

AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik

Leiharbeit – wenig Lohn, wenig Sicherheit!

„Leiharbeit: Ursache, Ausmaß und Folgen
unsicherer Beschäftigung“

Klaus Dörre, FSU Jena

*Veranstalter: gemeinsame Veranstaltung der
Arbeitskammer des Saarlandes und der vier
saarländischen IG Metall-Verwaltungsstellen*

Ort: Kirkel, 18.10.07

These 1

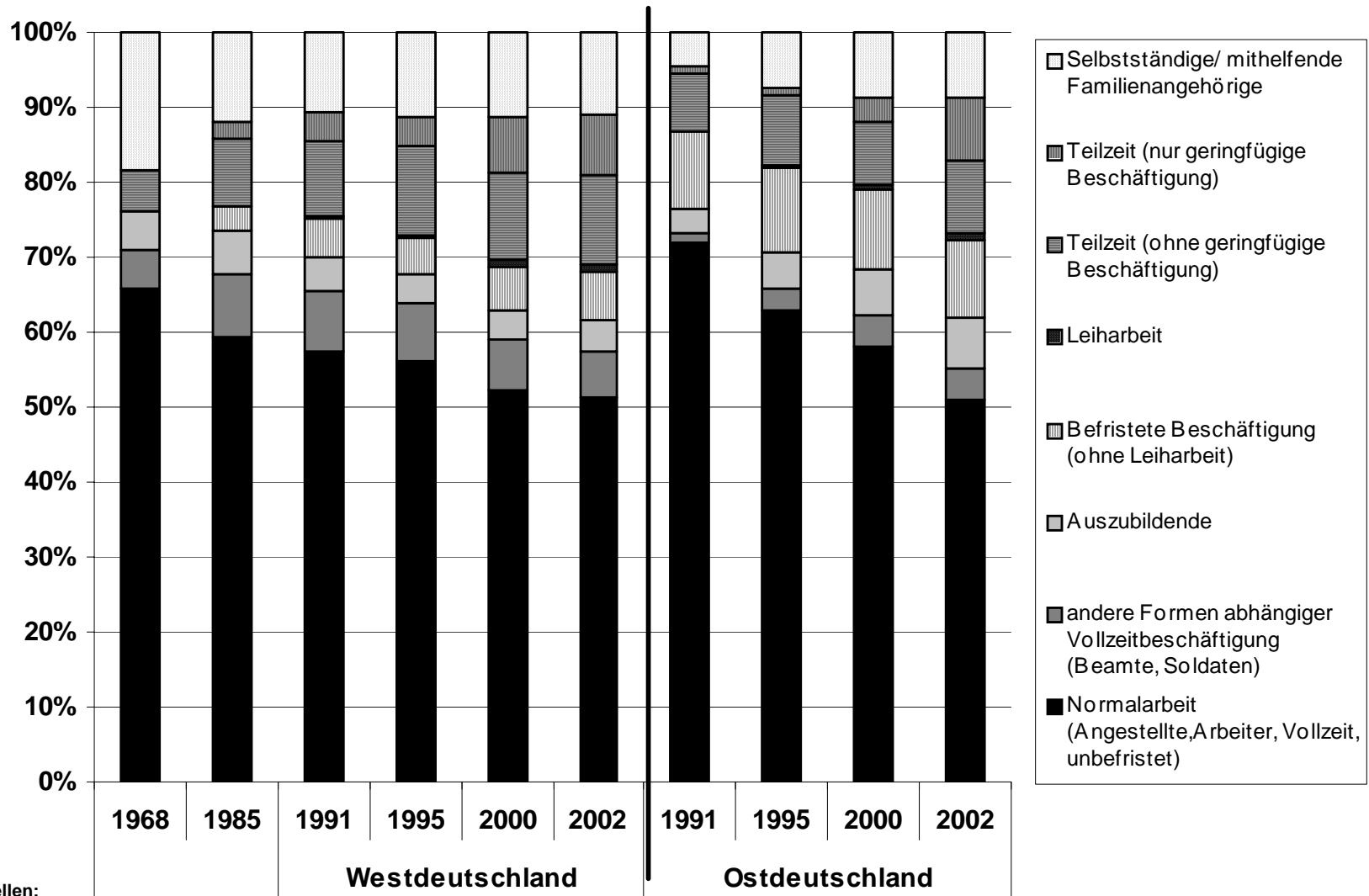
- Gegenwärtig erleben wir eine Wiederkehr sozialer Unsicherheit in die historisch gesehen reichen und noch immer überaus sicheren Gesellschaften des Westens. Eine Ursache ist die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse.

