Hans Böckler Stiftung

Arbeitspapier 68

Gudrun Linne • Berthold Vogel

Leiharbeit und befristete Beschäftigung

Arbeitspapier 68

Leiharbeit und befristete Beschäftigung

Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?

Gudrun Linne/Berthold Vogel (Hrsg.)

Impressum

Herausgeber:
Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion: Gudrun Linne, Referat III der Abteilung Forschungsförderung
Telefon: (02 11) 77 78-194
Fax: (02 11) 77 78-283
E-Mail: Gudrun-Linne@boeckler.de
Best.-Nr.: 11068
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Juni 2003
€ 10,00

Inhalt

Gudrun Linne, Berthold Vogel
Einleitung **5**

Helmut Rudolph
Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit.
Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen" **9**

Michael Neugart
Zeitarbeit versus Normalarbeitsverhältnis:
Ergebnisse einer makroökonomischen Simulation **27**

Wilhelm Adamy, Karin Schulze Buschoff
Leiharbeit – zwischen Lohndumping und sozialorientierter Eingliederung **31**

Berthold Vogel
Leiharbeit und befristete Beschäftigung –
Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? **39**

Peter Noller
Gefährdungsbewusstsein: Erfahrungen und Verarbeitungsformen beruflich-sozialer
Gefährdung in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung **47**

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren **57**

Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung **59**

Einleitung

Gudrun Linne und Berthold Vogel

Es besteht kein Zweifel: In einer Volkswirtschaft, in der sich die Arbeitslosigkeit als Massenphänomen verfestigt hat und auf hohem Niveau weiterhin ansteigt, sind Maßnahmen dringendst erforderlich, die die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglichen. Damit gerät auch die Frage in den Blick, welche ergänzenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sinnvoll sind. Weiterhin steht zur Diskussion, ob sich bestehende Normen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen in beschäftigungspolitischer Perspektive als problematisch erweisen und unter Abwägung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Ziele wie auch in der Balance zwischen Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit modifiziert werden sollten.

Bereits seit Mitte der 1980er Jahre werden von den Arbeitgebern und ihren Verbänden wie auch in Teilen der (rechts)politischen Diskussion die rechtlichen Regelungen des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen, wie ihn das geltende Kündigungsschutzgesetz intendiert, für die zögerliche Einstellungsbereitschaft der Betriebe (mit)verantwortlich gemacht. Dieses Gesetz, so die Argumentation, erschwere es den Betrieben in gravierender Weise – oder verhindere sogar –, auf Schwankungen des Personalbedarfs mit der notwendigen Flexibilität reagieren zu können. Deswegen schlüge der Bestandsschutz letztlich auf die Einstellungspolitik der Betriebe zurück: Anstatt auf einen vorhandenen Personalbedarf mit Einstellungen zu reagieren, wichen Betriebe in eine flexible Arbeitszeitgestaltung, in Mehrarbeit oder in Beschäftigungsverhältnisse aus, die ohne rechtliche Regularien jederzeit beendet werden könnten. Schlussfolgerung dieser Argumentationskette ist, dass der Gedanke des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes Fehlwirkungen zeige und zu Einstellungshemmnissen führe.

Zwar fanden unmittelbare Eingriffe in das derart kritisierte *Kündigungsschutzgesetz* in der Vergangenheit noch nicht statt. Allerdings stehen sie jetzt auf der Tagesordnung des Gesetzgebers. Die mögliche Reichweite der aktuell vorgeschlagenen Änderungen des Kündigungsschutzrechtes reichen von einer Erhöhung des Schwellenwertes für den Geltungsbereich des Gesetzes bis hin zu einer vollständigen Veränderung seines Charakters, indem der Gedanke des Bestandsschutzes zu Gunsten von fixierten Abfindungsregelungen im Entlassungsfall aufgegeben werden soll.

Andere „Lockerungen" des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen sind bereits vorgenommen worden. So hat das 1985 neu verabschiedete Beschäftigungsförderungsgesetz die Möglichkeiten, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, ebenso erweitert wie es die Zulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung, kurz Leiharbeit genannt, ausgeweitet hat. Doch was Mitte der 1990er Jahre als Politik der „kontrollierten Liberalisierung" des Befristungs- und Leiharbeitsrechts begann, dynamisierte sich augenfällig. Befristungen und Leiharbeit wurden mehr und mehr zu Hoffnungsträgern der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Nachdem das Beschäftigungsförderungsgesetz und ergänzend das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das den Verleih von Arbeitskräften regelt, in den neunziger Jahren mehrfach modifiziert wurden, beschleunigen sich in jüngster Zeit die gesetzgeberischen Initiativen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Zu Beginn des Jahres 2001 trat das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft und ein Jahr später, im Januar 2002, das Job-AQTIV-Gesetz. Beide gesetzlichen Neuregelungen erweitern nochmals den Spielraum für flexible Beschäftigungsverhältnisse. Und das seit Jahresbeginn 2003 gültige „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" – Resultat der „Hartz-Kommission" – macht deutlich, dass befristete Arbeitsverhältnisse und speziell die Leiharbeit zur Schlüsselkategorie der Arbeitsmarktpolitik der Zukunft avancieren. Insbesondere mit der bundesweiten Einrichtung von sogenannten PersonalServiceAgenturen (PSA), die nach dem Modell der Leiharbeit funktionieren, verbindet sich die Hoffnung einer deutlichen Reduzierung der Arbeitslosigkeit.

