

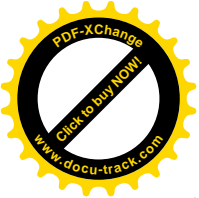


**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

heute möchte ich Ihnen die Ergebnisse einer Studie zum Funktionswandel von Leiharbeit vorstellen. Die Studie basiert auf Forschungen, die wir überwiegend, aber nicht ausschließlich in der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt haben.

Empirische Basis sind zwölf Betriebsfälle (sechs betriebliche Intensivfallstudien sowie zusätzlich sechs betriebliche Kurzrecherchen). Insgesamt haben wir 83 halbstrukturierte Interviews geführt. Befragt wurden neben Leiharbeitern, Stammbeschäftigten, Mitgliedern von Geschäftsführungen und Interessenvertretungen auch Experten aus Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall. Die Untersuchungen haben überwiegend in den Jahren 2007 und 2008 stattgefunden. Im Zuge von Nacherhebungen haben wir in einem Großteil der Betriebe verfolgen können, was während der Krise aus den Leiharbeitern geworden ist.

Ich möchte betonen, dass es sich um eine explorative, auf qualitativen Methoden beruhende Untersuchung handelt. D. h. repräsentative, quantifizierende Aussagen über Entwicklungstrends in der Leiharbeit sind nicht möglich. Dafür kommen wir mit unseren Methoden sehr nah an die Erfahrungswelt von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten heran. Das ist in der Regel nicht ganz einfach. Wir wissen, dass andere Forschergruppen größte Schwierigkeiten hatten und haben, über-

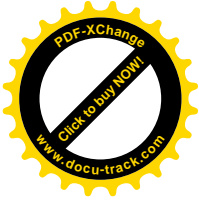


haupt Betriebszugänge zu bekommen. Dass Forscher die Leiharbeiter face to face und im Arbeitskontext befragen können, dürfte eine absolute Ausnahme sein.

Unsere Studie untersucht Leiharbeit nicht in der ganzen Breite der Nutzungsformen. Uns geht es vielmehr darum, das Augenmerk auf einen schleichenden Funktionswandel von Leiharbeit zu richten. In diesem Zusammenhang sind wir von zwei zentralen Annahmen ausgegangen:

- (1) In der Metall- und Elektroindustrie, aber nicht nur dort, gewinnt eine Nutzungsform von Leiharbeit an Bedeutung, die wir als „strategisch“ klassifizieren.
- (2) Die strategische Nutzung von Leiharbeit verstärkt eine Problematik, die wir – im Anschluss an Arbeiten französischer Soziologen – als Trend zur Produktion gefügiger Arbeitnehmer bezeichnen.

Um diese Annahmen zu überprüfen, haben wir ein mehrstufiges, „trichterförmiges“ Verfahren gewählt. Zunächst haben wir auf der Basis von Kurzrecherchen (Gespräche mit Geschäftsführungen und Betriebsräten) eine größere Bandbreite von Betriebsfällen und Nutzungsformen untersucht, um anschließend die Betriebe auszuwählen, in denen wir einen Übergang zu strategischer Nutzung vermuten konnten.



Die zentralen Ergebnisse unserer Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen.

*(1) Leiharbeit unterliegt in stilbildenden Betrieben tatsächlich einem Funktionswandel von konventioneller hin zur strategischen Nutzung.*

Strategische Nutzung meint, dass Leiharbeiter bei laufender Produktion über längere Zeiträume hinweg zu einem festen Bestandteil der Belegschaft werden. Im Falle der strategischen Nutzung stellen die Leiharbeiter keine Randbelegschaft dar. Leiharbeiter und Stammbeschäftigte verrichten häufig identische Tätigkeiten – allerdings zu unterschiedlichen Konditionen. Vor allem dort, wo die Produktion nach den Prinzipien eines flexibilisierten Taylorismus gestaltet wird, lässt sich Leiharbeit vergleichsweise einfach nutzen, da hier, relativ unabhängig von den formalen Qualifikationsanforderungen, die Bedeutung des Erfahrungswissens der Beschäftigten sinkt. Allerdings beschränkt sich der Einsatz von Leiharbeitskräften keineswegs auf einfache Produktionsarbeit. Ein Kennzeichen der strategischen Nutzung ist gerade, dass mehr oder minder alle Statusgruppen vom Montagearbeiter über die Sekretärin bis hin zum Ingenieur betroffen sein können.