Wiederkehr von Unsicherheit

- **49%** befürchten, „ihren Lebensstandard nicht halten zu können“
- **59%** sind überzeugt, sich finanziell einschränken zu müssen
- **44%** fühlen sich „vom Staat allein gelassen“
- **63%** machen „die gesellschaftlichen Veränderungen Angst“

Quelle: Müller-Hilmer 2006, INFRATEST (3.021 Befragte, repräsentative Stichprobe)

Abbildung 1: Veränderung der Beschäftigungsstruktur: Anteil der Erwerbstätigen nach Erwerbsformen (Ost – West):



Quellen:

Statistischem Bundesamt, Fachserie 1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Reihe 4.1.1.

Geringfügige Beschäftigung ab 2000: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

Leiharbeit bis 1991: Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Nord, Referat Information, Controlling und Forschung; ab 2000 Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

1968: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, VIII: Erwerbstätigkeit

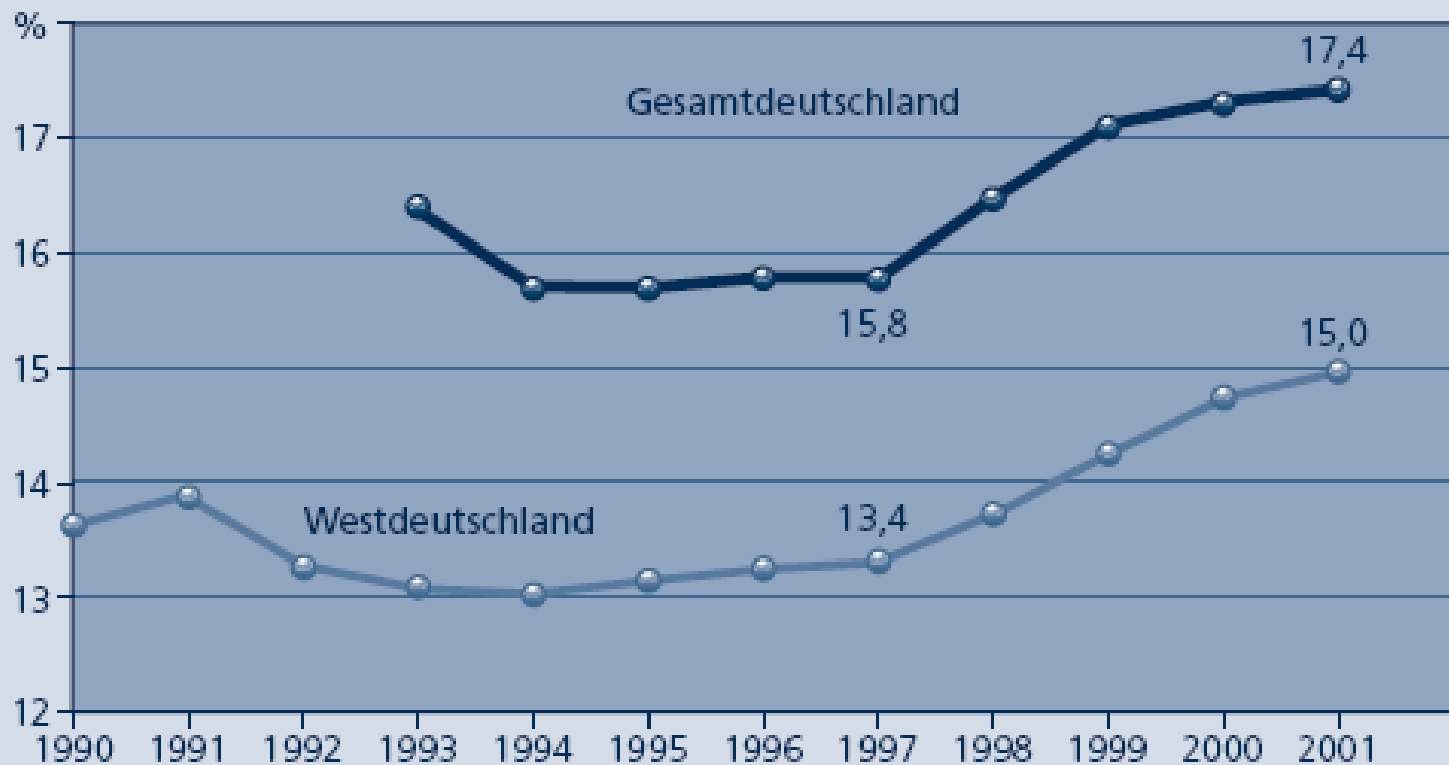
2002: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit,

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Statistik über geringfügig Beschäftigte sowie über Teilzeitbeschäftigte und Ausbildungsmarkt 2002. Eigene Berechnungen.

