

Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?

Nach Jahren des Rückgangs bzw. der Stagnation nehmen seit dem zweiten Quartal 2006 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland wieder zu. Diese Tendenz wird allgemein begrüßt, vielfach jedoch mit einem Verweis, daß ein erheblicher Teil dieser neuen Jobs befristete Beschäftigung bzw. Leiharbeit bei den entsprechenden Zeitarbeitsfirmen darstellt. Solche Beschäftigungsverhältnisse werden in Deutschland als atypische Beschäftigung bezeichnet. Atypische Beschäftigungsformen können zusätzlich prekär sein, müssen es aber nicht (vgl. Kasten 1). Neben Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung zählt auch Leiharbeit zu den atypischer Beschäftigungsformen (vgl. Kasten 2).

Leiharbeit besitzt in Deutschland, anders als z. B. in den europäischen Nachbarstaaten Dänemark und die Niederlande, nach wie vor kein gutes Image. Solche Jobs akzeptiert man als Arbeitnehmer, wenn in absehbarer Zeit keine besseren Alternativen zur Verfügung stehen, sei es, daß ein Abstieg ins ALG-II oder daß allgemein Arbeitslosigkeit anstelle von Beschäftigung droht. Aber dies erfaßt mittlerweile nur einen Teilaspekt der Leiharbeit.

Was zeichnet Leiharbeit aus?

Normalerweise wird ein Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossen, in dem u. a. geregelt ist, welche Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers zu erbringen hat. Handelt es sich aber um Leiharbeit/Zeitarbeit, dann kommt ein Dreiecksverhältnis zustande: Der Leiharbeiter (Arbeitnehmer) gehört zur Belegschaft der Leiharbeitsfirma (Verleiher), die auch sein Arbeitgeber ist. Allerdings erbringt der Arbeitnehmer keine Leistungen bei der Leiharbeitsfirma, sondern er wird an einen anderen Betrieb/anderes Unternehmen auf Zeit ausgeliehen, wo die entsprechende Leistungserbringung erfolgt. Für die Dauer der Leistungserbringung/des Leihvertrages ist der leihende Betrieb dem Leiharbeiter gegenüber weisungsberechtigt.

Für Leiharbeiter gelten seit 2004 die Grundsätze „equal pay“ und „equal treatment“. Diese besagen, daß einem Leiharbeiter die gleiche

Entlohnung und die gleichen Arbeitsbedingungen wie der Stammebelegschaft des Entleihbetriebs zu gewähren sind. Diese gesetzliche Regelung greift

Kasten 1: Beschäftigungsformen

Wird über Beschäftigung gesprochen, dann hat man oft eine sehr spezielle Vorstellung hierüber. Es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung, wobei die Dauer des Arbeitsverhältnisses unbefristet ist. Schließlich wird die vereinbarte Arbeitsleistung im Betrieb des Arbeitgebers erbracht. Liegen diese Bedingungen vor, spricht man von regulärer Beschäftigung. Atypische Beschäftigungsformen bestehen, wenn Arbeitsverträge von vornherein zeitlich befristet sind, Teilzeitarbeit vorliegt, Personen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen oder bei einem Leiharbeitsbetrieb beschäftigt sind. Atypische Beschäftigungsformen müssen nicht zwangsläufig mit prekären Beschäftigungsformen übereinstimmen, können es aber. Prekäre Beschäftigung zeichnet sich dadurch aus, daß sie befristet ist, zu einem relativ niedrigen Lohn/Gehalt bezahlt wird und/oder keine soziale und tarifliche Absicherung vorliegt.

Kasten 2: Leih- oder Zeitarbeit

Leiharbeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geregelte Arbeitsleistung nicht im Betrieb des Arbeitgebers erbringt, sondern in einem anderen Betrieb/Unternehmen. Leiharbeit im umgangssprachlichen Sinne liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers ist, vorübergehend in einen anderen Betrieb abgeordnet wird. An diese Form der Leiharbeit denkt man aber in der Regel nicht, wenn man über Zeitarbeits- oder Leiharbeitsfirmen spricht. Hier steht die Arbeitnehmerüberlassung im Vordergrund. Von einer Arbeitnehmerüberlassung spricht man, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein vereinbart wird, daß ausschließlich in Betrieben anderer Arbeitgeber gearbeitet werden soll. Damit ein solches Dreiecksverhältnis juristisch zulässig ist, müssen die Voraussetzungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erfüllt sein.

jedoch nur, wenn kein Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Tarifvertragliche Regelungen können von den gesetzlichen Bestimmungen abweichen. Die beiden Grundsätze können ebenfalls für höchstens sechs Wochen eingeschränkt werden, wenn einem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt wird. Näheres regelt AÜG § 9.

