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie im Frühjahr 2006. Sie haben sich auch für ihren eigenen Entgelttarifvertrag eingesetzt, den der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) gekündigt hatte. Damit ist erstmals eine Synchronisierung der Arbeitskämpfe von Beschäftigten der Metall- und Elektrobranche und der Leiharbeitsbeschäftigten gelungen. Das ist besonders vor dem Hintergrund interessant, dass gerade die Metall- und Elektro-

industrie in hohem Maße auf Leiharbeitsbeschäftigte setzt.

Der Betriebsrat hatte die Aktion gründlich vorbereitet und jedem Leihbeschäftigten im persönlichen Gespräch die Rechtslage erläutert. „Wichtig war, den Leiharbeitern die Angst vor Entlassungen zu nehmen und gleichzeitig abzusichern, dass niemand Streikbrucharbeiten begeht“, sagt Betriebsratsvorsitzender Heiner Sürken. Kennzeichen von Leiharbeit sind nicht-existenzsichernde Löhne und eine unsichere Perspektive. Leiharbeiter/innen verzichten aus Angst vor Kündigung häufig darauf, sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen. Mit der Beteiligung der Leiharbeiter/innen an den Warnstreiks wurde auch Holger Piening unter Druck gesetzt. Der Verhandlungsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, der den Entgelttarifvertrag gekündigt hatte, ist Geschäftsführer der Firma Piening, deren Mitarbeiter/innen bei Miele eingesetzt sind.

### **Streik für befristet Beschäftigte**

Der Konflikt hatte sich im Wolfsburger Mutterwerk zugespitzt: Weil sich VW 1999 geweigert hatte, einer tariflichen Regelung zur Übernahme der Befristeten in den sechs inländischen Werken zuzustimmen, legten knapp 20 000 Beschäftigte die Arbeit nieder und zogen zum Verwaltungshochhaus. Zwei Stunden lang standen die Bänder still. 900 Fahrzeuge konnten nicht produziert werden.

Ursache des Aufstandes: Die 1771 Befristeten sollten nicht übernommen werden. „Volkswagen darf nicht zu einem primitiven kapitalistischen Konzern verkommen, in dem die Menschen wie ein lästiger Kostenfaktor geheuert und gefeuert werden“, griff der damalige VW-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Klaus Volkert den Vorstand an. In Wolfsburg gebe es Personalbedarf. Allein 1999 waren rund elf Milliarden Überstunden gemacht worden. Das entspreche der Einstellung von 4 500 Beschäftigten. Volkert hatte darüber hinaus das Unvermögen der Planungsmanager kritisiert, die „nicht einmal in der Lage sind, für drei Monate ein Produktionsprozess zu planen.“

Der Protest hatte Erfolg. Eine Woche später lenkte das Werksmanagement ein. 922 Befristete wurden fest übernommen. Weitere 849 Frauen und Männer sollten in der Wolfsburg AG aufgefangen werden. Insgesamt haben damit von den ursprünglich 3 000 Befristeten in Wolfsburg fast 2 000 einen festen Arbeitsplatz erhalten. Die Stammebelegschaft hat gezeigt, dass auch sie nicht damit einverstanden ist, wenn Kollegen und Kolleg/innen nur Verträge auf Zeit erhalten, und haben sich für deren Übernahme eingesetzt.

### **ZOOM: Netzwerk für Leiharbeiter/innen**

Leiharbeitsbeschäftigte haben es schwerer, sich zu organisieren als Arbeitskräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Umso wichtiger ist es, ein Forum des Austausches und der Vernetzung für sie zu schaffen. „Zoom“ (Zeitarbeiter/innen – Ohne Organisation Machtlos) ist ein Angebot der

IG Metall, das sich sowohl an Leiharbeitsbeschäftigte, an Betriebsräte der Verleiher und Entleiher und gewerkschaftliche Vertrauensleute richtet. Bei „Zoom“ gibt es Informationen zu Tarifverhandlungen sowie Tarifverträge, ausgewählte Betriebsvereinbarungen und Material im Download sowie ein Forum zum Informationsaustausch. Außerdem ist dort eine Mitgliederliste von Leiharbeitsfirmen einzusehen, die zum „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister“ und damit zu einem der größten Leiharbeitsgeberverbände gehören, der Tarifverträge mit der christlichen Gewerkschaft CGZP abgeschlossen hat. Hier können sich Betriebsräte der Entleiher über die Verbandszugehörigkeit informieren, bevor sie einer Zusammenarbeit zustimmen.