Die rechtlich erweiterten Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen bzw. Leiharbeitskräfte einzusetzen, zeigten im Verlauf der 1990er Jahre erste Effekte: Die Zahl der Leiharbeitnehmer wuchs stetig und mit ihr auch die Zahl der Firmen, die Arbeitskräfte verleihen. Zwar ist das Ausmaß der Leiharbeit gesamtwirtschaftlich bis heute eine eher marginale Größe geblieben, jedoch ist die bisherige Zuwachsrate auffällig. Außerdem lassen Vergleichszahlen anderer europäischer Länder eine Fortsetzung des Wachstumstrends vermuten. Dagegen stagniert die Zahl der befristet Beschäftigten gesamtwirtschaftlich. Gleichwohl lassen sich auch hier relevante Ent-

wicklungen ausmachen: Die Wahrscheinlichkeit, bei Neueinstellungen einen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, trifft immer mehr Berufseinsteiger, Frauen eher als Männer, ist in den ostdeutschen Bundesländern deutlich häufiger als in den westlichen und differiert weiterhin nach Branchen. Selbst wenn damit noch nichts über die beschäftigungspolitischen Wirkungen von Befristungen und Leiharbeit gesagt ist, so wird doch erkennbar, dass beide Beschäftigungsformen mit zu der gegenwärtig feststellbaren Ausdifferenzierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitssituationen nach Branche, Region, Geschlecht und Qualifikation beitragen.

Die Kritiker einer weitergehenden Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen hielten der skizzierten rechtlichen Entwicklung von Beginn an entgegen, maßgebliche Ursache der hohen Arbeitslosigkeit seien keineswegs Inflexibilitäten des Arbeitsmarktes. Und folglich sei er auch nicht nachhaltig durch ein erweitertes Befristungs- und Leiharbeitsrecht zu stimulieren. Ein Mehr an befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit, so ihre Prognose, würde nicht zu den anvisierten Beschäftigungswirkungen führen. Möglicherweise sei sogar statt der versprochenen zusätzlichen Einstellungen eine Substitution regulärer Arbeitsverhältnisse durch prekäre und instabile Beschäftigungsformen zu erwarten, was letztlich einem negativen Beschäftigungseffekt gleich käme.

Angesichts der konträren Vermutungen über die arbeitsmarktpolitischen Folgen der Ausweitung von Befristungen und Leiharbeit, aber auch angesichts des Stellenwerts, der diesen Beschäftigungsformen in der Arbeitsmarktpolitik mittlerweile eingeräumt wird, ist es an der Zeit, sich ihrer tatsächlichen Wirkungen zu vergewissern. Denn zumindest für die Vergangenheit gilt, dass bisherige Gesetzesinitiativen für mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt vorangetrieben wurden, ohne die Wirksamkeit und das Wirkungsspektrum der Rechtsänderungen zu kennen. Verifizierbare Beobachtungen der Rechtswirklichkeit hinken den Initiativen des Gesetzgebers bislang hinterher und sind zum Teil auch nur schwer zu realisieren. Zwar leisten sowohl die rechtliche und arbeitsmarktpolitische Evaluationsforschung wie auch ökonometrische Analysen einen substanziellen Beitrag, um die Zusammenhänge von modifizierten Rechtsnormen und beschäftigungspolitischen Entwicklungen aufzuzeigen. Dennoch bleibt es schwierig, die kausalen Effekte rechtlicher Normen und ihrer Änderungen zweifelsfrei zu bestimmen. Die verbleibende Unsicherheit, wie Recht wirkt und was es bewirkt, ist aus soziologischer Sicht erklärlich. Denn schließlich basiert jedwede Verhaltensentscheidung, wie beispielsweise die für oder gegen Einstellungen, in der Regel auf einem komplexen Motivbündel, in das rechtliche, betriebliche, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und gegebenenfalls auch nicht rationale Erwägungen einfließen. Forschung kann sehr wohl die Komplexität solcher Sachverhalte aufzeigen. Sie kann jedoch nicht das jeweilige Gewicht der einzelnen Triebkräfte exakt bestimmen.

Um dennoch die Kluft zwischen Vermutungen, Behauptungen und dem Stand der Forschung so weit wie möglich zu verringern, hat die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen im Sommer 2002 eine Tagung durchgeführt, deren Ziel es war, einen Einblick in neuere wissenschaftliche Befunde zu Leiharbeit und Befristungen zu geben. Das große und nachhaltige Interesse an den Ergebnissen und Referaten dieser Arbeitstagung hat uns veranlasst, die Vorträge im (späten) Nachhinein noch zu publizieren.

