

Tatjana Fuchs

Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse.

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

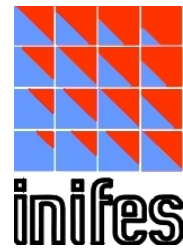
- Sowohl die Zahl als auch der Anteil der befristeten, geringfügigen und Leiharbeitsverhältnisse sind - vor allem seit Mitte der 90er Jahre - angestiegen. Diese Entwicklungen wurden durch den Gesetzgeber erst ermöglicht bzw. gefördert.
- Die Behauptung, diese Beschäftigungsverhältnisse seien eine Brücke in stabile Beschäftigung, wird durch die Untersuchung stark in Frage gestellt. Vielmehr werden Einkommensdiskriminierung, Ungleichbehandlung beim Gesundheitsschutz sowie bei den Mitbestimmungsrechten, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten belegt.
- Auch der These, atypische Arbeitsverhältnisse seien zwingend erforderlich, um eine flexible Produktion zu ermöglichen, wird widersprochen. Vielmehr hebt die Untersuchung die Bedeutung von direkten und indirekten Lohnkostenvorteilen (z.B. durch Lohndumping) sowie das Zurückdrängen von Mitbestimmungsrechten - unabhängig von den Erfordernissen einer flexiblen Produktion - hervor.
- Am Beispiel Frankreichs, das für Zeitarbeit gleiche Arbeits- und Entgeltbedingungen, eine Prekaritätsprämie sowie ein Verbot von gesundheitsgefährdenden Arbeiten regelt, werden mögliche Ansatzpunkte zur gesetzlichen Regulierung aufgezeigt.

INTERNATIONALES
INSTITUT FÜR
EMPIRISCHE
SOZIALÖKONOMIE

Gemeinnützige
Gesellschaft mbH
Wissenschaftl. Direktor
Prof. Dr. Martin Paff

Anschrift:
INIFES
Haldenweg 23
D-86391 Stadtbergen

Tel. +49-821 431052-54
Fax +49-821 432531
E-Mail:
inifes@t-online.de



**Arbeit & Prekarität
Ausmaß und Problemlagen
atypischer Beschäftigungsverhältnisse**

Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Projektnummer: 2005-722-3

Autorin

Tatjana Fuchs

INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie

Unter Mitarbeit von Michaela Böhm (freie Journalistin)

Stadtbergen 2006

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Zielsetzung des Projekts	4
1.2	Problemstellung: Wann ist Arbeit prekär?	4
1.3	Aufbau des Berichts.....	6
2	Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse.....	7
2.1	Die Beschäftigungslandschaft verändert sich.....	7
2.2	Leiharbeitsverhältnisse	10
2.3	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	15
2.4	Geringfügige Beschäftigung (Minijobs).....	18
2.5	Begründung der gesetzlich und betrieblich geförderten Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse.....	20
3	Was ist das „Prekäre“ an der Arbeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen?. 23	
3.1	Arbeit & Einkommen	24
3.2	Arbeit & Unsicherheit.....	28
3.3	Arbeit & Arbeitsbedingungen.....	30
3.4	Arbeit im Umfeld von prekärerer Beschäftigung	35
4	Ein Blick über den nationalen Tellerrand: Ansatzpunkte zur Regulierung atypischer Arbeitsverhältnisse in Frankreich	37
5	Literatur	42

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung	6
Abbildung 2:	Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf.....	9
Abbildung 3:	Entwicklung von Leiharbeit	11
Abbildung 4:	Einsatz von LeiharbeiterInnen nach Tätigkeiten (Anteile in %).....	12
Abbildung 5:	Schulisches und berufliches Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen.....	13
Abbildung 6:	Anteil befristeter Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten	15
Abbildung 7:	Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (in Tausend)	19
Abbildung 8:	Unbefristet, befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen (alle Vollzeit) nach Einkommensgruppen (2005) - ohne Auszubildende	25
Abbildung 9:	Arbeitsplatz(un)sicherheit unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus	29
Abbildung 10:	Physische Arbeits- und Umgebungsbelastungen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus	31
Abbildung 11:	Psychische Arbeitsbelastungen und -anforderungen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus.....	33
Abbildung 12:	Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung.....	37
Tabelle 1:	LeiharbeiterInnen nach Alter und Geschlecht.....	14
Tabelle 2:	Befristet Beschäftigte nach Alter und Geschlecht.....	16
Tabelle 3:	Betriebswechsel von befristet und unbefristet Beschäftigten nach Geschlecht	17
Tabelle 4:	Vergleich der Tarifentgelte in der Zeitarbeitsbranche und in anderen Branchen.....	26
Tabelle 5:	Einfluss von Befristungen auf das monatliche Nettoeinkommen	27
Tabelle 6:	Strukturmerkmale der Niedriglohnbeziehenden	28
Tabelle 7:	Kumulationen von eintöniger, abwechslungsarmer Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus.....	34

1 Einleitung

1.1 Zielsetzung des Projekts

Im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Arbeit und Prekarität“ wurden qualitative und quantitative Untersuchungen zum Prekaritätspotential atypischer Arbeitsverhältnisse ausgewertet. Der Schwerpunkt dieser Literatur- und Datenanalyse lag auf der Identifikation von besonderen Flexibilitätsanforderungen, Unsicherheitserfahrungen, mangelndem Einkommen bzw. Einkommenssicherheit, geringen Qualifizierungsmöglichkeiten und weiteren Merkmalen der Arbeitsqualität, die auf ein erhöhtes Prekaritätspotential in atypischen Beschäftigungsverhältnissen hindeuten. Wo es möglich war, wurden die Ergebnisse der personenspezifischen Untersuchungen mit den Ergebnissen von Betriebsbefragungen (Betriebspanel) inhaltlich verknüpft.

Die Zielsetzung des Projekts besteht in einer, für die betriebliche Praxis verständlichen, Aufarbeitung des soziologischen und arbeitspsychologischen Forschungsstandes zum Prekaritätspotential von atypischen Arbeitsverhältnissen. Dieser praxisnahe Forschungstransfer soll eine breite betriebliche Diskussion der Gestaltungserfordernisse neuer Arbeitsformen ermöglichen und Ansatzpunkte für Regulierungsmöglichkeiten benennen¹. Aus diesem Grund wurden die Befunde, wo immer es das vorliegende Datenmaterial zuließ, auf den Organisationsbereich einer Gewerkschaft, nämlich der Industriegewerkschaft Metall, zugespielt. Auf Grundlage dieses empirischen Materials wurden im Rahmen eines Workshops mit Betriebsräten und Funktionär/innen aus dem Organisationsbereich der IGM Ansatzpunkte zur Entprekarisierung unsicherer Arbeitsverhältnisse erarbeitet.²

1.2 Problemstellung: Wann ist Arbeit prekär?

Seit den 80er Jahren steigt die Verbreitung von Arbeitsverhältnissen, die mit einem höheren Unsicherheitspotential einhergehen, als das klassische Normalarbeitsverhältnis. Während letzteres u. a. durch einen unbefristeten, auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, ein existenzsicherndes Einkommen sowie durch vielfältige soziale und sonstige Arbeitnehmer-

¹ Gerade im Hinblick auf die Möglichkeit zukünftiger Regulierung (z. B. durch Tarifverträge) wäre eine konsequente branchen- bzw. berufsbezogene Betrachtung hilfreich gewesen, jedoch ließ sich dies – auf Grund der Datenlage – nur an einigen Stellen realisieren.

² Davon ausgehend und unter modifizierter Verwendung des Forschungsberichts ist eine Broschüre mit dem Titel „Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung“ erschienen. Diese Veröffentlichung steht unter www.igmetall.de/gutearbeit als Download zur Verfügung.

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

Damit ist *nicht* gesagt, dass sich Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen automatisch in

Kasten 1:

Was heißt eigentlich *prekär*?

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

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

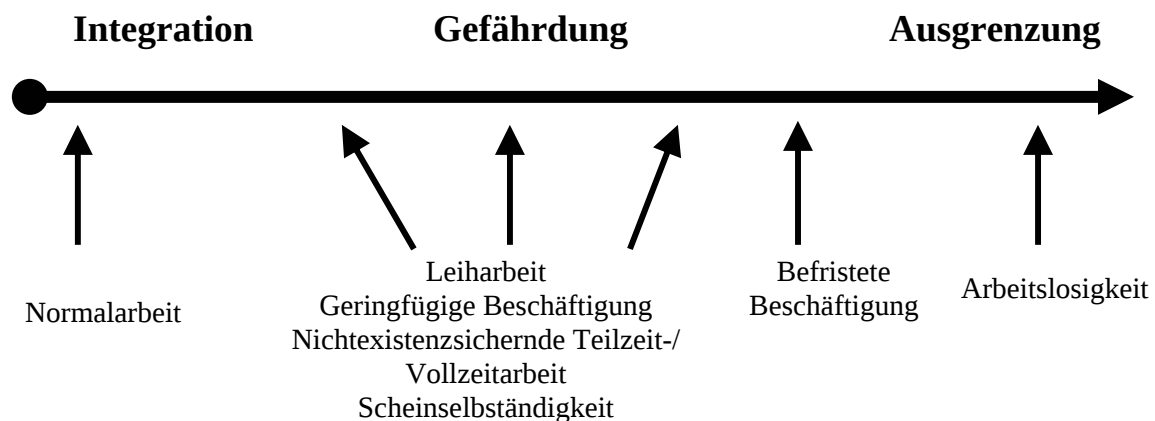
und

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

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

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 niedrigem 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 Prekarität nicht allein bei „atypischen“ Arbeitsverhältnissen zu finden ist, sondern bis in die Mitte der Erwerbsgesellschaft hinein reicht.

Abbildung 1: Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung



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

1.3 Aufbau des Berichts

Im Folgenden wird zunächst die Veränderung der Beschäftigungsstruktur beschrieben, d. h. es geht um die Frage, welchen Raum jene Arbeitsverhältnisse in Deutschland einnehmen, denen ein höheres prekäres Potential zugeschrieben wird (Kapitel 2). Anschließend werden die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen zusammengeführt, die sich mit der Frage befassen haben, mit welchen Problemen z. B. Menschen in der Zeitarbeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen konfrontiert werden: Mit welchem Ausmaß von materiellen und rechtlichen Unsicherheiten sind diese Beschäftigten konfrontiert, wie sehen Ihre Arbeitsbedingungen aus, insbesondere die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten?

ten bzw. die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen? Dabei werden wir uns nicht darauf beschränken, lediglich den Blick auf die Situation der prekär Beschäftigten zu lenken, sondern auch auf das Spannungsverhältnis von unsicherer und sicherer Beschäftigung: Was bedeutet es für die so genannte Stammbeschäftigung, wenn die betriebliche Personalplanung immer stärker auf Leiharbeit, Aushilfen und befristete Beschäftigung setzt? Wie beurteilen Beschäftigte insgesamt diese Entwicklung? (Kapitel 3). Das vierte Kapitel regt dazu an, den Blick über den nationalen Tellerrand zu werfen: Gibt es in den europäischen Ländern gesetzliche Regelungen, die Arbeit für die Beschäftigten sicherer macht, von denen wir lernen können? Welche Erfahrungen gibt es etwa mit der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Zeitarbeitsbranche: Wenn LeiharbeiterInnen den gleichen Lohn erhalten wie Stammbeschäftigte, gibt es dann noch Zeitarbeit, und wie sehr ändert sich unter diesen Bedingungen der Charakter dieser Beschäftigungsform? Diese Fragen werden am Beispiel des Nachbarlandes Frankreichs, das schon seit einigen Jahren den Gleichbehandlungsgrundsatz auf die Zeitarbeitsbranche anwendet, beleuchtet.