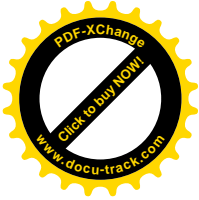
*(2) Ein Hauptmotiv für die strategische Nutzung ist, eine Beschäftigungsflexibilität für die nutzenden Unternehmen herzustellen, die den Kündigungsschutz für Teile der Belegschaft faktisch aushebelt.*



Da Leiharbeiter bei strategischer Nutzung betriebliche Kernfunktionen übernehmen, ergeben sich zwangsläufig Konsequenzen für die betriebliche „Normalbeschäftigung“. Die Einsatzbetriebe hebeln mit der Leiharbeit für einen Teil der Belegschaft den gesetzlichen Kündigungsschutz aus. Leiharbeiter können – ohne Verhandlungen mit der Interessenvertretung und ohne Sozialpläne – kurzfristig entlassen werden. Die Betriebe übertragen einen Teil des Marktrisikos direkt auf die Leiharbeiter. Gerade in der aktuellen Krise zeigt sich, dass selbst der feste Arbeitsvertrag beim Verleiher so gut wie keine Beschäftigungssicherheit bietet.

*(3) Die strategische Nutzung von Leiharbeit hängt eng mit kapitalmarktorientierten Formen der Unternehmenssteuerung zusammen.*

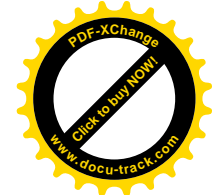
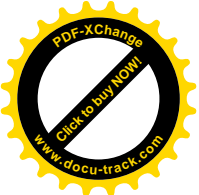
Entsprechende Steuerungsformen erweisen sich als Transfermechanismen, um unternehmerische Risiken auf Teile der Belegschaft und nicht zuletzt auf die Leiharbeiter zu übertragen. Zu den Charakteristika kapitalmarktorientierter Steuerungsformen gehört, dass sie Rendite und/oder Gewinn in gewisser Weise von der realen ökonomischen Leistungsfähigkeit abkoppeln und sie stattdessen als Planziele allen betrieblichen Aktivitäten voranstellen. Im Ergebnis wird die Beschäftigung zu einer Randbedingung, zu einer flexiblen Größe, die vor allem das Erreichen der Gewinnziele garantieren soll. Sie wird zu einer Art „Sicherheitsnetz“ für die Kapitalrendite oder die Profitabilität. Leiharbeiter kommen nicht mehr nur reaktiv zum Einsatz, um kurzfristige Nachfrage- und Personalschwankungen auszugleichen, viel-



mehr dienen sie einer „Externalisierung“ des unternehmerischen Risikos. Nicht die Beschäftigung, sondern die Kapitalrendite oder die Profitabilität soll vor Marktschwankungen geschützt werden.

*(4) Die strategische Nutzung der Leiharbeit radikalisiert ein Disziplinarregime, das für unterschiedliche Formen prekärer Beschäftigung charakteristisch ist.*