Geschichte der gesetzlichen Regelungen im AÜG

Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung (Leih- oder Zeitarbeit) wurde in der Bundesrepublik Deutschland erstmals 1972 gesetzlich geregelt und betrug zunächst eine Zeitspanne von maximal drei Monaten. Weiterhin durfte ein Arbeitnehmer nicht wiederholt an den gleichen Entleiher ausgeliehen werden. Die befristete Beschäftigung war zu begründen, und es galt das Synchronisationsverbot (Beschäftigungsdauer in der Verleihfirma muß länger sein als das Beschäftigungsverhältnis im ausleihenden Betrieb). Der überwiegende Teil der Gesetzesänderungen seit 1972 bezieht sich auf die Überlassungshöchstdauer. 1985 wurde die Höchstdauer auf sechs Monate ausgeweitet (1985 und 1990), dann auf neun Monate (1994), im Jahr 1997 schließlich auf zwölf Monate, ab 2002 bis zu zwei 24 Monaten und ab 2005 gilt keine Befristung mehr.

Neben der schrittweisen Aufhebung der Überlassungshöchstdauer führten zwei weitere Gesetzesänderungen zu einer deutlich höheren Akzeptanz der Leiharbeit als zuvor: ab April 1997 ist das Synchronisationsverbot abgeschafft, und eine Befristung kann auch ohne sachlichen Grund erfolgen. Ergänzt wurden diese Änderungen durch die wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit dem gleichen Leiharbeiter. Im Gegenzug wurde die Arbeitsmarktsituation der Leiharbeiter dahingehend verbessert, daß für sie nach zwölf Monaten Beschäftigung im Entleihbetrieb die gleichen Arbeitsbedingungen gelten und die gleiche Entlohnung wie für die Stammebelegschaft. Ferner bestehen zwischen den größten Unternehmen der Leiharbeitsbranche und den Gewerkschaften Manteltarifverträge.

Schließlich ist noch zu erwähnen, daß insbesondere mit den Hartz-Reformen für den Arbeitsmarkt, aber auch schon durch das JobAQTIV-Gesetz (2002) das Prinzip „Fordern und Fördern“ neu

formuliert wurde und eine Beschäftigung in einer Leiharbeitsfirma als im Rahmen der Zumutbarkeit angesehen wird.

Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland

Statistiken zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung werden zweimal jährlich von der Bundesagentur für Arbeit bei den entsprechenden Leih- und Zeitarbeitsfirmen erhoben. Folgt man den Daten der Bundesagentur für Arbeit, dann befanden sich 2005 im Durchschnitt 443 949 Personen in einem Leiharbeitsverhältnis. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung macht Leiharbeit mit 1,3% bis 1,4% einen zur Zeit eher geringen Anteil aus. Gegenüber 1994 hat sich jedoch der Bestand um 230% erhöht. Damit ist Zeit- bzw. Leiharbeit die weitaus dynamischste Komponente in den unterschiedlichen Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zahlen für das erste Halbjahr 2006 zeigen einen rasanten Anstieg der Leiharbeit in Deutschland. Gegenüber dem Durchschnitt des Jahres 2005 stieg bis Ende Juni 2006 die Zahl der Leiharbeiter um 34,8%. Und für das laufende Jahr 2007 erwartet der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) eine zweistellige Zuwachsrate.¹

77,4% der Leiharbeiter waren 2005 männlich. Der weitaus größte Teil der Leiharbeiter war (2005) Hilfsarbeiter (32,2%), gefolgt von den Berufen Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe. Danach folgen übrige Dienstleistungsberufe und Berufe im Organisations-, Verwaltungs- und Bürobereich. Und schließlich ebenfalls für 2005: 51,4% der Leiharbeiter weisen eine durchschnittliche Leiharbeitszeit zwischen einer Woche und drei Monaten aus, 35,4% von drei Monaten und mehr, der Rest wurde im Schnitt für weniger als eine Woche ausgeliehen.