2 Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

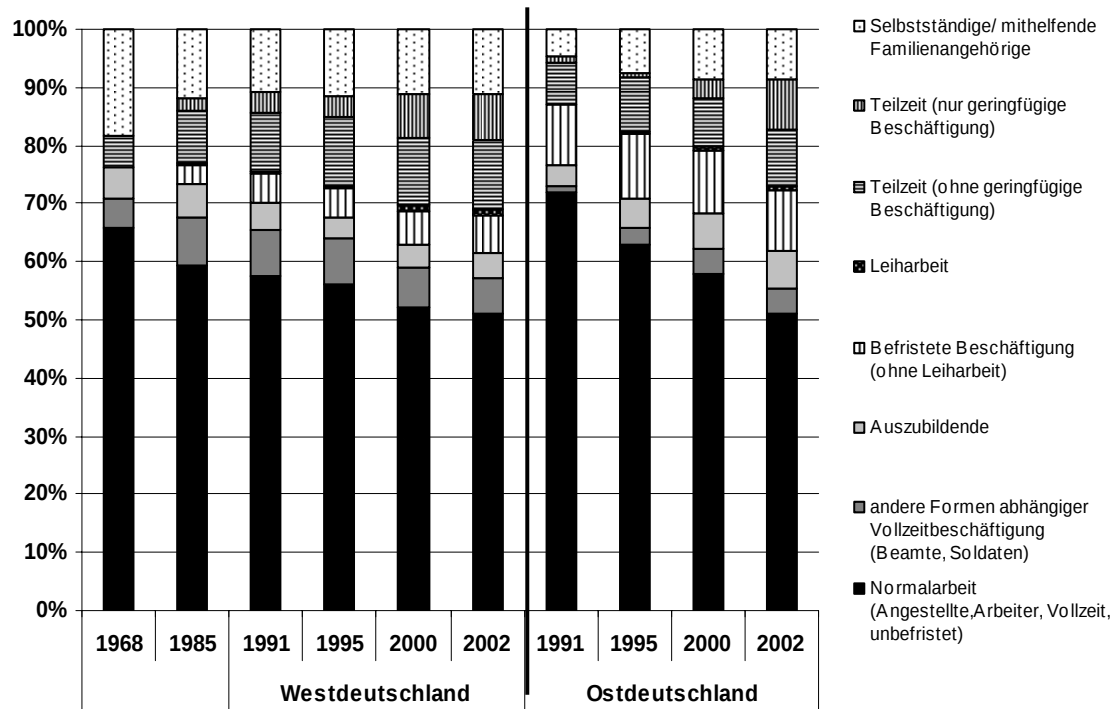
2.1 Die Beschäftigungslandschaft verändert sich

Über das reale Ausmaß von Prekarisierungstendenzen wird unter Sozialwissenschaftlern kontrovers diskutiert. Betrachtet man einzelne Beschäftigungsformen, wie z. B. Leiharbeit (s. u.), so erscheint diese gemessen an ihrem Anteil auf den ersten Blick wenig dramatisch. Dennoch zeichnen sich Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie insbesondere die geringfügige Teilzeitarbeit durch eine dynamische Zunahme aus. Insbesondere unter den jüngeren Beschäftigten ist das Risiko sehr hoch, über viele Jahre in Arbeitsverhältnissen ohne Kündigungsschutz und ohne stabile Zukunftsperspektive zu arbeiten. Betrachtet man die Entwicklung aller Arbeitsverhältnisse (inkl. der vielfältigen Formen der selbständigen Erwerbstätigkeit), so zeigt sich mittlerweile eine deutliche Verdrängung von unbefristeter Vollzeitarbeit. Nur noch rund 60% der Arbeitsverhältnisse entsprechen diesem Beschäftigungsstandard - wobei damit noch nichts darüber gesagt ist, ob diese Arbeitsverhältnisse mit einem existenzsichernden Einkommen einhergehen (vgl. Abb. 2). Berücksichtigt man darüber hinaus das Einkommen, so zeigt sich für den aktuellen Rand dieser Entwicklung, dass auch unbefristete Vollzeitarbeit kein Garant für ein solides Einkommen ist. Unter einem „soliden Einkommen“ sei hier ein Bruttoeinkommen verstanden, das nicht nur die aktuelle Wiederherstellung der Arbeitskraft und den Beschäftigten eine angemessene

sene Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung sichert, sondern auch die Finanzierung von Familiengründung, Phasen vorübergehender Erwerbslosigkeit sowie ein würdiges Altern erlaubt. Setzen wir hierfür ein Bruttoeinkommen von 2.000€ an (zur Begründung vgl. Kapitel 3), so zeigt sich, dass rund ein Drittel aller unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisse diesen Einkommensstandard nicht erfüllt. Die materielle Unsicherheit reicht demnach bis weit in die so genannte sichere Zone der Beschäftigungsverhältnisse hinein.

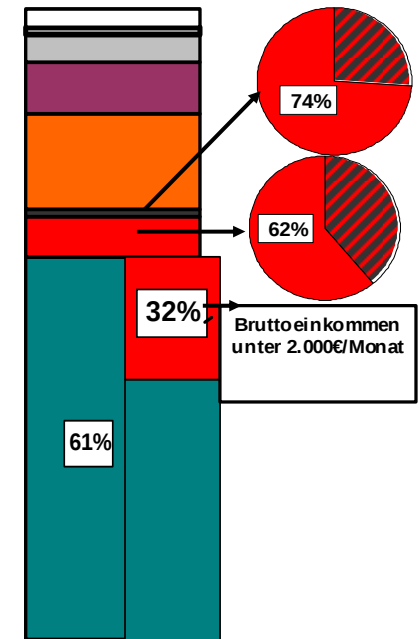
Darüber hinaus verweist Abbildung 2 darauf, dass rund drei Viertel der Leiharbeitsbeschäftigten und rund zwei von drei befristet Beschäftigten ebenfalls nur ein prekäres Bruttoeinkommen beziehen. Dies erhält vor dem Hintergrund der oft geringen Dauer dieser Arbeitsverhältnisse eine besondere Brisanz, da LeiharbeiterInnen bzw. befristet Beschäftigte gut daran tun, finanzielle Rücklagen zu bilden, um Phasen von Arbeitslosigkeit zu überbrücken. Ob dies die Einkommenssituation zulässt, muss in vielen Fällen bezweifelt werden (vgl. dazu mehr in Kapitel 3).

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf



Alle Erwerbstätigen – Deutschland, 2004

- Selbstständige mit Mitarbeitern
- Freiber./ Honorar-,Werkvertrag
- Selbstständige o. Mitarbeiter
- Minijob/ Geringf. Besch.
- Teilzeit (o. Minijob)
- Leiharbeit
- Befristet (o. Leiharbeit, Minijob)
- Vollzeit (Arbeiter/Angestellte/Beamte), unbefristet



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

Lesebeispiel: In Ost- wie Westdeutschland ist der Anteil der unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisse rückläufig. In Jahre 2004 waren noch rund 61% aller Erwerbstätigen in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt. Ein Drittel der Erwerbstätigen bezogen jedoch ein Einkommen unter 2.000€ Brutto.

2.2 Leiharbeitsverhältnisse

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

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

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

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

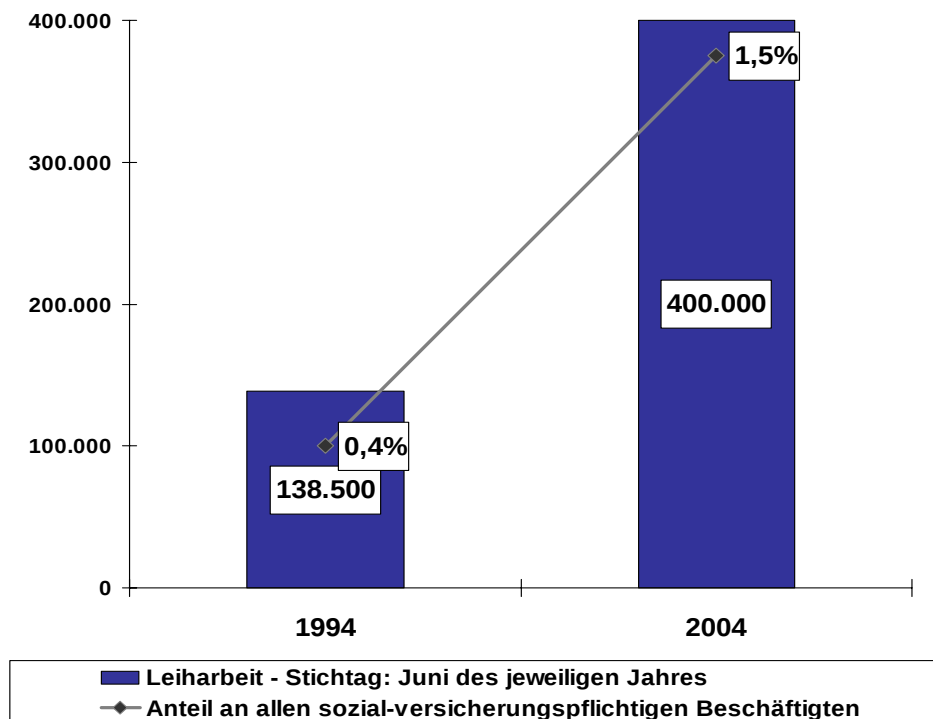
Die Leiharbeitsverhältnisse weisen im letzten Jahrzehnt eine der höchsten Dynamiken aller Beschäftigungsverhältnisse auf. So hat sich – nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit – die Anzahl der LeiharbeitnehmerInnen innerhalb von 10 Jahren mehr als verdreifacht. Im Juni des Jahres 2004 waren rund 400.000 ArbeitnehmerInnen bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt – das entspricht einem Anteil von 1,5% an allen abhängig Beschäftigten (vgl. Abb. 3).

Unterzieht man die Beschäftigungsverhältnisse, die in der Zeitarbeitsbranche entstehen, einer genaueren Beobachtung, so zeigt sich, dass knapp die Hälfte (45%) aller Zeitarbeitsverhältnisse zwischen einer Woche und drei Monaten dauern, 14% wurden schon innerhalb der ersten Woche wieder aufgelöst und lediglich etwa 40% der Arbeitsverhältnisse überdauern drei Monate. Die Dauer der einzelnen Überlassungsfälle erfasst die Bundesagentur für Arbeit nicht statistisch. Allerdings kann von den Zahlen über die Dauer der Leiharbeitsverhältnisse bis zu einem gewissen Grad auf die Dauer der Überlassungsfälle zurück geschlossen werden. Wenn 60% aller Leiharbeitsverhältnisse kürzer als drei Monate dauerten, kann daraus geschlossen werden, dass auch der überwiegende Anteil der Überlassungsfälle nur von kurzer Dauer ist³.

³ Alle Angaben stammen aus dem 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

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

Abbildung 3: Entwicklung von Leiharbeit



Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge.

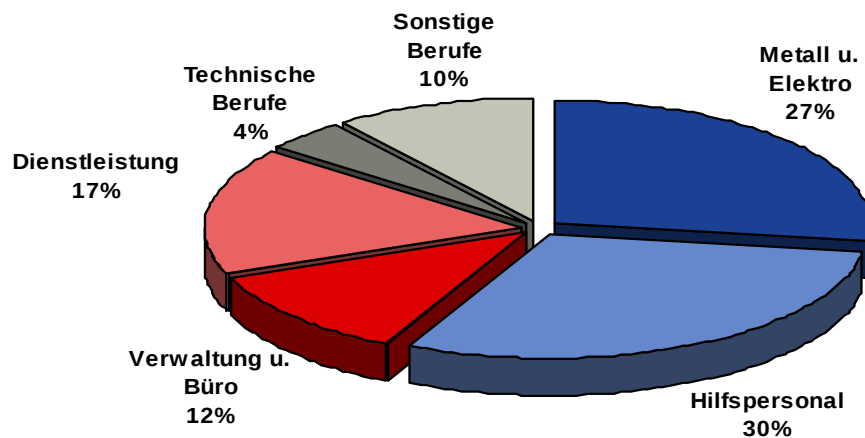
Umfang und Strukturen der Leiharbeit

- Mit einem Anteil von ca. 1,5 % hat Leiharbeit in Deutschland im internationalen Vergleich nach wie vor einen eher geringen Stellenwert
- Aber **hohe Wachstumsraten** in den vergangenen Jahren:
 - o Anzahl der Leiharbeitskräfte im Juni 2004: 399.789 Beschäftigte
 - o seit 1994 fast verdreifacht
 - o gegenüber Anfang der 80iger Jahre fast verachtfacht.
- **Extrem hohe Fluktuation:**
 - o 227% pro Jahr
 - o (Gesamtwirtschaft: ca. 30 %)

Noch immer dominieren – nach Angaben der Zeitarbeitsfirmen – die Hilfstätigkeiten beim Einsatz von Zeitarbeit: 30% aller LeiharbeiterInnen werden überwiegend für diese Arbeiten eingesetzt. Das heißt jedoch nicht, dass die ZeitarbeitnehmerInnen zwingend unqualifiziert sind (vgl. unten).

