

Verleihen und Verkauft

Zur Dynamik einer prekären Beschäftigungsform



Leiharbeit[1] ist zum Symbol des Wirtschaftsaufschwungs 2006/2007 geworden. Keine Branche wächst dynamischer. Aber kaum eine andere Branche ist zugleich Ausdruck einer grassierenden Kultur der Unsicherheit, die die Arbeitsgesellschaft durchzieht. Wirtschaftswachstum und soziale Wohlfahrt sind entkoppelt. Der Finanzmarktkapitalismus formt nicht nur eine nach Vermögengstufen zutiefst gespaltene, sondern innerhalb der abhängigen Klassen zunehmend fragmentierte Gesellschaft.

Dynamik

Im Durchschnitt des Jahres 2005 zählte die Zeitarbeitsbranche 453 Tsd. Beschäftigte.[2] Gegenüber 1980 war dies eine Verzehnfachung, gegenüber 1995 - als der Aufschwung der Leiharbeit begann - eine Verfünffachung, was für die letzte Dekade eine jahresdurchschnittliche Wachstumsrate von zehn Prozent gebracht hat. Diese wird in jüngster Zeit deutlich übertroffen. In 2005 lag die Wachstumsrate bei 13%, im ersten Halbjahr 2006 bei knapp 35% und liegt auch 2007 deutlich im zweistelligen Bereich.[3] Mittlerweile ist die Zahl der Leiharbeitskräfte auf über 600 Tsd. gestiegen.

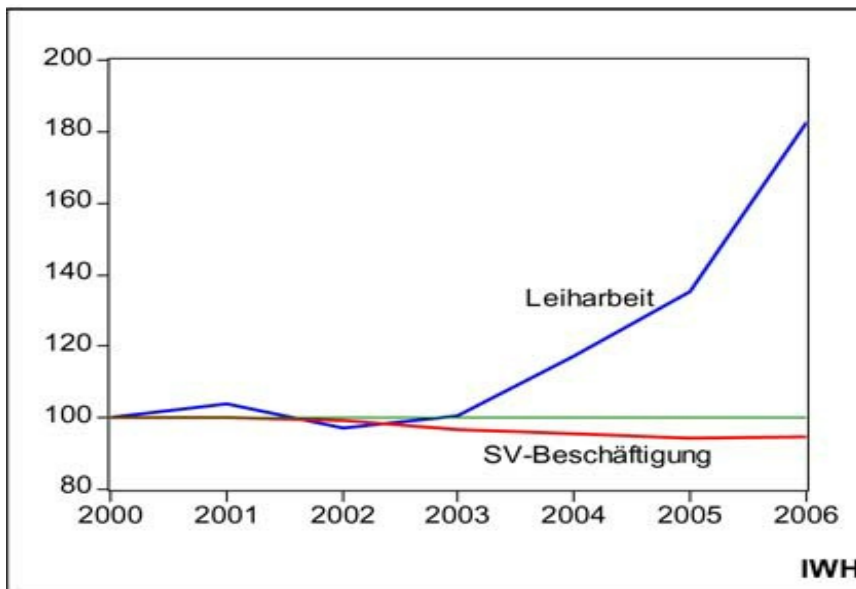
Abbildung 1



Quelle: IAB-Kurzbericht 14-06: 2

Während die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach wie vor deutlich von der Stagnation seit dem Ende des kurzen Traums einer New Economy geprägt ist und erst 2007/2008 wieder das Niveau der Jahrhundertwende erreicht haben wird, erfuhr die Leiharbeit insbesondere seit 2003 eine geradezu stürmische Entwicklung: + 82,5% bis 2006.[4]