### **Ergebnisse eines Workshops des ZOOM-Netzwerkes am 7./8./9. Juli 2006:**

- ▶ Durch intensive Informationsarbeit sollen die Betriebsräte in den Entleiherbetrieben für das Thema Leiharbeit sensibilisiert werden. Sie sollen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten voll ausschöpfen, um durch Betriebsvereinbarungen die Auswahl von Leiharbeitsfirmen auf DGB-Tarif-gebundene zu beschränken und wo immer möglich das Equal Pay für die Kollegen aus der Leiharbeit festzuschreiben (Beispiel Airbus).
- ▶ Die Betriebsräte der Leiharbeitsfirmen sollen weiterhin intensiv betreut werden und über ZOOM die Möglichkeit zu einer intensiven Vernetzung erhalten.

- ▶ In die Tarifkommission Zeitarbeit der IG Metall sollen ehrenamtliche Aktive aus der Leiharbeit aufgenommen werden, um die Interessen der Betroffenen zu vertreten.
- ▶ Tarifverhandlungen zur Leiharbeit sollen in Zukunft mit den weiteren Tarifverhandlungen der IG Metall synchronisiert werden, um die sich daraus ergebenden Synergieeffekte zu nutzen.

Weitere Informationen: [www.igmetall-zoom.de](http://www.igmetall-zoom.de)

### 5.5 Zusammenarbeit von Betriebsräten

In der Regel sind Leiharbeitsbeschäftigte auf sich allein gestellt und haben auf Grund des Machtungleichgewichts im Arbeitsverhältnis kaum Möglichkeiten, ihre Rechte und Interessen gegenüber dem Verleiher als Arbeitsgeber oder dem Entleiher als faktisch zweitem Arbeitgeber durchzusetzen. Die Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche bieten überdies nur eingeschränkten Schutz. Erschwerend kommt hinzu, dass Arbeitnehmervertretungen in Leiharbeitsfirmen eher zu den Ausnahmen gehören. Umso wichtiger ist es, dass Betriebsräte der Entleiherfirmen mit den vorhandenen Betriebsräten der Leiharbeitsfirmen zusammenarbeiten.

**Beispiel:** Ein Leiharbeitsbeschäftigter sollte bei einem Motorenbauer Metallteile in einem Raum

ohne Fenster und Absaugvorrichtung lackieren. Als ihm schummrig wird und der Hals kratzt, ruft er den Betriebsrat des Entleihers zu Hilfe und den der Leiharbeitsfirma gleich dazu. Sicherheitsfachkraft und Betriebsräte begutachten seinen Arbeitsplatz. Der Fall ist klar: Hier darf nicht lackiert werden. Durch die Zusammenarbeit der Betriebsräte beider Unternehmen war sichergestellt, dass der Leiharbeitsbeschäftigte diesen Arbeitsbedingungen nicht weiter ausgesetzt ist und überdies keinen Nachteil zu erwarten hat.