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 Zeitarbeit⁴.

Abbildung 4: Einsatz von LeiharbeiterInnen nach Tätigkeiten (Anteile in %)

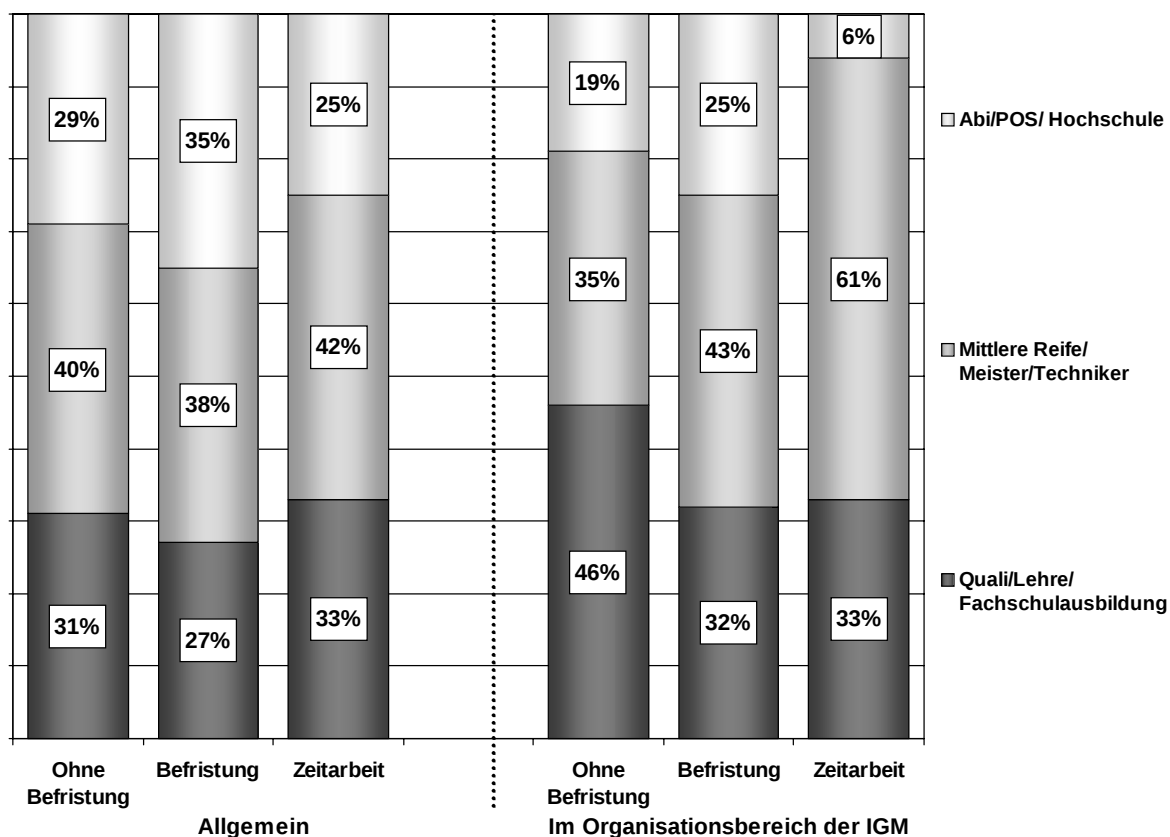


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Stichtag 31.12.2004.

Im Hinblick auf das Qualifikationsniveau von LeiharbeiterInnen zeigt eine aktuelle repräsentative Befragung von 2004, dass diese Beschäftigten in aller Regel mindestens einen qualifizierten Schulabschluss und/ oder eine qualifizierte Berufsausbildung nachweisen können. Sie verfügen insgesamt häufiger über ein mittleres schulisches oder berufliches Qualifikationsniveau als unbefristet Beschäftigte. Dies gilt auch bezogen auf den Organisationsbereich der IGM, der jene Branchen umfasst, die zum hauptsächlichen Einsatzgebiet von LeiharbeiterInnen zählen.

⁴ Alle Angaben aus dem 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Abbildung 5: Schulisches und berufliches Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen (Allgemein & im Organisationsbereich der IG-Metall)



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

LeiharbeiterInnen verfügen demnach häufig über ein gutes Qualifikationsniveau und werden dennoch im erheblichen Umfang für Hilfsarbeiten eingesetzt bzw. als HilfsarbeiterIn bezahlt. Betroffen sind davon insbesondere jüngere Beschäftigte, die überproportional häufig bei Zeitarbeitsfirmen arbeiten: So sind beispielsweise 5,5% aller unter 30-Jährigen im Organisationsbereich der IGM bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt (vgl. Tabelle 1). Unter den Beschäftigten, die älter als 30 Jahre sind, arbeiten lediglich 2,2% in dieser Beschäftigungsform.

*Tabelle 1: LeiharbeiterInnen (allgemein & im Organisationsbereich der IG-Metall)
nach Alter und Geschlecht*

	Allgemein		Im Organisationsbereich der IGM	
	Leiharbeit		Leiharbeit	
Alter	Anteil der LeiharbeiterInnen an der jeweiligen Altersklasse	Von allen LeiharbeiterInnen sind ...% in der jeweiligen Altersklasse	Anteil der LeiharbeiterInnen an der jeweiligen Altersklasse	Von allen LeiharbeiterInnen sind ...% in der jeweiligen Altersklasse
u. 30 J.	0,9%	40,0%	5,5%	38,9%
30 - 50 J.	0,5%	45,0%	2,2%	44,4%
50 J. u. älter	0,4%	15,0%	2,2%	16,7%
Gesamt	0,5%	100,0%	2,9%	100,0%
Geschlecht	Anteil der LeiharbeiterInnen unter Männern / Frauen	Von allen LeiharbeiterInnen sind ...% Frauen bzw. Männer	Anteil der LeiharbeiterInnen unter Männern / Frauen	Von allen LeiharbeiterInnen sind ...% Frauen bzw. Männer
Männer	0,6%	50,0%	2,9%	80,6%
Frauen	0,5%	50,0%	2,8%	19,4%
Gesamt	0,5%	100,0%	2,9%	100,0%

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

Die Betriebe nutzen Leiharbeit völlig unterschiedlich⁵. Genauer gesagt, nutzen die zahlreichen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten Leiharbeit so gut wie gar nicht. In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten treffen wir jedoch häufiger diese Beschäftigungsform an: Knapp 40% 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 – die überwiegend im Bereich von Tarifverträgen mit überdurchschnittlich hohen Entgelten (Fertigungsbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes) liegen. Tarifierunterwanderung 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 durch die Ausdehnung von Leiharbeit steht ein so genannter Klebeffekt von rund 12% gegenüber. Mit der Bezeichnung „Klebeffekt“ wird das Phänomen der Übernahme von Zeitarbeitsbeschäftigten in den Entleiherbetrieb beschrieben. Die Zeitarbeitsfirmen behaupten seit einigen Jahren, dass rund 40% ihrer Beschäftigten LeiharbeiterInnen von den entleihenden Betrieben übernommen werden – jedoch bleiben diese Firmen je-

den Beleg für diese hohen Quoten schuldig. Auf Basis des IAB-Betriebspanels wurde – selbst unter großzügiger Einrechnung eines mittelbaren Klebeffekts – eine Übernahmequote von 12% berechnet. Diesem geringen „Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes“ (mit Hilfe dieses Argument wird Zeitarbeit politisch begrüßt), steht also ein erheblich höherer Verdrängungseffekt von regulärer Beschäftigung in Leiharbeit gegenüber. (Alle statistischen Angaben beziehen sich auf die Untersuchung von Promberger 2004).

2.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

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

Abbildung 6: Anteil befristeter Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge

⁵ Die folgenden Ergebnisse fußen auf Auswertungen des Betriebspanels durch Promberger u. a. Es sind Ergebnisse des von der HBS geförderten Projekts „Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform“ (Promberger, 2004).

Insbesondere für die jüngeren Beschäftigten wird ein Berufsstart auf Raten immer alltäglicher: 40% der Berufsanfänger unter 20 Jahren haben befristete Arbeitsverträge – die Auszubildenden nicht einbezogen – 1991 lag der Anteil der Befristeten in dieser Altersgruppe noch bei 21 %. Das heißt, das Risiko eines befristeten Berufseinstiegs hat sich in gut 10 Jahren verdoppelt. In den nachfolgenden Altersgruppen der 20- bis 24-Jährigen und der 25-bis 29-Jährigen lagen die Befristungsquoten 2004 bei 22 bzw. 16 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2004). Auch diese Altersgruppen arbeiten heute rund doppelt so häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen als Anfang der 90er Jahre.

Auch im Organisationsbereich der IGM sind zusammengerechnet rund ein Fünftel der unter 30-Jährigen befristet beschäftigt. Oder anders ausgedrückt: Von allen befristet Beschäftigten sind rund 60% unter 30 Jahre und knapp ein Drittel zwischen 30 und 50 Jahren. Das heißt, vielfach müssen Entscheidungen über Familiengründung, Haus- oder Wohnungskauf und viele andere langfristig wirkende Lebensplanungen vor dem Hintergrund einer äußerst unsicheren Beschäftigungssituation getroffen werden.

Tabelle 2: Befristet Beschäftigte nach Alter und Geschlecht

	Allgemein		Im Organisationsbereich der IGM	
	Befristungen		Befristungen	
	Anteil der Befristeten an der jeweiligen Altersklasse	Von allen befristet Beschäftigten sind ...% in der jeweiligen Altersklasse	Anteil der Befristeten an der jeweiligen Altersklasse	Von allen befristet Beschäftigten sind ...% in der jeweiligen Altersklasse
unter 30 Jahre	21,1%	56,5%	18,8%	60,8%
30 - 50 Jahre	5,4%	34,1%	3,1%	27,8%
50 Jahre u. älter	3,7%	9,5%	3,3%	11,4%
Gesamt	8,7%	100,0%	6,3%	100,0%
	Befristungen		Befristungen	
	Anteil der Befristeten unter Männern / Frauen	Von allen befristet Beschäftigten sind ...% Frauen bzw. Männer	Anteil der Befristeten unter Männern / Frauen	Von allen befristet Beschäftigten sind ...% Frauen bzw. Männer
Männer	8,0%	41,3%	5,9%	74,7%
Frauen	9,2%	58,7%	7,9%	25,3%
	8,7%	100,0%	6,3%	100,0%

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

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

Über die Dauer von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen gibt seit einigen Jahren der Mikrozensus Auskunft. So wird seit 1999 auch für diese Beschäftigtengruppe ausgewiesen, ob sie im vergangenen Jahr den Betrieb gewechselt haben. Es zeigt sich (vgl. Tabelle 2), dass die betriebliche Beschäftigungsdauer von befristet Beschäftigten häufig unter einem Jahr liegt: 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%.

