

Arbeit heute – irgendwie wird alles immer unsicherer

Man kann dem Kind verschiedene Namen geben: prekär, im Sinne von bedenklich, von etwas um das man bitten muss; unsicher, atypisch, ungeschützt – gemeint ist stets das gleiche: Beschäftigungsverhältnisse, die im Vergleich zum sozialversicherungspflichtigen, tariflich abgesicherten unbefristeten Vollzeitjob, also im Vergleich zum häufig zitierten „Normalarbeitsverhältnis“ eine ganze Reihe einschneidender Mängel aufweisen: Sie sind meist schlechter bezahlt, sie bieten den dort Beschäftigten keine dauerhafte Sicherheit und längerfristigen Planbarkeit, ihnen fehlt eine ausreichende Mindestabsicherung bei Arbeitslosigkeit, und sie sind zumeist auch mit schlechteren, mit gesundheitsriskanteren Arbeitsbedingungen verbunden. Ob Unfallrisiken oder körperlich schwere Arbeit, ob Psychostress, Arbeitsintensität oder ungünstige Arbeitszeitgestaltung – alle diese Belastungen treten bei prekärer Arbeit in oft konzentrierter Form auf. Und immer wieder die Unsicherheit als die zentrale Belastung aller Arbeitsverhältnisse. Und viele Regelungen des Arbeitsschutzes greifen hier nicht oder lassen sich zumindest nur unter größeren Schwierigkeiten durchsetzen.

Prekäre Arbeit, dazu zählen u. a. die so genannte Leih- oder Zeitarbeit – die korrekter Arbeitnehmerüberlassung heißen müsste –, befristete Beschäftigung und Minijobs, aber auch z. B. schlecht bezahlte Teilzeitarbeit. Prekäre Beschäftigung verbreitet sich rasch, dafür sorgt auch die konzertierte Aktion von Politik und Wirtschaft, und sie verfestigt sich und taugt zunehmend weniger als Sprungbrett in „normale“ Arbeit. Im Gegenteil erodiert das Normalarbeitsverhältnis, wie das Statistische Bundesamt von Jahr zu Jahr zeigt, und prekäre Arbeit hat Sogwirkung in die gesamte Arbeitswelt hinein: Auch im Bereich der Vollzeitjobs wuchert die Niedriglohnsektor, und „sicher“ Beschäftigte spüren immer häufiger den Druck, auf Rechte zu verzichten und Abstriche hinzunehmen.

Viele Interessenvertretungen stehen im Spannungsfeld von Stammbesellschaften und Leiharbeitskräften. Sie haben Rechte und Handlungsmöglichkeiten und sollten sie kennen und nutzen. Wo prekäre Arbeit nicht zu verhindern ist, geht es um soziale Regulierung, um Mitbestimmung, um Information, um Erfahrungsaustausch. Das ist Thema der folgenden Seiten.

TATIANA FUCHS

Prekäre Beschäftigung auf dem Weg von der Ausnahme zur Regel: Bestandsaufnahme und Trends

Prekäre Arbeit nimmt zu und verdrängt dabei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Das betrifft vor allem Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Minijobs, aber auch schlecht bezahlte Teilzeitarbeitsverhältnisse. Inzwischen entspricht nur noch etwa jedes zweite Arbeitsverhältnis den Standards unbefristeter Vollzeitarbeit. Prekäre Beschäftigung bedeutet zumeist ein geringes, nicht Existenz sicherndes Einkommen, eingeschränkte Geltung sozialer Rechte und unsichere Zukunftsperspektiven. Immer häufiger verfestigt sich prekäre Arbeit zu einem Dauerzustand, der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis gelingt vielfach nicht. Politik und Wirtschaft fördern diesen prekären Sektor, vorgeblich um Arbeitsplätze zu schaffen, tatsächlich, um Arbeit billiger zu machen und Tarif- und Sozialdumping durchzusetzen. Damit verstärkt sich auch der Druck auf die Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen.