Von den Mitarbeitern in Zeitarbeitsfirmen waren 2005 etwa 71% vor Eintritt in die Firma ohne Beschäftigung, knapp 49% davon bis zu einem Jahr ohne Beschäftigung und etwa 14% bereits seit über einem Jahr ohne Beschäftigung. Pro Jahr wechseln etwa 30% der Mitarbeiter von Leihfirmen in ein eigenes Angestelltenverhältnis, so die

¹ Bundesverband Zeitarbeit Personal Dienstleistungen e. V. im Internet vom 10. Januar 2007. <http://www.bza.de/presse/branchennews/061201.php>

Angaben des Bundesverbands Zeitarbeit Personal-dienstleistungen e. V. (BZA).

Kasten 3:

Gesetzliche Bestimmungen zur Leiharbeit (Auswahl)

Eine Arbeitnehmerüberlassung, wie im Kasten 2 beschrieben, ist nur zulässig, wenn mindestens die folgenden gesetzlichen Bedingungen erfüllt sind: Der Verleiher verfügt über eine entsprechende Erlaubnis der Arbeitsverwaltung.

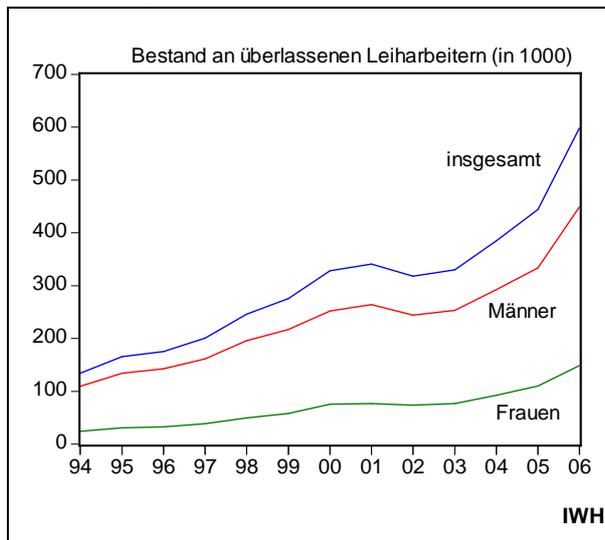
Zwischen Verleiher und Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag, der bestimmten Mindestanforderungen genügt:

- a) Arbeitsbedingungen sind schriftlich zu vereinbaren;
- b) Eine erste Befristung ist nur dann möglich, wenn der Befristungsgrund in der Person des Arbeitnehmers liegt;
- c) Kann der Arbeitnehmer vorübergehend nicht ausgeliehen werden, so darf für diesen Fall kein Lohnwegfall vereinbart worden sein.

Arbeitnehmerüberlassung im Bausektor sind nach § 1b AÜB nicht zulässig.^a

^a Für eine Diskussion weiterer Grundsätze der Leiharbeit siehe auch KVASNICKA, M.; WERWATZ, A.: Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. DIW Wochenbericht 46/2003. Berlin.

Abbildung 1:
Entwicklung der Leiharbeit 1994-2006



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IWH.

Im Jahre 2005 befanden sich 16,7% der Leiharbeitnehmer in den Regionaldirektionen Nord (Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern), Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt/Thü-

ringen und in Sachsen. Bedenkt man, daß als Vergleichsmaßstab etwa 19% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den neuen Bundesländern angesiedelt sind, dann ist Leiharbeit kein spezifisch ostdeutsches Phänomen oder gar Problem in dem Sinne, daß reguläre Beschäftigung in einem großen Umfang zugunsten von Leiharbeit abgebaut wurde.