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

Tabelle 3: Betriebswechsel von befristet und unbefristet Beschäftigten nach Geschlecht

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

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

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels hat Alda (2002) die Übernahmequoten, d. h. Übergangsraten von befristeter in standardisierte Beschäftigung analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass in Westdeutschland ungefähr (nur) jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes übergeht (in den Jahren 2000 und 2001). In Ostdeutschland liegt der Anteil mit rd. 17% sogar noch deutlich niedriger. Vor allem Kleinbetriebe stellen überdurchschnittlich häufig befristet ein. Hier sind auch die Übernahmequoten tendenziell am höchsten. Von be-

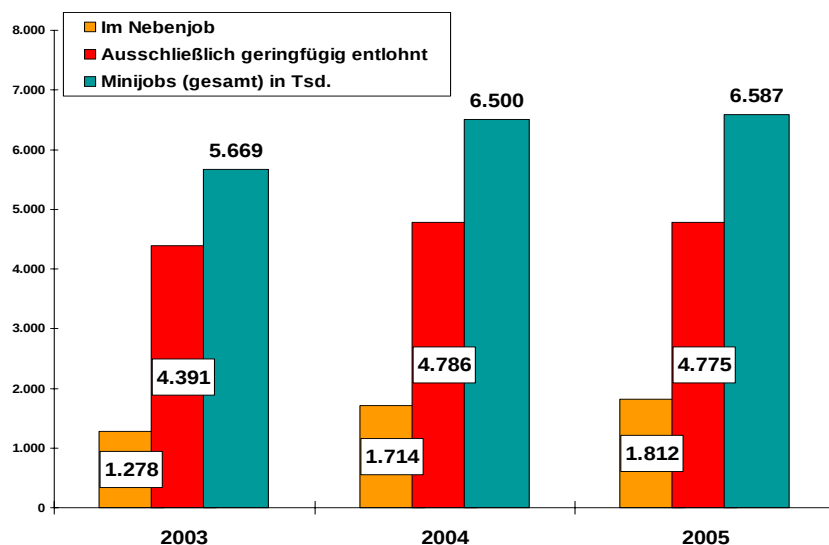
sonderem Interesse ist dabei das Verhältnis von übernommenen zu den neu eingestellten befristet Beschäftigten. Lediglich bei den Kleinunternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten in Ostdeutschland lassen sich mehr Übernahmen als Neueinstellungen beobachten; mit steigender Betriebsgröße nimmt die Übernahmewahrscheinlichkeit deutlich ab. In Westdeutschland überwiegen auch bei Kleinunternehmen Neueinstellungen. Die Untersuchung zeigt, dass insbesondere in mittleren und großen Unternehmen befristete Beschäftigung scheinbar vor allem als „Puffer“ und weniger mit dem Ziel zukünftiger Einstellung eingesetzt wird. Wird zusätzliches Personal benötigt, werden offenbar externe Bewerber den bisher befristet Beschäftigten vorgezogen. Für die befristet Beschäftigten heißt das, dass sie häufig von Betrieb zu Betrieb und von einem befristeten Arbeitsverhältnis in das nächste wechseln müssen.

2.4 Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)

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

Der Boom der Minijobs geht mit einem Rückgang sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse einher. Untersuchungen dazu liegen bislang für einige Dienstleistungsbranchen vor: Nach Angaben des Instituts Arbeit und Technik (Weinkopf 2003) wurden zwischen 2003 und 2004 im Handel 110 Tsd. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vernichtet, während 86.000 Minijobs „neu“ entstanden sind. Im Gastgewerbe und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung stehen einem Verlust von jeweils rund 30 Tsd. abgesicherten Arbeitsplätzen eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um 82 Tsd. (Gastgewerbe) und 38 Tsd. (Verkehr/ Nachrichtenübermittlung) gegenüber. D. h. entweder wurden reguläre Jobs in Minijobs zerlegt oder die Betriebe in diesen Branchen organisieren Arbeit nun gleich so, dass sie von verschiedenen Personen in kleinen Zeiteinheiten erledigt werden kann.

Abbildung 7: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (in Tausend)



Quelle: Bundesknappschaft/ Minijobzentrale 2005.

Obwohl die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit dem wachsenden Bedarf von geregelter Beschäftigung in privaten Haushalten begründet wurde, arbeitet nur ein Bruchteil der Minijobber in diesem Bereich (110 Tsd./ 1,6%). Die geringfügige Beschäftigung wird überwiegend von privaten Unternehmen genutzt. Die Wirtschaftszweige, in denen diese Beschäftigungsform am häufigsten vorkommt, sind⁶:

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

⁶ Quelle: Bundesknappschaft/ Minijobzentrale 2005.

2.5 Begründung der gesetzlich und betrieblich geförderten Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

Sowohl die Zahl als auch der Anteil der befristeten, geringfügigen und Leiharbeitsverhältnissen sind – vor allem seit Mitte der 90er Jahre – zum Teil stark angestiegen. Diese Entwicklungen wurden durch den Gesetzgeber erst ermöglicht bzw. gefördert⁷:

- Die Förderung von **Leiharbeit** wurde von der „Hartz-Kommission“ zum „Herzstück des Abbaus der Arbeitslosigkeit (Kommission 2002: 148) stilisiert. Mit Hinweis darauf wurden fast alle der noch verbliebenen Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aufgehoben. Damit hat die Regierung die seit den 80er Jahren fortschreitende Deregulierung im Bereich der Leiharbeit konsequent weitergeführt. Aufgehoben ist nun das sogenannte Synchronisationsverbot, das den Zeitarbeitsfirmen bisher untersagt hatte, die Arbeitsverhältnisse von LeiharbeiterInnen auf die Dauer des Arbeitseinsatzes zu befristen. Für die Beschäftigten der Leiharbeitsfirmen gilt nun das gleiche Befristungsrecht wie für jeden anderen Beschäftigten (s. u.). Aufgehoben wurde auch das Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe, die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate, das Wiedereinstellungsverbot sowie die besonderen administrativen Auflagen wie die Pflicht zu muttersprachlichen Arbeitsverträgen und die Pflicht zur Ausstellung von Kontrollmitteilungen. Im Gegenzug zu diesem weit reichenden Abbau von Vorschriften, die dem Schutz von Leiharbeitsbeschäftigten gedient haben, wurde ein Gleichbehandlungsgrundsatz im Gesetz verankert, nach dem die Beschäftigten einer Zeitarbeitsfirma das Recht auf die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben, wie die Beschäftigten des Betriebs an den sie verliehen sind. Von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz kann jedoch durch Tarifvertrag abgewichen werden (dazu mehr im nächsten Kapitel). In der Realität bleibt Gleichbehandlung bislang graue Gesetzestheorie.
- Auch die Möglichkeit **Arbeitsverhältnisse zu befristen** wurde seit 1985 kontinuierlich erleichtert. Seit 2001 werden diese Beschäftigungsverhältnisse durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geregelt: Danach können Arbeitsverträge *ohne sachlichen Grund* bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum befristet werden (erleichterte Befristung). Durch Tarifverträge kann davon abgewichen werden. Darüber hinaus sah das Gesetz die Möglichkeit vor, ältere ArbeitnehmerInnen ab dem 58. Lebensjahr (seit 2003 ab

⁷ Einen aufschlussreichen und prägnanten Überblick über die gesetzlichen Regelungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und ihre Wirkung geben Heidi und Frank Oschmiansky (2003).

dem 52. Lebensjahr) ohne Sachgrund und ohne zeitliche Obergrenze zu befristen. Diese Regelung (Altersbefristung) wurde jüngst durch den Europäischen Gerichtshof für rechtswidrig erklärt. Befristete Verträge sind unbeschränkt, ohne zeitliche Begrenzung zulässig, wenn die Befristung durch einen *sachlichen Grund* erfolgt. Diese „sachlichen Gründe“ sind sehr vage und nicht abschließend im Gesetz geregelt. Als ein Sachgrund gilt beispielsweise die Eigenart der Arbeitsleistung. Diese Ausführung eröffnet Interpretationsspielraum und ermöglicht es Betrieben unter Umständen dauerhaft zu befristen.

- Auch die Ausweitung der **nicht sozialversicherungspflichtigen, geringfügigen Teilzeitarbeit** wurde durch entsprechende Gesetzesänderungen ermöglicht. Die Geschichte dieser Regelungen ist ebenfalls – bis auf ein kurzes Intermezzo zwischen 1999 und 2003 – durch das Ziel charakterisiert, Arbeitsplätze in diesem Segment entstehen zu lassen. Angeregt durch die „Hartz-Kommission“ und deren erklärte Strategie, „Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich zu fördern“ (Kommission 2002: 170), wurde durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2003) die Geringfügigkeitsgrenze für alle Wirtschaftsbereiche von 325€ auf 400€ 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. Eine Verweigerung würde zunächst Kürzungen beim Arbeitslosengeld und schließlich den völligen Entzug der finanziellen Unterstützung zur Folge haben. Auch auf diese Weise wurde eine gewisse Nachfrage nach diesen Arbeitsverhältnissen sichergestellt. Gleichzeitig wird ein freiwilliger Wechsel aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes dadurch erschwert, dass das Risiko einer möglichen Arbeitslosigkeit nach dem Auslaufen der Befristung voll auf den Arbeitnehmer übertragen wird – durch eine Sperre bei der Auszahlung des Arbeitslosengeldes. In der Realität bedeutet dies, dass ein Leiharbeitnehmer, der einen unbefristeten Vertrag bei einer Leiharbeitsfirma hat und nun ein befristetes Arbeitsverhältnis in einem „normalen“ Betrieb angeboten bekommt, eine Sperre beim Arbeitslosengeld riskiert, falls er später nicht übernommen wird. Dasselbe gilt auch für Beschäftigte, die sich z. B. beruflich verbessern wollen, und den Betrieb wechseln, wenn sie dabei zunächst ein befristetes Ar-

beitsverhältnis eingehen. Nach der Auffassung des Gesetzgebers haben Personen, die aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in ein befristetes wechseln, das Risiko von anschließender Arbeitslosigkeit bewusst in Kauf genommen. In der Konsequenz bedeutet das, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit, aber auch anderweitig schlechte Arbeitsbedingungen, zementiert werden, zumindest wenn ein Wechsel aus diesen Beschäftigungsverhältnissen nur über einen befristeten Arbeitsvertrag möglich ist.

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

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

- Erstens stehen beileibe nicht alle Betriebe in einem weltweiten Wettbewerb, in dem sie gezwungen sind, kurzfristig auf Auftragsschwankungen zu reagieren. Viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in Branchen und Betrieben entstanden, die sowohl ihren Umsatz oder ihr Auftragsvolumen recht gut planen können und auch nicht in einem weltweiten Wettbewerb stehen (Gastronomie, Handel, Reinigungsgewerbe, usw.). Ginge es tatsächlich nur um notwendige Flexibilität, dürften wir in keinem Betrieb einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeit, von Minijobs oder von befristeten Beschäftigten beobachten können – aber genau dies lässt sich feststellen. Ginge es tatsächlich nur um Flexibilität, würden sich viele Betriebe auch nicht so vehement gegen die Gleichstellung von Leihar-

beitnehmerInnen mit Stammbeschäftigten wehren, und sie würden auch nicht die Stundenlöhne von geringfügig oder befristet Beschäftigten absenken – aber genau dies geschieht in vielen Fällen (siehe nächstes Kapitel). Diese Indizien deuten darauf hin, dass es weniger um Flexibilität sondern vielmehr um Lohndumping geht: 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, sie dienen als ständige Mahnung – etwa in diesem Sinne: *Fordert nicht zu viel, es gibt schon jetzt genügend Beschäftigte, die Eure Arbeit für weniger Geld und zu schlechteren Bedingungen machen und die wesentlich weniger Rechte haben, als ihr!* Prekär Beschäftigte streiken bisher eher nicht, sie bilden keine Betriebsräte, sie wehren sich gegen vieles nicht⁸. Mit notwendiger Flexibilität hat dies nichts zu tun.