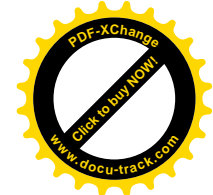
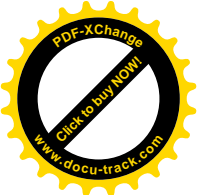
Leiharbeiter stehen unter einem permanenten Druck, sich beweisen zu müssen, ohne dass sie auf Leistungsgerechtigkeit hoffen können. Zwar bringt die strategische Nutzung für die Leiharbeiter im Vergleich mit den etablierten Nutzungsstrategien die Vorteile einer längeren Betriebszugehörigkeit und die Chance einer besseren Einbindung in die Belegschaftsstrukturen mit sich. Dennoch bleibt die temporäre Arbeit aufgrund der materiellen Benachteiligung und der strukturellen Unsicherheit überwiegend eine prekäre Beschäftigungsform. Die Hoffnung auf Übernahme und die Angst vor Aussteuerung diszipliniert die Leiharbeiter. Erhöhte Leistungsbereitschaft, die Akzeptanz schlechterer Arbeitsbedingungen sowie geringere Partizipationsmöglichkeiten im Betrieb sind die Folge. Auch wenn immer wieder einzelne Leiharbeiter übernommen werden, gilt für das Gros der Leiharbeiter, dass es so gut wie keine Aufstiegsmobilität gibt. Die strategische Nutzung verstärkt aber auch den Druck auf die Stammbeschaften. Zunächst symbolisieren die Leiharbeiter für die Stammkräfte die latent vorhandene Abstiegsdrohung. In den Leiharbeitern, die nur wenige oder keine Chance besitzen, direkt in ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis



zurückzukehren, sehen sie eine latente Bedrohung ihrer eigenen Zukunft. Vor diesem Hintergrund erscheint die Festanstellung als verteidigungswürdiges Privileg. Dadurch, dass Stammkräfte und Leiharbeiter die gleichen Tätigkeiten verrichten, wird auch in den Kernbereichen der Produktion strukturell ein Reservearmeemechanismus verankert. Die Anwesenheit von Leiharbeitern, die für die gleichen Tätigkeiten eingesetzt werden, führt auch langjährigen Beschäftigten ihre Ersetzbarkeit vor Augen. Beide Belegschaftsgruppen können unmittelbar in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt werden

*(5) Das Disziplinarregime der strategischen Nutzung von Leiharbeit wirkt sich in problematischer Weise auf die betriebliche Mitbestimmung aus.*

Die strategische Nutzung erhöht die Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung, ohne die Ressourcenausstattung und Partizipationsmöglichkeiten adäquat auszuweiten. Das Prinzip „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ wird ausgehebelt. Auf der einen Seite wachsen die Aufgaben der Interessenvertretungen und werden komplexer. Anforderungen an das Wissen über tarifliche Regelungen und Richtlinien, aber auch der Aufwand, der betrieben werden muss, um unterschiedliche Statusgruppen im Betrieb zu integrieren, nehmen erheblich zu. Gleichzeitig werden die Ressourcen der Interessenvertretungen strukturell beschnitten, da die Leiharbeiter bei der Feststellung der Größe und der Freistellungen der Interessenvertretungen gesetzlich nicht berücksichtigt werden.



Wie unsere Studie auch zeigt, lässt sich (6) der disziplinarische Druck, der von Leiharbeit ausgeht, durch eine solidarische Interessenpolitik zumindest abfedern. In diesem Zusammenhang ist (7) bedeutsam, dass Leiharbeiter – wie auch die Besserstellungskampagne der IG Metall belegt – prinzipiell gewerkschaftlich ansprechbar und organisierbar sind. Mit der Organisierung erwachsen (8) aber auch neue Anforderungen an die Gewerkschaften – etwa dann, wenn den Leiharbeitern in Krisenzeiten Entlassungen drohen.

Damit komme ich zum Schluss. Wir erwarten, dass es nach der beschäftigungspolitischen Flaute, die die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise verursacht hat, zu einer weiteren Ausbreitung der strategischen Nutzung von Leiharbeit kommen kann. Aus diesem Grund, das ist eine zentrale Botschaft unserer Untersuchung, muss *jetzt* eine Debatte darüber geführt werden, wie ökonomischen Flexibilitätsanforderungen in Zukunft *sinnvoll* und *nachhaltig* entsprochen werden kann, ohne die Prekarisierung der Arbeitswelt weiter zu forcieren. In diesen Kontext gehört auch die Beantwortung der Frage, wie künftig mit der Leiharbeit umgegangen werden soll – eine Frage, die sich nicht nur an die Gewerkschaften und die Zeitarbeitsverbände, sondern auch an die Politik richtet.