Anstoß und Grundlage der Arbeitstagung war die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung „Zwischen Integration und Ausschluss: Formen, Determinanten und Folgen beruflich-sozialer Gefährdung", die am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen durchgeführt wurde. Dieses Forschungsprojekt zielt auf der einen Seite darauf ab, in Ergänzung zu den beschäftigungspolitischen Diskursen die Aufmerksamkeit der Forschung und der politischen Akteure auf die *sozialen Differenzierungs- und Strukturierungswirkungen* von Befristungen und Leiharbeit zu richten; auf der anderen Seite geht es dem Projekt darum, mit Hilfe offener, qualitativer Interviews mit befristet Beschäftigten und Leiharbeitern deren berufliche und soziale Situation zu erfassen, deren erwerbsbiografische Wege in diese Beschäftigungsverhältnisse nachzuzeichnen, und deren betriebliche Erfahrungen und Arbeitsmarktperspektiven zu thematisieren. Untersucht wird mithin die gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch gleichermaßen relevante Frage, ob Leiharbeit und befristete Beschäftigung als flexible Formen des Erwerbstätigseins eine integrierende Brückenfunktion für das Beschäftigungssystem erfüllen, oder ob sie soziale Ausgrenzungen und berufliche Abstiegsprozesse fördern bzw. beschleunigen. Die Untersuchung argumentiert dabei auf der Basis von empirischen Fallstudien in einer ausgewählten Industriebranche. Ihr besonderer Wert liegt darin, das noch schwache Wissen über die sozial- und arbeitsmarktstrukturellen Folgen flexibler

Formen des Erwerbstätigseins zu erweitern. Die Debatte um die Spaltung der Arbeitsmärkte, um neue Formen sozialer Exklusion und um veränderte Konfliktlinien in der Arbeitsgesellschaft orientierte sich in der Vergangenheit in erster Linie an der Ausweitung und Verfestigung der Dauerarbeitslosigkeit. Die Frage, welchen Beitrag prekäre Beschäftigungsverhältnisse für soziale Exklusions- und berufliche Deklassierungsprozesse leisten, ist hierzulande bislang weitgehend unbeantwortet. Dasselbe gilt mit Blick auf aktuelle qualitative Befunde der Sozialforschung zu den subjektiven Erfahrungen, Orientierungen und Erwartungen der in Leiharbeit oder befristeter Beschäftigung Erwerbstätigen. Auch die Frage, inwieweit die Arbeitnehmer selbst diese Beschäftigungsformen als riskante oder chancenreiche Übergangszone erleben, spielt in der Forschung so gut wie keine Rolle. Die Beiträge von *Berthold Vogel* und *Peter Noller* in diesem Band beziehen sich auf diese Studie.

Zuvor stellt jedoch *Helmut Rudolph* aktuelle Zahlen zu Umfang und Struktur der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit vor und er versucht zugleich, die Bedeutung von Befristungen und Zeitarbeit für das betriebliche und außerbetriebliche Arbeitsmarktgefüge zu bewerten. Im Mittelpunkt des Beitrags von *Michael Neugart* stehen die Fragen, warum Leiharbeit als „intermediäre" Instanz auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren so stark an Gewicht gewonnen hat, und ob der Anstieg der Leiharbeit auf Kosten regulärer Beschäftigung geht. Anschließend problematisieren *Wilhelm Adamy* und *Karin Schulze Buschoff* aus gewerkschaftlicher Sicht die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Rolle der Leiharbeit unter den neuen Vorzeichen der Vorschläge der „Hartz-Kommission" zum Abbau der Arbeitslosigkeit.

Die dokumentierten Beiträge geben aus verschiedenen Perspektiven einen Einblick in die arbeitsweltliche Realität von Leiharbeit und Befristungen. Sie beleuchten arbeitspolitische Aspekte dieser spezifischen Beschäftigungsformen und sie stellen einen Spannungsbogen her zwischen qualitativen Befunden zu den Biografien und Erfahrungen der Beschäftigten, neuen statistischen Daten zur Verbreitung und Struktur flexibler Beschäftigung, den betrieblichen Konsequenzen der Leiharbeit und schließlich arbeitspolitischen Überlegungen zur Rolle der Leiharbeit und der Befristung im Beschäftigungssystem. Dabei stehen Schlussfolgerungen auf Basis makroökonomischer Überlegungen neben soziologischen Fallanalysen. Auswertungen und Berechnungen der Arbeitsmarktstatistik werden zur Identifikation der Chancen und Risiken dieser Beschäftigungsformen ebenso herangezogen wie gewerkschaftliche Positionen zu flexibler Erwerbsarbeit. Dies zeigt, dass ein in der politischen und wissenschaftlichen Debatte gleichermaßen konträr diskutiertes Themenfeld umso besser erschlossen werden kann, desto mehr die vorhandene Vielfalt an Forschungsperspektiven, -methoden und Positionen zugelassen und genutzt wird.

