

menden Ergebnisse – eine Regelungslücke. Die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben sind dazu gezwungen, sich in dieses neue Themenfeld einzuarbeiten und (trotz fehlender, rechtlicher Möglichkeiten) Handlungsstrategien zu entwickeln (Hertwig et al. 2016; Koch 2012; Siebenhüter 2013). Diskutiert wird in diesem Kontext auch, ob mit dem Ende des – hinsichtlich der Belegschaften – einheitlichen „Normalbetriebs“ und dem gleichzeitigen Aufkommen von Betriebskonglomeraten, bei denen die einzelnen Betriebe unterschiedlichen Unternehmungen und Branchen angehören, das Ende des dualen Systems industrieller Beziehungen eingeläutet ist, weil sowohl Betriebsratszuständigkeiten, als auch Tarifbindungen prekär werden (Hertwig et al. 2016; Sydow/Wirth 1999).

Der Themenkomplex „Leiharbeit, Werkverträge und betriebliche Mitbestimmung“ fand seither vorwiegend aus der Perspektive der Betriebsräte und Gewerkschaften (d.h. expertenorientiert) und im Hinblick auf deren Umgang mit der zunehmenden Fragmentierung der Belegschaften Berücksichtigung. Wenig Beachtung fand bislang der Blickwinkel der Beschäftigten selber, die sich ebenfalls neuen Konstellationen und Anforderungen gegenübersehen. Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen arbeiten als externe Beschäftigungskräfte in einem „fremden“ Betrieb und sehen sich daher mit zwei Mitbestimmungsarenen konfrontiert: In ihrem jeweiligen Entsendebetrieb sind sie – sofern dort ein Betriebsratsgremium vorhanden ist – rein rechtlich in die betriebliche Mitbestimmung integriert, allerdings räumlich von dieser entfernt. Im Einsatzbetrieb hingegen sind Leiharbeitnehmer/-innen zwar theoretisch in die betriebliche Mitbestimmung integriert und verfügen somit über ein „doppeltes Wahlrecht“ (Wassermann/Rudolph 2005: 156 f.), können aber nur eingeschränkt daran teilnehmen: Das aktive Wahlrecht haben sie erst nach drei Monaten; zudem können sie nicht selber für den Betriebsrat kandidieren. Werkvertragsarbeitnehmer/-innen hingegen sind im Einsatzbetrieb vollständig von der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen. Brinkmann/Nachtwey (2014: 96) kommen daher zu dem Schluss: „Der Finalbetrieb verliert damit seine Funktion als rechte- und gleichheitsabsichernde Institution für die prekär Beschäftigten.“

Wie aber beurteilen die Beschäftigten selber diese „prekäre Demokratie“ (ebd.)? Der Grad der Teilhabe an betrieblicher Mitbestimmung ist auch aus dem Blickwinkel der Beschäftigten als eine Dimension von Prekarität zu sehen (Brinkmann et al. 2006: 18; Promberger 2012: 225), wenn die Beteiligungsmöglichkeiten von denen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses negativ abweichen. Eine wissenschaftliche Untersuchung der Perspektive der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen sowie ihres tatsächlichen Umgangs mit ihrer betrieblichen Mitbestimmungssituation ist bislang nicht erfolgt. Damit fehlt ein entscheidendes Puzzlestück innerhalb des genannten Forschungsgebiets der betrieblichen Mitbestimmung bei Leih- und Werkvertragsarbeit, denn die Be-

schäftigten sind ebenso wie die Betriebsräte und Geschäftsführungen Teil der betrieblichen Arbeitsbeziehungen (Wilkesmann et al. 2011a: 206). Sie sind an der Gestaltung der Regulierung von Arbeit „[a]ls politische Wahlbürger, als potenzielle Mitglieder oder Nicht-Mitglieder von gewerkschaftlichen Organisationen, als Teil eines betrieblichen Sozialgefüges“ (Holtrup 2008: 161) durchaus beteiligt. Eine Betrachtung des Systems der betrieblichen Mitbestimmung aus der Beschäftigtenperspektive ist in Konsequenz notwendig, um den Wandel der Arbeitswelt und mögliche Auswirkungen für Beschäftigte, aber auch für die (betrieblichen) Interessenvertretungen ganzheitlich zu eruieren.