Abbildung 17: Entwicklung des Niedriglohnbereichs

Geringverdiener in Deutschland

Entwicklung der relativen Größe des Niedriglohnsektors, in %
aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten

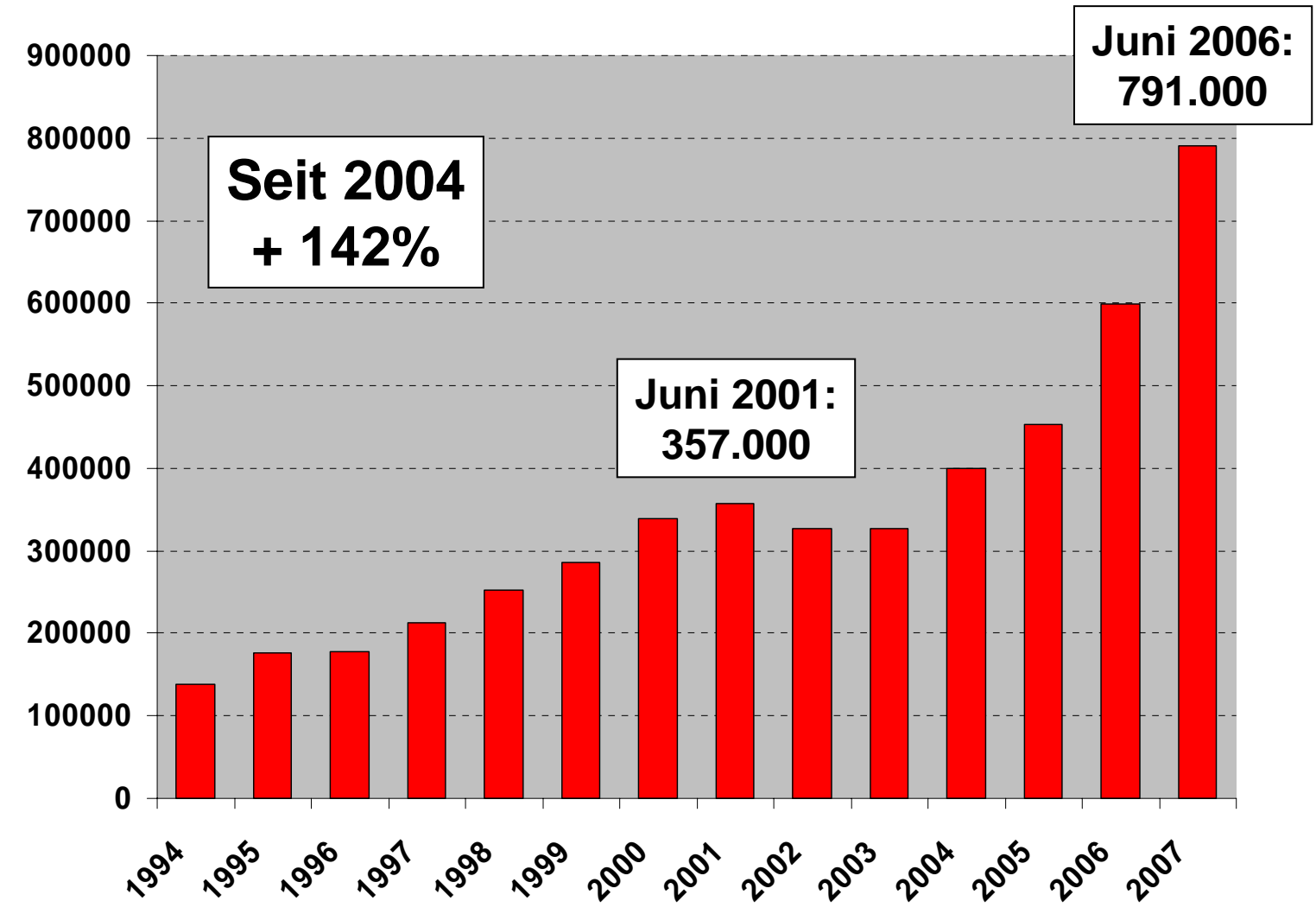


Anmerkung: Die Anteile wurden anhand des jeweiligen Medianlohns berechnet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der IAB-Beschäftigungsstichprobe (IABS-R01), © IAB