Abbildung 2



Quelle: Wirtschaft im Wandel 2-2007: 50

Trotz dieser Dynamik besetzt Leiharbeit nur eine Randexistenz in der bundesdeutschen Arbeitsgesellschaft. Gemessen an der Zahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag der Anteil im Jahr 2005 gerade einmal bei 1,7%. Zwischenzeitlich dürfte er bei knapp 2,5% liegen. Allerdings: der tatsächliche Umfang ist größer. 453 Tsd. Leiharbeitskräfte in 2005 sind eine jahresdurchschnittliche Bestandsgröße; tatsächlich wurden in dem Jahr 738 Tsd. Leiharbeitsverhältnisse abgeschlossen (und 724 Tsd. beendet). Demzufolge dürfte die tatsächliche Quote der Leiharbeit bei rund 4% liegen. Das scheint nach wie vor wenig zu sein. Doch die Zahl trügt. Die Branchenkonzentration ist sehr viel höher: 2/3 der Leiharbeitnehmer sind in der Metallindustrie beschäftigt. Und dort sind sie Trendsetter in einer wachsenden Zahl von Vorreiterbetrieben (siehe Übersicht). Und das bedeutet nicht weniger, als dass über Leiharbeit eine Kernfunktion gewerkschaftlicher Arbeit ausgehebelt wird: equal pay - gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Das politische Projekt

Der Entwicklungsverlauf der Leiharbeit (Abb. 1) verweist auf zwei dominante Einflussfaktoren: die Ökonomie und die Politik. Was Ersteres betrifft: Leiharbeit ist traditionell eine in hohem Maße konjunkturabhängige Beschäftigungsform. Das ist an der Entwicklung Anfang der 1990er Jahre ebenso wie nach 2000 ablesbar. Es war von vornherein ein Irrsinn der Hartz-Kommission, durch Leiharbeit zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarktes im Sinne der Schaffung zusätzlicher Beschäftigung zu kommen. Leiharbeit ist ein in hohem Maße prozyklisches Instrument: starke Zunahme in einem beginnenden Aufschwung, Abbau bei einsetzender Flaute. Zum überzyklischen Abbau von Arbeitslosigkeit nicht geeignet - es sei denn zum Ersatz regulärer Beschäftigung (siehe Abb. 2).

Noch viel deutlicher als die ökonomische Entwicklung hinterlassen die politischen Strategien ihre Spuren (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3

Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts		
In Kraft getreten	Wichtigste Änderungen	Erwarteter Effekt auf die Verweildauer
ab 1.1.1982	• Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe	—
ab 1.5.1985	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate bis 31.12.1989; • Verlängerung der Regelung zum 1.5.1990 bis 31.12.1995.	positiv
ab 1.1.1994	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate bis 31.12.2000; • Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose.	positiv
ab 1.4.1997	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate; • Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih; • Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund; • Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiter.	negativ
ab 1.1.2002	• Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate; • Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten.	kein Effekt
ab 1.1.2003	• Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer; • Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe; • Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen.	negativ

Quelle: IAB-Kurzbericht 14-2006: 2

Die Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts konzentrierte sich seit 1985 auf im Wesentlichen zwei Punkte:

– die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von zunächst drei Monaten (1985) auf schließlich 2 Jahre (2002), um schließlich 2003 ganz gekippt zu werden. Die Wirkung der letzten Schritte ist strittig, konkurriert Leiharbeit bei längerer Beschäftigung im Betrieb doch mit befristeter Beschäftigung. Für Jahn/Antoni gilt als "Daumenregel ... ein Breal Even Point von einem halben Jahr. Tatsächlich sind die meisten Einsätze beim Entleiher nach sechs Monaten abgeschlossen... Werden Personalengpässe rechtzeitig antizipiert, wird eher befristet rekrutiert." (IAB 14-06: 3)

– die schrittweise und schließlich vollständige Aufhebung des Synchronisationsverbots. Dieses besagt, dass die Dauer der Beschäftigung in einer Zeitarbeitsfirma deutlich länger sein muss als die Zeit des Arbeitseinsatzes in einem entleihenden Betrieb. Seit dem 1.1.2003 kann die Zeitarbeitsfirma das Beschäftigungsverhältnis auf die Zeit des Arbeitseinsatzes des Leiharbeitnehmers befristen und ist berechtigt, den Leiharbeiter nach Kündigung auch innerhalb der Frist von drei Monaten wieder einzustellen (Abschaffung des Wiedereinstellungsverbots), wenn zwischenzeitlich wieder Nachfrage besteht. Folglich haben Kettenverträge deutlich zugenommen.