Überdies können sich die Arbeitnehmervertretungen beim Entleiher das Wissen der Betriebsräte in Leiharbeitsfirmen zunutze machen. Jene sind informiert über die dort geltenden Tarifverträge, sie kennen die Betriebsvereinbarungen und haben das Recht, Besuche und Gespräche an den auswärtigen Arbeitsplätzen der Leiharbeitsbeschäftigten durchzuführen. Zudem ist es möglich, Betriebsräte der Leiharbeitsfirmen zu Betriebsversammlungen beim Entleiher einzuladen, um dort über die speziellen Arbeitsbedingungen von Leiharbeitsbeschäftigten zu referieren, sowie gesonderte Abteilungsversammlungen abzuhalten. Erst wenn Betriebsräte der Entleiher- und Verleihfirmen zusammenarbeiten, kann es gelingen, die Rechte und Interessen der Leiharbeitsbeschäftigten durchzusetzen.

## 6 Ausblick

In den vergangenen Jahren hat das Problembewusstsein in den Gewerkschaften zugenommen. Auf der 5. tarifpolitischen Konferenz des Europäischen Metallarbeiterbundes (EMB) im Oktober 2005 in Rom wurde in einer EntschlieÙung festgestellt, dass der EMB „jegliche Form von prekären und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen ab(lehnt), die dem Arbeitnehmer einseitig auferlegt werden und keine angemessenen Gehalts- und Arbeitsbedingungen garantieren. Der derzeitige Trend zur Schaffung von prekären Arbeitsplätzen wird vom EMB grundsätzlich ablehnt.“ Deshalb gelte es, „Mindestbedingungen und -standards einzuführen, die alle Arbeitnehmer schützen ... (und) die Absenkungsspirale der Arbeitsbedingungen zu stoppen.“

Auf dem 18. ordentlichen Bundeskongress des DGB im Mai 2006 wird „prekäre Beschäftigung“ erstmals in einem Antrag als ein neuer und deutlicher Arbeitsschwerpunkt und ein „wichtiges Zukunftsthema von Gewerkschaften“ beschrieben. Es soll eine „Gesamtstrategie für die Organisation der Zielgruppe der prekär Beschäftigten“ entwickelt werden. Dazu gehören ein systematischer Erfahrungsaustausch und eine aktive Öffentlichkeitsarbeit zu den Problemen prekär Beschäftigter.

Insgesamt weisen die deutschen Gewerkschaften in der Organisation prekär Beschäftigter im internationalen Vergleich einen Rückstand auf. In den angelsächsischen und einigen südeuropäischen Ländern, wo atypische und prekäre Arbeit schon länger die Beschäftigtenstruktur prägt, bemühen

sich Gewerkschaften mit Strategien des aktiven „Organizing“ um die neuen Beschäftigtengruppen. Insbesondere US-amerikanische Gewerkschaften, die zusammen mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen Organisationserfolge unter Prekären verbuchen können, zeigen Beispiele „guter Praxis“, die auch hier greifen könnten.

In der IG Metall wird prekäre Beschäftigung als eine strategische Herausforderung für die Betriebsräte und Gesamtorganisation begriffen. Auf der Beiratstagung der IG Metall am 20. Juni 2006 wurde eine „klare Strategie“ gegen Prekarisierung eingefordert. Berthold Huber, der zweite Vorsitzende der IG Metall, charakterisierte Leiharbeit insbesondere im Osten als „das Exerzierfeld für eine Deregulierung der Normalarbeitsverhältnisse größten Ausmaßes, auch für den Westen“. Eine Gegenstrategie werde nicht alleine auf die mühevoll Organisierung von prekär Beschäftigten setzen können. Die IG Metall müsse vor allem dort aktiv werden, wo gewerkschaftliche Organisationsmacht vorhanden ist, das heißt in gut organisierten Betrieben von Entleiherfirmen: „Wir werden nur erfolgreich sein können, wenn wir in den Betrieben, in denen wir stark sind, deutlich machen: Solche Beschäftigungsverhältnisse dulden wir nicht.“ Dies setzt eine umfangreiche Sensibilisierung der Interessenvertretungen in den Stammebelegschaften voraus.