Entwicklung der Zeitarbeit

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

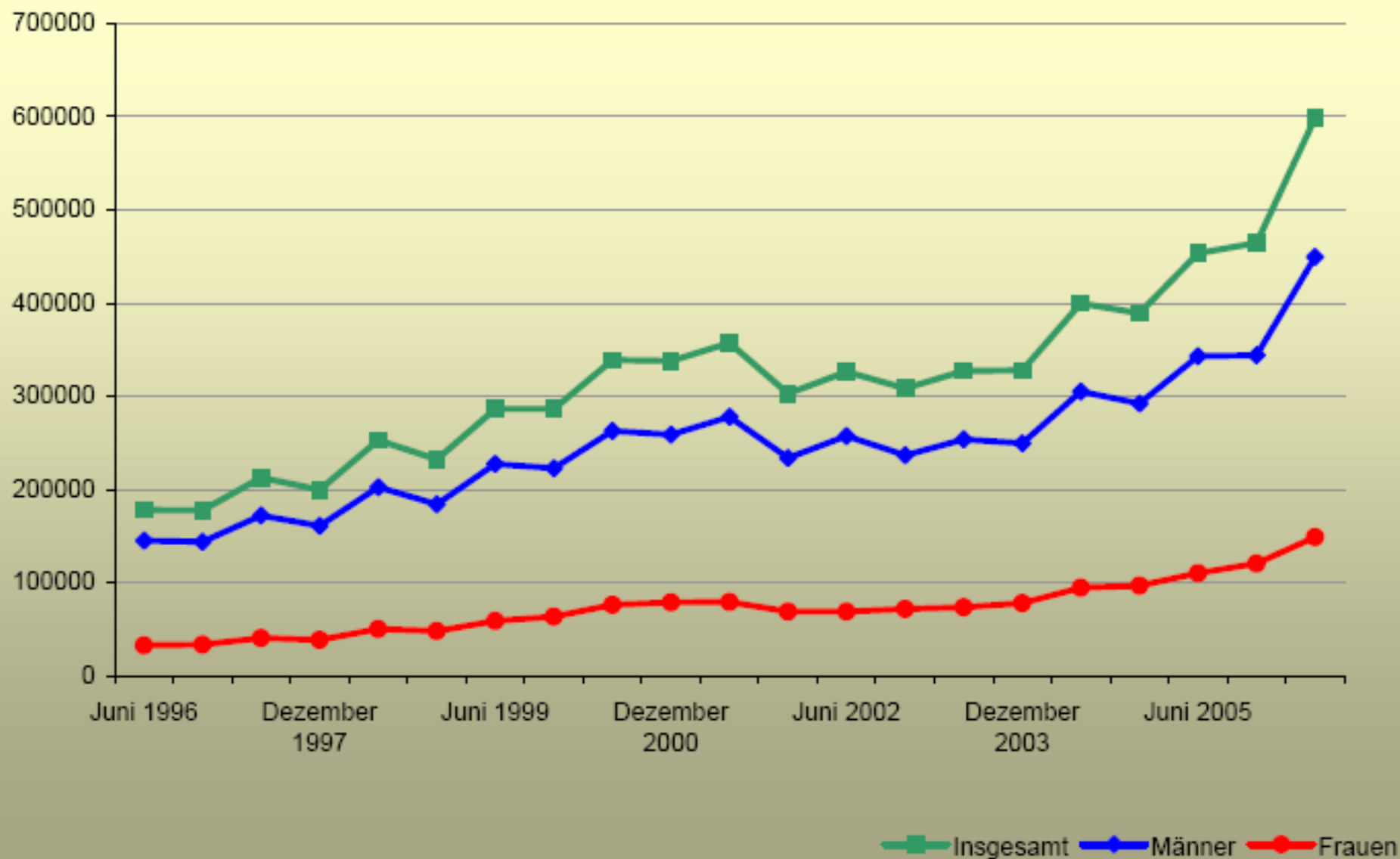


Personen zum Juni des jeweiligen Jahres (Quelle: BA, IW Consult)