Prekäre, unsichere Arbeitsverhältnisse breiten sich seit den 80er Jahren mit zunehmendem Tempo aus (siehe dazu auch schon Tatjana Fuchs: Arbeit und menschliche Würde. Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Gesundheit, in: Arbeit & Ökologie-Briefe 1/2003, Seite 24-29). Während das klassische Normalarbeitsverhältnis u. a. durch einen unbefristeten, auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, ein Existenz sicherndes Einkommen und durch vielfältige soziale und sonstige Arbeitnehmerrechte gekennzeichnet ist, weichen die neuen Arbeitsverhältnisse von diesen Standards mehr oder minder stark ab. Sie gehen häufig mit einem nicht ausreichenden oder einem deutlich niedrigeren Einkommen für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einher. Zudem gelten dort viele soziale Rechte nicht oder nur eingeschränkt, z.B. der Kündigungsschutz, der Sozialversicherungsschutz, das

Recht auf Mutterschutz und einige Mitbestimmungsrechte. Insbesondere vor dem Hintergrund wachsender Arbeitslosigkeit bedeutet das für die Beschäftigten vielfach Unsicherheit und Verunsicherung und faktische Rechtlosigkeit (auch wenn viele Rechte auf dem Papier bestehen). Eine längerfristige Planungssicherheit für das eigene berufliche und private Leben wird erschwert. Letztlich spitzt sich die Unsicherheit im Erwerbsverlauf zu, da die oft geringen Einkommen selbst bei vorübergehender Arbeitslosigkeit, aber insbesondere im Alter in die Armut führen. Aus all diesen Gründen werden hier Leih- oder Zeitarbeit, Befristungen, Minijobs aber auch die Teilzeitarbeitsverhältnisse (wegen des niedrigen Einkommens und der daraus resultierenden niedrigen individuellen Versorgungsansprüche wie Rente, Arbeitslosengeld usw.) oft auch als prekär bezeichnet.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

März 2003	26 805 000
April 2004	26 484 000
April 2005	26 038 000

Quelle: boecklerimpuls 16/2006

Damit ist nicht gesagt, dass sich Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen automatisch in einer prekären Lebenssituation befinden, sondern, dass diese Arbeitsverhältnisse ein prekäres Potential haben: Zum andern heißt das auch nicht, dass für Menschen in unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen „alles in Butter“ ist. Insbesondere der wachsende Teil von Vollzeitbeschäftigten mit sehr niedrigen Einkommen befindet sich ebenfalls häufig in einer unsicheren Lebenssituation, da ein niedriges Nettoeinkommen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder Vorsorge für Lebensrisiken erheblich erschwert. Zudem verunsichern betriebliche Rationalisierungsstrategien, die auf immer größere, flexible Randbelegschaften setzen, auch die Stammbeschäftigten: Ihnen wird mehr oder minder direkt vor Augen geführt, dass der Betrieb sie durch Beschäftigte ersetzen könnte, die zu wesentlich schlechteren Bedingungen arbeiten müssen. Anders ausgedrückt heißt das, dass sich Prekarität nicht allein auf atypische Arbeitsverhältnisse beschränkt, sondern bis in die Mitte der Erwerbsgesellschaft hinein reicht.

Die Beschäftigungslandschaft verändert sich

Betrachtet man einzelne Beschäftigungsformen, wie z.B. die Leiharbeit, so erscheint das Ausmaß dieser Art prekärer Beschäftigung auf den ersten Blick wenig dramatisch. Dennoch zeichnen sich Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie insbesondere die geringfügige Teilzeitarbeit durch eine dynamische Zunahme aus. Insbesondere unter den jüngeren Beschäftigten ist das Risiko sehr hoch, über viele Jahre in solchen Arbeitsverhältnissen zu arbeiten. Betrachtet man die Entwicklung aller Arbeitsverhältnisse (einschließlich der vielfältigen Formen selbstständiger und scheinselfständiger Beschäftigung), so zeigt sich mittlerweile eine deutliche Verdrängung von unbefristeter Vollzeitarbeit. Nur noch rund jedes zweite Arbeitsverhältnis entspricht dem Standard unbefristeter, sozialversicherungspflichtiger Vollzeitarbeit.

Aber auch dort ist ein Existenzsicherndes Einkommen längst nicht mehr selbstverständlich. Setzt man hierfür – durchaus bescheiden – ein Bruttoeinkommen von 2 000 Euro monatlich an, so zeigt sich, dass rund ein Drittel aller unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisse diesem Standard nicht entspricht. Die materielle Unsicherheit – ein zentraler Aspekt prekärer Beschäftigung – reicht somit weit in die so genannte sichere Zone der Beschäftigung hinein. Außerdem beziehen rund drei Viertel der Leiharbeitsbeschäftigten und rund drei Viertel der befristet Beschäftigten ebenfalls nur ein prekäres Bruttoeinkommen. Sie können also wahrscheinlich keine finanziellen Rücklagen bilden, um Phasen der Arbeitslosigkeit zu überbrücken.