Folge: Seit der letzten rot-grünen Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung kann nach Bedarf eingestellt, befristet und gekündigt werden. Die "Philosophie" war wie auch in anderen Fällen simpel: Um Unternehmen zu Einstellungen zu ermuntern, müssten attraktive Konditionen geschaffen werden, Personal auch schnell wieder loszuwerden – ohne Abfindungen und rechtliche Auseinandersetzungen. Die kurze Geschichte des Synchronisationsverbots bei Leiharbeit zeigt eindringlich, wie weit man dabei zu gehen bereit sein: bis zum hire and fire nach Marktlage – ohne Einschränkungen, ohne Auflagen, ohne Anspruchsrechte der Beschäftigten. De facto kommt das einer Abschaffung der Regelung der Arbeitnehmerüberlassung gleich. Denn: Ursprüngliche Aufgabe des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes war es, der Beendigung eines Leiharbeitsvertrages im Anschluss an einen Kundeneinsatz entgegenzuwirken. Vielmehr sollten mehrere Einsätze zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis innerhalb der Zeitarbeitsfirma zusammengefasst werden." [5] Davon ist nichts geblieben.

Sprungbrett in reguläre Beschäftigung?

Der argumentative "Köder" für die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung lautet: Wer sich als qualifizierte Leiharbeitskraft in einem entleihenden Betrieb bewährt hat, bleibt "kleben", bekommt mit hoher Wahrscheinlichkeit den nächsten Job; Unternehmen würden auf diese Weise zu Neueinstellungen "ermutigt". Einen empirischen Beleg hierfür gibt es nicht. Was sich sagen lässt: "Bis 2002 war mehr als ein Drittel der Leiharbeiter nach einer Leiharbeitsepisode anderweitig beschäftigt. Den Daten lässt sich allerdings nicht entnehmen, wie viele beim

Entleiher ‚kleben‘ blieben. Seit 2002 ist dieser Anteil rückläufig“ (IAB 14-06: 4), was der bis 2005 stagnierenden Wirtschaftsentwicklung geschuldet gewesen sein mag. Anderweitige Beschäftigung kann auch heißen, dass wegen fehlender Anschlussjobs zu einer anderen Zeitarbeitsagentur gewechselt wurde, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. In diesem Fall würden sich in einem stark expandierenden Zeitarbeitsmarkt verfestigte Leiharbeitskarrieren herausbilden.

Ein zweites Argument hebt darauf ab, dass über die Experimentierschleife Leiharbeit vor allem gering Qualifizierte eine neue Chance auf dem Arbeitsmarkt bekämen. Tatsächlich sind Hilfsarbeiter die größte Gruppe auf dem Zeitarbeitsmarkt (32,2% in 2005).[6] Doch das heißt nicht mehr, als dass sie als solche bei den Zeitarbeitsfirmen geführt, entlohnt und verliehen werden. Gleichzeitig gilt: "Leiharbeiter sind in der Regel gut qualifiziert. Die meisten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung." (IAB 14-06: 8) Der scheinbare Widerspruch lässt sich leicht auflösen: Erstens haben die diversen "Arbeitsmarktreformen" der vergangenen Jahre dazu geführt, dass die Zeiten, in denen während der Arbeitslosigkeit der berufliche Status erhalten blieb, zügig gekürzt wurde - wer als qualifizierte Fachkraft arbeitslos wurde, muss sich innerhalb weniger Monate als Hilfskraft verkaufen. Für Zeitarbeitsfirmen ist dies - zweitens - ein Teil ihres Geschäfts: Sie können Hilfsarbeiter verleihen, die aufgrund ihrer vorhergehenden Qualifikation im Bedarfsfall flexibel einsetzbar sind. Drittens: Den entgeltlichen Vorteil, den Zeitarbeitsfirmen daraus ziehen, haben auch die Entleihbetriebe. Daraus lässt sich allerdings nicht ableiten, dass Geringqualifizierte ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern würden - dass also bei ihnen der "Klebeeffekt" wirkt. Denn: Je geringer die Qualifikation ("keine Berufsausbildung"), desto kürzer sind die Entleihzeiträume. Leiharbeitsjobs reihen sich an Leiharbeitsjobs, unterbrochen von Arbeitslosigkeit. Die Entwertung der Arbeitskraft wird verstärkt.