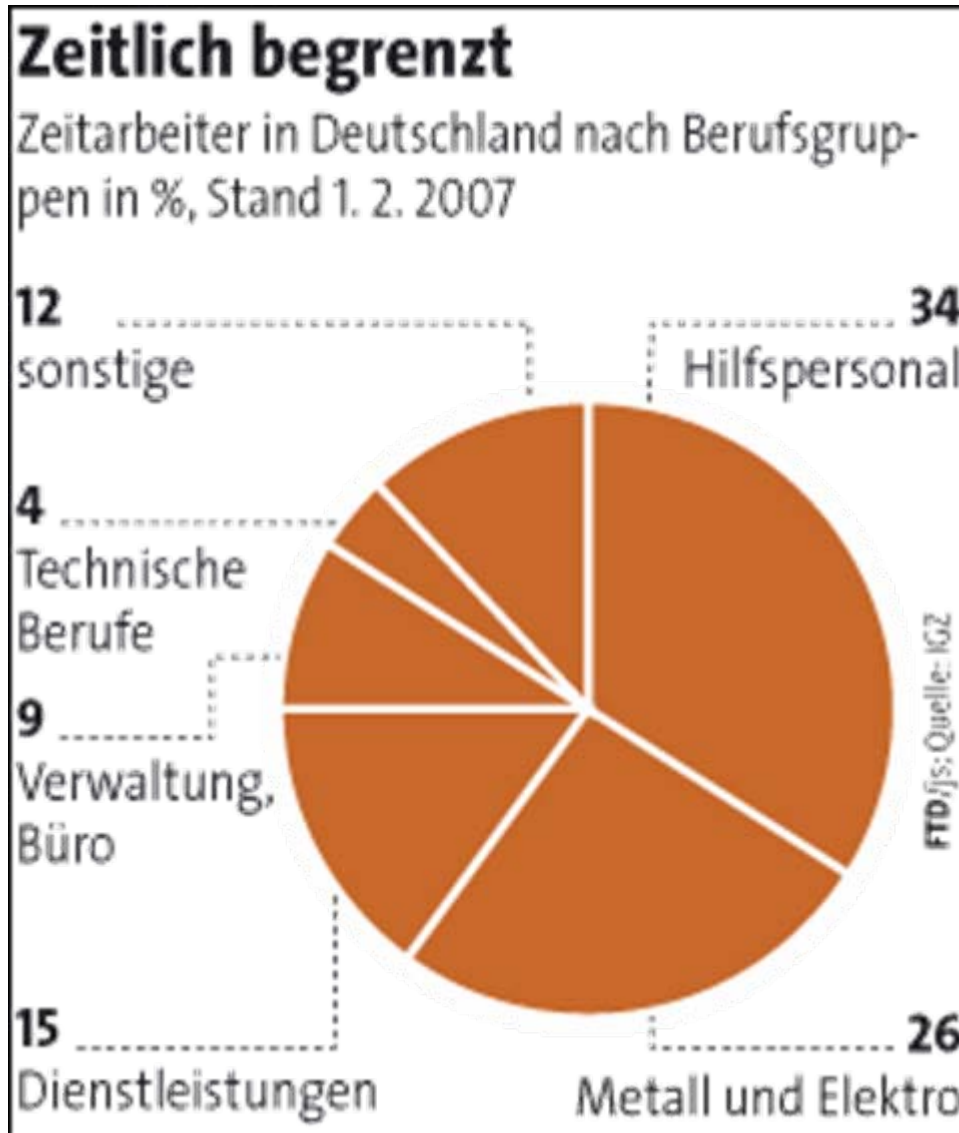
Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts

In Kraft getreten	Wichtigste Änderungen	Erwarteter Effekt auf die Verweildauer
ab 1.1.1982	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe	-
ab 1.5.1985	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate (befristet bis 31.12.1989; Verlängerung der Regelung bis 31.12.1995)	positiv
ab 1.1.1994	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate (befristet bis 31.12.2000), • Aufhebung des Synchronisationsverbots für von der BA zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose 	positiv
ab 1.4.1997	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate • Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih, • Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund, • Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeiternehmer 	negativ
ab 1.1.2002	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate, • Gleichbehandlungsgrundsatz nach 12 Monaten 	kein Effekt
ab 1.1.2003	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots, und der Überlassungshöchstdauer, • Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe, • Gleichbehandlungsgrundsatz sofern keine abweichenden Tarifvereinbarungen 	negativ

Bestand an überlassenen Leiharbeitnehmern 1996 bis 2006 (jeweils Juni und Dezember)



Zusammensetzung der Zeitarbeit



Quelle: FTD 27.09.2007

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Adecco startet gut ins 2007(Pressemitteilung, Quelle Adecco)

Operative Gewinnmarge im 1. Quartal 2007 um 60 Basispunkte auf 3,8% verbessert
HIGHLIGHTS im 1. Quartal 2007 (1. Quartal 2007 vs. 1. Quartal 2006)

- **Umsatz um 7% auf EUR 5.0 Mia. erhöht**
- **Bruttomarge um 40 Basispunkte auf 17,8% verbessert**
- **Betriebsgewinn um 28% auf EUR 190 Mio. gesteigert (21% organisch)**
- **Operative Marge um 60 Basispunkte auf 3,8% verbessert**
- **Reingewinn von EUR 133 Mio., eine Zunahme von 33%**

Chésereux, 8. Mai 2007: Die Adecco-Gruppe, weltweit führende Anbieterin von Human Resources-Lösungen, publiziert heute die Ergebnisse für das **1. Quartal 2007**. **Der Reingewinn konnte um 33% auf EUR 133 Mio. gesteigert werden**, gegenüber EUR 100 Mio. im Quartalsvergleich des Vorjahres. Der Umsatz erhöhte sich um 7% von EUR 4.7 Mia. im 1. Quartal 2006 auf EUR 5.0 Mia. im Berichtsquartal.