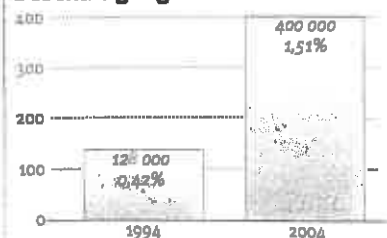
Ausbreitung von Leiharbeitsverhältnissen

Leih- oder Zeitarbeitsverhältnisse weisen im letzten Jahrzehnt eine der höchsten Dynamiken aller Beschäftigungsverhältnisse auf. So hat sich – nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit – die Anzahl der LeiharbeiterInnen innerhalb von 10 Jahren mehr als verdreifacht. Im Juni des Jahres 2004 waren rund 400 000 ArbeitnehmerInnen bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt – das entspricht einem Anteil von 1,5% an allen abhängig Beschäftigten – 1994 waren es noch 138 000 (0,4%).

Bei genauerer Beobachtung zeigt sich, dass die knappe die Hälfte (45%) aller Arbeitnehmerüberlassungen zwischen einer Woche und drei Monaten andauern, 14% wurden schon innerhalb der ersten Woche wieder aufgelöst, und lediglich etwa 40% der Leiharbeitsverhältnisse überdauern drei Monate. Die Dauer der einzelnen Überlassungsfälle erfasst die Bundesagentur für Arbeit nicht statistisch. Die Kurzfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen Zeitarbeitsfirmen und LeiharbeiterInnen zustande kommen, spricht dafür, dass die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse, die im Verlauf eines Jahres entstehen, erheblich – nämlich rund drei mal – höher ist. In der Vergangenheit wurde diese Annahme vom Bundesverband der deutschen Zeitarbeitsfirmen bestätigt (vgl. Fuchs/Conrads 2003).

Noch immer dominieren – nach Angaben der Zeitarbeitsfirmen – beim Einsatz von Zeitarbeit die Hilfstätigkeiten: 30% aller LeiharbeiterInnen werden überwiegend für solche Arbeiten eingesetzt. Das heißt jedoch nicht, dass die ZeitarbeiterInnen zwingend unqualifiziert sind. Über die Qualifikation jener Beschäftigten, die Hilfsarbeiten ausführen, wissen wir nichts.

Ein fast ebenso wichtiger Bereich sind die Berufsfelder der Metall- und Elektrobranche, in denen 28% aller Leiharbeitsbeschäftigten arbeiten. Dem gegenüber spielen Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (12%) sowie alle sonstigen Dienstleistungsberufe (17%) eine eher untergeordnete Rolle. Auch technische Berufstätigkeiten (4%) und Bauberufe (1,2%) sind nicht das vorrangige Einsatzgebiet von Zeitarbeit (Daten des Projekts „Leiharbeit im Betrieb“ der Hans-Böckler-Stiftung von Promberger; die weiteren Zahlen hieraus). Die LeiharbeiterInnen haben in aller Regel mindestens einen qualifizierten Schulabschluss und/oder eine qualifizierte Berufsausbildung. Sie verfügen insgesamt häufiger über ein mittleres schulisches oder berufliches Qualifikationsniveau als unbefristet Beschäftigte.

Leiharbeit – Gesamt und Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Quelle: BOECKLERIMPULS 16/2006

Die Autorin

Tatjana Fuchs, Soziologin, Jg. 1971, lebt in München und ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) tätig. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbedingungen und -belastungen, Einkommen und Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen, Zeitverwendung im Haushaltskontext. Kontakt: Fuchs@inifes.de.

Betriebe nutzen Leiharbeit unterschiedlich

Die Betriebe nutzen Leiharbeit völlig unterschiedlich: Die zahlreichen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten verwenden Leiharbeit so gut wie gar nicht, Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten treffen jedoch häufig: Knapp 40% dieser Betriebe machen von der Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung Gebrauch. Die so genannten „Intensivnutzer“ von Zeitarbeit sind – bezogen auf die Gesamtwirtschaft – lediglich rund 1% der Betriebe. Sie liegen überwiegend im Bereich von Tarifverträgen mit überdurchschnittlich hohen Entgelten (Fertigungsbetriebe des verarbeitenden Gewerbes). Tarifunterwanderung bzw. Lohnsenkung sind für diese Betriebe wichtige Motive. In einem Viertel der Betriebe, die in der Zeit von 1998–2003 Leiharbeit genutzt haben, wurde dadurch nachweisbar reguläre Beschäftigung verdrängt. Weitere 5% dieser Betriebe organisieren ihr Wachstum teilweise ausschließlich über Leiharbeit, ohne dass es zu regulären Einstellungen kommt.

