

### 1. Leiharbeit in Deutschland: Akzentverschiebungen im öffentlichen Diskurs

Das Wachstum der Leiharbeit sowie ihre gewandelte Rolle im arbeitsmarktpolitischen Diskurs werfen die Frage auf, wie prekär diese Beschäftigungsform noch ist.<sup>1</sup> Gleichzeitig stellt die zwar zunehmende, aber insgesamt dennoch geringe Verbreitung in der Fläche den Beitrag der Leiharbeit zur betrieblichen Flexibilität zur Diskussion. Der folgende Beitrag untersucht diese Fragestellungen anhand repräsentativer Daten aus dem IAB-Betriebspanel, ergänzt durch qualitative Befunde.

Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, kurz Leiharbeit oder Zeitarbeit genannt, hatte lange ein ausgesprochen schlechtes Image in der deutschen Öffentlichkeit. Leiharbeit wurde gleichgesetzt mit schlechterer Entlohnung, ungünstigeren Arbeitsbedingungen und unzureichenden Partizipationschancen. Zwar besaß die Leiharbeit von Anfang an Fürsprecher im Umfeld von Wirtschaftsverbänden, doch erst seit Mitte der 1990er Jahre setzt sich diese Wahrnehmung auch in breiteren Teilen der Öffentlichkeit durch: Leiharbeit wird mehr und mehr als eines der wenigen rein marktwirtschaftlich organisierten Phänomene beurteilt, die zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen können. Leiharbeit gilt außerdem als neue, moderne, flexible Arbeitsform, die weiter wachsende Verbreitung finden wird, lässt sie sich doch in den allgemeinen Trend der Flexibilisierung von Arbeit einordnen (Hellhake 1998, S. 16; Haastert 1997, S. 217) und passt überdies gut in das Bild des selbstverantwortlichen, kreativen und risikobereiten ‚neuen‘ Arbeitnehmertypus in einer globalisierten, kommunikativen Ökonomie (Haastert 1997, S. 199ff; Paulmann/Miegel 2000, S. 2). Das vermehrte Auftreten sowie die Entwicklungschancen von Leiharbeit als neuer,

---

<sup>1</sup> Die Darstellungen in diesem Beitrag beruhen auf den Ergebnissen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes, das von 2002 bis 2005 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dem Institut für Soziologie der Universität Erlangen durchgeführt wurde. In diesem Rahmen fanden Auswertungen mehrerer Jahrgänge des IAB-Betriebspanels statt, einer repräsentativen jährlichen Arbeitgeberbefragung mit mehr als 15.000 Teilnehmern. Zusätzlich wurden 2004 interviewbasierte Kurzfallstudien in 60 Einsatzbetrieben und 20 Verleihfirmen durchgeführt, bei denen Manager und Betriebsräte befragt wurden.

flexibler Beschäftigungsform werden auch verbunden mit den Tendenzen der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses<sup>2</sup> und dem Auftreten des Arbeitskraftunternehmers (Paulmann/Miegel 2000; Voß/Pongratz 1998).

Seit Ende der 1990er Jahre nehmen auch die Gewerkschaften, die SPD und die Arbeitsverwaltung pragmatische Haltungen gegenüber der Leiharbeit ein. Gleichwohl zeigen Diskussionen, dass Leiharbeit noch keineswegs völlig normal und alltäglich, sondern immer noch eine besondere Form der Arbeit ist, deren negative Begleiterscheinungen durch sinnvolle Eingriffe abgemildert werden müssen (Seifert 2000; Düwell 2000; Kittner 2000). Auch sind aus der Forschung kritische Stimmen zu vernehmen, die auf eine fortbestehende randständige Position der Leiharbeiter/innen in der Arbeitswelt (Vogel 2004, S. 8) hinweisen, gerade auch im Hinblick auf (Un-)Sicherheit, sozialen Status und Einkommen.

Was ist nun das Besondere an Leiharbeit? Von anderen Arbeitsverhältnissen abweichend ist Leiharbeit charakterisiert durch heterogene Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeiten der Leih-Arbeitnehmer: Ihr Arbeitsplatz befindet sich im Entleihbetrieb, die Verausgabung ihrer Arbeitskraft und die Kontrolle derselben finden dort statt; sie sind dadurch faktisch Angehörige der sozialen Einheit „Entleihbetrieb“. Im Gegensatz zu dessen übriger Belegschaft genießen sie hier jedoch nicht die damit normalerweise verbundenen reziproken Tauschleistungen wie Entlohnung und Partizipation. Diese erhalten sie von ihrem Verleihunternehmen, dem sie formal angehören.

Dieses eigentümliche „Dreiecksverhältnis der Leiharbeit“ zwischen Arbeitnehmer, Entleihbetrieb und Verleihfirma, das durch das Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis entsteht, macht den atypischen Charakter dieser Arbeitsform aus (Garhammer 2002). Gleichzeitig konstituieren diese Spezifika auch bestimmte Problemszenarien des Leiharbeitsverhältnisses, die für die Zurechnung der Leiharbeit zur „Familie“ der prekären Beschäftigungsformen<sup>3</sup> ursächlich sind.

Sozialhistorisch ist Leiharbeit ein – wenn auch kleines – Element der seit rund vier Jahrzehnten stattfindenden De-Standardisierung und Flexibilisierung der Unternehmensorganisation und der Märkte, insbesondere des Arbeitsmarktes. Doch Flexibilisierung von Arbeit ist nicht notwendigerweise immer und für alle Beteiligten ein positiver Prozess. Neue Unsicherheitszonen und Asymmetrien

2 Zur Diskussion um die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses Bosch 2001; Hoffmann/Walwei 2000; Dombois 1999; zur anschließenden neueren Diskussion um Flexicurity, Kronauer/Linne 2005.

3 Im Rückgriff auf Bourdieu 2000 und Castel 2000 verbindet Klaus Dörre 2005 die Genese bzw. Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen mit einem sozialhistorischen Wandlungsprozess von der fordistischen zur nachfordistischen Regulierung der Arbeitsgesellschaft, die sich im Hinblick auf Mittel und Grad der sozialen Inklusion von ihren Vorgängern unterscheidet.

können entstehen und das Alltagshandeln sowohl für Teile des Managements als auch für Arbeitnehmer komplexer machen. Die Ambivalenzen im Managementhandeln angesichts betrieblicher Reorganisationsprozesse sind im Rahmen der Rationalisierungsforschung seit längerem bekannt. Hinsichtlich der Alltagssituation von Arbeitnehmern zeigen viele neuere Untersuchungen zur zeitlichen Flexibilisierung, dass Flexibilisierungsprozesse in Betrieben nicht notwendigerweise und zwingend mit den Präferenzstrukturen von Beschäftigten konform gehen (Linne 2002; Promberger, 2002). Für beschäftigungsbezogene Flexibilisierungsmuster wie die Leiharbeit stellt sich die Frage noch etwas anders: Wie verhält es sich mit Asymmetrien und Unsicherheitszonen in den Handlungskontexten von Beschäftigten in solchen atypischen Arbeitsformen, insbesondere in den prekariätsrelevanten Dimensionen Arbeitsqualität, Entlohnung, Mitbestimmung und Sozialintegration?