Entlohnung von Leiharbeit

Oft wird gegen Leiharbeit der Einwand erhoben, daß die Entlohnung zu vergleichbaren Tätigkeiten im Falle einer regulären Beschäftigung niedriger ausfällt. Kvasnicka und Werwat² verweisen jedoch darauf, daß bei der Messung möglicher Lohndifferenziale sowohl das Alter, die Betriebszugehörigkeitsdauer, die Qualifikation, die Frauen- und Männeranteile etc. zu berücksichtigen sind. Erfolgt dies in angemessener Weise, dann fallen die Lohndifferenziale deutlich niedriger aus als von Verbänden und Politikern häufig behauptet. Stellt man auf die langfristigen Einkommenseffekte der Zeitarbeit ab, so läßt sich bislang keine statistisch signifikante Verschlechterung feststellen. Als gesichert kann jedoch gelten, daß die Lohnunterschiede bei Geringqualifizierten während der Leiharbeitszeit bei gleicher Tätigkeit gegenüber regulär Beschäftigten am größten sind.³

Andererseits existierten mittlerweile eine Vielzahl an Manteltarif- und Entgelttarifverträgen, die sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das Entgelt regeln. Beispielsweise wurde zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal Dienstleistungen e. V. und verschiedenen DGB-Gewerkschaften ein Entgelttarifvertrag über Zeitarbeit geschlossen, der insgesamt neun verschiedene Entgeltgruppen vorsieht, die im Stundenlohn für 2006 zwischen 7,20 Euro (Entgeltgruppe 1) und 16,28 Euro (Entgeltgruppe 9) variieren. Für Ostdeutschland sind Abschläge für 2006 zulässig, die bis zu 8,5% der Entgelte betragen. Weiterhin erhöhen sich die Stundenlöhne um bestimmte Prozentsätze, wenn der Leiharbeitnehmer ununterbrochen beim gleichen Kunden mehrere Monate tätig ist.

² Vgl. KVASNICKA, M.; WERWATZ, A.: Lohneffekte der Zeitarbeit, in: DIW Wochenbericht 49/2002. Berlin.

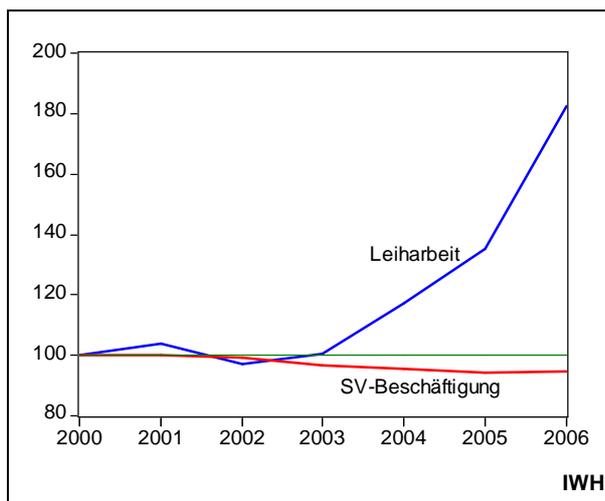
³ Vgl. ebenda.

Unterstellt man, daß die tarifvertraglichen Regelungen auch eingehalten werden, dann sprechen die Entgeltregelungen nicht dafür, daß Leiharbeit „als preislich besonders günstig“ anzusehen ist. Oder direkter formuliert: die Regelungen in den Tarifverträgen lassen nicht den Schluß zu, daß Leiharbeit zu „Lohndumping“ eingesetzt wird bzw. werden kann.

Überwiegende Tätigkeit von Leiharbeitnehmern

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Leiharbeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland von 2001 bis 2006. Zu beachten ist hierbei, daß Leiharbeit ganz überwiegend ebenfalls der Sozialversicherungspflicht unterliegt, also in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung enthalten ist.

Abbildung 2:
Entwicklung der SV-Beschäftigung und der Leiharbeit in Deutschland (2000 = 100)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des IWH.

Die Tabelle zeigt, daß sich die Anzahl der Leiharbeitnehmer von 2003 bis Mitte 2006 um mehr als 270 000 Personen erhöht hat. Dies entspricht einem Zuwachs von 82,5%. Damit zählt die Leiharbeit zu dem dynamischsten Element des deutschen Arbeitsmarktes. Mehr als verdoppelt hat sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Leiharbeiter, die als Hilfsarbeiter ausgeliehen werden. Somit stellt auch 2006 diese Gruppe den mit Abstand größten Anteil an der Leiharbeit (= 33,8%), gefolgt von Schlossern und Mechanikern sowie von Leiharbeitern im Bereich der übrigen Dienstleistungen.