Diesem Verdrängungseffekt steht ein so genannter Klebeffekt von rund 12% gegenüber. Damit ist die Übernahme von Zeitarbeitsbeschäftigten in den Entleiherbetrieb gemeint. Die Zeitarbeitsfirmen behaupten seit einigen Jahren, dass rund 40% ihrer LeiharbeiterInnen von den entleihenden Betrieben übernommen würden – jedoch bleiben sie den Beleg für diese hohe Quote schuldig. Auf Basis des IAB-Betriebspanels wurde – selbst unter großzügiger Einrechnung eines mittelbaren Klebeffekts – eine Übernahmequote von lediglich 12% berechnet. Diesem geringen „Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes“ steht also ein erheblich höherer Verdrängungseffekt von regulärer Beschäftigung gegenüber.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Befristete Beschäftigungsverhältnisse breiten sich zwar nicht so dynamisch aus wie Leiharbeit, jedoch ist ihre Bedeutung unter allen Beschäftigungsformen erheblich größer. Nach dem Mikrozensus 2004 des Statistischen Bundesamtes waren fast 3 Millionen ArbeiterInnen und Angestellte befristet beschäftigt, das entspricht einem Anteil von etwa 8,8% an allen Beschäftigten. Insbesondere auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt sind befristete Arbeitsverhältnisse seit der ersten Mikrozensus-erhebung von 1991 ein verbreitetes Phänomen (11,3%), das zunehmend stärker die Beschäftigungslandschaft prägt. Im Jahr 2004 waren 14,5% aller Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland befristet.

Insbesondere für die jüngeren Beschäftigten wird ein Berufsstart auf Raten immer alltäglicher: 40% der Berufs-

anfänger unter 20 Jahren haben befristete Arbeitsverträge – die Auszubildenden nicht einbezogen. 1991 lag der Anteil der Befristeten in dieser Altersgruppe noch bei 21%. Das Risiko eines befristeten Berufseinstiegs hat sich also in gut 10 Jahren verdoppelt. In den nachfolgenden Altersgruppen der 20–24-Jährigen und der 25–29-Jährigen lagen die Befristungsquoten 2004 bei 22% bzw. 16% (Statistisches Bundesamt 2004). Auch diese Altersgruppen arbeiten heute rund doppelt so häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen wie Anfang der 90er Jahre.

Über die Dauer von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen gibt seit einigen Jahren der Mikrozensus Auskunft. So wird seit 1999 auch für die Angehörigen dieser Beschäftigtengruppe ausgewiesen, ob sie im vergangenen Jahr den Betrieb gewechselt haben. Es zeigt sich, dass die betriebliche Beschäftigungsdauer von befristet Beschäftigten häufig unter einem Jahr liegt. Es dominieren – wie bei Leiharbeit – kurze Betriebszugehörigkeiten: Zum Zeitpunkt der Befragung 2001 gaben in Westdeutschland rund 40% der befristet Beschäftigten an, im vergangenen Jahr den Betrieb gewechselt zu haben, in Ostdeutschland waren es 50%.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen außerdem, dass in Westdeutschland ungefähr (nur) jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes übergeht (in den Jahren 2000 und 2001). In Ostdeutschland liegt der Anteil mit rund 17% sogar noch deutlich niedriger. Vor allem Kleinbetriebe stellen überdurchschnittlich häufig befristet ein. Hier sind auch die Übernahmequoten tendenziell am höchsten. Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Übernahmewahrscheinlichkeit deutlich ab. Insbesondere in mittleren und großen Unternehmen wird befristete Beschäftigung vor allem als „Puffer“ und weniger mit dem Ziel zukünftiger Einstellung eingesetzt.