Um die Fragen von Prekarität und Flexibilität der Leiharbeit geht es in den folgenden Ausführungen. Nach Darstellung einiger Basiszahlen (Abschnitt 2), folgen Befunde zum Flexibilisierungsbeitrag der Leiharbeit (Abschnitt 3). Daran anschließend wird die Leiharbeit daraufhin untersucht, ob sie in zentralen Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses Indizien für Prekarität aufweist. Hierzu zählen das Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber (Abschnitt 4), die Inklusion von Leiharbeitnehmern in die Prozesse der betrieblichen Mitbestimmung (Abschnitt 5) und die Auswirkungen der Tarifierungsbewegung vor allem hinsichtlich der Entlohnung (Abschnitt 6). Sodann wird das wenig erfolgreiche Experiment der Personal-Service-Agenturen als geförderter Leiharbeit für Arbeitslose dargestellt (Abschnitt 7). Eine kurze Bilanz bildet den Schluss (Abschnitt 8).

## 2. Verbreitung und Nutzungsintensität in deutschen Betrieben

Ganz pauschal betrachtet nutzen derzeit 2 bis 3% aller Betriebe<sup>4</sup> in Deutschland das Instrument der Leiharbeit, rund 1,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Leiharbeiter. Dabei werden etwa 325.000 Leiharbeiter<sup>5</sup> in etwa

- 
- 4 Basis sind alle von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Sozialversicherungsmeldung erfassten Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, derzeit rund 2,1 Mio. Betriebe.
- 5 Differenzen zur Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der Bundesagentur für Arbeit erklären sich daraus, dass diese den kompletten Bestand an Leiharbeitern abbildet, während das IAB-Betriebspanel nur die tatsächlich eingesetzten Leihkräfte erfasst. In den vergangenen Jahren betrug diese Differenz regelmäßig rund 30%. Sie setzt sich vor allem aus Leihkräften zusammen, die sich in Urlaub befinden, erkrankt sind, oder für die gerade kein Einsatz vorhanden ist. Noch größer ist die Differenz zu Berechnungen aus dem

50.000 Betrieben eingesetzt (Jahresmitte 2005). Leiharbeit ist hochgradig konjunkturabhängig, insofern schwanken diese Werte im Zeitverlauf.

Kleinbetriebe setzen selten Verleihkräfte ein, hingegen ist Leiharbeit in Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) häufiger anzutreffen, dort machen 39% der Betriebe Gebrauch von Verleihkräften. Der Einsatzschwerpunkt liegt nach wie vor im verarbeitenden Gewerbe, dort sind sowohl der Anteil der Nutzerbetriebe wie auch die Anteile der Leiharbeit an der Beschäftigung deutlich höher als in anderen Branchen (ohne Tabelle). Hier unterscheidet sich Deutschland stark von anderen Ländern, in denen Leiharbeit vor allem im Dienstleistungssektor eingesetzt wird. Nichtsdestoweniger belegen die Berufsstruktur der Leiharbeit (Bellmann/Promberger 2002), aber auch die wachsende Zahl der Dienstleistungsbetriebe mit Leiharbeit (Promberger et al. 2005), dass diese atypische Beschäftigungsform sich über ihren industriellen Ursprung hinaus ausbreitet.

Generell ist die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter meist nicht hoch: 2004 setzten – wie in den Vorjahren (seit 2002) auch – vier von fünf Betrieben mit Leiharbeit (82,7%) maximal fünf Leiharbeiter ein. Ein Drittel aller Betriebe mit Leiharbeit hatte am 30.6.2004 nur einen Leiharbeitnehmer, zwei Drittel bis zu zwei Leasingkräfte im Haus. Verglichen mit den Zahlen für befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit und freie Mitarbeiter u.ä. ist Leiharbeit somit die am „seltensten“ anzutreffende atypische Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. in deutschen Betrieben (Tab. 1).

Tab. 1: *Atypische Beschäftigungsformen in deutschen Betrieben am 30.6.2004<sup>a</sup>*

	Leiharbeiter/innen	Befristete	Teilzeitbeschäftigte	Freie Mitarbeiter/innen	Aushilfen, Praktikant/inn/en
Mittelwert pro Betrieb	5,27	6,08	5,51	4,66	2,37
Summe Beschäftigte	283.000	1.825.000	6.925.000	515.000	831.000
Zahl Betriebe	54.000	300.000	1.257.000	111.000	351.000

a Basis: Betriebe, die die jeweilige Beschäftigungsform praktizieren

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Berechnungen: Promberger

Nach wie vor dominieren kurzfristige Einsätze von Zeitarbeitnehmern, doch besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsanspruch der Tätigkeit und der Einsatzdauer: So sind die Einsätze länger, je häufiger Facharbeiter eingesetzt werden. Auch in den seltenen Fällen, in denen Leihkräfte mit

---

Sozioökonomischen Panel (SOEP), beispielsweise von Schlese et al. 2005. Hier kommt zur Differenz von tatsächlich eingesetzten Leiharbeitern noch der Effekt des zeitraumbezogenen Erfassungskonzepts im SOEP hinzu.

akademischen Qualifikationen eingesetzt werden, kommt es in der Tendenz zu langen Einsätzen. Das gleiche gilt für die wenigen Betriebe, die intensiv und dauerhaft Leiharbeit nutzen. Hilfstätigkeiten im industriellen Bereich und zunehmend auch im gering qualifizierten Dienstleistungsbereich sind jedoch immer noch bestimmend für die Realität der Arbeitnehmerüberlassung, das echte, als solches eingesetzte Facharbeitersegment beläuft sich auf 35% aller Leiharbeiter im ersten Halbjahr 2003, Akademiker machen unter den eingesetzten Leihkräften rund 1% aus.