Wir hoffen, dass die hier vorgelegten Beiträge der aktuellen Debatte um die rechtlichen, arbeitsmarktpolitischen und sozialen Wirkungen flexibler Beschäftigungsformen die notwendigen neuen Impulse geben, derer die künftige rechtliche und institutionelle Gestaltung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fraglos bedarf. In diesem Sinne möge die vorliegende Publikation einen kritischen und anregenden Beitrag zur aktuellen Diskussion um eine Modernisierung der Arbeitsmarktpolitik leisten.

Düsseldorf und Göttingen, April 2003

Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“

Helmut Rudolph

Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit gelten als Beschäftigungsformen, die den Betrieben eine flexible Anpassung ihrer Belegschaften über den externen Arbeitsmarkt ermöglichen. Im Gegensatz zu einer internen Flexibilisierung durch Überstunden oder umgekehrt Kurzarbeit erhöht oder senkt die externe Flexibilisierung den Beschäftigtenstand. Gegenüber unbefristeten Einstellungen ermöglichen befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit den Betrieben eine schnellere und mit weniger Kosten und Aufwand verbundene Erhöhung oder Reduktion des Beschäftigungsstandes. Deshalb gelten insbesondere den Gewerkschaften Arbeitnehmer mit diesen Verträgen als weniger geschützt, die Arbeitsverhältnisse als „prekär“[1].

Vor einer vereinfachten Sichtweise muss jedoch gewarnt werden. Weder sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse prekär im Sinne von instabil und kurzfristig, noch sind unbefristete Arbeitsverträge generell dauerhaft. Auch für Zeitarbeit sind kurzfristige und langfristige Effekte für die Arbeitnehmer abzuwägen. Die rechtliche Form von Arbeitsverträgen ist im Zusammenhang mit anderen Elementen der Arbeitsmarktentwicklung zu untersuchen.

Der Vergleich der Beschäftigungsentwicklung unter befristeten Arbeitsverträgen und in der Form der Zeitarbeit ist vor allem deshalb interessant, weil diese Vertragsformen als alternative betriebliche Personalstrategien bei vorübergehendem Arbeitskräftebedarf zu sehen sind. Beide Vertragsformen erfuhren seit Mitte der 80er Jahre eine Reihe von gesetzlichen Änderungen, um einerseits Betrieben eine Inanspruchnahme mit der Erwartung höherer Beschäftigung zu erleichtern, andererseits Missbrauch zu begrenzen. Mit dem Ziel Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) verfolgt die EU-Kommission eine Politik europaweiter Mindeststandards. Für befristete Arbeitsverträge wurden sie mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zum 1.1.2001 in Deutschland umgesetzt[2]. Die Mindeststandards für Zeitarbeit werden gegenwärtig parallel im EU-Parlament[3] und im Gesetzgebungsverfahren zum Ersten Gesetz über Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt beraten[4].

1. Makro-ökonomische Einordnung

Aus der Debatte um die Notwendigkeit der „Flexibilisierung“ der Beschäftigung angesichts zunehmender Konkurrenz durch Öffnung von Märkten durch Globalisierung wird vielfach abgeleitet, dass es einerseits zu einer Abnahme der Stabilität von Arbeitsverhältnissen kommen werde, andererseits zu einer Zunahme von Mobilität und „prekärer Beschäftigung“ mit unerwünschten Auswirkungen für die Beschäftigten. Welche empirischen Belege gibt es dafür?

Zwischen 1985 und 2000 sind tiefgreifende Veränderungen in den Formen der Beschäftigung festzustellen und besonders die Teilzeitarbeit, die vor allem auf die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen ist, hat sich ausgeweitet (vgl. Tabelle 1). Der Anteil der abhängig Beschäftigten an den Erwerbstätigen in Westdeutschland hat sich leicht von 88,2 % auf 88,7 % erhöht. Der Anteil der befristet Beschäftigten (Vollzeit und Teilzeit) ist um 1,4 %-Punkte gestiegen. Der Anteil der Zeitarbeit nahm um 0,8 %-Punkte auf 1 % der Erwerbstätigen in Westdeutschland zu. Eine dramatische Änderung ist also nicht festzustellen.

---

1 Im ursprünglichen Wortsinn bedeutet „prekär“ „durch Bitten erlangt; widerruflich“, im heutigen Sprachgebrauch „schwierig“ oder „heikel“ (vgl. Duden Bd. 5 Fremdwörterbuch 6. überarbeitete Auflage). Es ist offenkundig, dass befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitseinsätze widerruflich sind, da der Widerruf bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags oder des Überlassungsvertrags festgelegt wird, auch wenn das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bisher als Regel von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Verleiher ausgeht. Prekär im Sinne von „schwierig und heikel“ sind befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit, wenn als Norm der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses angelegt wird, das aus Zeiten der Vollbeschäftigung stammt und unbefristete Vollzeitverträge mit tariflicher Absicherung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen sowie vollem Kündigungsschutz bezeichnet.