Dieter Scheiff, Chief Executive Officer (CEO) der Adecco-Gruppe erklärte: "Ich freue mich sehr, dass wir mit einem guten Ergebnis in das Geschäftsjahr 2007 starten können. Insbesondere in Europa verzeichnen wir ein weiterhin gesundes organisches Wachstum. Zudem konnten wir Aufgrund einer höheren Bruttomarge und besserer Kosteneffizienz die operative Gewinnmarge um 60 Basispunkte auf 3,8% verbessern."

"Bezüglich Adeccos Gewinnaussichten bleiben wir zuversichtlich. Der Branchenausblick ist unverändert günstig – die starke Nachfrage in Europa und Asien vermag die schwächere Marktentwicklung in den USA auszugleichen. Erste Erfolge unseres wertorientierten Führungsansatzes, vor allem in Frankreich, belegen, dass die gewählte Strategie die richtige ist. Folglich bestätigen wir unsere Ziele, nämlich den Umsatz jährlich um 7 bis 9% zu erhöhen und die operative Marge auf über 5% und die Kapitalrendite (ROCE) auf über 25% bis ins Jahr 2009 zu steigern."

Jobmotor Zeitarbeit (Pressemitteilung, Quelle: Randstad)

Randstad im 1. Quartal erneut mit kräftigem Umsatzwachstum

Eschborn, 25. April 2007 – Der Marktführer in Sachen Personaldienstleistungen verzeichnet auch im 1. Quartal 2007 eine deutliche Umsatzsteigerung: im Vergleich zum 1. Quartal des Vorjahres wurde der Umsatz um 40 Prozent auf 362 Millionen Euro (2006: 258,4 Millionen Euro) gesteigert.

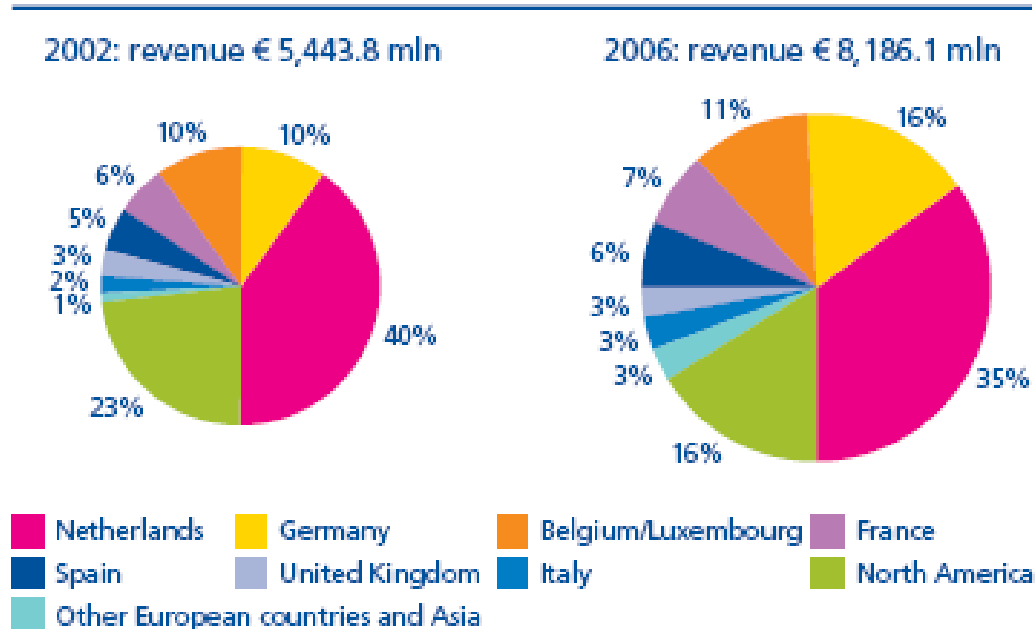
„Mit dem vorgelegten Ergebnis bauen wir unsere Marktführerschaft weiter aus. Die Zahlen zeigen, dass wir auch in 2007 optimistisch nach vorne schauen können“,

so Eckard Gatzke, Vorsitzender der Geschäftsleitung von Randstad Deutschland.

Die weltweit tätige Randstad Holding nv konnte mit ihren weltweit rund 320.000 Mitarbeitern den Umsatz zum Ende des ersten Quartals 2007

um 16 Prozent gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres auf über 2.1 Milliarden Euro erhöhen.