Tabelle:
Leiharbeitnehmer nach Art der ausgeübten Tätigkeit, 2003 und 2006

Tätigkeit	2003	2006 (1. Halbj.)
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	94 592	202 131
Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	51 065	76 263
Übrige Dienstleistungsberufe	39 843	71 706
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	35 069	54 390
Elektriker	22 585	36 879
Übrige Fertigungsberufe	17 368	33 694
Technische Berufe	12 551	24 891
Montierer und Metallberufe	11 655	21 317
Sonstige Berufe	10 838	20 103
Allgemeine Dienstleistungsberufe	9 500	16 558
Metallerzeuger, -bearbeiter	9 121	15 064
Gesundheitsdienstberufe	2 638	8 198
Bauberufe	4 252	6 932
Warenkaufleute	3 231	5 130
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	1 976	3 559
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	1 505	1 469
Insgesamt	327 789	598 284

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2006.

Leiharbeit als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung

Aufgrund der starken Regulierung war Leiharbeit für lange Zeit nicht explizit Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. Wenn Leiharbeit betrachtet wurde, dann eher als eine Untergruppe des Bereichs atypischer Beschäftigung. Erst mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, die seit 2002 verabschiedet wurden, kam es zu einer deutlichen Aufwertung von Zeitarbeit, auch insbesondere deshalb, weil mit diesem Instrument über die Personal-Service-Agenturen eine deutliche Verringerung der Arbeitslosigkeit angestrebt werden sollte.

Da seit der Einführung dieser Gesetze erst relativ wenig Zeit verstrichen ist, liegen auch entspre-

chend wenige wissenschaftliche Untersuchungen vor, die auf fundierter Datenbasis mit verlässlichen ökonomischen Methoden Auskunft u. a. darüber geben können,

- wie die Vermittlungschancen von Leiharbeitern in den ersten Arbeitsmarkt gegenüber Arbeitslosen sind und
- ob und wenn ja, wie sich die Einkommensprofile von Leiharbeitern über ihr Erwerbsleben hinweg von regulär Beschäftigten unterscheiden.

Gleichwohl existieren Untersuchungen, die sich entweder mit Teilaspekten der Leiharbeit befassen oder sich des größeren Rahmenthemas der atypischen Beschäftigung widmen.⁴

Aus wissenschaftlicher Sicht interessiert u. a., ob sich die Arbeitsbedingungen (Stundenlohn, soziale Sicherung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit etc.) systematisch von denen regulärer Beschäftigung unterscheiden, ob diese Beschäftigungsform eine Brücke in reguläre Beschäftigung darstellt oder eher als Instrument der Segmentierung dient⁵, und wie Betriebe diese flexiblen Beschäftigungsformen nutzen.

Pro und Kontra Leiharbeit

Die Bewertung der Leiharbeit ist häufig durch eine ideologische Sicht überlagert. Gleichwohl gibt es seriöse Argumente die für und gegen Leiharbeit sprechen.

⁴ Zu nennen sind hier u. a. BURDA, M. C.; KVASNICKA, M.: Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. SFB 649, Discussion Paper 2005-048. Berlin 2005. – die WSI-Mitteilungen 5/2006, die sich ausschließlich mit atypischer/prekärer Beschäftigung befassen. – BOOCKMANN, B.; HAGEN, T.: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? ZEW Wirtschaftsanalysen Band 80. Baden-Baden 2006. – KVASNICKA, M.: Temporary Agency Work in Germany. Aachen 2005. – die Beiträge in Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Heft 2 und 3/2005, 38. Jg. Stuttgart. – BOOCKMANN, B.; AMMERMÜLLER, A.: Perspektiven der Zeitarbeit. Ergebnisse der ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Mannheim 2003. – sowie die Beiträge von KVASNICKA, M.; WERWATZ, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. DIW-Wochenbericht 49/02 und Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, DIW-Wochenbericht 46/2003.