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

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

In den vorangegangenen Kapiteln wurde bereits darauf verwiesen, dass insbesondere befristet oder Leiharbeitsbeschäftigte aber auch ArbeitnehmerInnen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vielfachen Risiken ausgesetzt sind, insbesondere dem Risiko einer niedrigen Bezahlung oder dem Risiko von anhaltender Verunsicherung über den Fortbestand von Arbeit und Einkommen. Darauf wird in den nachfolgenden Kapiteln erneut, unter Verweis auf entsprechende Forschungsergebnisse eingegangen. Darüber hinaus werden auch die Arbeitsbe-

⁸ Auf die Wirkungen von prekären Beschäftigungsverhältnissen auf die Stammbeschäftigten weisen insbesondere die Untersuchungen von Klaus Dörre hin (vgl. u. a. Dörre, u. a. 2005).

dingungen, insbesondere die gesundheitlichen Gefährdungen durch psychische und physische Arbeitsbelastungen in den Blick genommen. Dabei geht es zum einen darum, mehr Sensibilität für die teilweise schwierige und riskante Situation von Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen zu entwickeln. Zum anderen geht es um die kritische Frage, wie stark sich die Qualität von Arbeit generell verändert, wenn prekäre Arbeitsverhältnisse in den Betrieben zur Normalität werden: Welche Spaltungslinien können dadurch entstehen und was bedeutet dies für die so genannten Stammbeschäftigten? Welche Rückschlüsse lassen sich daraus für die Entwicklung von Arbeitsqualität ziehen?

3.1 Arbeit & Einkommen

Das Risiko, ein sehr niedriges Einkommen oder gar einen Armutslohn zu erhalten, ist für Menschen, die in einem befristeten oder in einem Leiharbeitsverhältnis arbeiten, sehr hoch⁹. Insbesondere ZeitarbeitnehmerInnen können nur selten auf ein langfristig existenzsicherndes Einkommen bauen. Unter einem langfristig existenzsichernden Einkommen verstehen wir ein Einkommen, dass dem arbeitenden Mensch und ggf. auch seinen Kindern ermöglicht, die Grundbedürfnisse nach Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben angemessen zu befriedigen. Und dies gilt selbstverständlich nicht nur während der Phase der aktiven Arbeit, sondern auch in Phasen von Arbeitslosigkeit und im Alter. Wenn das Bruttoeinkommen eines arbeitenden Menschen dies ermöglicht, können wir von einem langfristig existenzsichernden Einkommen sprechen. In einer aktuellen Untersuchung wurde als Mindestgrenze für ein solches Einkommen aktuell 2.000€ Brutto vorgeschlagen¹⁰. Zu fragen ist nun, in welchem Maß die heutige Arbeitswelt Menschen vor Einkommen unterhalb dieser Grenze bewahrt.

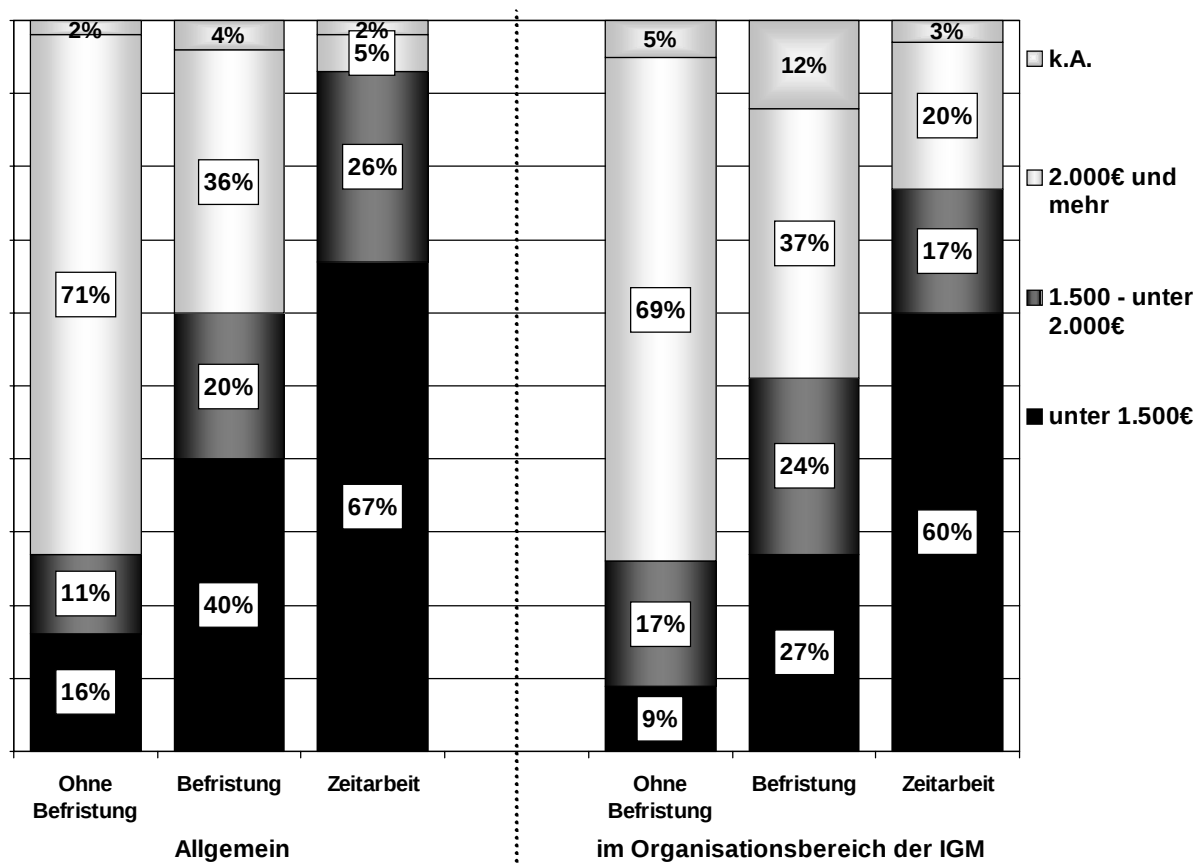
In folgender Abbildung sind Beschäftigte nach ihrem Bruttoarbeitseinkommen dargestellt. Als erstes Ergebnis lässt sich festhalten, dass sowohl innerhalb wie außerhalb des Regulie-

⁹ Derzeit werden Armutslöhne unterschiedlich definiert: Bispinck und Schäfer (2006) bezeichnen – in Anlehnung an eine verbreitete europäische Handhabung – Bruttoeinkommen, die unterhalb von 50% des Durchschnittseinkommens liegen, als Armutslöhne. Bezogen auf das Jahr 2003 sind dies Bruttolöhne unterhalb von 1.320 €. Als prekär werden Bruttoeinkommen bezeichnet, die zwischen 50% bis 75% des Durchschnitts betragen; Bezogen auf das Jahr 2003 sind dies Bruttolöhne unterhalb von 1.970€. Rhein u. a. (2005) beziehen sich auf eine weitere gebräuchliche Abgrenzung, die sich an eine OECD-Richtlinie anlehnt, und definieren 60% des Medianeinkommens als Niedrigeinkommen. Der Median ist der Wert, unter und über dem jeweils die Hälfte der Fälle liegt. Nach dieser Definition liegt die Niedriglohnschwelle bei 1.630€.

¹⁰ Zur ausführlichen Begründung siehe auch Fuchs (2006).

rungsbereichs der IG Metall¹¹ als auch unter Vollzeitbeschäftigten mit unbefristeten, befristeten und Leiharbeitsverträgen niedrige, nicht existenzsichernde Einkommen (unter 2.000€ Brutto) verbreitet sind. Und selbst Bruttoeinkommen unter 1.500€ finden sich unter allen Beschäftigten. Zweitens zeigen sich jedoch beachtliche Unterschiede im Ausmaß der Betroffenheit: während rund ein Drittel der unbefristet Beschäftigten Einkommen unter 2.000€ erhalten, erhalten rund die Hälfte bis 60% der befristet Beschäftigten nicht existenzsichernde Einkommen und rund $\frac{3}{4}$ der LeiharbeiterInnen. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die Einkommen von befristet und Leiharbeitsbeschäftigten insbesondere im Einkommensbereich unter 1.500€ liegen.

Abbildung 8: Unbefristet, befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen (alle Vollzeit) nach Einkommensgruppen (2005) - ohne Auszubildende (Bruttoeinkommen)



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs.

Die Einkommenskluft zwischen LeiharbeiterInnen und unbefristet Beschäftigten, die in vergleichbaren Wirtschaftsbereichen tätig sind, liegt in den unterschiedlichen Tarifentgelten begründet. Während beispielsweise der Einstiegslohn in der Metallindustrie 2004 bei 10,03€

¹¹ Metall-, Elektroindustrie/-handwerk; Holz-/Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Textil-/Lederverarbeitung

lag, erhalten Leiharbeitsbeschäftigte im tariflichen Einstiegsbereich 6,85€ oder gar nur 5,78€ (Westdeutschland). Da ein Großteil der Zeitarbeitsfirmen an einen Tarifvertrag gebunden ist, und damit vom Prinzip der Entgeltgleichheit abweichen können, bedeutet dies, dass ein Leiharbeiter, der in einem Metallunternehmen arbeitet, erheblich weniger Lohn erhält, als der Beschäftigte, der bei diesem Unternehmen fest eingestellt ist. Der Lohnunterschied ist unter Berücksichtigung der Unterschiede von Stundenlohn, Sonderzahlungen, Zuschlägen, Urlaubsansprüchen und sonstigen betrieblichen Sozialleistungen häufig so groß, dass das Metallunternehmen, obwohl es an das Zeitarbeitsunternehmen natürlich mehr zahlt als nur den Lohn (in der Regel doppelt so viel), einen unmittelbaren Kostenvorteil hat.

Tabelle 4: Vergleich der Tarifentgelte in der Zeitarbeits- und in anderen Branchen

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

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

1 Ohne Zulagen und Zuschläge; ggf. Eingangsstufe. 2 für AN mit abgeschlossener, i. d. R. dreijähriger Berufsausbildung. 3 Beträge in Klammern: Produktivlohn beim Einsatz im Entleihbetrieb. 4 Neuer Tarifabschluss: Inkrafttreten nur nach erfolgter Allgemeinverbindlicherklärung. 5 VorarbeiterIn in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: Januar 2004

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

Eine Untersuchung auf Basis der Mikrozensusdaten bis 1995 hat den Einfluss von Befristungen auf die Lohn- und Gehaltshöhe untersucht (vgl. Groß, 2001). Dabei wurde das Einkommen von befristeten ArbeitnehmerInnen mit dem von vergleichbaren unbefristet Beschäftigten verglichen, d. h. es wurden zwei hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitszeit, beruflicher Stellung, Familienstand, Betriebszugehörigkeit, etc. identische Gruppen miteinander verglichen, die sich nur durch die Befristung bzw. Nicht-Befristung ihres Arbeitsvertrages unterscheiden. Auf diese Weise wurde festgestellt, dass befristet Beschäftigte in Westdeutschland im Durchschnitt fast 20% weniger Gehalt bekommen als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, in Ostdeutschland betrug der Lohn- und Gehaltsunterschied 13 %. Im Zeitverlauf hat in beiden Landesteilen das Ausmaß der Lohndiskriminierung zugenommen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Einfluss von Befristungen auf das monatliche Nettoeinkommen

Einkommensunterschiede von befristet Beschäftigten zu vergleichbaren* unbefristet Beschäftigten				
Einkommensunterschied durch Befristung	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	1989	1995	1991	1995
	14 %	19 %	8 %	13 %
* unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitszeit, beruflicher Stellung, Familienstand, etc. Ergebnisse einer linearen Regression mit logarithmiertem Monatsnettoeinkommen als unabhängiger Variable				

Quelle: Mikrozensus 1989 - 1995, eigene Darstellung nach: Groß, M. (2001).