Verdrängung regulärer Beschäftigung?

Die These von Antoni/Jahn lautet: "Leiharbeitsjobs stellen in der Regel nur kurze Phasen im Erwerbsverlauf der Beschäftigten dar. Die überwiegend kurzen Beschäftigungsdauern sprechen gegen die häufig geäußerte Befürchtung, dass Entleiher systematisch reguläres Personal durch Leiharbeit ersetzen." (IAB 14-06: 7)

Dagegen sprechen die Untersuchungen im Rahmen des 10. Berichts der Bundesregierung zur Arbeitnehmerüberlassung (2005): "Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu substituieren. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbedingungen in den alten Betrieb zurück zu entleihen. Zum Teil werden aber auch ganze Teile der Produktion auf Fremdfirmen verlagert, die entsprechende Mitarbeiter jedoch zuvor an diese Fremdfirmen verliehen, um dort die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Anschließend wird der vormalige Entleihbetrieb als Subunternehmen tätig." [7] Die fallweise starke Rekrutierung von Leiharbeitskräften für reguläre Produktionsbereiche in Großbetrieben (s.u.) bestätigt diese Einschätzung. Generell erweist sich Leiharbeit als eine für die Unternehmen sehr flexible Form, eine Personalpolitik der untersten Linie zu fahren und damit Stammebelegschaften künstlich klein zu halten.

Berücksichtigt man diese Formen der Arbeitnehmerüberlassung spricht einiges dafür, dass auch die Größe des Klebeeffekts (s.o.) überschätzt wird; statt von einem Drittel geht der Bericht von maximal 15% aus, die als Leiharbeitskräfte im entleihenden Betrieb einen neuen Job gefunden haben.

Equal Pay - aktueller denn je

Dass Leiharbeit eine besonders kostengünstige Form flexibler Personalpolitik sei, ist in der Literatur strittig.[8] Der Grundsatz des Equal Pay und Equal Treatment wurde bei der "Reform" des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1.1.2003 eingeführt. Demnach müssten für Leiharbeitskräfte die gleichen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen gelten wie für die Beschäftigten mit entsprechender Tätigkeit und Qualifikation in den entleihenden Betrieben. Von diesem Grundsatz kann allerdings tarifvertraglich abgewichen werden. Tatsächlich hat das Gesetz zu einer "Flucht" in den Tarifvertrag geführt, mit dem Ergebnis, dass "faktisch alle aktiven Verleihfirmen mittlerweile tarifgebunden sind." [9] Die zwischen dem DGB und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) sowie der Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) vereinbarten Entlohnungsbedingungen sind noch die besten: demnach liegt der Stundenlohn zwischen 7,00 und 16,77 Euro (Entgeltgruppe 1-9, BZA), wobei für Ostdeutschland um bis zu 8,5% abgesenkte Entgelte zulässig sind (von 6,26 bis 14,59 BZA). Deutlich darunter liegen Tarifverträge, die vom Christlichen Gewerkschaftsbund beispielsweise in Ostdeutschland mit 5,60 Euro (bis 11,60 in der höchsten Lohngruppe) abgeschlossen wurden. In der untersten Lohngruppe (Eingangsstufe) liegt der Monatsverdienst laut Metall- und Elektroindustrie Tarifvertrag NRW bei 1.581,57 Euro; der Leiharbeitstarifvertrag IGZ sieht 1.061,69 Euro, der von BZA 1.064,72 Euro für eine Vollzeitstelle vor. Das ist ein tarifiertes Lohngefälle von einem Drittel! [10]

Mit diesem Niveau erfüllen die DGB-Tarifverträge nicht das Kriterium existenzsichernder Vollzeitbeschäftigung, sondern liegen - was die Eingangsstufe betrifft - unterhalb der Grenze von Armutslöhnen und des Korridors von 7,50 bis 9 Euro, der für gesetzliche Mindestlöhne gefordert wird. [11] Die Einführung tariflicher Mindestlöhne für die

Zeitarbeitsbranche im Rahmen des Entsendegesetzes würde zwar die Dumpinglöhne gelber Gewerkschaften beseitigen, könnte aber die Tatsache tarifierter Armutslöhne nicht aus der Welt schaffen.