⁵ BOOCKMANN, B.; HAGEN, T.: Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? ZEW Wirtschaftsanalysen Band 80, Nomos: Baden-Baden 2006.

Für Arbeitgeber ist Leiharbeit eine Form, flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können, insbesondere, wenn es sich um kurzfristige Schwankungen handelt. Zusammen mit Überstunden/Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten dient Leiharbeit dazu, die Produktions- und Verwaltungsabläufe „zu glätten“ und hilft somit, Anpassungskosten⁶ durch entsprechende Veränderungen der Beschäftigung zu verringern. Dies dürfte wohl mit Abstand das wichtigste Argument für Leiharbeit sein. Ob Leiharbeit für den ausleihenden Betrieb im Durchschnitt kostengünstiger ist als eine Übernahme des Arbeitnehmers in den eigenen Betrieb, ist nicht eindeutig zu konstatieren. Folgt man den Ergebnissen der ZEW-Umfrage⁷, dann berechnen etwa 36% der Leiharbeitsfirmen Entleihsätze, die bis zu 10% niedriger liegen als die Kosten, die bei einer Festeinstellung anfallen. Andererseits berechnen knapp 30% der befragten Betriebe Entleihsätze, die oberhalb der Einstellungskosten liegen. Diese Ergebnisse lassen nicht den Schluß zu, daß im wesentlichen geringere Lohnkosten/Stundenlöhne das ausschlaggebende Argument für Leiharbeit sind. Vielmehr dominiert kurzfristig ein Motiv, Lücken im Produktionsablauf (ganz allgemein) zu schließen. Lohnkostenaspekte gewinnen erst in mittelfristiger Betrachtung zunehmend an Gewicht und Bedeutung.

Als weitere Vorteile aus Sicht der Unternehmen wird angeführt, daß Leiharbeit dazu genutzt werden kann, „Probezeiten“ zu verlängern, bevor eine Entscheidung zur Übernahme in die Belegschaft getroffen wird. Schließlich entfällt die Zahlung von Urlaubsgeld bzw. im Krankheitsfall die Lohnfortzahlung für das ausleihende Unternehmen.

Leiharbeit, sofern sie in ausreichendem Maße und in der erforderlichen Qualifikation zur Verfügung steht, erlaubt es den Unternehmen, ihre Beschäftigung auf eine „Kernbelegschaft“ zu verringern⁸ und einen darüber hinausgehenden zeitlich

⁶ Diese bestehen u. a. in den Kosten für die Ausschreibung, die Vorstellungsgespräche, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, Verwaltungskosten.

⁷ BOOCKMANN, B.; AMMERMÜLLER, A.: Perspektiven der Zeitarbeit. Ergebnisse der ZEW-Erhebung bei Zeitarbeitsbetrieben. Mannheim 2003.

⁸ SCHLESE, M.; SCHRAMM, F.; BULLING-CHABALEWSKI, N.: Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften, in: WSI Mitteilungen 10/2005, S. 568-574.

befristeten Bedarf über Leiharbeit abzudecken. Besteht kein Bedarf mehr an Leiharbeit, dann wird der Arbeitnehmer nicht in die Arbeitslosigkeit entlassen, sondern kehrt in der Regel in das Leihunternehmen zurück. In diesem Sinne trägt Leiharbeit auch dazu bei, Arbeitslosigkeit zu verringern bzw. zu vermeiden.

Durch die Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit infolge der Hartz-Gesetze hat sich auch die Einschätzung der Zeitarbeit geändert, wie Jahn und Rudolph (2002) anmerken: „Im Mittelpunkt der Diskussion steht nicht mehr die Schaffung von überbetrieblichen Dauerarbeitsplätzen in den Zeitarbeitsfirmen, sondern die Leistungsfähigkeit bei der Überbrückung von Arbeitslosigkeit und der Integration von Zeitarbeitern in (dauerhafte) Beschäftigungsverhältnisse bei den Entleihbetrieben.“⁹ Und hierin besteht eine neue Funktion, die von der Leiharbeit abgedeckt wird. Sie hilft Arbeitslosen, auch jenen mit „multiplen Vermittlungshemmnissen“, leichter Beschäftigung und aus einer (Leiharbeits-)Beschäftigung heraus andere Jobs im ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Für Arbeitnehmer bietet Leiharbeit ebenfalls Vorteile. Nach Ende der Ausleihzeit kehren sie in das Leihunternehmen und nicht, wie früher, in die Arbeitslosigkeit zurück. Leiharbeit ist aber auch eine Alternative für Bezieher von Arbeitslosengeld, wenn in absehbarer Zeit eine reguläre Beschäftigung nicht in Aussicht ist und ein möglicher Wechsel in den Rechtskreis des SGB II vermieden werden soll.