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

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

Eine neuere Untersuchung am Institut Arbeit und Technik (IAT 2006) zeigt, dass vor allem MinijobberInnen überdurchschnittlich häufig von niedrigen Stundenlöhnen betroffen sind: Über 85% der Beschäftigten in einem Minijob erhalten einen Stundenlohn im Niedriglohnbereich, das heißt, sie beziehen einen Stundenlohn unter 9,80€ (West) bzw. unter 7,15€ (Ost). Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass im Rahmen von Minijobs Niedriglöhne sogar

fast die Regel sind – und dies weitgehend unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten, d. h. in einem Minijob verdient (fast) jede/r schlecht.

Tabelle 6: Strukturmerkmale der Niedriglohnbeziehenden (Deutschland, 2004)

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

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

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

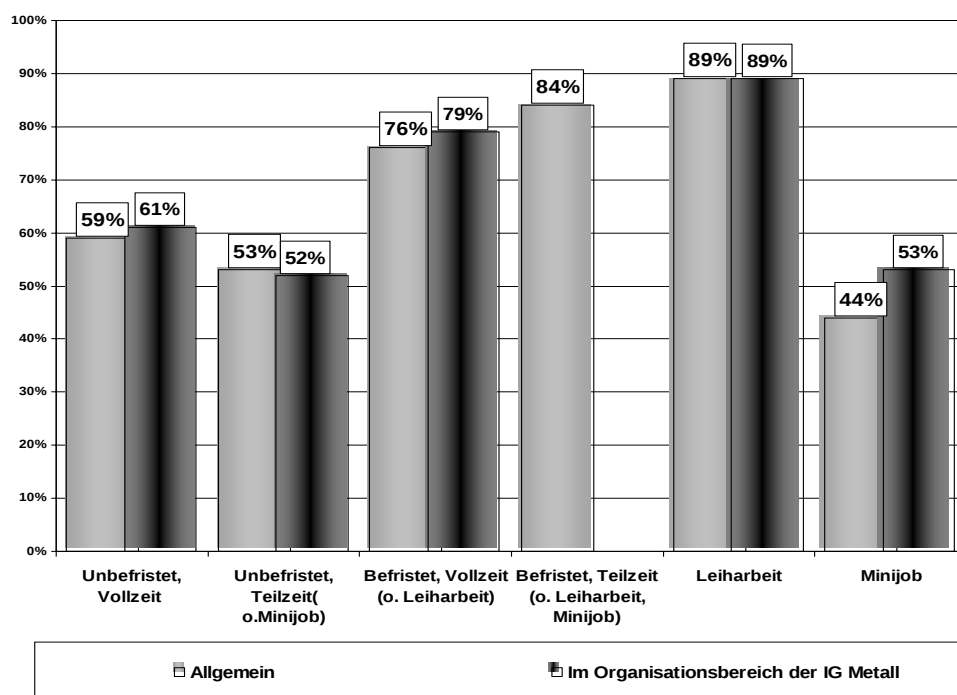
Zusammenfassend zeigen sich bei allen drei Formen von prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgeprägte Lohndiskriminierungen: Gleiche oder vergleichbare Arbeit wird sehr viel schlechter bezahlt, wenn sie von Minijobbern, befristet oder Leiharbeitsbeschäftigten geleistet wird. Was für die betroffenen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

3.2 Arbeit & Unsicherheit

Sowohl befristete als auch Leiharbeitsverhältnisse weisen gemeinsame Merkmale auf, die für die Gesundheit und v. a. für die Persönlichkeitsentwicklung problematisch sein können: zum einen zeichnen sich beide Arbeitsformen durch Kurzfristigkeit aus. Gerade vor dem Hinter-

grund, dass diese Arbeitsverhältnisse auch als Puffer für Auftragsschwankungen dienen (vgl. u. a. Sengenberger 1987) und der Kündigungsschutz fehlt bzw. extrem eingeschränkt ist, besteht aus Sicht dieser Beschäftigten verstärkt die Gefahr, erneut den Betrieb wechseln zu müssen oder – zumindest vorübergehend – arbeitslos zu werden. Drei Viertel der befristet Beschäftigten in Deutschland empfinden ein belastendes Risiko, ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu verlieren. Und sogar 90% der LeiharbeiterInnen müssen mit dieser belastenden Unsicherheit leben. Damit ist die Unsicherheit über die Zukunft ihrer Arbeit – und somit auch von Einkommen und Existenzsicherung – sowohl unter befristet wie unter Leiharbeitsbeschäftigten noch stärker verbreitet als bei unbefristeten ArbeitnehmerInnen, für die das Gefühl von belastender Unsicherheit jedoch auch kein fremdes ist: jede/r zweite Teilzeitbeschäftigte und rund 60% der Vollzeitbeschäftigten sind ähnlich verunsichert.

Abbildung 9: Arbeitsplatz(un)sicherheit unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus



Anteil der Beschäftigten, die ein gewisses Risiko empfinden, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und dies als belastend erleben

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs.

Diese Ergebnisse bestätigen die einleitend erwähnte These, dass aus der Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen befristete Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeit mit starken Unsicherheiten bzw. Verunsicherungen über die Zukunft ihrer Beschäftigung einhergehen. Vor dem Hintergrund, dass für das Gros der abhängig Beschäftigten mit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auch das Risiko von Statusverlusten und Existenzängsten einhergeht, sind bereits diese Be-

funde erste Indizien für eine Gefährdung des sozialen Wohlbefindens sowohl von befristet Beschäftigten als auch von LeiharbeiterInnen (vgl. dazu auch EU-Employment Report 2002).

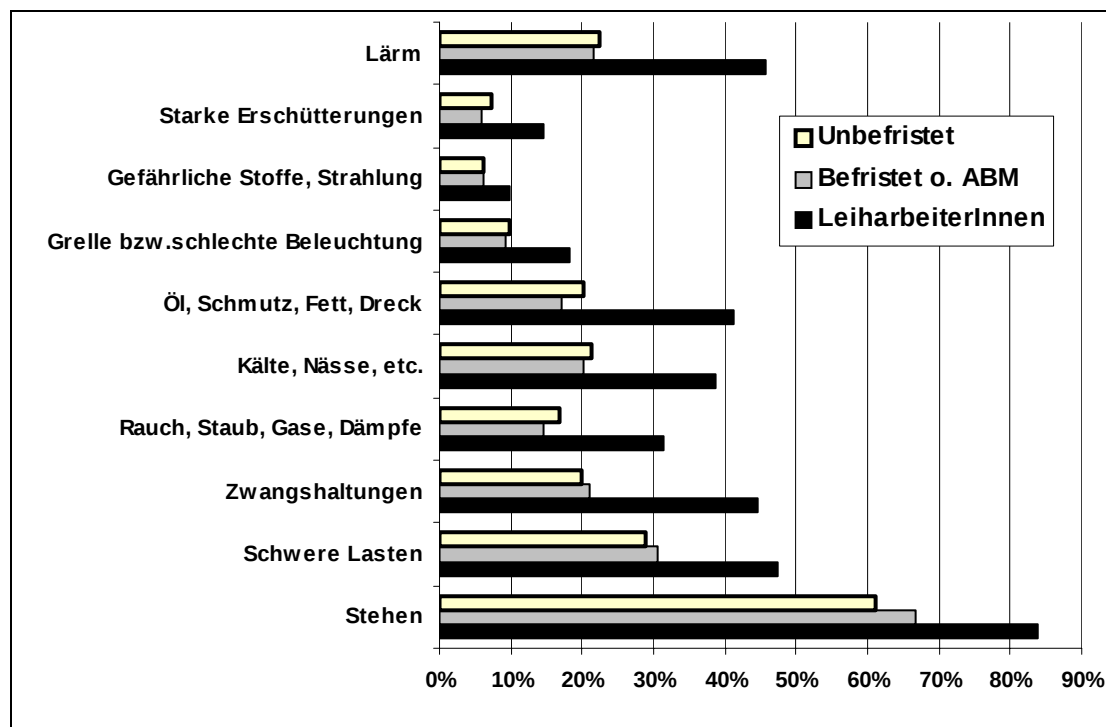
Darüber hinaus geben die großen Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit zwischen befristet und Leiharbeitsbeschäftigten einerseits und unbefristet Beschäftigten andererseits Grund zu der Annahme, dass die Interessenlage zwischen diesen Gruppen möglicherweise gespalten ist: Während die Entfristung des Arbeitsvertrages oder auch die Übernahme in das Entleiherunternehmen bei der einen Gruppe vermutlich hohe Priorität hat, stehen für die übrigen Beschäftigten andere Punkte, z. B. die Verbesserung ihrer Einkommensbedingungen, im Vordergrund. Problematisch ist dies vor allem deshalb, da mit diesen unterschiedlichen Prioritäten auch unterschiedliche – schwer zu vereinbarende – Durchsetzungsstrategien verbunden sind: Während das Ziel der Entfristung oder Übernahme – aus Sicht der betroffenen Beschäftigten – am ehesten durch Anpassung zu erreichen ist, sind Verbesserungen der Einkommens- oder Arbeitsbedingungen evtl. nur im Konflikt zu erreichen. Diese spezifischen, aus der Sicherheit bzw. Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse resultierenden Prioritätensetzungen können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht oder nur unzureichend in den Kreis der KollegInnen integriert werden, dass es zu Spaltungen bzw. Ausgrenzungen in der betrieblichen Belegschaft kommt, was – auf Grund ihres Minderheitenstatus – v. a. das soziale Wohlbefinden der befristeten und der Leiharbeitsbeschäftigten belastet (vgl. dazu auch Dörre 2001).

3.3 Arbeit & Arbeitsbedingungen

Die Strategie der Anpassung – zu der v. a. befristet Beschäftigte wenig Alternativen haben – birgt darüber hinaus die Gefahr, dass von Seiten der Beschäftigten auf die Einhaltung von Gesundheitsvorschriften bzw. auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit wenig geachtet wird. Darauf weisen auch die Ergebnisse der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2000) sowie von Henniges (1998) hin, nach denen körperlich belastende Arbeitsbedingungen deutlich häufiger unter den befristeten und LeiharbeiterInnen verbreitet sind; Befunde, die sich auch – wie Henniges dargelegt hat – unter Kontrolle von beruflicher Tätigkeit, Alter, Geschlecht, usw. aufrecht erhalten lassen: "Unabhängig von den genannten Arbeitsplatzmerkmalen kommen diese harten Arbeitsbelastungen überdurchschnittlich häufig auch bei Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen vor. Sie bilden offenbar die Randbelegschaft der Betriebe, der besonders häufig die 'Knochen- und Drecksarbeit' übertragen wird" (ebenda: 18).

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

Abbildung 10: Physische Arbeits- und Umgebungsbelastungen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus (jeweils Anteil häufig/praktisch immer in %)



Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen (Fuchs, 2003).