Revenue split by geographical area



	Total of employees	% Employees with temporary contract	Number of employees with temporary contract	Number of agency workers a day	Penetration rate	% of Flexmarket
----- European Confederation of Private Employment Agencies	Eurostat	Eurostat	Eurociett calculation	Eurociett	Eurociett	Eurociett calculation
Definition	Total of persons who work for a public or private employer and who receive compensation in the form of wages, salaries, fees, gratuities, payment by results of payment in kind.	Are those who declare themselves as having a fixed term employment contract or a job which will terminate if certain objective criteria are met, such as completion of an assignment or return of the employee who was temporarily replaced as a percentage of the total of employees.	Are those who declare themselves as having a fixed term employment contract or a job which will terminate if certain objective criteria are met, such as completion of an assignment or return of the employee who was temporarily replaced.	Number of agency workers (full-time equivalent (FTE) basis) employed through all agencies on a daily average.	Number of agency workers on a daily average (FTE) as a percentage of the total of employees based on a calculation provided by Eurociett members.	Number of agency workers as a percentage of the employees with a temp contract.
Austria	3.317.000	9,1%	301.800	46.679	1,44%	15,5%
Belgium	3.590.300	8,9%	319.500	81.105	2,29%	25,4%
Czech Republic	4.000.800	8,6%	344.000	not available	not available	not available
Denmark	2.507.300	9,8%	245.700	16.000	0,7%	6,5%
Finland	2.097.000	16,5%	346.000	16.500	1,2%	4,8%
France	21.867.800	13,3%	2.908.400	585.687	2,1%	20,1%
Germany	31.857.300	14,2%	4.523.700	343.053	1%	7,6%
Greece	2.778.500	11,8%	327.900	3.503	0,1%	1,1%
Hungary	3.367.500	7,0%	235.700	52.684	1,35%	22,4%
Ireland	1.619.300	3,7%	59.900	25.000	1,25%	41,7%
Italy	16.533.800	12,3%	2.033.700	157.000	0,64%	7,7%
Luxembourg	178.000	5,3%	9.400	4.200	1,34%	44,7%
Netherlands	7.104.800	15,5%	1.101.200	168.000	2,6%	15,3%
Norway	2.109.500	9,5%	200.400	23.000	1%	11,5%
Poland	10.480.500	25,7%	2.693.500	41.200	0,3%	1,5%
Portugal	3.813.500	19,5%	743.600	75.000	1,5%	10,1%
Spain	15.502.000	33,3%	5.162.200	150.000	0,9%	2,9%
Sweden	3.868.800	16,0%	619.000	37.000	1%	6,0%
Switzerland	3.336.000	12,8%	427.000	50.914	1,6%	11,9%
United Kingdom	24.467.300	5,7%	1.394.600	1.200.000	5%	86,0%
Total Eurociett	164.397.000		23.997.200	3.076.525		12,8%

Zeitarbeit für ein Viertel der neuen Stellen verantwortlich

Wie der Chef der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise, bei der Vorlage des neuen Monatsberichts sagte, sind von Januar 2006 bis zu diesem Januar nach Zählung der Behörde 624.000 sozialversicherungspflichtige Stellen neu entstanden. Etwa jede vierte davon, also mehr als 150.000 Jobs, gehe auf Zeitarbeitsfirmen zurück. Mit 13.128 im vergangenen Jahr neu eingestellten Mitarbeitern feiert sich Branchenprimus Randstad selbst als "der größte Arbeitsplatzbeschaffer Deutschlands".

Zeitarbeit für ein Viertel der neuen Stellen verantwortlich

Neueinstellungen in Deutschland

Unternehmen	Anzahl	Jahr	Branche
Adecco	16000	2007	Zeitarbeit
Randstad	7000	2007	Zeitarbeit
Manpower	5300	2007	Zeitarbeit
Q-Cells	3700	2010	Solartechnik
Deutsche Lufthansa	3000	2007	Fluggesellschaft
McDonald's	2500	2007	Gastronomie
Deutsche Bank	2000	2007	Bank
AWD	1900	2008	Finanzdienstleistung
Bausparkasse Schwäbisch-Hall	1500	2012	Bausparkasse
Price Waterhouse Coopers	1500	2007	Wirtschaftsprüfung/Beratung

Ankündigung von mehr als 200 Neueinstellungen in den ersten neun Monaten 2007, Stand 28.09.2007, Quelle: F.A.Z. 09.10.2007

These 2

- Im Segment der Intensivnutzer zeichnet sich ein Funktionswandel von Leiharbeit ab. 2004 hatten rund 40 % der relevanten Einsatzbetriebe mit mehr als 10 Beschäftigten Leiharbeiteranteile von mindestens 10 %. Bei größeren Betrieben (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10 % der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz. Hier spielt Leiharbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln. In vielen Regionen gibt es Vorreiterbetriebe, in denen Leiharbeiter Kernfunktionen übernehmen. Im BMW-Werk-Leipzig z. B. liegt der Leiharbeiteranteil bei 30 %; ihr Einsatz erstreckt sich über alle Bereiche vom Band bis zum Büro. Entscheidend ist, dass der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in keinem dieser Bereich realisiert ist.