Zu erwähnen ist aber auch jener Kreis von (vornehmlich) jungen Arbeitnehmern, die bis zu einer bestimmten Altersgrenze zunächst nicht an einer unbefristeten Beschäftigung interessiert sind und Leiharbeit dazu nutzen, vielfältige Erfahrungen in unterschiedlichen Einsatzbereichen und Firmen zu sammeln, bevor sie sich auf eine unbefristete Stelle bewerben. Wie groß dieser Personenkreis zahlenmäßig ist, ist jedoch nicht bekannt.

Für manche Kritiker ist Leiharbeit eine nachgeordnete Beschäftigungsform, die nicht besonders unterstützt werden sollte. Eher im Gegenteil: starke

Reglementierung und Kontrolle sowie Mindestlohnregelungen sollen Mißbrauch bei der Leiharbeit verhindern bzw. ihre Nutzung relativ unattraktiv machen.

Weniger fundamental ist hingegen die Kritik an der Lohnarbeit, die darauf verweist, daß von Leiharbeitnehmern ein überdurchschnittliches Maß an Mobilität erwartet wird – sowohl zeitlich als auch räumlich – und Leiharbeitnehmer im Gegensatz zur Stammebelegschaft in ihrer Planung (Urlaub) benachteiligt werden. Ebenfalls wird eine geringere Akzeptanz unter den Kollegen als Kontra vorgebracht. Ein weiterer Punkt betrifft die Arbeitseinsätze von Leiharbeitern: Hier wird als Kritik vorgebracht, daß vielfach Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten werden und als unangenehm eingestufte Arbeit häufig an Leiharbeitnehmer delegiert wird.

Eher struktureller Art ist die Kritik, die auf gesetzliche Regelungen abzielt. Da ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl die kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen in einem Betrieb gelten, kann über Leiharbeit versucht werden, diese Regelungen zumindest für eine gewisse Zeit zu umgehen. Ähnliches gilt für Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung, sofern eine gewisse Unternehmensgröße überschritten wird. Allerdings ist hierzu anzumerken, daß bislang keine gesicherte empirische Evidenz vorliegt, die solche Vermutungen erhärten könnte.

Gegen Leiharbeit wird auch eingewandt, daß sie die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung sowie zur betrieblichen Weiterbildung einschränkt, da der ausleihende Betrieb eine entsprechende Qualifizierung bei den Leiharbeitnehmern erwartet – sei es durch eigenes Engagement oder durch entsprechende Aktivitäten der Leihfirma. Schließlich gibt es Kritiker, die befürchten, daß über eine weitere Ausdehnung der Leiharbeit die noch bestehende unbefristete Beschäftigung in Produktions- und Dienstleistungsunternehmen zu einem nicht unerheblichen Anteil durch Leiharbeit ersetzt wird und den Arbeitnehmern damit ein Stück sozialer Sicherheit und gesellschaftlicher Identifikation genommen wird.¹⁰ Dies beträfe zunächst die Arbeit-

⁹ JAHN, E.; RUDOLPH, H.: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB-Kurzbericht Nr. 20 vom 28.08.2002. Nürnberg.

¹⁰ Ausführliche Darstellungen der Argumente finden sich u. a. in WSI Mitteilungen Heft 5/2006, das sich ausschließlich mit prekären Beschäftigungsverhältnissen befaßt.

nehmer ohne oder nur mit einer geringen Qualifikation, also jenen Teil der Arbeitnehmerschaft, der bereits heute höhere Beschäftigungsrisiken als Arbeitnehmer mit mittlerer oder hoher Qualifikation zu tragen hat.