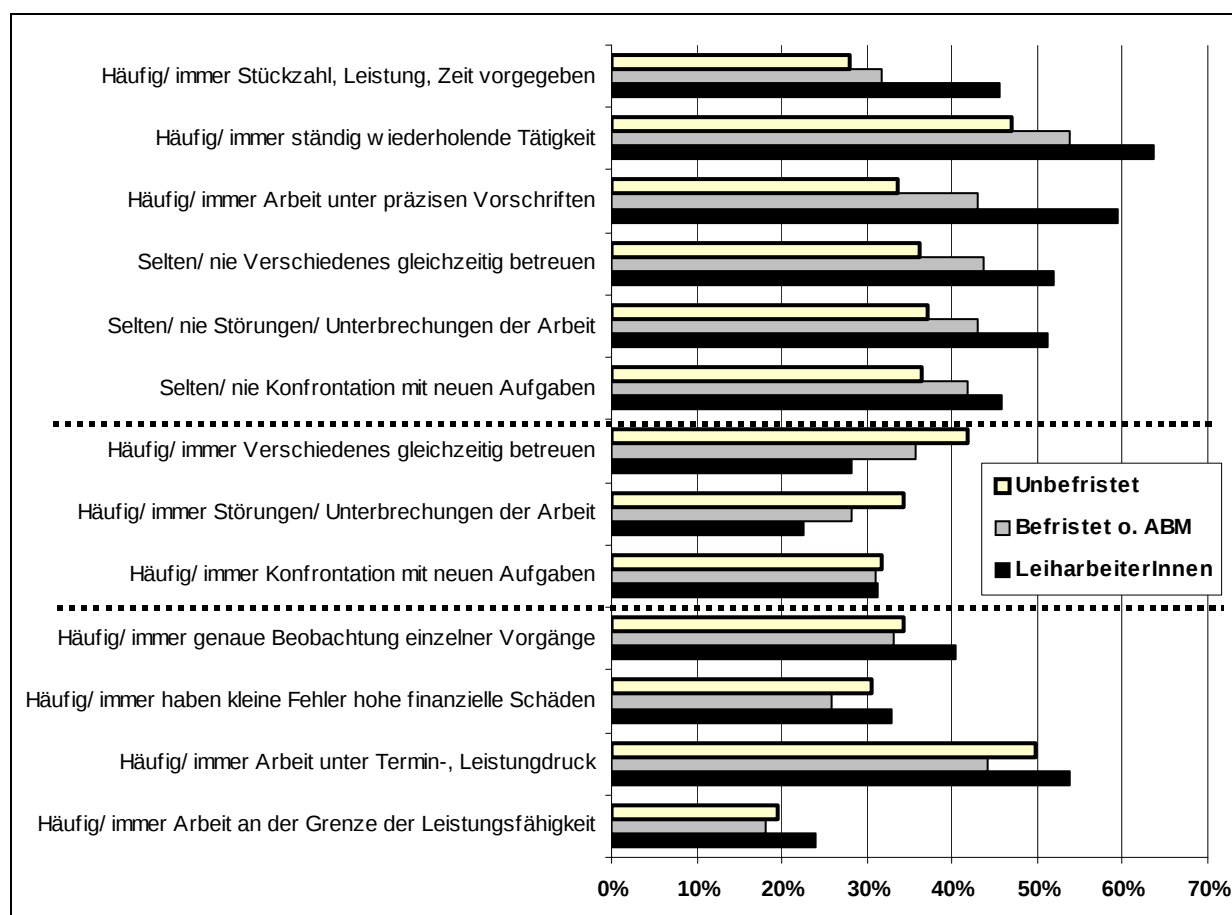
Unter befristet Beschäftigten ist dem gegenüber körperlich belastende Arbeit, wie überwiegendes Stehen, Tragen und Heben von schweren Lasten oder Zwangshaltungen, etwas häufiger verbreitet als unter ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Andererseits

kommen erstgenannte während ihrer Arbeit weniger häufig mit belastenden Umgebungsbedingungen in Kontakt.

Gerade im Hinblick auf die Verbreitung von Belastungen stellt sich die Frage nach der Vergleichbarkeit von unbefristeten, befristeten oder Zeitarbeitsbeschäftigten. Letztere arbeiten überdurchschnittlich häufig im Elektro- und Metallsektor bzw. im Entsorgungs- und Reinigungsbereich, d. h. gerade in körperlich belastenden Berufen. Befristet Beschäftigte sind zwar auch häufig in körperlich anstrengenden und v. a. einseitig belastenden Dienstleistungsberufen tätig, aber noch relativ häufiger im Büro- und Verwaltungsbereich, der als wenig physisch beanspruchend gilt. Es stellt sich somit die Frage, ob diese Unterschiede im Belastungsspektrum bestehen bleiben, wenn Beschäftigte der selben Berufsgruppe, gleichen Geschlechts und Alters, usw. verglichen werden, die sich also hauptsächlich durch die Art ihres Beschäftigungsverhältnisses unterscheiden. Vertiefende Analysen (vgl. Fuchs, u. a. 2003) haben gezeigt, dass die Unterschiede bestehen bleiben, teilweise sogar noch deutlicher hervortreten: Insbesondere männliche Zeitarbeitsbeschäftigte in Metall-, Elektro- und Entsorgungsberufen arbeiten deutlich häufiger als ihre unbefristeten Kollegen unter einem z. T. extrem hohen Belastungsniveau. Im Hinblick auf die befristet Beschäftigten zeigen sich bei näheren Hinsehen deutliche Ost-West-Unterschiede: In Ostdeutschland ist das körperliche Belastungsniveau insgesamt in fast allen Berufsgruppen höher, jedoch sind die Unterschiede zwischen befristeten und unbefristet Beschäftigten gering. Demgegenüber zeigen die berufsspezifischen Belastungsspektren in Westdeutschland etliche Berufsgruppen, in denen befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen z. T. deutlich häufiger von fast allen Belastungsarten berichten als ihre unbefristeten KollegInnen. So sind etwa in Westdeutschland Warenprüfer und HilfsarbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen von fast allen Belastungen stärker betroffen als jene mit unbefristeten Verträgen. Auch bei weiteren Berufsgruppen aus dem verarbeitenden Gewerbe sowie dem Logistikbereich, wie etwa unter den Maschinisten, Lager- und Transportarbeitern, Elektrikern, Mechanikern und Feinbauern sowie bei den ArbeitnehmerInnen in etlichen Dienstleistungsberufen aus dem Handels-, Gesundheits- und sonstigen Entsorgungsbereich, zeigt sich die gleiche Tendenz: Stets berichten befristet Beschäftigte häufiger von dem Gros der körperlichen Arbeits- und Umgebungsbelastungen.

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

Abbildung 11: Psychische Arbeitsbelastungen und -anforderungen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus (jeweilige Anteile in %)



Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen (Fuchs, 2003).

Aber nicht nur körperlich belastende Arbeits- und Umgebungsbedingungen, sondern auch etliche psychische Anforderungen sind unter Leiharbeits- und befristet Beschäftigten stärker verbreitet (vgl. Abb. 12). Die deutlichsten Abweichungen gegenüber allen anderen abhängig Beschäftigten sind bei jenen Arbeitsanforderungen bzw. Belastungen zu beobachten, die auf monotone, akkordähnliche Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen hindeuten: Dies zeigt sowohl die deutlich höhere Verbreitung von ständiger bzw. häufiger Arbeit unter Vorgabe von Stückzahlen, Leistung oder Zeit, von wiederholender Arbeit sowie von Arbeit unter präzisen Vorschriften sowohl bei befristet Beschäftigten wie bei LeiharbeiterInnen. Und beinahe spiegelbildlich berichten beide Gruppen deutlich häufiger davon, dass ihre Arbeit wenig abwechslungsreich ist und sie auch selten mit neuen Aufgaben konfrontiert werden. Das deutet darauf hin, dass mit den häufigen Betriebs- und Arbeitgeberwechseln, die charakteristisch für Zeit- und befristete Arbeit sind, keineswegs zwingend mehr Aufgabenvielfalt oder neue (positive) Herausforderungen einhergehen.

Neben der deutlich stärkeren Verbreitung von Monotonie berichten v. a. Leiharbeitsbeschäftigte auch überproportional häufig von hohem Arbeitsdruck und hoher Anforderung an Kon-

zentration: Über die Hälfte (54%) gibt an, praktisch immer oder zumindest häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck zu arbeiten, jede/r Vierte spricht davon, an der Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten. Darüber hinaus geben rund 40% an, häufig bzw. praktisch immer sehr genau einzelne Arbeitsvorgänge beobachten zu müssen (Anforderung an Konzentration) und nach der Einschätzung von einem Drittel aller Zeitarbeitsbeschäftigten, ziehen bereits kleine Fehler hohe finanzielle Schäden nach sich. Letzteres ist besonders vor dem Hintergrund der ohnehin prekären Stellung von ZeitarbeitnehmerInnen in der Betriebshierarchie bedenklich, da hier ein hohes Fehlerrisiko auf sehr unsichere Rahmenbedingungen trifft.

Tabelle 7: Kumulationen von eintöniger, abwechslungsarmer Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen unter abhängig Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus (Anteile in %)*

Kumulation von Monotonie (Anzahl der Nennungen*)	Beschäftigungsstatus		
	LeiharbeiterInnen	Befristet o. ABM	Unbefristet
0	6%	11%	16%
1 - 2	28%	40%	44%
3 - 4	42%	35%	32%
5 - 6	25%	14%	8%
*Berücksichtigt wurden folgende Nennungen: Häufig/ bzw. praktisch immer.... Selten/ praktisch nie ständig wiederholende Tätigkeit, Konfrontation mit neuen Aufgaben,Arbeit unter präzisen Vorschriften, Störungen/ Unterbrechungen der Arbeit,Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben Verschiedenes gleichzeitig betreuen			

Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen (Fuchs, 2003).

Im Hinblick auf die Qualität von Arbeit ist häufige bzw. ständige Monotonie ebenso wenig wünschenswert wie ständiger Leistungsdruck und Überforderung. Besonders negativ wirkt es sich aus, wenn an einem Arbeitsplatz bzw. bei einer Person verschiedene Merkmale von wenig anspruchs- und abwechslungsreicher Arbeit, geringem Einfluss, ständigen Wiederholungen, usw. zusammentreffen. Solche Kumulationen von Monotonie und geringer Entwicklungsförderlichkeit sind in Tabelle 7 dargestellt und nach dem Beschäftigungsstatus der Befragten unterschieden: Es zeigt sich, dass ein Viertel aller Leiharbeitsbeschäftigten unter allen genannten Belastungen arbeitet, unter den befristet Beschäftigten sind es 14% und bei den unbefristeten ArbeitnehmerInnen sind es 8%. Das heißt, das Risiko von eintöniger, abwechslungsarmer Arbeit mit geringen Autonomiespielräumen ist unter den abhängig Beschäftigten extrem ungleich – und zwar auch entlang der Beschäftigungsverhältnisse – verteilt.

Zusammenfassend verweist die Analyse der Belastungssituation unter den Beschäftigten bei Berücksichtigung der Art des Arbeitsvertrages auf einige Unterschiede zwischen prekär Beschäftigten – wie etwa LeiharbeiterInnen oder befristet Beschäftigten – und allen übrigen ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitssituation von flexibel Beschäftigten ist erheblich häufiger dadurch gekennzeichnet, dass diese ArbeitnehmerInnen einen sehr geringen Einfluss auf die

Aus der Untersuchung von B. Vogel: Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie:

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

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

Gestaltung ihrer Arbeit haben, häufig unter monotonen oder akkordähnlichen und selten unter anspruchsvollen Anforderungen arbeiten. Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001), die auch "unter Berücksichtigung der strukturellen (Sektor, Beruf, Unternehmensgröße) und individuellen (Alter und Geschlecht) Eigenschaften" darauf verweisen, dass befristet Beschäftigte "weniger Kontrolle über ihre Arbeitszeiten besitzen und weniger anspruchsvolle Aufgaben wahrnehmen" (ebenda: 3). Darüber hinaus berichten sowohl befristet Beschäftigte, vor allem jedoch ZeitarbeiterInnen erheblich häufiger von ungünstigen ergonomischen Bedingungen als – sowohl hinsichtlich des Alters oder der Berufsgruppe vergleichbare – unbefristete ArbeitnehmerInnen. Auch dies entspricht den Ergebnissen der europäischen Untersuchung von Arbeitsbedingungen bei atypischer Arbeit (ebenda).

3.4 Arbeit im Umfeld von prekärerer Beschäftigung

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

ist einerseits die unmittelbare Schlechterbehandlung der Betroffenen zu kritisieren, die angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in der Regel keine freie Wahl haben, das Arbeitsverhältnis zu wechseln: Langfristig gefährden diese Personen durch schlechte Arbeits- und Entwicklungsbedingungen ihre Gesundheit, wobei der Erhalt von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und fachlichen Kenntnissen gerade bei diesen Beschäftigten die grundlegende Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung darstellt. Darüber hinaus geht das erhöhte Risiko von wiederkehrender Arbeitslosigkeit Hand in Hand mit einem sehr niedrigen Einkommen, das es kaum erlaubt, finanzielle Rücklagen zu bilden.