Ist die Arbeitnehmerüberlassung also lediglich ein Randphänomen des deutschen Arbeitsmarktes? Zwar sieht es zunächst so aus, doch würde man dieser Beschäftigungsform mit einer solchen Einschätzung nicht ganz gerecht. In der Tat weist eine Betrachtung der betrieblichen Leiharbeitsquoten, das sind die Anteilswerte, die auf die Leiharbeiter im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern des Betriebs entfallen, eine Gruppe von Betrieben aus, die das Instrument Leiharbeit intensiv nutzen: So hatten 2004 rund 40% der Einsatzbetriebe<sup>6</sup> mit mindestens zehn Beschäftigten Leiharbeiteranteile von mindestens 10%. Bei größeren Betrieben (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10% der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz.

In diesen Unternehmen spielt Leiharbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln: Auftragsspitzen und andere Engpässe werden grundsätzlich auch unter Zuhilfenahme von Leihkräften bewältigt. Fallstudienbefunde und weitere Berechnungen zeigen, dass dieses Segment der Intensivnutzer vor allem aus hochtarifigen Fertigungsbetrieben des verarbeitenden Gewerbes mit hohem Anteil an stark zerlegter manueller Fertigung (z.B. Automobilindustrie und Zulieferer), aber auch aus bestimmten Dienstleistungsbetrieben (z.B. Callcenter, Gebäudereinigung) besteht. Lohnkostensenkung und der Wechsel in billigere Tarifstrukturen, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung sind die Hauptmotive solcher Betriebe, Leiharbeit zu nutzen. Betriebsorganisatorisch finden sich hier nicht selten

---

6 Zahlenmäßig ist das Segment der Intensivnutzer schwierig einzugrenzen. Gerade bei kleinen und kleinsten Betrieben, die den Löwenanteil der von der Bundesagentur für Arbeit erfassten Wirtschaftseinheiten ausmachen, schlägt die Beschäftigung von ein oder zwei Leiharbeitern sofort mit einem hohen Anteilswert zu Buche. Um solche Verzerrungen zu vermeiden, wurden im vorliegenden Projekt Schwellenwerte definiert. So finden nur Betriebe mit mindestens zehn direkt im Betrieb eingestellten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (SVB) und mindestens zwei Leiharbeitern Eingang in die erste Variante der Berechnung der Nutzungsintensität. In einer zweiten, noch konservativeren Variante wird die Schwelle auf 150 direkt eingestellte sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und mindestens zwei Leiharbeiter angehoben. In den unterhalb der Schwellenwerte liegenden Betrieben können Einzelereignisse „künstlich“ hohe Anteilswerte verursachen.

einzelne abgeschlossene funktionale Einheiten der Betriebe, die komplett mit Zeitarbeiter/inne/n besetzt sind (Teilbereiche der Vorfertigung, Montagelinien, zeitlich begrenzte Callcenterkampagnen, Catering eines einzelnen Events, Reinigung eines Objekts). Bisweilen besteht dabei auch die unterste Vorgesetztenebene aus Leiharbeitern. Personalbetreuung und Kapazitätssteuerung werden von einem vor Ort befindlichen Disponenten der Verleihfirma vorgenommen (On-Site-Management).

Insgesamt zeigt sich eine deutliche Heterogenität der Situation, in denen Betriebe Leiharbeitnehmer einsetzen: Die geringe und nur punktuelle, wenig intensive Nutzung im Gros der Betriebe steht einem umfänglichen Einsatz in einer nicht ganz kleinen Gruppe von Intensivnutzern gegenüber. So viele arbeitspolitische Probleme sich mit der intensiven und dauerhaften Nutzung der Leiharbeit in einzelnen Betrieben auch verbinden mögen: Bezogen auf die Gesamtwirtschaft machen die Intensivnutzer von Leiharbeit weniger als 1% aller Betriebe aus, bewegen sich also knapp an der statistischen Nachweisgrenze. Quantitative Aussagen über künftige Entwicklungstrends des Intensivnutzersegments sind auf dieser Basis nicht möglich.

### **3. Zum Flexibilisierungsbeitrag der Leiharbeit**

In Zeiten der globalisierten Konkurrenz ist betriebliche Flexibilität zur Überlebensbedingung geworden; seit Ende der 1970er Jahre ist sie aus dem wirtschaftspolitischen Diskurs nicht mehr wegzudenken. Leiharbeit bietet sich als Flexibilisierungsmittel par excellence an. Doch die betriebliche Wirklichkeit sieht meist anders aus: Auf die Frage, mit welchen personalwirtschaftlichen Mitteln sie auf Auslastungsschwankungen reagieren, gaben die meisten Unternehmen – in dieser Reihenfolge – Überstunden, Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverträge an. Erst danach – auf Platz sechs – kommt die Leiharbeit (Hohendanner/Bellmann in diesem Band).

Ein Teil der Flexibilisierungsforschung geht zumindest implizit davon aus, dass es grundlegende betriebliche Präferenzen für „interne“ (z.B. zeitbezogene) oder „externe“ (z.B. beschäftigungsbezogene) Strategien der Flexibilisierung gibt, so dass beispielsweise der Einsatz von Arbeitszeitkonten den Einsatz von Leiharbeit ausschliesse (Hohendanner/Bellmann in diesem Band). Interessanterweise ist dies in der Praxis nicht beobachtbar. Vielmehr koexistiert Leiharbeit im Betrieb hervorragend mit den meisten anderen Flexibilisierungsformen: Multivariate Analysen (Bellmann 2004) ergaben positive Zusammenhänge zwischen dem Einsatz, aber auch den Anteilswerten, die Leiharbeit erreicht, und dem Vorhandensein von Arbeitszeitkonten, Überstunden, Befristungen. Die meisten Unternehmen beantworten ihren Flexibilitätsbedarf mit einem Bündel an Maßnah-

men, je nach Struktur des Bedarfs und nach funktionalen Gesichtspunkten: Mit entscheidend ist dabei, dass Zeitarbeiter in den meisten Betrieben – von den Intensivnutzern abgesehen – vor allem für kurzfristigen, unvorhersehbaren und hinsichtlich seines Endes nicht genau zu terminierenden Personalbedarf von nicht allzu langer Dauer eingesetzt werden, zu dessen Deckung interne Kapazitäten nicht ausreichen: Krankheitsausfälle, Störungen im Produktionsprozess, die Zusatzarbeit erfordern, unerwartete Auftragsengpässe.