Minijobs kontra sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Auch die geringfügige Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen – noch stärker als der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit. Bereits in den 90er Jahren verdreifachte sich die Zahl dieser Arbeitsverhältnisse. Seit der Neuregelung dieser Beschäftigungsform und der damit verbundenen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro im Jahr 2003 stieg die Zahl dieser Arbeitsverhältnisse um 2,6 Millionen. 2005 hatten 6,6 Millionen Menschen einen Minijob. Für 4,8 Millionen Beschäftigte ist dieser Job das einzige Arbeitsverhältnis, 1,8 Millionen haben einen Nebenjob im Rahmen der 400-Euro-Regelung. 63% der geringfügig Erwerbstätigen sind Frauen.

Der Boom der Minijobs geht einher mit einem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse. Untersuchungen dazu liegen bislang für einige Dienstleistungsbranchen vor: Nach Angaben des Instituts Arbeit und Technik (Weinkopf 2003) wurden zwischen 2003 und 2004 im Handel 110 000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut, während 86 000 Minijobs „neu“ entstanden sind. Im Gastgewerbe und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung steht einem Verlust



von jeweils rund 30 000 abgesicherten Arbeitsplätzen eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um 82 000 (Gastgewerbe) und 38 000 (Verkehr/Nachrichtenübermittlung) gegenüber. Entweder wurden also reguläre Jobs in Minijobs zerlegt oder die Betriebe in diesen Branchen organisieren Arbeit nun gleich so, dass sie von verschiedenen Personen in kleinen Zeiteinheiten erledigt werden kann.

Obwohl die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung mit dem wachsenden Bedarf an geregelter Beschäftigung in privaten Haushalten begründet wurde, arbeitet nur ein Bruchteil der Minijobber in diesem Bereich, nämlich 110 000, das sind 1,6%. Die geringfügige Beschäftigung wird tatsächlich überwiegend von privaten Unternehmen genutzt. Die Wirtschaftszweige, in denen diese Beschäftigungsform am häufigsten vorkommt, sind:

- ▶ Dienstleistungen für Unternehmen (z.B. Gebäudereinigung): ca. 1,5 Millionen Minijobs (Frauen: 63%; Männer: 37%);
- ▶ Handel: 1,4 Millionen Minijobs (Frauen: 70%; Männer: 30%);
- ▶ Verarbeitendes Gewerbe: 800 000 Minijobs (Frauen: 61%; Männer: 39%);
- ▶ Gastgewerbe: 700 000 Minijobs (Frauen: 69%; Männer: 31%);
- ▶ Gesundheits- und Sozialwesen: 600 000 Minijobs (Frauen: 83%; Männer: 17%).

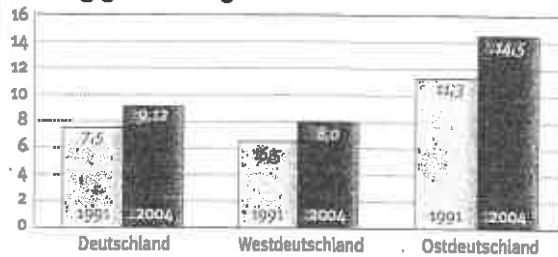
Warum und wie die Politik den prekären Sektor fördert

Die Ausbreitung befristeter, geringfügiger und Leiharbeitsverhältnisse vor allem seit Mitte der 90er Jahre geht stark auf Initiativen der Politik zurück.

Die Förderung von Leiharbeit wurde von der „Hartz-Kommission“ zum „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit“ stilisiert. Mit Hinweis darauf wurden fast alle noch verbliebenen Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aufgehoben. Damit hat die Regierung die seit den 80er Jahren fortschreitende Deregulierung im Bereich der Leiharbeit konsequent weitergeführt.

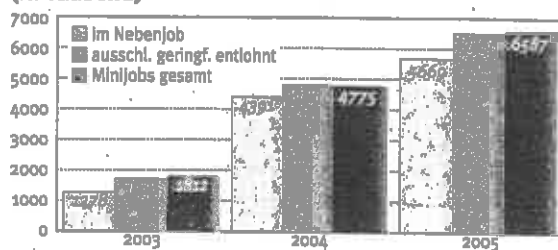
Auch die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen, wurde seit 1985 kontinuierlich erleichtert. Seit 2001 werden diese Beschäftigungsverhältnisse durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geregelt: Danach können Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum befristet werden (erleichterte Befristung). Durch Tarifverträge kann davon abgewichen werden. Darüber hinaus sah das Gesetz die Möglichkeit vor, ältere Arbeitnehmerinnen ab dem 58. Lebensjahr (seit 2003 ab dem 52. Lebensjahr) ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung zu befristen. Diese Regelung (Altersbefristung) wurde jüngst durch den Europäischen Gerichtshof für rechtswidrig erklärt (siehe dazu Gute Arbeit 5/2006, Seite 4-5). Befristete Verträge sind unbeschränkt ohne zeitliche Begrenzung zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund erfolgt. Diese „sachlichen Gründe“ sind sehr vage und nicht abschließend im Gesetz benannt.