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel und Gegenstand der vorliegenden Studie, die betriebliche Mitbestimmung bei Leih- und Werkvertragsarbeit aus der Perspektive der betroffenen Beschäftigten zu beleuchten. Die Befassung mit diesen Aspekten führt zu einer Forschungsfrage, die leitend für das Vorgehen der gesamten Studie ist:

Inwiefern bewerten Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen ihre betriebliche Mitbestimmungssituation subjektiv als prekär und wie gehen sie mit der Koexistenz zweier Arenen der betrieblichen Mitbestimmung im Einsatz- und Entsendebetrieb um?

Damit sind die folgenden Fragenkomplexe verbunden:

- Wie werden die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten im jeweiligen Einsatz- bzw. Entsendebetrieb von den Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen wahrgenommen und beurteilt?
- Welche Handlungskonsequenzen für den jeweiligen Umgang mit ihrer Mitbestimmungssituation ergeben sich für die Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen? Wird dabei jeweils eine Mitbestimmungsarena durch die Beschäftigten bevorzugt, und wenn ja, welche?
- Durch welche Bedingungen lassen sich die verschiedenen Bewertungen und Handlungen der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen erklären?

Neben Sekundärliteratur besteht die Datenbasis dieser Studie aus 30 qualitativen, problemzentrierten Interviews mit Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/-innen aus fünf Einsatzbetrieben der Metall- und Elektroindustrie. Diese wurden im Hinblick auf die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der individuellen Mitbestimmungssituation sowie auf die jeweilige Beteiligung innerhalb der beiden Mitbestimmungsarenen ausgewertet und durch die Erstellung von je einer Typologie pro Beschäftigungsform systematisiert. Ferner erfolgte eine Identifizierung relevanter Bewertungs- und Handlungsbedingungen, welche die Typen

begründen. Dieses Vorgehen ermöglicht, insbesondere jene Faktoren zu ermitteln, die mit den spezifischen Beschäftigungsbedingungen von Leih- und Werkvertragsarbeit zusammenhängen. Die vorliegende Studie bietet aufgrund der subjektorientierten Forschungsperspektive einerseits Einblicke in die Arbeits- und Mitbestimmungsrealität von Leih- und Werkvertragsarbeiter/-innen. Andererseits bieten die Ergebnisse Anknüpfungspunkte für die Diskussion um gesetzliche Reformbedarfe und die (künftigen) Handlungsspielräume der Akteure der betrieblichen Mitbestimmung.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt: Im zweiten Kapitel wird zunächst ein Überblick über die beiden Untersuchungsgruppen gegeben, indem die rechtlichen Definitionen und die quantitative Entwicklung von Leih- und Werkvertragsarbeit vor dem Hintergrund von De- und Re-Regulierung anhand von Sekundärliteratur erörtert wird. In Kapitel 3 wird der theoretische und empirische Forschungsstand zum Begriff der Prekarität dargestellt. Besondere Berücksichtigung finden dabei die bisherigen Erkenntnisse zu Leih- und Werkvertragsarbeit als potenziell prekäre Beschäftigungsformen. Nach der Identifizierung der Forschungslücke werden in Kapitel 4 die Forschungsfragen konkretisiert und handlungstheoretisch eingebettet. Daran schließt die Vorstellung des Forschungsdesigns und des konkreten methodischen Vorgehens an (Kapitel 5). In Kapitel 6 wird analysiert, wie das objektive Prekaritätspotenzial von Leih- und Werkvertragsarbeit in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung ausgestaltet ist. Dazu wird untersucht, welche Mitbestimmungsbedingungen und -möglichkeiten auf Basis gesetzlicher Regelungen für Leih- und Werkvertragsbeschäftigte im Vergleich zu Normalarbeitnehmer/-innen bestehen. Die empirische Studie schließt sich ab Kapitel 7 an: Die subjektiven Bewertungen sowie die Handlungen der Leih- und Werkvertragsarbeiter/-innen werden anhand von zwei Typologien systematisiert und anhand zentraler Bedingungen begründet (Kapitel 7 und 8). Im neunten Kapitel erfolgen eine Gegenüberstellung der beiden Beschäftigtentypologien und eine vergleichende Betrachtung der zugrundeliegenden Bedingungen. Schließlich werden in Kapitel 10 die zentralen Ergebnisse resümiert, diskutiert und abschließend – auch vor dem Hintergrund weiterer Forschungsperspektiven – betrachtet.