Der Einsatz von Leiharbeit hat dabei den Vorteil, ohne Such- und Entlassungskosten sofort begonnen und beendet werden zu können. Der Nachteil ist, dass die Leihkräfte meist nicht über komplexeres betriebliches Erfahrungswissen verfügen (Nienhäuser in diesem Band). Daher sind sie vor allem dort effektiv einsetzbar, wo diese Komponente der Qualifikation wenig bedeutsam ist: Routine-tätigkeiten wie einfache Montage-, Transport-, Zuführ-, Einlege- und Abnahme-tätigkeiten, einfache Kommunikations- und Verwaltungsarbeiten usw. Überall, wo dies überschritten wird, kommt es entweder zu längeren Einsätzen in Zusammenhang mit Intensivnutzungskonzepten, zu Übernahmen in die Stammebeschäftigung oder zu einer Bevorzugung anderer Flexibilisierungsformen. Zeitkonten sind ähnlich leicht auf- und abzubauen, doch stoßen sie gerade bei knapper Personaldecke schnell an Kapazitätsgrenzen.

So stellen Leiharbeit und Befristungen den nächsten Schritt nach einer Ausdehnung der Arbeitszeit mittels Zeitkonten und Überstunden dar. Befristungen sind zwar mit gewissen Suchkosten verbunden und schlecht vor Vertragsablauf reversibel, bekommen jedoch bei mittel- bis längerfristigem Kapazitätsbedarf klare Vorteile zugeschrieben. Dies geht einher mit der Tatsache, dass Befristungen im Marktsegment höher qualifizierter Beschäftigung – vom gut qualifizierten Facharbeiter bis zum/zur Akademiker/in – weit besser etabliert und akzeptiert sind. Auch bestehen die Kostenvorteile der Leiharbeit gegenüber Befristungen vor allem beim kurzfristigen Einsatz eher gering qualifizierter Beschäftigter (Schröder 1997). Leiharbeit unterscheidet sich also tendenziell von ‚regulärer‘ Arbeit auch durch die niedrigeren Qualifikationsanforderungen und die damit üblicherweise verbundenen geringeren Identifikationsmöglichkeiten.

#### **4. Personalpolitik in der Verleihbranche**

Hinsichtlich der Personalpolitik lassen sich folgende Unterschiede zwischen den kommerziellen Verleihern und der übrigen Wirtschaft belegen: Verleiher tendieren anders als andere Branchen stärker zum Heuern und Feuern – so wird nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von 2003 in der Verleihbranche jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung beendet, in der Gesamtwirt-

schaft nur jedes siebte.<sup>7</sup> Das Risiko, entlassen zu werden, ist in der Verleihbranche damit deutlich höher als in der übrigen Wirtschaft. Betriebliche Weiterbildung findet in Verleihfirmen deutlich seltener als anderswo statt. Die Personalfluktuation ist überdurchschnittlich hoch, die Verweildauer der Beschäftigten ist im Schnitt äußerst gering – wer eine Chance dazu hat, versucht, der Leiharbeit so schnell wie möglich wieder zu entkommen.

Doch es gibt auch andere Beispiele: Vereinzelte Unternehmen, so beispielsweise auch die eigenen Verleihfirmen großer Industriekonzerne und etliche so genannte „Nebenzweckbetriebe“ richten sich nach den Flächentarifen der Mutterunternehmen oder des eigenen Hauses, die oftmals höher ausfallen, als die ortsüblichen Leiharbeitstarife. Insbesondere auch die nicht vorrangig gewinnorientierten Verleiher – von Beschäftigungs-, Qualifikations- und Auffanggesellschaften bis zu lokalen oder konzern- und branchenbezogenen Arbeitskräftepools – entlohnen höher als kommerzielle Verleiher, ebenso fördern sie tendenziell die Entstehung von Mitbestimmungsstrukturen. Auf Basis des IAB-Betriebspanels von 2003 lässt sich schätzen, dass rund ein Zehntel des bundesdeutschen Leiharbeitsmarktes – gerechnet nach Beschäftigtenzahlen – auf Verleiher dieser Art entfällt. Sie zeigen, dass Verleihfirmen nicht notwendigerweise ‚bad shops‘, schlechte Arbeitgeber sind – oder sein müssen.

## 5. Nachholbedarf in Sachen Mitbestimmung

Eine wesentliche Dimension der Frage nach Prekarität oder Integration ist der Grad der Teilhabe von Beschäftigten an Entscheidungsprozessen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung. Multivariate Analysen weisen aus, dass in Einsatzbetrieben mit Betriebsrat die Wahrscheinlichkeit höher ist, Leiharbeiter anzutreffen, als in betriebsratsfreien Betrieben (Promberger/Theuer 2004). Qualitative Befunde belegen überdies, dass der Mehrheit der befragten Betriebsräte der mäßige Einsatz des Instruments Leiharbeit insofern zupass kommt, als er hilft, die Beschäftigung der Stammebelegschaft stabiler zu halten (Bellmann/Promberger 2002). Kapazitätsschwankungen werden durch Anpassung der Zahl der Leiharbeiter und anderer Randbelegschaftsteile ausgeglichen; bei rezessiven Entwicklungen ist die – kleiner kalkulierte – Stammebelegschaft nicht so schnell gefährdet, da zunächst die Randbelegschaft abgeschmolzen wird.

Dies bedeutet nicht unbedingt, dass Betriebsräte aktive Verfechter einer leiharbeitsorientierten Randbelegschaftsstrategie wären, ganz im Gegenteil: Prinzipiell wird diese Beschäftigungsform – analog zu gewerkschaftspolitischen Grundsatzzpositionen – abgelehnt, doch praktisch wird Leiharbeit als Bestandteil der

---

7 Ohne Auslaufen befristeter Verträge, ohne betriebsbedingte Kündigungen.

Strategie des Managements akzeptiert. Das in dieser Perspektive ‚notwendige Übel‘ der Arbeitnehmerüberlassung hat, sofern nicht exzessiv genutzt, eben auch positive Aspekte für die Stammebelegschaft, der sich Betriebsräte besonders verpflichtet fühlen. Eine Zuständigkeit für die Leiharbeitnehmerschaft in arbeitspolitischen Fragen wird in der Regel nicht gesehen, doch eine Minderheit von Betriebsräten definiert sich wenigstens als Ansprechpartner, wenn Leiharbeiter nach Übernahmemöglichkeiten fragen. Bisweilen drängen Betriebsräte das Management auch zur Bevorzugung der Zeitarbeiter aus „gemeinnützigen Verleihfirmen“<sup>8</sup>, zur Kooperation mit Firmen, die die DGB-Tarifverträge zur Leiharbeit anerkennen und zum Verzicht auf eine allzu exzessive Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung. Die überwiegende Mehrheit von 18 der 20 intensiv befragten Betriebsräte schöpft den Mitbestimmungsspielraum der §§ 75, 80, 85, 87, 99 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und des flankierenden § 14 III Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) jedenfalls keineswegs aus.