Zur gewerkschaftlichen Gegenwehr wird ebenfalls gehören, die Strategie der Unternehmen öffentlich anzuprangern: Mit der Ausweitung prekärer Arbeit

betreiben Unternehmen nicht nur Lohndumping. Sie spalten Belegschaften und befördern ein Klima der Angst und Unsicherheit. Praktikable Handlungsansätze aus dem Organisationsbereich der IG Metall wurden in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellt. Zum einen geht es darum, dass Betriebsräte der Entleiherfirmen und der Leiharbeitsbetriebe gemeinsam Strategien entwickeln, um Spaltungen zwischen Stamm- und Randbelegschaften zu verhindern; zum anderen soll Personalpolitik so beeinflusst werden, dass Prekarisierung eingedämmt wird. Oberstes Ziel der IG Metall ist

weiterhin, den Grundsatz des Equal pay durchzusetzen beziehungsweise die Einkommenskluft zwischen Stamm- und Randbelegschaft möglichst klein zu halten. Solche betrieblichen Handlungsansätze werden durch tarif- und sozialpolitische Initiativen flankiert werden müssen, gemeinsame Mindeststandards für Einkommen und Arbeitsbedingungen als „untere Haltelinien“ zu entwickeln. Nur durch eine solche gewerkschaftliche Gesamtstrategie wird es gelingen können, dem Druck der Prekarisierung auf die Standards guter Arbeit erfolgreich entgegen zu wirken.

## 7 Anhang

### 7.1 Material

- ▶ Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, DGB-Themenheft, nur noch im Download unter [www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/r/ratgeber\\_zeitarbeit.pdf/file\\_view\\_raw](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/r/ratgeber_zeitarbeit.pdf/file_view_raw)
- ▶ Ulber, Jürgen: Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, 2., aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main, 2004, Bund-Verlag. ISBN 3-7663-3542-1. [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)
- ▶ Broschüre der IG Metall: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Materialien für die BR/VL-Arbeit Nr. 19, [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) (→ Die IG Metall → Material/Bestellungen → Suchbegriff: Arbeitnehmerüberlassung)
- ▶ Christine Zumbeck: Zeitarbeit und befristete Beschäftigung. Analyse und Handlungsempfehlungen. In der Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung wurden 74 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet, die sich mit Zeitarbeitnehmern und befristet Beschäftigten befassen (mit CD-ROM). ISBN: 3-7663-3643-6, [www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)
- ▶ Musterbetriebsvereinbarungen (Bitte einklinken aus: [www.igmetall-zoom.de/Betriebsvereinbarungen.htm](http://www.igmetall-zoom.de/Betriebsvereinbarungen.htm))
- ▶ Regelung zur Zahlung von Fahrgeld und Auslösung zum Mantel- und Entgelttarifvertrag der Wolfsburg AG und der AutoVision GmbH (Zeitarbeit) (Bitte ein-

klinken aus: <http://www.igmetall-zoom.de/Betriebsvereinbarungen.htm>)

- ▶ 33 Fragen zu Leiharbeit beantwortet [www.leiharbeit.igmetall-bielefeld.de](http://www.leiharbeit.igmetall-bielefeld.de)

### 7.2 Verwendete Literatur

- ▶ Alda, Holger (2002). Berichtsgegenstand Beschäftigungsverhältnisse. Arbeitskonferenz »Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland« am 27. und 28. Juni 2002, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Godesberg.
- ▶ DGB, 2001: Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich, in: ISA (Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Ausgabe 6/2001.
- ▶ Dörre, K. (2001): Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt. Rechtsextremismus – Ursachen und Thesen. In: Widerspruch 42. Zürich:87-102.
- ▶ Dörre, Klaus (2003a): Zwischen Freisetzung und Prekarisierung: Arbeitspolitik im flexiblen Kapitalismus. In: Jahrbuch kritische Medizin 29.
- ▶ Dörre, Klaus (2003b): Modernisierung als Regression? Arbeitspolitik vor neuen Herausforderungen. In: Schmitthenner, H.; Peters, J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Menschengerechte

Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg: VSA: 19-33.