2 Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L175/43 vom 10.7.1999. vgl. auch Rudolph (2000).

3 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern, KOM (2002) 149, C5-0140/02 EU-Kommission Brüssel.

4 Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Deutscher Bundestag Drucksache 15/25 vom 05.11.2002. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. (Anm. der Hrsg.: Das Gesetz ist seit dem 01.01.2003 in Kraft.)

Auch die Frage, ob die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse generell gesunken ist, kann zunächst verneint werden. Erlinghausen und Knuth kommen nach einer Längsschnittuntersuchung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 1995 zu dem Ergebnis: *„Die Arbeitsmarktmobilität, gemessen an den Ein- und Austrittsraten in und aus Beschäftigung, stagniert seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts bzw. zeigt sogar eine leicht abnehmende Tendenz. Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen nimmt im Zeitverlauf nicht ab, sondern zu; darüber hinaus wird weder Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum ‚Normalfall' in Erwerbsverläufen von Arbeitnehmern, noch werden Wechsel der beruflichen Tätigkeit häufiger. Diese generellen Befunde gelten im wesentlich auch bei einer Disaggregation nach Geschlecht, Qualifikationsniveau und Betriebsgröße. Es zeigt sich, dass von einer allgemeinen Zunahme der Arbeitsmarktdynamik keine Rede sein kann."* (Erlinghausen/Knuth 2002). Und ähnlich wie Cramer (1986) stellen sie weiterhin fest, dass etwa die Hälfte der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse länger als 12 Monate dauert, und zwar unabhängig davon, ob es sich um befristete oder unbefristete Verträge handelt.

Auch innerhalb von Teilsegmenten des Arbeitsmarkts konnten die Autoren keine durchgreifenden Veränderungen der Mobilität und Stabilität feststellen.

Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in Deutschland

Anteil in % an den Erwerbstätigen in den Jahren 1985 und 2000

Erwerbsformen	Deutschland		Westdeutschland	Ostdeutschland
	1985[1)]	**2000**	**2000**	**2000**
Erwerbstätige insgesamt in Tsd. (= 100 %)	26.627	36.604	30.009	6.595
Selbständige u. Mithelfende insgesamt	11,8	10,8	11,3	8,7
Selbständige u. Mithelfende ohne Landwirtschaft	8,1	9,5	9,8	8,3
darunter Selbständige				
– mit Beschäftigte	4,5	4,6	4,7	4,2
– ohne Beschäftigte	2,9	4,5	4,6	3,9
nachrichtlich: Teilzeit von Selbständigen u. Mithelfenden				
– insgesamt	1,9	1,7	1,9	0,8
– ohne Landwirtschaft	1,1	1,5	1,7	0,8
Abhängig Beschäftigte insgesamt	88,2	89,2	88,7	91,3
Abhängig Vollzeitbeschäftigte	77,6	71,5	69,6	79,8
– Unbefristete Tätigkeit „Normalarbeitsverhältnisse"	67,3	60,8	60,2	63,6
– Befristete Tätigkeit	9,4	10,2	9,0	15,9
davon Auszubildende	5,8	4,9	4,5	6,8
übrige befristete Tätigkeit	3,6	5,3	4,4	9,0
keine Angab. z. Befristung	*1,0*	*0,4*	*0,4*	*0,3*
Abhängig Teilzeitbeschäftigte	10,6	17,7	19,1	11,5
– Unbefristete Tätigkeit	9,4	15,7	17,0	9,6
– Befristete Tätigkeit	0,9	1,7	1,7	1,8
davon Auszubildende	0,0	0,2	0,2	0,1
übrige befristete Tätigkeit	0,9	1,6	1,5	1,6
keine Angab. z. Befristung	*0,3*	*0,3*	*0,4*	*0,2*
Nachrichtlich: Leiharbeitnehmer[2)]	0,2	0,9	1,0	0,5

1) 1985 Westdeutschland.

2) Überwiegend Vollzeitbeschäftigte; Leiharbeitsverhältnisse können befristet oder unbefristet sein.

Quelle: Walwei (2002) aus Mikrozensus und Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA.

2. Befristete Arbeitsverträge

Der Umfang befristeter Arbeitsverträge lässt sich mit dem Mikrozensus seit 1985 verfolgen, dem Jahr, in dem mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) erstmalig befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden konnten. Seitdem wurde das Gesetz mehrfach geändert. Die zulässige Befristungsdauer ohne sachlichen Grund wurde von 18 auf 24 Monate erhöht, die nahtlose Verlängerung ermöglicht und die Altersgrenze für Ausnahmen herabgesetzt (vgl. Übersicht 1). Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde schließlich die Direktive des EU-Ministerrats zum Mindestschutz umgesetzt.