Anteil befristet Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten in Prozent



QUELLE: T. FUCHS 2006, NACH MIKROZENSUS, VERSCHIEDENEN JAHRGÄNGE

Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (in Tausend)



QUELLE: T. FUCHS 2006, NACH MIKROZENSUS, VERSCHIEDENEN JAHRGÄNGE

Auch die Ausweitung der nicht sozialversicherungspflichtigen, geringfügigen Teilzeitarbeit wurde durch entsprechende Gesetzesänderungen ermöglicht. Angeregt durch die „Hartz-Kommission“ und deren erklärte Strategie, „Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu fördern“, wurde durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2003) die Geringfügigkeitsgrenze für alle Wirtschaftsbereiche von 325 Euro auf 400 Euro angehoben. Die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden wurde abgeschafft. Die Minijobs sind für die Beschäftigten vollständig steuer- und abgabenfrei. Der Arbeitgeber hat eine pauschale Abgabe in Höhe von 25% des Verdienstes zu entrichten (12% in die Rentenversicherung, 11% gesetzliche Krankenversicherung, 2% Lohnsteuer). Dies gilt auch für geringfügige Zweit- bzw. Nebenbeschäftigungen.

Darüber hinaus wurde durch eine kontinuierliche Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien ein massiver Druck auf arbeitslose Personen ausgeübt, Leiharbeitsverhältnisse und neuerdings auch Minijobs anzunehmen. In der Konsequenz bedeutet das, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit aber auch anderweitig schlechte Arbeitsbedingungen zementiert werden, zumindest wenn ein Wechsel aus diesen Beschäftigungsverhältnissen nur über einen befristeten Arbeitsvertrag möglich ist.

Begründet wurden die skizzierten Gesetzesnovellen in der Regel mit dem Hinweis, durch Leiharbeit, Befristungen oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse könnten arbeitslose Menschen leichter wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Abgesehen davon, dass diese Argumentation fälschlicherweise die Hauptursache der Arbeitslosigkeit in der mangelnden Beschäftigungsfähigkeit der arbeitslosen Menschen sieht, lassen die bisher dargestellten Untersuchungsergebnisse auch herben Zweifel an dieser Behauptung zu: Nur sehr selten werden Leiharbeiterinnen in ein festes

(oder mindestens befristetes) Arbeitsverhältnis übernommen. Und fast jede/r zweite befristete Beschäftigte wechselt in ein zumeist anderes befristetes Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Betrieb. Und auch die Chance, aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln stehen nicht gut – nicht zu letzt deshalb, weil viele Betriebe reguläre Beschäftigung in Minijobs, Leiharbeit oder befristete Beschäftigungen umwandeln.

Flexibilisierung – ein vorgeschobenes Argument

Das zweite Argument, mit dem sich vor allem Betriebe für die Förderung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stark machen, ist die Notwendigkeit einer flexiblen Produktion. Angeblich könnten Unternehmen nicht mehr wie früher von einer mittel- und langfristigen Auftrags- bzw. Umsatzplanung ausgehen, sondern seien gezwungen, äußerst schnell und flexibel zu reagieren. Dazu brauchten sie flexible Belegschaften. Gegen diese Verallgemeinerung ist einiges einzuwenden:

Nicht alle Betriebe stehen in einem weltweiten Wettbewerb, in dem sie gezwungen sind, kurzfristig auf Auftragsschwankungen zu reagieren. Viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in Branchen und Betrieben entstanden, die sowohl ihren Umsatz oder ihr Auftragsvolumen sehr gut planen können (Gastronomie, Handel, Reinigungsgewerbe usw.). Ginge es