- ▶ Dörre, K.; Kraemer, K.; Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument 256. Hamburg: 378-397
- ▶ EU-Employment Report 2002, im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel 11/2002.
- ▶ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2000): Arbeitsbedingungen bei Atypischer Arbeit, Dublin 2000.
- ▶ Fuchs, Tatjana (2003): Arbeit und menschliche Würde: Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Gesundheit, in: Arbeit & Ökologie-Briefe 1/2003
- ▶ Fuchs, Tatjana: Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? in: J. Peters/H. Schmitt-henner (Hrsg.): ‚Gute Arbeit‘. Menschen-gerechte Arbeitsgestaltung als gewerk-schaftliche Zukunftsaufgabe. VSA 2003
- ▶ Fuchs, Tatjana: Was ist gute Arbeit? An-forderungen aus der Sicht von Erwerbs-tätigen, INQA-Bericht Nr.19, 2006.
- ▶ Fuchs, Tatjana & Conrads, Ralph (2003): Ana-lyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexib-len Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundes-anstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- ▶ Groß, Martin (2001): Auswirkung des Wan-dels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäf-tigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 119-155
- ▶ Henniges, Hasso v.: Arbeitsbelas-tungen aus der Sicht von Erwerbs-tätigen, in: BeitrAB 219, 1998.
- ▶ Kommission (2002): Moderne Dienst-leistungen am Arbeitsmarkt. Vorschlä-ge der Kommission zum Abbau der Ar-beitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- ▶ Kalina, Thorsten, Claudia Weinkopf: Min-destens sechs Millionen Niedriglohn-beschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 1006/03.
- ▶ Noller, Peter; Vogel, Berthold; Kronauer, Martin (2003): Zwischen Integration und Ausgrenzung - Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Göttingen.
- ▶ Oschmiansky Heidi; Oschmiansky Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Inte-gration oder Ausgrenzung durch atypische



Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Discussion Papers SP 1 2003-106.

- ▶ Promberger, Markus; Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA-Verlag S. 34-60. Statistisches Bundesamt 2004
- ▶ Promberger, Markus (2004): Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. MS.
- ▶ Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung - Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 39-46.
- ▶ Vogel, Berthold, Markus Promberger, Claudia Weinkopf: Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, (Hamburg) 2004.
- ▶ Vogel, Berthold (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform.

## Arbeitskreise „Menschen in Zeitarbeit“ in der IG Metall

Die IG Metall kümmert sich in ihren Arbeitskreisen „Menschen in Zeitarbeit“ um Leiharbeitsbeschäftigte. In einigen Verwaltungsstellen haben sich Arbeitskreise „Menschen in Zeitarbeit“ (AK-MiZ) gebildet, in denen sich Kolleg/innen und Kollegen der IG Metall ehrenamtlich engagieren und spezielle Angebote für Leiharbeiter/innen vorhalten. Die Arbeitskreise sind Anlaufstation und regelmäßiger Infotreff für Leiharbeiter/innen.

### Die Arbeitskreise haben das Ziel

- ▶ Leiharbeiter/innen über ihre Rechte zu informieren,
- ▶ Betriebsräte aus Entleihbetrieben für das Thema Zeitarbeit zu sensibilisieren,
- ▶ einen Austausch zwischen Leiharbeiter/innen, Betriebsräten und Gewerkschaft zu ermöglichen
- ▶ und Leiharbeiter/innen für die Organisation zu gewinnen.

Auf der Zoom vor Ort-Seite ([www.igmetall-zoom.de/zoom\\_vor\\_ort.htm](http://www.igmetall-zoom.de/zoom_vor_ort.htm)) gibt es eine Liste der IG Metall-Verwaltungsstellen mit einem Arbeitskreis „Menschen in Zeitarbeit“, den jeweiligen Ansprechpartner/innen und weitere Kontaktinformationen.



## Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung Jetzt 2 Monate kostenlos testen.