Übersicht 1: Gesetzliche Änderungen zu befristeten Arbeitsverträgen

Gesetz	**Inhalt**	**gültig ab/bis**
BeschFG 1985	a) Zulassung von einmalig befristeten Arbeitsverträgen bis 18 Monate ohne sachlichen Grund bei Neueinstellung oder bei Weiterbeschäftigung von Azubis nach der Lehre, sofern kein Dauerarbeitsplatz vorhanden ist; b) in neu gegründeten Betrieben bis 24 Monate zulässig sofern kein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorausgegangenen Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber besteht (Zeitraum von weniger als 4 Monaten)	1.5.1985 bis 31.12.1989
BeschFG 1990	Verlängerung des BeschFG 1985	bis 31.12.1995
BeschFG 1994	Verlängerung des BeschFG 1985	bis 31.12.2000
Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz 1996	a) Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer ohne sachlichen Grund auf 24 Monate; b) drei (nahtlose) Verlängerungen innerhalb der Höchstdauer möglich; c) Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab 60 Jahre ohne Einschränkungen zulässig; d) Wegfall der Erfordernis eines fehlenden Dauerarbeitsplatzes für die befristete Übernahme von Auszubildenden als Arbeitnehmer	1.10.1996 bis 31.12.2000
Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2000	Umsetzung der EU-Richtlinie 1999/70/EG vom 28.6.1999 zu Mindeststandards für befristete Arbeitsverträge a) Aufnahme sachlicher Gründe für Befristung in das Gesetz b) Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab 58 Jahre ohne sachlichen Grund zulässig	ab 1.1.2001
Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002	Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab 52 Jahre ohne sachlichen Grund zulässig	ab 1.1.2003

Zusammenstellung: Rudolph

Im Mikrozensus (MZ) wird jährlich erhoben, ob ein Erwerbstätiger seinen Arbeitsvertrag als befristet einstuft oder nicht. Da zu den abhängig Erwerbstätigen auch Beamte und Auszubildende zählen, sind die Angaben auf Arbeiter und Angestellte zu beschränken[5]. Auf Arbeiter und Angestellte ohne Auszubildende beziehen sich die in

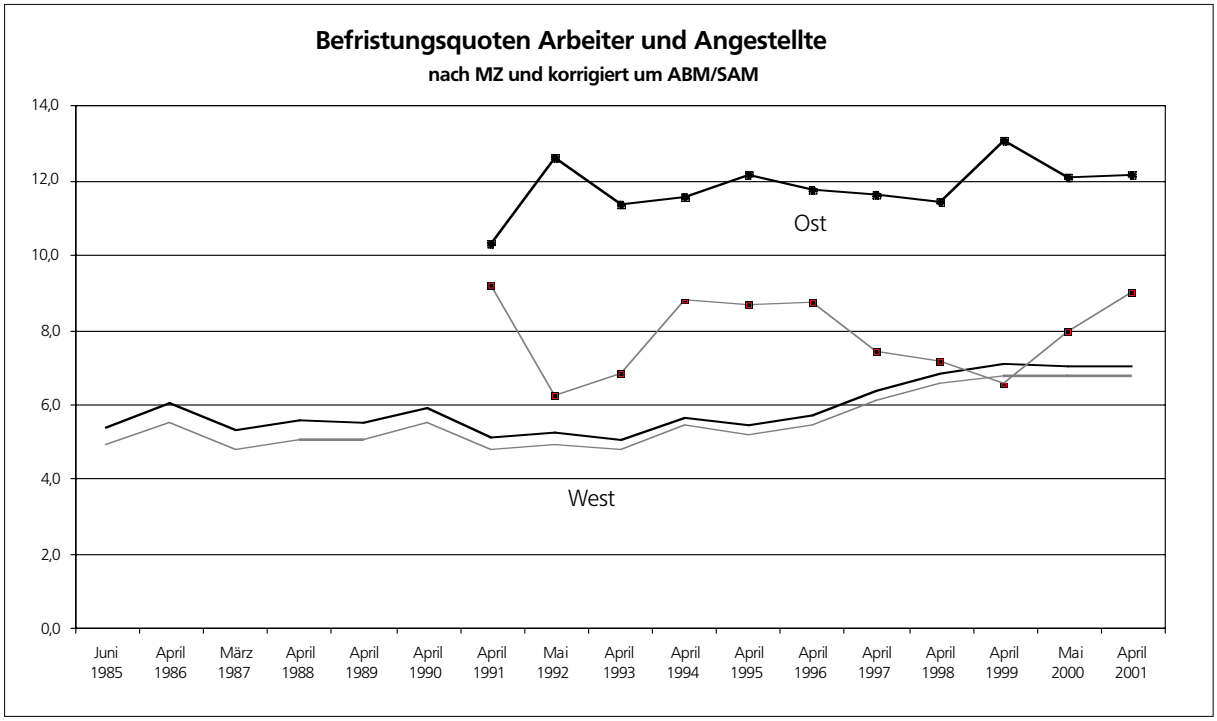
5 Befristungsquoten des Statistischen Bundesamtes und von EUROSTAT enthalten in der Regel auch diese Personengruppen.