Eine kleine Minderheit von Betriebsräten hingegen sieht die Gefahr einer betriebspolitischen Marginalisierung ihrer Position durch hohe und wachsende Leiharbeiteranteile und antwortet offensiv, indem die Leiharbeiter in die alltägliche Vertretungsarbeit einbezogen werden. Zusätzlich wird diese Strategie motiviert durch das in der jüngsten BetrVG-Novelle verankerte aktive Wahlrecht der Leiharbeiter im Einsatzbetrieb bei Einsätzen von mindestens drei Monaten Dauer (§ 7 BetrVG).

Grundsätzlich gilt die Mitbestimmung nach BetrVG auch für die Beschäftigten in der Verleihbranche, die in ihrer Verleihfirma einen Betriebsrat wählen können, der ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Doch hierzu kommt es in der Verleihbranche weit seltener<sup>9</sup> als in den Betrieben der übrigen Wirtschaft. Praktisch wirken die besonderen Bedingungen der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (Hauptzweckbetriebe) restriktiv auf die Gründung und Tätigkeit von Betriebsräten. Auch in der qualitativen Untersuchung konnten, trotz intensiver Suche,<sup>10</sup> keine kommerziellen Verleihfirmen mit Betriebsrat gefunden werden – außer bei den Branchenriesen.

Es steht zu vermuten, dass die hohe Fluktuation der Beschäftigten wie auch ihr ausschließlicher Einsatz außerhalb der Betriebsstätte des betriebsverfassungs-

---

8 Schröder (1997) prägte hierfür den inhaltlich treffenden aber sperrigen Begriff der „Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht“.

9 Zwar existieren vereinzelt Betriebsräte im Verleihsektor, beispielsweise bei den Branchenriesen Randstad und Adecco, gleichwohl ergeben die Daten des IAB-Betriebspanels 2003 kein statistisch signifikantes Vorkommen von Betriebsräten im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung.

10 In einem von der Universität Erlangen durchgeführten Telefonscreening wurden mehr als 150 zufällig ausgewählte Verleihfirmen aus allen Regionen Deutschlands nach der Existenz von Betriebsräten gefragt – ohne positives Ergebnis.

rechtlichen Arbeitgebers kollektive Prozesse aller Art erschweren – so eben auch die Initiierung und Durchführung von Betriebsratswahlen. Partizipationschancen sind für Leiharbeiter somit gegenüber „regulär“ Beschäftigten deutlich eingeschränkt – egal ob im Einsatzbetrieb oder in der Verleihfirma. Das Partizipationsdefizit als typisches Prekaritätsmerkmal der Leiharbeit, wie es die ältere Forschung immer wieder konstatierte, bestätigt sich also erneut (Kraemer/Speidel 2004).

## 6. Tarifverträge: Mindeststandards und Lohnabstand

Die Neuregelung des AÜG mit seinem formalen Anspruch eines „equal treatment“ hat keineswegs eine faktische Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer ausgelöst. Das Regulierungsmuster des „equal treatment“ war vielmehr von vornherein in Anlehnung an das niederländische Modell konzipiert, bei dem ein – wie auch immer gearteter – Tarifabschluss den Arbeitgeber von der Gleichbehandlungspflicht entbindet.<sup>11</sup> Wie zuvor schon in den Niederlanden hat diese „Ausweichoption“ auch in Deutschland eine rasante Tarifierungsbewegung ausgelöst: Zum 30.6.2004 fielen nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bereits 80% aller Betriebe und knapp 90% der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Leiharbeit unter ein einschlägiges Tarifabkommen – weit mehr als in der Gesamtwirtschaft. Die Unternehmerverbände „Bundesvereinigung Zeitarbeit Arbeitsvermittlung“ (BZA) und „Interessengemeinschaft Zeitarbeit“ (IGZ) sowie einige Kleinere wurden zu Arbeitgeberverbänden. Angesichts der mit dem Branchenprinzip kollidierenden Zuordnungsproblematik der Zeitarbeit schlüpfte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) faktisch in die Rolle der tarifschließenden Partei – als Tarifgemeinschaft seiner Mitgliedsgewerkschaften.

Daneben konnte die sonst in der Fläche weitgehend bedeutungslose christliche Gewerkschaftsbewegung durch Unterbietung der DGB-Abschlüsse einen Erfolg verbuchen und sich in den Kollektivabkommen des Leiharbeitssektors verankern. Es dominiert die Form des Verbandstarifvertrags, bei Fortbestand der Haustarifabkommen einiger Großunternehmen, sodass die gesetzlich ausgelöste Tarifbewegung zu einem Sieg des Flächentarifkonzeptes führte.

Arbeitgeber, die auf die Tarifierung verzichten haben und stattdessen die Entlohnungsbedingungen der Einsatzbetriebe übernehmen, sind selten. Zwar weist das IAB-Betriebspanel für 2004 einen Anteil von rund 20% nicht tarifgebundener Betriebe an allen Inhabern einer Verleiherlaubnis aus. Da in der qualitativen Betriebsbefragung jedoch trotz intensiver Suche kein einziger tariffreier

11 Zum Vergleich der Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden Jahn 2005; Wilkens 2004.

Verleihbetrieb zu finden war, ist zu vermuten, dass es sich beim Gros dieser nicht tarifgebundenen Verleiher um inaktive Betriebe handelt, das heißt, um Betriebe, die ihre Verleihtätigkeit vorübergehend oder dauerhaft nicht praktizieren. Sie stellen der Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik zufolge regelmäßig etwa die Hälfte der registrierten Inhaber einer Verleiherlaubnis. Es gibt also starke Indizien für die Annahme, dass faktisch alle aktiven Verleihfirmen mittlerweile tarifgebunden sind.

Resultat der Tarifbindung ist zweierlei: Erstens eine faktische flächendeckende Standardisierung der Arbeitsentgelte und anderer Arbeitsbedingungen im Verleihsektor, selbst wenn bei höher qualifizierten Leiharbeitern Abweichungen nach oben durchaus üblich sein können und die Differenzen der konkurrierenden Verbandsabkommen Wahlmöglichkeiten für die Betriebe offen halten. Auch sind beispielsweise bei der Einstellung vormals Arbeitsloser Unterschreitungen des Minimalstandards in Form von abgesenkten Einstiegsentgelten möglich.