Zum anderen ist aber auch zu fragen, welche Auswirkungen die wachsende Verbreitung dieser Arbeitsverhältnisse für die Entwicklung von Arbeitsqualität im Allgemeinen hat. Darüber gibt es kaum empirische Untersuchungen. Es zeigen sich zwar so genannte Substitutionseffekte, d.h. es werden teilweise unbefristete Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit, durch Befristungen bzw. durch Minijobs verdrängt. Und einige qualitative Untersuchungen weisen darauf hin, dass Unsicherheit mit dem steigenden Anteil von unsicherer Beschäftigung auch unter den so genannten Stammbeschäftigten um sich greift (vgl. u. a. Vogel, 2003; Dörre, u. a. 2003). Langfristig ist jedoch auch zu befürchten, dass der Erhalt bzw. eine Verbesserung der Entgeltbedingungen, der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes, etc. immer schwerer durchzusetzen ist, wenn über einem großen Teil der Beschäftigten das disziplinierende Schwert der Unsicherheit hängt.

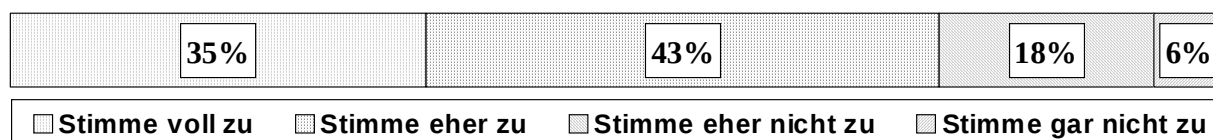
Nicht zu letzt aus diesem Grund zeigen sich Arbeitnehmer/innen überraschend einig, in der Ablehnung v. a. von befristeten und Leiharbeitsverhältnissen. Die Ergebnisse der Untersuchung „Was ist gute Arbeit“ (Fuchs, 2006) zeigen, dass – aus der Sicht von abhängig Beschäftigten – ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sowie ein regelmäßiges und festes Einkommen *Kernaspekte* von guter Arbeit darstellen. Keinem anderen Bereich wird eine derart hohe Bedeutung zugemessen. Umgekehrt ist die Ablehnung der aktuellen betrieblichen Praxis, befristete und Leiharbeitsverhältnisse auszuweiten, sehr hoch (vgl. Abb. 13): So stimmen 72% bzw. 78% dem Statement zu, dass der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt bzw. die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt werden sollte. Diese Ergebnisse sind auch insofern bemerkenswert, da die Ablehnung von Leiharbeit und Befristungen überwiegend auch von jenen Beschäftigten geteilt wird, die bislang nicht selbst mit diesen Formen unsicherer Beschäftigung konfrontiert wurden.

Die hohe Bedeutung des Einkommens wird durch einen weiteren Befund qualifiziert: 70% der befragten Arbeitnehmer/innen sprechen sich dafür aus, die Einkommensunterschiede zwischen sehr hohem und sehr niedrigem Einkommen zu begrenzen. In diesem Zusammenhang

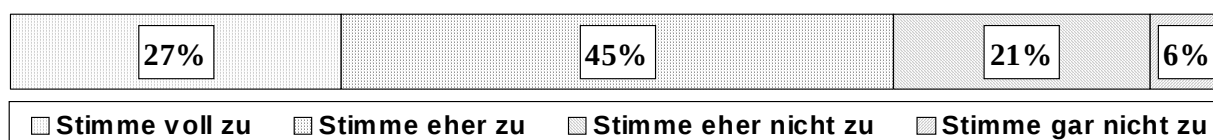
wären sicher weitere Konkretisierungen sinnvoll – dennoch wird deutlich, dass mit der Bedeutung von Einkommensaspekten auch implizite Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit einhergehen.

Abbildung 12: Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung

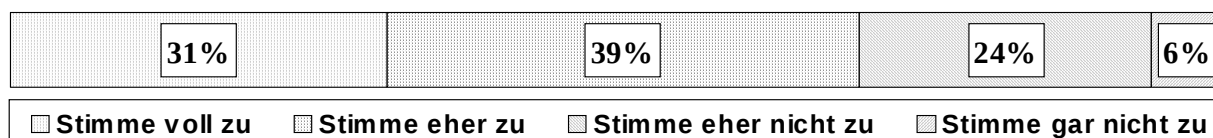
78%: Arbeitsverhältnisse sollten grundsätzlich nur in Ausnahmefällen befristet werden.



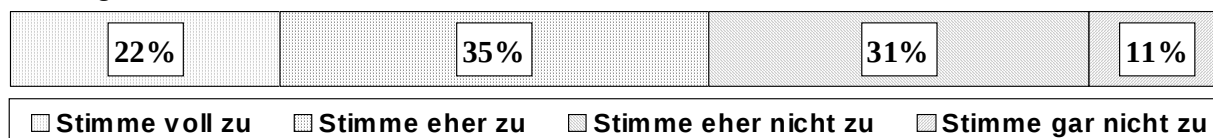
72% : Der Einsatz von Zeitarbeit sollte begrenzt werden.



70% : Einkommensunterschiede sollten begrenzt werden.



57% : Qualifizierte Arbeitssuche sollte durch ein ausreichend hohes Arbeitslosengeld ermöglicht werden.



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. (Fuchs, 2006).

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

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

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

und durchzusetzen, die stärker an dem Ziel der Entgeltgleichheit und der Nichtdiskriminierung orientiert sind.

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

Im Hinblick auf die Regelungen von Zeit- bzw. Leiharbeit bietet insbesondere die französische Praxis einige Ansatzpunkte für eine angemessene und wirksame Regulierung dieser Beschäftigungsverhältnisse (vgl. DGB, 2001¹²): In Frankreich sind umfangreiche Rechte der Leiharbeiter gesetzlich verankert, die sich weitgehend an den Rechten der Arbeitnehmer im Entleihbetrieb orientieren. Im Grundsatz werden Leiharbeiter rechtlich mit den Arbeitnehmern im Verleihbetrieb gleichgestellt. Trotzdem ist der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Frankreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Gesetzlich verankerte starke Rechte scheinen den Umfang des Verleihs und damit zusammenhängend den wirtschaftlichen Erfolg der Branche also keinesfalls zu schmälern.

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

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

¹² Die gesetzliche Regulierung von Zeitarbeit ist bisher (2006) unverändert.

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

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

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

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

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

Weiterhin hat der Leiharbeitnehmer ein Recht auf einen individuellen Bildungsurlaub. Dieses Recht beruht auf einem erst jüngst abgeschlossenen Vertrag für den Sektor der Leiharbeit. Der Anspruch setzt voraus, dass 2.700 Stunden in Leiharbeit verrichtet worden sind oder

2.100 Stunden für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Der Bildungsurlaub kann zwischen 8 und 21 Tage betragen und muss vom Arbeitgeber bezahlt werden. Zur Finanzierung der Weiterbildung der Leiharbeitnehmer hat die Branche Fonds gebildet. Die Leiharbeitsfirmen haben sich verpflichtet, der Weiterbildung ihrer Beschäftigten 2% der Gesamtlohnsumme zu widmen (das gesetzliche Minimum beträgt in Frankreich für diese Verpflichtung 1,5%).

Schließlich haben die Leiharbeitsfirmen besondere befristete Verträge für Jugendliche zwischen 16 und 26 Jahre vorgesehen, die die Kombination von Arbeitseinsätzen und Weiterbildungsaktivitäten beinhalten. Andere soziale Vorteile und Rechte sind in den Tarifverträgen festgeschrieben. Die Unternehmen der Branche haben einen Sozialfonds gegründet, der durch Beiträge der Leiharbeitsfirmen in Höhe von 0,3% der Jahreslohnsumme gespeist wird. Dieser Sozialfonds dient:

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

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

Die Arbeitslosenversicherung zahlt Entschädigungen an den Leiharbeitnehmer, wenn er mindestens 676 Stunden in den letzten 8 Monaten vor dem letzten Auftrag gearbeitet hat (oder 1.352 Stunden während der letzten 12 Monate oder 2.366 während der letzten 24 Monate).

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

Das französische Vorbild ist ein gutes Beispiel dafür, dass Leiharbeit keinesfalls mit Lohnsenkungen oder sogar mit Lohndumping verbunden sein muss, um sich auf dem Arbeitsmarkt als Beschäftigungsform und Instrument der Flexibilisierung zu etablieren. Auch in Frankreich

findet nämlich seit einigen Jahren ein starker Zuwachs der Leiharbeit statt. Die besonderen Schutzbestimmungen haben diese Expansion keineswegs verhindert. Im Vergleich zu Deutschland findet aber der Zuwachs in stärkerem Maße im Dienstleistungssektor und unter Beschäftigten mit höheren und mittleren Qualifikationen statt. Für die Beschäftigten kann es wegen der umfangreichen Rechte und Vorteile, und nicht zuletzt der Prekaritätsprämie, durchaus attraktiv sein, eine Beschäftigung in Leiharbeit aufzunehmen. In Deutschland hingegen gelingt es den Verleihern nicht zuletzt infolge der weit schlechteren Entlohnung nur vergleichsweise selten, spezialisierte Fachkräfte zu halten.

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

5 Literatur

- Alda, Holger (2002). Berichtsgegenstand Beschäftigungsverhältnisse. Arbeitskonferenz "Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland" am 27. und 28. Juni 2002, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Godesberg.
- DGB, 2001: Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich, in: ISA (Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Ausgabe 6/2001.
- Dörre, K. (2001): Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt. Rechtsextremismus – Ursachen und Thesen. In: Widerspruch 42. Zürich: 87-102.
- Dörre, Klaus (2003a): Zwischen Freisetzung und Prekarisierung: Arbeitspolitik im flexiblen Kapitalismus. In: Jahrbuch kritische Medizin 29.
- Dörre, Klaus (2003b): Modernisierung als Regression? Arbeitspolitik vor neuen Herausforderungen. In: Schmitthenner, H.; Peters, J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg: VSA: 19-33.
- EU-Employment Report 2002, im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel 11/2002.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2000): Arbeitsbedingungen bei Atypischer Arbeit, Dublin 2000.
- Fuchs, Tatjana (2003): Arbeit und menschliche Würde: Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Gesundheit, in: Arbeit & Ökologie-Briefe 1/2003.
- Fuchs, Tatjana: Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? in: J. Peters; H. Schmitthenner (Hrsg.): 'Gute Arbeit'. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. VSA 2003.
- Fuchs, Tatjana: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Bericht Nr.19, 2006.
- Fuchs, Tatjana; Conrads, Ralph (2003): Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Groß, Martin (2001): Auswirkung des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 119-155.
- INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“; Datensatz einer repräsentativen Befragung. Erläutert in: Fuchs, T. (2006).
- Henniges, Hasso v.: Arbeitsbelastungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, in: BeitrAB 219, 1998.
- Kommission (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- Kalina, Thorsten; Claudia Weinkopf: Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 1006/03.
- Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung - Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 39-46.
- Vogel, Berthold; Markus Promberger, Claudia Weinkopf: Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, (Hamburg) 2004.

- Vogel, Berthold (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform.
- Noller, Peter; Vogel, Berthold; Kronauer, Martin (2003): Zwischen Integration und Ausgrenzung - Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Göttingen.
- Oschmiansky Heidi; Oschmiansky Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) - Discussion Papers SP 1 2003-106.
- Promberger, Markus; Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. In: B. Vogel (Hrsg.), Leiharbeit : neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg: VSA-Verlag S. 34-60. Statistisches Bundesamt 2004.
- Promberger, Markus (2004): Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. MS.