Abbildung 1 ausgewiesenen Befristungsquoten. Jedoch ist aus dem Mikrozensus nicht erkennbar, auf welcher rechtlichen Grundlage der Vertrag zustande gekommen ist. Neben dem BeschFG können das Befristungen aus sachlichen Gründen sein. Insbesondere Befristungen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik oder nach dem Zeitvertragsgesetz für wissenschaftliches Personal kommen in Frage[6].

Im April 2001 gab es im Bundesgebiet 2,3 Mio. Arbeiter und Angestellte mit befristetem Arbeitsvertrag. Das entspricht einer Befristungsquote von 8 %. Im Bundesgebiet West betrug die Befristungsquote bei 1,66 Mio. befristeten Verträgen 7,1 %; im Osten bei 634 Tsd. Beschäftigten 12,2 %.

Die höhere Befristungsquote in den neuen Bundesländern ist vor allem Ergebnis der durch Arbeitsmarktpolitik geförderten Beschäftigung. Nach Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit (BA) arbeiteten gut 64.000 Personen im Westen und 181.000 im Osten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM), die generell als befristete Beschäftigung mit sachlichem Grund einzustufen sind. Korrigiert man die Befristungsquote um diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil[7], so verringert sie sich auf 7,2 % (West: 6,8 % bzw. Ost: 9,0 %). Die Entwicklung der Befristungsquoten, mit und ohne diese Korrektur, ist in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Befristungsquoten West und Ost seit 1985



Quelle: Mikrozensus und ABM/SAM-Statistik der BA, Berechnungen Rudolph (IAB).

Die Abbildung 1 macht deutlich, dass es im Bundesgebiet West von 1985 bis 1996 bis auf konjunkturelle oder zufällige Schwankungen keine Veränderungen der Befristungsquote gegeben hat. Erst seit 1996 hat sich das Niveau um ca.1,5 %-Punkte vor allem wegen vermehrter Befristungen bei jüngeren Arbeitnehmern bis etwa zum 30. Lebensjahr erhöht. Die Erhöhung kann nicht nur als Effekt aus häufigerem Abschluss von befristeten Verträgen gedeutet werden. Sie kann auch aus der Inanspruchnahme längerer Verträge oder aus der Nutzung der nahtlosen Verlängerungsmöglichkeiten resultieren, die in der Intention des Gesetzes liegen. Mit den Daten ist aber nicht entscheidbar, ob die Zunahme der Befristungsquoten nur auf die Auswirkungen der Gesetzesänderungen 1996 oder auch auf eine veränderte Erfassung im Mikrozensus zurückzuführen ist[8].

6 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14.6.1985 (BGBl. I, S.1065).

7 Subtraktion von ABM- und SAM-Beschäftigten im Zähler und Nenner der Quote.

8 Ab 1996 werden die Befristungsgründe erfragt, und zwar: 1. Ausbildung, 2. Dauerstellung nicht zu finden, 3. Dauerstellung nicht gewünscht, 4. Probezeit-Arbeitsvertrag, 5. aus anderen Gründen.

Im Bundesgebiet Ost ist der Umfang befristeter Arbeitsverträge nach wie vor durch den wirtschaftlichen Umbruch nach der Vereinigung und den hohen Anteil geförderter Beschäftigung geprägt. Nach Bereinigung um ABM und SAM lag der Befristungsanteil 1999 zwischenzeitlich knapp unter dem westdeutschen Niveau. Insbesondere 1991, aber auch danach, dürften sich noch Befristungen aus der Abwicklung von Betrieben und Verwaltungen ausgewirkt haben.

Detaillierte Befristungsquoten für Personengruppen und Wirtschaftsabteilungen zeigen die Abbildungen 2a und 2b. Die höchsten Befristungsquoten finden sich bei jüngeren Arbeitnehmern und bei Ausländern. Im Westen werden Verträge von Angestellten etwas häufiger befristet als die von Arbeitern. Im Osten ist dagegen die Befristungsquote von Arbeitern höher. Teilzeit unter 20 Stunden wird überdurchschnittlich in Zeitverträgen ausgeübt. In den Wirtschaftsabteilungen Land- und Forstwirtschaft sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/private Haushalte wird häufiger befristet. Im Osten gilt das auch noch für die öffentlichen Arbeitgeber[9]. Auf diese drei Sektoren konzentriert sich auch der Einsatz von ABM.

Offenkundig sind befristete Arbeitsverträge überwiegend eine Erscheinung beim Berufseinstieg, auch für (Fach-)Hochschulabsolventen. Die höchsten Befristungsquoten waren schon immer bei den jüngeren Arbeitnehmern zu beobachten[10]. Seit 1996 sind sie für die unter 30-jährigen deutlich angestiegen. Dies dürfte auf den Wegfall der Vorschrift seit 1.10.1996 zurückzuführen sein, nach der der Abschluss eines befristeten Vertrages nach BeschFG bei Übernahme nach der Ausbildung an das Fehlen eines Dauerarbeitsplatzes gebunden war. Dagegen lässt sich keine erhöhte Inanspruchnahme für Arbeitnehmer ab 60 Jahre seit 1996 feststellen.