Zweitens resultiert eine Zementierung der relativen ‚Schlechterstellung‘ der Leiharbeiter gegenüber der Stammbeslegschaft aus der Tarifbindung: Fallstudien zeigen, dass vor allem kommerzielle Leiharbeitsfirmen im Segment der Produktionshilfstätigkeiten und der einfachen Dienstleistungsarbeit, also im marktdominierenden Segment, tatsächlich nach Tarif bezahlen – und deren Tarifentgelte für Leiharbeit liegen beträchtlich unter den Referenzwerten des verarbeitenden Gewerbes. Das für die Zeitarbeit charakteristische „wage gap“, der Lohnabstand zur übrigen Wirtschaft (Kvasnicka/Werwatz 2002) ist damit zumindest momentan festgeschrieben. Im Sommer 2004 lagen die regulären Leiharbeiterlöhne im Helferbereich um mindestens drei Euro, im Facharbeiterbereich um mindestens zwei Euro pro Stunde unter den Referenzlöhnen im verarbeitenden Gewerbe.

Auffällig ist auch, dass die Einstiegsentgelte der untersten Lohngruppen im Leiharbeitsbereich kaum als existenzsichernd anzusehen sind. So sieht etwa der Tarifvertrag zwischen Christlichem Gewerkschaftsbund und der Mittelständischen Vereinigung der Zeitarbeitsfirmen für Ostdeutschland einen Einstiegslohn von 5,60 Euro in der untersten Gruppe vor, dies entspräche etwa einem monatlichen Brutto-Arbeitsentgelt von 850 Euro für Vollzeitarbeit. Berechnungen des WSI auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe setzen den Schwellenwert für den Tatbestand der Lohnarmut, das heißt, der Armut trotz Vollerwerbstätigkeit, für Ostdeutschland mit 1.034 Euro brutto pro Kopf und Monat an (Bispinck et al. 2004, S. 574ff) – also weit höher als die Einstiegsgehälter in Leiharbeit, selbst im Rahmen der DGB-Tarife. Auch die gesetzlichen Mindestlöhne in anderen europäischen Ländern (EU-15) liegen ebenfalls deutlich über den tariflichen Entgelten für neu eingestiegene Helfer im Leiharbeitsbereich (Bispinck et al. 2004; S. 574ff).

Überdies zeigen sich einzelne ‚schwarze Schafe‘ der Branche durchaus findig im Unterlaufen des Tarifabkommens: So wurde in drei von 20 untersuchten Verleihfirmen<sup>12</sup> die Praxis angetroffen, Leiharbeitsverhältnisse mit dem Ablauf der Probezeit zu beenden, um nicht den Einstiegslohn verlassen zu müssen. In diesen Fällen werden Leiharbeiter gerne nach einer Pause wieder eingestellt – erneut mit Probezeit und Einstiegslohn. Das gesetzliche Verbot von Wiederholungsbefristungen greift nicht, da es sich formal um unbefristete Arbeitsverträge handelt.

Diese Befunde sind ein weiteres Indiz dafür, dass Leiharbeit mitnichten eine Arbeit wie jede andere ist, sondern zumindest in Teilbereichen Armuts- und Abstiegsrisiken birgt – wie es für die „Zone der Prekarität“ (Castel 2000) charakteristisch ist. Der Tarifierungsbewegung kommt das Verdienst zu, diese Verhältnisse sichtbarer gemacht zu haben und dabei in einer vorher weitgehend tariffreien Zone einen regulierungspolitischen Meilenstein zu einer künftigen Verbesserung der Situation der Leiharbeitnehmerschaft gesetzt zu haben. Doch eine faktische Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Leiharbeitnehmer konnte mit diesem Tarifwerk bislang nicht erreicht werden.

## 7. Die Personal-Service-Agenturen: kein bleibender Eindruck

Ein Kernstück der Hartz-Reformen bestand in der flächendeckenden Einführung so genannter Personal-Service-Agenturen (PSA), in denen mittels Leiharbeit die Arbeitslosen im Markt gehalten werden sollten. Verschiedene Überlegungen spielten dabei eine wichtige Rolle. Zum einen ging man davon aus, dass Leiharbeit den Übergang in reguläre Beschäftigung erleichtern kann, während länger dauernde Arbeitslosigkeit sich mehr und mehr zum berufsbiographischen Stigma entwickelt, das eine Beschäftigungsaufnahme verhindert. Überdies wurde in den Hartz-Konzepten der Leiharbeit eine Katalysatorfunktion zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes zugeschrieben; ihre – so verstandene – institutionelle Einschränkung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz führe nicht nur zu vergleichsweise niedrigen Leiharbeiterzahlen in Deutschland, sondern verhindere damit auch die entlastende Wirkung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt, die sie in anderen Ländern angenommen habe (Hartz 2002). Überdies ist ein großer Teil der Arbeitslosen in Deutschland nur bis zu drei Monate ohne Beschäftigung. Diese Arbeitslosen sollten nun, anstatt Leistungen zu beziehen, in Personal-Service-Agenturen überführt und von dort an andere Betriebe ausgeliehen werden. Sie würden damit – anders als bisher – weder die Statistik noch die Arbeitslosenversicherung belasten, auch würden ihre Chancen auf Rückkehr in

---

12 Die Auswahl erfolgte nicht unter Repräsentativitäts- sondern unter Kontrastgesichtspunkten, die jedoch das Kündigungsverhalten nicht einschlossen.

reguläre Beschäftigung durch die ‚zwischengeschaltete‘ Leiharbeit keineswegs geschmälert, sondern eher gefördert.

Insofern richtete sich das PSA-Konzept in den Intentionen seines Erfinders vor allem auf gut vermittelbare Arbeitslose mit marktgängigen Qualifikationen, die auch ohne Fördermaßnahmen üblicherweise in relativ kurzer Zeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren würden. Im Laufe seiner politischen Umsetzung 2002 und 2003 veränderte sich das PSA-Konzept immer weiter – bis zu seiner heutigen Gestalt: Die Arbeitsämter schreiben ‚Lose‘ für PSA-Verträge aus, in denen die Zielgruppen definiert, sowie Grundhonorar und Leistungsprämie im Falle erfolgreicher Vermittlung festgeschrieben sind (Jahn/Windsheimer 2004a). Der Zielschwerpunkt für die PSA verlagert sich von den ursprünglich vorgesehenen Kurzarbeitslosen, der unproblematischsten Teilpopulation der Arbeitslosen, zu generell beschäftigungsfähigen, jedoch mit individuellen Vermittlungshemmnissen belasteten Arbeitslosen (Jugendliche ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte und Ältere usw.).