Der Grund für das tarifliche Unterschreiten von Armutslöhnen ist klar: Der DGB war vom Gesetzgeber zu Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden Zeitarbeit gezwungen, ohne in dieser Branche mobilisierungsfähig zu sein, während er zugleich unter massivem Druck der Dumping-Politik gelber Gewerkschaften stand (und steht). Das Ergebnis ist: Von Equal Pay kann dort, wo Leiharbeit eingesetzt wird, keine Rede sein. Zumal eine Reihe von Entgeltbestandteilen, die für Stammbesellschaften gelten, dem Gros der Leiharbeitskräfte vorenthalten werden: von Zuschlägen, über betriebliche Altersvorsorge, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bis hin zu beständigen Auseinandersetzungen über die Erstattung von Fahrgeld. Die Kluft bei den Effektivemkommen ist also noch deutlich größer.

Es gibt Oasen in der Wüste. So wurde bei Airbus - ein Unternehmen, das in Spitzenzeiten ein Drittel der Belegschaft aus Leiharbeitskräften rekrutierte - eine Vereinbarung über Equal Pay geschlossen. Und in 20 Betrieben in NRW konnte seit vergangenem Jahr der Grundsatz "Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit" durchgesetzt werden.[12]

Voraussetzung hierfür ist eine aktive betriebliche Interessenvertretung. Doch die ist - um im Bild zu bleiben - in Fragen von Leiharbeit oft verdorrt: "Qualitative Befunde belegen..., dass die Mehrheit der befragten Betriebsräte der mäßige Einsatz des Instruments Leiharbeit insofern zupass kommt, als er hilft, die Beschäftigung der Stammbesellschaft stabiler zu halten... Prinzipiell wird diese Beschäftigungsform - analog zu gewerkschaftlichen Grundsatzpositionen - abgelehnt, doch praktisch wird Leiharbeit als Bestandteil der Strategie des Managements akzeptiert. Mit der stürmischen Ausbreitung der Leiharbeit in Großbetrieben könnte sich das ändern. Denn immer häufiger muss die Erfahrung gemacht werden - Beispiel Airbus -, dass das Ziel der Sicherung der Stammbesellschaft auf diesem Wege auch schnell verfehlt werden kann. Die Nutzung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte (§§ 75, 80, 85, 87, 99 BetrVG) könnte also ebenso verstärkt in den Focus der Betriebsräte geraden wie die Tatsache, dass seit der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes Leiharbeiter, die mindestens drei Monate im Einsatzbetrieb sind, über das aktive Wahlrecht verfügen. An der strukturellen Schwäche, betriebsrätliche Strukturen in den Zeitarbeitsfirmen zu schaffen ändert das freilich nichts.

Anhang

Leiharbeit kommt schwerpunktmäßig in Großunternehmen (über 500 Beschäftigte) zum Einsatz; in diesem Segment machen 39% der Betriebe von dieser Form flexiblen und kostensenkenden Personaleinsatzes Gebrauch. Auch wenn es verstärkt zum Einsatz von Leiharbeit in Dienstleistungsbereichen kommt (Call-Center, Gebäudereinigung etc.), überwiegen doch eindeutig Fertigungsbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes mit einem hohen Anteil manueller Tätigkeiten (Automobilindustrie, Zulieferer), wo nachfragebedingter Kapazitätsrückbau schnell möglich ist.

Die Dynamik im Einsatz von Leiharbeit lässt sich folglich am besten bei industriellen "Intensivnutzern" (Promberger) verfolgen. Nachfolgend einige Beispiele:[13]

BMW-Leipzig (3.500 Beschäftigte): Zeitarbeitsanteil 30%. Die Leiharbeitskräfte werden nach BZA-Tarif bezahlt, was gemessen an den Effektivverdiensten der BMW-Belegschaft in Leipzig eine um über 40% abgesenkte Entlohnung bedeutet. Manche Leiharbeitskräfte sind zwei Jahren und länger an Bord.