tatsächlich nur um Flexibilität, dürften wir in keinem Betrieb einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeit, von Minijobs oder von befristeten Beschäftigten beobachten – aber genau das ist der Fall. Ginge es tatsächlich nur um Flexibilität, würden sich viele Betriebe auch nicht so vehement gegen die Gleichstellung von LeiharbeiterInnen mit Stammbeschäftigten wehren, und sie würden auch nicht die Stundenlöhne von geringfügig oder befristeten Beschäftigten absenken – aber genau das geschieht vielfach. Es geht also weniger um Flexibilität als vielmehr um Lohndumping: LeiharbeiterInnen, befristete Beschäftigte und MinijobberInnen – sie alle haben gemeinsam, dass sie in der Regel schlechter bezahlt werden als vergleichbare KollegInnen. Und sie werden vielfach gegen die Stammbeschäftigten instrumentalisiert, etwa in diesem Sinne: Fordert nicht zu viel, es gibt schon jetzt genügend Beschäftigte, die eure Arbeit für weniger Geld und zu schlechteren Bedingungen machen und die wesentlich weniger Rechte haben als ihr!

Weitere Informationen

Der vorliegende Beitrag ist die stark gekürzte Fassung einer Studie der Autorin, die als Papier des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES) erschienen ist. Die Studie entstand in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt. Teile dieser Studie sind auch enthalten in einer demnächst erscheinenden Arbeitsmappe der IG Metall zum Thema „prekäre Beschäftigung“.

UWE REIM

Arbeits- und Gesundheitsschutz für Leiharbeitnehmer: Die Aufgaben des Betriebsrats des Entleihbetriebes

Die Leiharbeit boomt. Immer mehr Firmen lassen Teile der Produktion oder Servicearbeiten nicht mehr von eigenen Arbeitnehmern, sondern durch Leiharbeiter ausführen. Um das hierdurch bei den Personalkosten erzielte Einsparvolumen noch zu vergrößern, werden die Leiharbeiter nicht selten unter Verstoß gegen die im Entleihbetrieb geltenden Arbeitsschutzbestimmungen eingesetzt. Der Betriebsrat des Entleihbetriebes verfügt jedoch über Möglichkeiten, die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bezug auf diese Arbeitnehmer zu überwachen und – falls notwendig – auch durchzusetzen. Er kann auch eine Betriebsvereinbarung dazu verlangen oder Leiharbeiter in bestehende Vereinbarungen einschließen.

Der Autor
Dr. Uwe Reim,
wissenschaftlicher Assistent,
Universität
Bremen, Mitautor
an dem von Prof.
Dr. Wolfgang
Däubler herausgegebenen
Kommentar zum
Tarifvertragsge-
setz. Kontakt:
ureim@uni-
bremen.de.

Die Arbeitnehmerüberlassung (umgangssprachlich auch Leih- oder Zeitarbeit) ist ein rechtliches „Dreiecksverhältnis“. Der Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer, Leiharbeiter) schließt mit einem Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitsvertrag. Dieser verleiht ihn dann an einen anderen Arbeitgeber (Entleiher), bei dem der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung erbringt. Ein Arbeitsvertrag wird mit dem Entleiher nicht geschlossen (siehe Abbildung).

Diese Konstruktion führt in Bezug auf den Leiharbeitnehmer regelmäßig zu einer zwischen Ver- und Entleiher „aufgespaltenen“ Arbeitgeberposition. So obliegt dem verleihenden Arbeitgeber die Pflicht zur Lohnzahlung auch während des Einsatzes des Arbeitnehmers beim Entleiher. Dagegen steht dem Entleiher mit dem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht das Recht zu, den Leiharbeitnehmer nach seinen Vorstellun- gen einzusetzen.

Der Entleiher hat eine Fürsorgepflicht

Trotz des Fehlens einer arbeitsvertraglichen Beziehung bestehen für den Entleiher hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der bei ihm tätigen Leiharbeitnehmer Rechts- pflichten. Diese ergeben sich aus § 618 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit i. V. m. der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmer. Da der Entleiher aufgrund des mit dem Verleiher geschlossenen Leihvertrages berechtigt ist, die Leistung von den Leiharbeit- nehmern zu verlangen, trifft die in § 618 Abs. 1 BGB bezüglich des Schutzes von Leben und Gesundheit enthaltene Fürsor- gepflicht nicht nur den Ver- sondern auch den Entleiher als Dienstberechtigten („aufgesplante“ Fürsorgepflicht).

Letzterer muss daher auch gegenüber den Leiharbeitnehmern die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen ergreifen. Hierzu gehören nicht nur eine entsprechende Ausgestaltung des