Im Jahre 2003 wurden durch die lokalen Arbeitsagenturen 992 PSA-Verträge abgeschlossen, über die rund 44.000 Arbeitsplätze bereitgestellt wurden. Die PSA seien im Markt angekommen, folgerten Jahn/Windsheimer 2004b. Die PSA-Teilnehmer sind im Schnitt ein wenig älter und ein wenig besser ausgebildet als ihre Kollegen in kommerziellen Leiharbeitsfirmen. Andererseits sind Langzeitarbeitslose und Angehörige anderer Problemgruppen überrepräsentiert.

Knapp die Hälfte der PSA-Austritte mündet in reguläre Beschäftigung: Rund jeder vierte Austritt aus den PSA ist eine Vermittlung an Dritte, jeder zehnte führt in eine direkte Beschäftigung beim Entleiher, ein weiteres Zehntel entfällt auf erfolgreiche Eigensuche der Beschäftigten. Immerhin ein weiteres knappes Fünftel der Teilnehmer erfährt verhaltensbedingte Kündigungen, ein weiteres Achtel wird von der PSA aus ‚sonstigen Gründen‘ gekündigt. Betriebsbedingte Kündigungen, Abgänge in Selbständigkeit, in Weiterbildungs- oder andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen spielen keine nennenswerte Rolle. Die PSA sind zur Tarifbindung verpflichtet, es dominieren Übernahmetarifabkommen, die sich am Randstad-Firmentarifvertrag orientieren, den zweiten Rangplatz nimmt vermutlich der DGB-BZA-Tarifvertrag ein (Jahn/Windsheimer 2004a und b und eigene Erhebungen). Seither haben sich die PSA jedoch deutlich rückläufig entwickelt – wie die nachfolgende Tabelle zeigt (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: *Verträge mit und Personalbestand in PSA jeweils zum 31.12.*

	Anzahl Verträge	Personalbestand
2003	969	43.460
2004	857	27.500
2005	320	8.500

Quelle: Geschäftsberichte der BA 2003-2005

Das Instrument bot 2004 noch Anlass zu vorsichtigem Optimismus; angesichts obiger Zahlen kann hiervon keine Rede mehr sein. Die PSA haben keine nennenswerte Bedeutung auf dem „Übergangsarbeitsmarkt“ (Schmid 2002) erlangen können. Auch wenn eine abschließende detaillierte Bewertung noch aussteht (BMAS 2006), kann das Instrument letztlich als gescheitert gelten.

Dieses Scheitern ist nicht ganz einfach zu erklären, denn auf den ersten Blick sieht alles nach einer ‚win-win-Situation‘ aus: Die Arbeitslosen sind nicht mehr arbeitslos, erhalten – wenn auch magere – Tarifgehälter und können potentielle Arbeitgeber kennenlernen. Die Träger erhalten Tätigkeits- und Erfolgshonorar. Bildungsträger, Beschäftigungs- und Qualifikationsgesellschaften erhalten einen neuen Geschäftszweig. Auch für kommerzielle Verleiher kann dies interessant werden, da das Honorar einen Zusatzertrag darstellt. Sofern solche PSAs einen Teil des Honorars auf die den Entleihern in Rechnung gestellten Stundensätze umlegen, können sie billiger anbieten, Marktanteile ausbauen, und die Entleiher müssen weniger für eine Leihkraft bezahlen. Die Arbeitsämter entlasten ihr Budget, da die Honorare im Schnitt unterhalb der ansonsten zu zahlenden Leistungen liegen, und sie müssen weniger Arbeitslose melden, da PSA-Beschäftigte in der Statistik nicht als arbeitslos gelten.

Doch auf der Basis von Fallstudienevidenz lässt sich die Situation auch anders lesen: Gut qualifizierte, marktfähige und flexible Kurzarbeitslose dürften nicht unbedingt von einer mäßig entlohnenden PSA-Tätigkeit begeistert sein, da sie mit einer schnellen Rückkehr in den Arbeitsmarkt rechnen und ihr Arbeitslosengeld I möglicherweise nur wenig niedriger liegt als ein zu erwartender PSA-Lohn. Überdies kann eine Vollzeit-Tätigkeit in einer PSA durchaus eigene Suchaktivitäten erschweren. Auch ein Arbeitsvermittler hat mit solchen Kunden auf dem normalen Arbeitsmarkt wenig Probleme. Es rentiert sich hingegen für das Arbeitsamt weit mehr, diejenigen Kunden in die PSAs zu überstellen, bei denen ansonsten lange Zeiträume des Leistungsbezugs erwartet werden können. Angesichts von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen müssen die PSAs der kommerziellen Zeitarbeitsfirmen hingegen scharf rechnen: Die Subvention durch Qualifikations- und Vermittlungshonorar steht dabei gegen die geringere Marktgängigkeit dieser Arbeitnehmer. Sie sind schwerer unterzubringen und die Gefahr von Reklamationen der Kundenbetriebe erhöht sich.

Für Bildungsträger und Qualifikationsgesellschaften ist der Einstieg ins eher vermittlungsorientierte PSA-Geschäft zwar interessant, jedoch schwer und riskant, wie gescheiterte PSAs zeigen. Verschiedene Akteure befürchten Missbrauch durch ‚schwarze Schafe‘ unter den Verleihern, die Beschäftigte aus der PSA-Tochter an die Mutterfirma vermitteln, um das Erfolgshonorar zu realisieren. Hinzu kommt, dass im großstädtischen Umfeld der Jedermann-Arbeitsmarkt ohnehin schon in hohem Maße von der Zeitarbeit organisiert ist und eine weitere Expansion nicht vorstellbar ist – so dass sich manchen Beteiligten die Frage

stellt, wieso man deren Aktivitäten noch extra honorieren muss. Mittelständische Zeitarbeitsfirmen befürchten hingegen, dass ihnen das gut eingeführte Verleihgeschäft durch unprofessionelle Billigkonkurrenten untergraben würde. Auch scheint in einigen Bereichen der Arbeitsverwaltung vor Ort eine gewisse Skepsis gegenüber der Privatisierung von Vermittlungsaktivitäten im Allgemeinen und gegen das Instrument PSA im Besonderen zu bestehen. Auf diese Weise können ‚Verhinderungscoalitionen‘ entstehen – die letztlich eine plausible Erklärung dafür bieten, wieso nicht nur die Zahl der PSA-Beschäftigten, sondern auch die Zahl der PSA-Verträge zurückgegangen ist.

## 8. Resümee

Der betriebliche Flexibilitätsbeitrag der Leiharbeit ist grosso modo eher nachrangig, kurzfristig und punktuell. Doch es gibt vor allem in Betrieben mit gewerblichen Hochlohnarbeitsplätzen bemerkenswerte Ausnahmen einer intensiven Nutzung von Leiharbeit mit zentraler Bedeutung für die betriebliche Flexibilität. Es ist offen, ob sich die Leiharbeit über diese Inseln intensiver und dauerhafter Nutzung auch in der Fläche weiter ausbreiten und zu einem zentralen Flexibilisierungsinstrument entwickeln kann.