Funktionswandel von Zeitarbeit

1
|
2
|
3
|
4
|
5
|
6
|
7
|
8
|
9
|
10
|
11

	Typ I Ad Hoc Einsatz	Typ II Flexibilitätspuffer	Typ III Vernetzung
Einsatz	Kurzfristig-temporär LA zur Abdeckung von Produktionsschwankungen und Personalausfall	Permanent LA als integraler Bestandteil der flexiblen Randbelegschaft	Permanent LA als integraler Bestandteil der Gesamtbelegschaft
Ziel		Numerische Flexibilität und Kostensenkung in den Randbereichen der Organisation Funktionale Flexibilität und Beschäftigungsstabilität in den Kernbereichen	Flexibilität (numerisch + funktional) und Kostensenkung in der gesamten Organisation (Kern- und Randbereich)
Leiharbeitsquote	< 10 %	> 10 %	> 10 %
Kontrolle und Steuerung der Leiharbeiter	Entleihbetrieb	Entleihbetrieb	Verleiher übernimmt Kontroll- und Steuerungsfunktion im Entleihbetrieb (<i>On Site Management</i>)
Verhältnis Stamm- / Randbelegschaft	Punktuell Statussegmentierung	Dualismus Statussegmentierung + Tätigkeitssegmentierung	Dualität Statussegmentierung ohne Tätigkeitssegmentierung

These 3

- Bei den Intensivnutzern sind Lohnkostensenkung und Tarifierunterwanderung, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung die Hauptmotive für den Einsatz von Leiharbeitern. In mehr als einem Viertel der Nutzerbetriebe verdrängt Leiharbeitung reguläre Beschäftigung. Optimistische Annahmen über die beschäftigungsfördernde Wirkung von Leiharbeit bestätigen sich nicht; stattdessen muss davon ausgegangen werden, dass Leiharbeit zumindest in Teilbereichen ein enormes Armuts- und Abstiegsrisiko birgt.

Arbeitsmarkteffekte

- Innerbetrieblicher Klebeeffekt: 15 % der Leiharbeiter in 25 % der Entleihbetriebe (2003)
- Substitution: 25 % der Betriebe
- Substitution vor allem industrielle Großbetriebe, mit Betriebsrat und Tarifvertrag, Exportorientierung

Das Zonenmodell

(Des-)Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration

1. *Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)*

2. *Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)*

3. *Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)*

4. *Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)*

Zone der Prekarität

5. *Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)*

6. *Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)*

7. *Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)*

Zone der Entkoppelung

8. *Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)*

9. *Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)*

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

These 4

- Leiharbeiter erfüllen in den Betrieben ungewollt eine Disziplinierungsfunktion. Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammbeslegschaft kaum akzeptiert würden.

These 5

- Leiharbeit oder Zeitarbeit ist überwiegend eine prekäre Beschäftigungsform, weil sie nicht dauerhaft oberhalb eines kulturellen Minimums Existenz sichernd ist und geringere gesellschaftliche Anerkennung sowie verminderte Partizipationschancen bedeutet.

Handlungsfelder

- Haltelinien “nach unten”: An einem gesetzlichen Mindestlohn führt im Grunde kein Weg vorbei.
- Selbstorganisation fördern: Gewerkschaften müssen die Interessen prekär Beschäftigter besser repräsentieren, gezieltes Organizing ist möglich.

1
|
2
|
3
|
4
|
5
|
6
|
7
|
8
|
9
|
10
|
11

Handlungsfelder

- Betriebliche Interessenvertreter sensibilisieren, über Rechte aufklären.
- Dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Nachdruck verleihen (Kampagnenorientierung).
- Organisationskonkurrenzen vermeiden.
- Flexibilitätsprämien aushandeln.
- ALG-II-Regelungen, „Hartz IV“ überprüfen.

1
|
2
|
3
|
4
|
5
|
6
|
7
|
8
|
9
|
10
|
11

Handlungsfelder

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung intensivieren; sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind besser als „Ein-Euro-Jobs“.
- Wichtig ist eine „Politik des Respekts“, die mit der Diskriminierung und Stigmatisierung bricht.
- Grundsätzliche Weichenstellung für einen inklusiven, demokratischen Sozialstaat, der auch der sozialen Mitte nützt.