FAURECIA-Leipzig (BMW-Zulieferer für Autositze): Die Belegschaft bestand ursprünglich zu 50% aus Leiharbeitskräften und zur anderen Hälfte aus befristet Beschäftigten. In diesem Unternehmen konnte durchgesetzt werden, dass beide Gruppen schrittweise übernommen werden.

DaimlerChrysler-Brandenburg: Von den 2.500 Beschäftigten arbeiten 850 mit befristeten Verträgen und 170 sind Leiharbeitskräfte. Mittlerweile wurde für das Unternehmen vereinbart, dass Leiharbeit auf maximal 4% der Gesamtbelegschaft des Konzerns begrenzt wird.

Siemens-Berlin: In manchen Werken besteht die Produktion bis zu ein Drittel aus Leiharbeitskräften.

Infineon: Das Unternehmen betreibt systematisch die Strategie, Geschäftsbereiche outzusourcen und als Leiharbeitskräfte wieder einzusetzen.

ZF-Friedrichshafen: Die Forderung der Geschäftsführung, den Anteil von Leiharbeitskräften auf 10% der Belegschaft auszuweiten, konnte verhindert werden.

Airbus: Von 22.000 Beschäftigten kamen in der Spitze 29% von Zeitarbeitsfirmen.

Werftindustrie-Hamburg: Von den 18.000 Wertarbeitern im Hamburger Hafen sind 50% Leiharbeiter.

- [1] Von "Leiharbeit" ist in der Gesetzgebung die Rede, auch von "Arbeitnehmerüberlassung". Da Leihen eine unentgeltliche Form der Überlassung ist, ist der Begriff irreführend. Das gilt aber auch für Zeitarbeit, die oft als befristete Beschäftigung verstanden wird. Wir verwenden die Begriff synonym.
- [2] Soweit nicht anders vermerkt stammen die Angaben von der Bundesagentur für Arbeit: IAB Kurzbericht Nr. 14 vom 19.9.2006: Arbeitnehmerüberlassung - Boomende Branche mit hoher Fluktuation, Nürnberg.
- [3] Vgl. Herbert S. Buscher: Leiharbeit - ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes?, in: Wirtschaft im Wandel (IWH-Halle) 2/2007, S. 48.
- [4] Ebd., S. 50.
- [5] Elke Jahn/Manfred Antoni: Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum aber kurze Beschäftigungsdauer, in: Bundesarbeitsblatt 12-2006, S. 4.
- [6] Buscher, a.a.O., S. 48.
- [7] Zitiert nach. Sozialreport Zeitarbeit, hrsgg. vom IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Berlin, März 2007, S. 16f.
- [8] Vgl. DIW-Wochenbericht 49/2002, in dem die Autoren keine signifikante Verschlechterung entdecken können. Vgl. ebenso Buscher, a.a.O., S. 50: "die Regelungen in den Tarifverträgen lassen nicht den Schluss zu, dass Leiharbeit zu ‚Lohndumping‘ eingesetzt wird bzw. werden kann."
- [9] Markus Promberger: Leiharbeit - Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: WSI-Mitteilungen 5/2006, S. 267.
- [10] Vgl. Gerd Nierenköther: Verleiharbeit in Deutschland: Daten - Fakten - Perspektiven, IG Metall, Funktionsbereich Tarifpolitik Frankfurt a.M. (Foliensatz).
- [11] Vgl. Claus Schäfer: Der Niedriglohnsektor in der Verteilungsfalle, in: Gabriele Sterkel/Thorsten Schulten/Jörg Wiedemuth (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping, Hamburg 2006, S. 35-60.
- [12] "Flexibilität oder Lohndumping", Tagesspiegel vom 11.3.2007.
- [13] Nach IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, a.a.O.

Quelle: https://www.wissentransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/verliehen-und-verkauft/