Das institutionelle Selbstverständnis

So wie in den achtziger Jahren die Produktionsstrukturen verschlankt wurden und in den neunziger Jahren eine „Rückbesinnung“ auf Kernbereiche und -kompetenzen von Unternehmen einsetzte („Outsourcing“), so wird sich dieser Trend auch auf die Beschäftigungsstruktur der Betriebe fortsetzen. Strukturen und Institutionen, die sich in der Vergangenheit bewährt hatten und den Beteiligten vertraut waren, erweisen sich heute zunehmend als zu eng und hemmend für die weitere Entwicklung von Betrieben und auch der Gesellschaft.

Traditionen kennen – und wo sinnvoll auch bewahren – ist eine Sache, eine andere ist, sich von nicht mehr zeitgemäßen Strukturen zu trennen und neue Lösungswege zu finden und zu entwickeln. Die Erosion der Flächentarifverträge ist hierfür ein beredtes Beispiel. Die Geschichte der Leiharbeit zeigt, daß sich der Markt Lösungswege sucht und auch teilweise erzwingt, wenn Gesetzgeber und Tarifpartner nicht rechtzeitig und angemessen auf sich veränderte und verändernde Marktbedingungen reagieren.

Zu starre Beschäftigungsformen, zu stark reglementierte Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Kündigungsschutz, betriebliche Mitbestimmung etc.), zu hohe Kosten bei Anpassung der Beschäftigung (sowohl beim Aufbau als auch beim Abbau der Beschäftigung, Sozialpläne, Abfindungen), ein zu großer Bürokratieaufwand (über 250 verschiedene Krankenkassen, Meldepflichten etc.) sowie (Nominal-)Löhne, die nach unten starr sind, stimulieren Überlegungen, wie Umgehungs- oder Vermeidungsstrategien entwickelt werden können, um aus

betrieblicher Sicht die erforderliche Flexibilität zu erlangen, die Tarifparteien und Politik verweigern. Aber nicht nur Arbeitgeber passen sich neuen Erfordernissen des Marktes an. Arbeitnehmer, die Arbeit suchen oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, entscheiden sich verstärkt für Leih-/Zeitarbeit, auch um schnellere und einfachere Wege aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu finden. Diese neuen Entwicklungen in den Beschäftigungsformen müssen in absehbarer Zukunft in einen sozialverträglichen Rahmen eingebettet werden. Hierzu sind zunächst die Tarifparteien aufgefordert. Aber auch die Politik sollte die Möglichkeit nutzen, hier prospektiv gestalterisch tätig zu werden anstatt wie bisher einer bereits eingetretenen Entwicklung weitestgehend „hinterherzulaufen“.

Ausblick

Die Belebung des Arbeitsmarktes infolge der guten wirtschaftlichen Entwicklung zeigt, daß sich bereits heute die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu früheren Aufschwungphasen deutlich geändert haben. Zwar besteht weiterhin die zeitliche Verzögerung auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der Entwicklung auf dem Gütermarkt, aber die Art des Beschäftigungsaufbaus in den Unternehmen hat sich grundlegend geändert. Soweit es aus betrieblicher Sicht vertretbar ist, wird unbefristete Beschäftigung vermieden und der temporäre Bedarf an Arbeit bzw. Arbeitskräften wird über Leiharbeit oder über befristete Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt. Was bleibt, ist eine „Kernbelegschaft“, die für die Existenzsicherung des Betriebes notwendig ist. In welchem Ausmaß hiervon zukünftig auch qualifizierte Arbeitnehmer verstärkt betroffen sein werden, bleibt abzuwarten.

*Herbert S. Buscher
(Herbert.Buscher@iwh-halle.de)*

Erhebliche Exportpotentiale in Ostdeutschland

In der Bundesrepublik Deutschland kommt den Warenexporten seit jeher eine bedeutende Rolle zu. So beträgt der Anteil der Warenausfuhren am Bruttoinlandsprodukt mittlerweile rund 40 Prozent, Tendenz steigend. Allerdings zeigen sich bei den Ex-

portaktivitäten nach wie vor große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.¹¹ Obwohl die

¹¹ Unter Ostdeutschland werden im folgenden die neuen Bundesländer einschließlich Berlin verstanden.