2 Die Untersuchungsgruppe der Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer/innen

In diesem Kapitel werden zunächst die rechtliche Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen sowie ihre gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen behandelt, um daran anschließend auf die quantitative Entwicklung und mögliche, zugrundeliegenden Faktoren einzugehen.²

2.1 Rechtliche Abgrenzung der Beschäftigungsformen Leih- und Werkvertragsarbeit

Sowohl Leih-, als auch Werkvertragsarbeit zeichnet sich – im Gegensatz zu Standardarbeitsverhältnissen – durch ‚Dreiecksarbeitsverhältnisse‘ aus, bei denen drei Akteure zentral sind:

Leiharbeit findet statt, wenn ein/e Arbeitnehmer/-in (Leiharbeitnehmer/-in) durch ein/e Arbeitgeber/-in (Leiharbeitsfirma) einem Dritten (Einsatz- bzw. Entleihbetrieb) für Arbeitseinsätze überlassen wird. Der/die Leiharbeitnehmer/-in steht also bei der Leiharbeitsfirma unter Vertrag, leistet die Arbeit jedoch im Entleihbetrieb (Deich 2009: 412 f.). Abbildung 1 verdeutlicht diese Akteursbeziehungen.

Die in dieser Forschungsarbeit behandelten *Werkverträge* hingegen beruhen auf einem Vertragsverhältnis zwischen einem/einer Auftraggeber/-in (Werkbesteller/-in) und einem/einer Auftragnehmer/-in (Werkvertragsunternehmen) über die Erstellung eines im Vertrag exakt festgelegten Werkes. Es wird ein konkreter Leistungserfolg vereinbart (Deich 2009: 412). In dieser Forschungsarbeit werden ausschließlich die sogenannten *Onsite-Werkverträge* betrachtet, bei denen der Werkvertragsabschluss zwischen zwei Unternehmen zustande kommt.³ Diese Werkverträge verfügen über vier Merkmale: Erstens erbringt das Werkvertragsunternehmen die Werkleistungen im Betrieb bzw. auf dem Betriebsgelände des Werkbestellers (d.h. im Einsatzbetrieb). Zweitens gehören die per Werkvertrag

2 Kapitel 2 stellt eine überarbeitete Fassung von Abschnitten meines Beitrages „Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge“ (Barlen 2014) dar.

3 Neben dieser Form von Werkverträgen existiert die Auslagerung von Tätigkeiten an natürliche Personen, die das Werk im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit erstellen (auch Freelancer oder Solo-Selbstständige genannt) (Koch 2012: 9 ff.).

vergebenen Leistungen zum Kernbereich der Wertschöpfung bzw. des Betriebszwecks des Werkbestellers. Drittens ist die Werkvertragsbeziehung auf Dauer angelegt. Viertens schließlich lässt das Werkvertragsunternehmen das vereinbarte Werk von den eigenen Angestellten verrichten (Hertwig et al. 2015a: 458). Diese Angestellten werden im Folgenden als *Werkvertragsarbeitnehmer/-innen* bezeichnet.

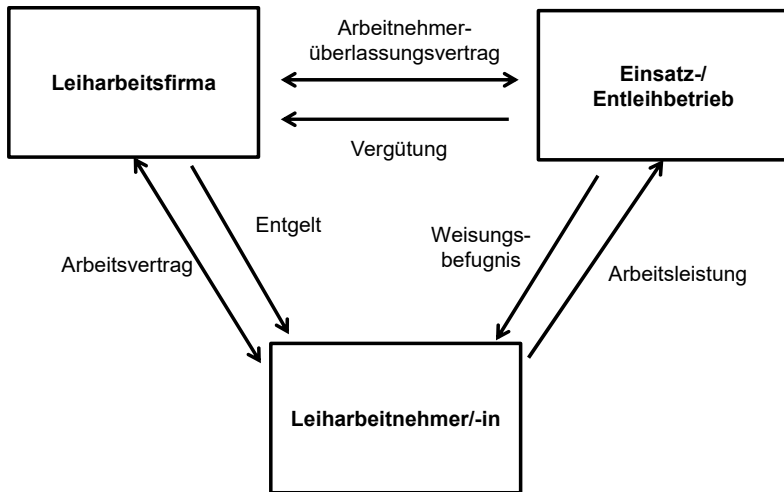


Abbildung 1: Akteursbeziehungen bei Leiharbeit

Quelle: Modifizierte Darstellung nach Crimmann et al. (2009: 5).

Werkvertragsarbeitnehmer/-innen sind im Grunde qua ihres Arbeitsvertrags reguläre Arbeitnehmer/-innen, unterscheiden sich von diesen aber aufgrund ihres Arbeitsortes im fremden Betrieb. Abbildung 2 stellt die Akteursbeziehungen bei Werkverträgen zwischen Unternehmen dar.