Gegen eine generelle Ausbreitung spricht, dass Leiharbeit eine typische Flexibilisierungsform von Arbeitsmärkten mit wenig Beschäftigungsflexibilität darstellt und deswegen mit einer allgemeinen Zunahme von Flexibilität eher wieder an Bedeutung verlieren könnte – wie die „Sättigungstendenzen“ des US- und des niederländischen Leiharbeitsmarktes, aber auch die marginale Rolle der Leiharbeit in Dänemark zeigen. Weiterhin könnten sich eine zunehmende, doch sozial ausgewogene Lohnflexibilität – etwa durch betriebliche Öffnungsklauseln – und eine Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten als entscheidendes Hemmnis für eine Ausbreitung der Leiharbeit erweisen.

Für ein weiteres Wachstum der Leiharbeit sprechen hingegen ihre unproblematische Reversibilität, ihre Funktion als überbetrieblich organisierte, schnell aktivierbare Kapazitätsreserve und ihre mittlerweile etablierte Rolle in der Organisation von sektoralen Jedermann/Frau-Arbeitsmärkten urbaner Zentren. Doch demgegenüber steht das Risiko der Lohnarmut; Leiharbeiter sind nachweisbar häufiger von Kündigung bedroht, in weniger anspruchsvollen Tätigkeiten eingesetzt und bei vergleichbarer Qualifikation schlechter entlohnt. Sie kommen seltener in den Genuss betrieblicher Weiterbildung und können nur eingeschränkt an der betrieblichen Mitbestimmung teilhaben.

Zwar gibt es ein – minoritäres – Segment der Verleihbranche mit besseren Bedingungen, und auch der Arbeitskräfteverleih in den Nebenzweckbetrieben erfolgt unter besseren Modalitäten. Doch im Großen und Ganzen, in den meisten

Betrieben und an den meisten Arbeitsplätzen bringt Leiharbeit nach wie vor typische Risiken, Defizite und Unsicherheitszonen mit sich. Leiharbeit ist also nach wie vor eine prekäre Form der Organisation von Arbeit, eine kompensatorische Risikoabsicherung, ein arbeitspolitisches Gebot der Stunde. Gegenstand der Arbeitspolitik sollten deswegen die Lohnangleichung vor allem im Bereich unteren Entgeltgruppen, sowie eine Einschränkung der Synchronisation von Einsatz- und Beschäftigungsdauer sein. Auch über Weiterbildungsfragen ließe sich arbeitspolitisch nachdenken. Es wird sich zeigen, ob die neuen Tarifverträge in diese Rolle hineinwachsen können.

## Literatur

- Bellmann, L. (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Sozialer Fortschritt, 53, S. 135-142
- Bellmann, L.; Promberger, M. (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI Mitteilungen, 55, S. 484-487
- Bispinck, R.; Schäfer, C.; Schulten, T. (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn. In: WSI Mitteilungen, 57, S. 575–577
- Bosch, G. (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52, S. 28-40
- Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende). Berlin
- Castel, R. (2000): Metamorphosen der Sozialen Frage. Frankfurt/M.
- Dombois, R. (1999): Auf dem Wege zu einem Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. Arbeitspapier 36 der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung ZWE + Arbeit und Region, Universität Bremen. Bremen
- Dörre, K. (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. In: Kronauer/Linne 2005, S. 53-71
- Düwell, F.-J. (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1. AÜG-ÄndG“. Drucksache 14/1211 am 26. Januar 2000 in Berlin. Ausschussdrucksache 14/524 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags in der 14. Wahlperiode. Berlin
- Garhammer, M. (2002): Zeitarbeit – Ein Muster für die Betriebs- und Arbeitsorganisation der Zukunft? In: Berliner Journal für Soziologie, 12, S. 109-126

- Haastert, W. (1997): Die Rolle der Zeitarbeit in der Arbeitswelt der Zukunft: Arbeitskraft als „Ware“. In: Bender, D. (Hg.): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. München, S. 199-228
- Hartz, P. (2002): 13 Module zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg
- Hellhake, W. (1998): Kursbuch Zeitarbeit. Frankfurt/M.
- Hoffmann, E.; Walwei, U. (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch normal? IAB Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg
- Jahn, E.-J. (2005): Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. In: Industrielle Beziehungen, 12, S. 393-423
- Jahn, E.-J.; Windsheimer, A. (2004a): Personal-Service-Agenturen – Teil I: In der Fläche schon präsent. IAB-Kurzbericht Nr. 1. Nürnberg
- Jahn, E.-J.; Windsheimer, A. (2004b): Personal-Service-Agenturen – Teil II: Erste Erfolge zeichnen sich ab. IAB-Kurzbericht Nr. 2. Nürnberg
- Kittner, M. (2000): Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte. Frankfurt/M.
- Kraemer, K.; Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel 2004, S. 119-153
- Kronauer, M.; Linne, G. (2005) (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin
- Kvasnicka, M.; Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW-Wochenberichte, 69, S. 847-854
- Linne, G. (2002) (Hg.): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Düsseldorf
- Paulmann, D.; Miegel, M. (2000): Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1. AÜG-ÄndG“, Drucksache 14/1211 am 26.1.2000 in Berlin. Ausschussdrucksache 14/531 des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, 14. Wahlperiode. Berlin
- Promberger, M. (2002): Das VW-Modell und seine Nachfolger – Pioniere einer neuartigen Beschäftigungspolitik. München, Mering
- Promberger, M.; Theuer, S. (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: Vogel 2004, S. 34-60
- Promberger, M.; Theuer, S.; Bellmann, L. (2005): Leiharbeit in der Praxis: Nach wie vor kein Hit. In: IAB-Forum, 1, S. 18-23
- Schlese, M.; Schramm, F.; Bulling-Chabalewski, N. (2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften. In: WSI Mitteilungen, 58, S. 568-574
- Schmidt, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M., New York
- Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB, Bd. 209. Nürnberg
- Seifert, H. (2000): Leiharbeit: Allmählich hoffähig? In: Die Mitbestimmung, 50, S. 38-41

- Vogel, B. (2004) (Hg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg
- Voß, G.-G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: KZfSS, 1, S. 131-158
- Wilkens, I. (2004): Zwischen Flexibilität und Sicherheit – Leiharbeit in den Niederlanden. In: Vogel 2004, S. 166-182