### Gute Arbeit. ist die Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.

Aktuell, kritisch, kurz und knackig oder auch mal ausführlicher mit den notwendigen Hintergrundinfos. Unsere Themen 11 x jährlich:

- Entwicklungen und Trends im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Betriebsvereinbarungen, Gerichtsentscheide und neue gesetzliche Regeln
- Hintergrundinformationen und Praxistipps zum Umgang mit Gefahrstoffen, Stress, psychischen Belastungen, Lärm und Mobbing
- Wege zu menschengerechter Arbeitsgestaltung in Betrieben und Büros, in der Fertigung und bei der Bildschirmarbeit
- Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte im Gesundheits- und Umweltschutz
- Weitere Informationen im Internet unter [www.gutearbeit-online.de](http://www.gutearbeit-online.de)

Gute Arbeit. ist ein für die Betriebsratsarbeit erforderliches Hilfsmittel im Sinne des § 40.2 BetrVG und muss der Interessenvertretung auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

### Test-Abo »Gute Arbeit.«

- Ja, ich möchte immer bestens informiert sein und bestelle das Test-Abo Gute Arbeit.**

Ich erhalte zunächst 2 Ausgaben kostenlos. Wenn ich Ihnen innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der 2. Ausgabe keine gegenteilige Mitteilung mache, möchte ich die Gute Arbeit. regelmäßig erhalten und nutzen. Der Jahresbezugspreis beträgt € 148,20\* inkl. Porto. Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

### Bitte kopieren und Schnellfax an: 0 69 / 79 50 10-12

**Absender:** Bitte vollständige Anschrift angeben und an nebenstehende Adresse per Post oder Fax senden. Die Absenderadresse gilt als Rechnungsadresse.

Privat  Firma/Behörde

Name/Vorname

Telefon/Fax

Firma/Behörde

E-Mail

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Datum/Unterschrift

# AiB Verlag

Bund-Verlag GmbH  
Leserservice

Postfach  
60424 Frankfurt

Infotelefon:  
0 69 / 79 50 10-96

Fax:  
0 69 / 79 50 10-12

Internet:  
[www.aib-verlag.de](http://www.aib-verlag.de)

E-Mail:  
[abodienste@bund-verlag.de](mailto:abodienste@bund-verlag.de)

# Zoom



## „Zeitarbeiter/innen – Ohne Organisation Machtlos“

Zoom ist ein Angebot der IG Metall, das Zeitarbeiter/innen und Arbeitnehmervertretungen, sowohl in den Zeitarbeitsfirmen als auch in den ausleihenden Unternehmen, die Möglichkeit zur Vernetzung bieten soll. Neben der Kommunikation steht natürlich die Information im Vordergrund. Aber auch für die Beantwortung von Fragen rund um Zeitarbeit stehen wir jederzeit zur Verfügung. Einfach eine Mail an [info@igmetall-zoom.de](mailto:info@igmetall-zoom.de) senden. Zoom wird betreut vom Franz Künstler e.V. – Verein für Arbeitnehmerbildung.

## Hier ein kleiner Überblick über das vorhandene und geplante Angebot:

**Neues bei Zoom** .... Hier findet man Hinweise auf neue Materialien und wichtige Änderungen des Angebots.

**Pressespiegel** ..... Hier verlinken wir zu tagesaktuellen Pressebeiträgen rund um Zeitarbeit.

**Dein gutes Recht** .. Tipps zu Rechten und Pflichten der Zeitarbeiter/innen und zum richtigen Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber.

**Materialien** ..... Neben wichtigen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Gesetzen und Verordnungen stellen wir hier weitere nützliche Materialien für Zeitarbeiter/innen und Betriebsräte zum Download bereit.

**Forum** ..... Im Zoom-Forum besteht die bundesweite Möglichkeit zum Gedanken- und Informationsaustausch mit anderen Zeitarbeiter/innen und Betriebsräten. Dies kann offen, aber auch anonym geschehen.

**Archiv** ..... Wichtige Zeitungsmeldungen und sonstige Publikationen werden nach und nach im Archiv gesammelt.