Zusammenfassend lässt sich keine dramatische Ausbreitung der befristeten Arbeitsverträge zur Substitution von unbefristeten Verträgen erkennen, wenn man den Einfluss arbeitsmarktpolitikpolitischer Maßnahmen berücksichtigt. Vielmehr scheint die angespannte Arbeitmarktlage zu einer Zunahme von Befristungen beim Berufseinstieg zu führen.

9 Zu beachten ist, dass der Tarifvertrag für Angestellte des Öffentlichen Dienstes in den alten Bundesländern bis zum 1.2.1996 nur Befristungen mit sachlichem Grund vorsah (vgl. SR 2y BAT, Nr.1 und 6).

10 Zeitreihen aus dem Mikrozensus sind in der IAB-Zahlenfibel im Internet zu finden unter http://www.iab.de/iab/default.htm

Abbildung 2a: Befristungsquoten im Bundesgebiet West

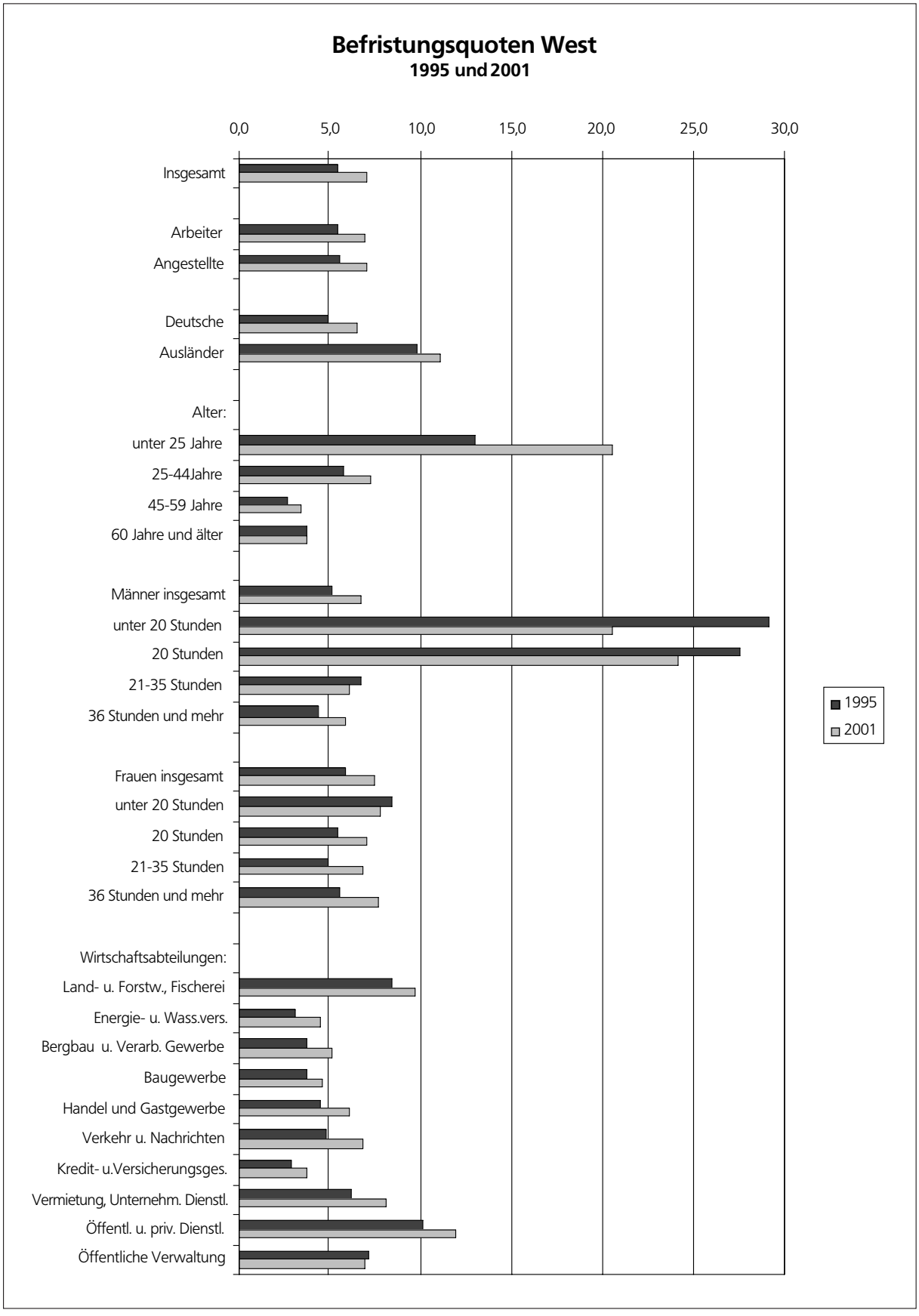
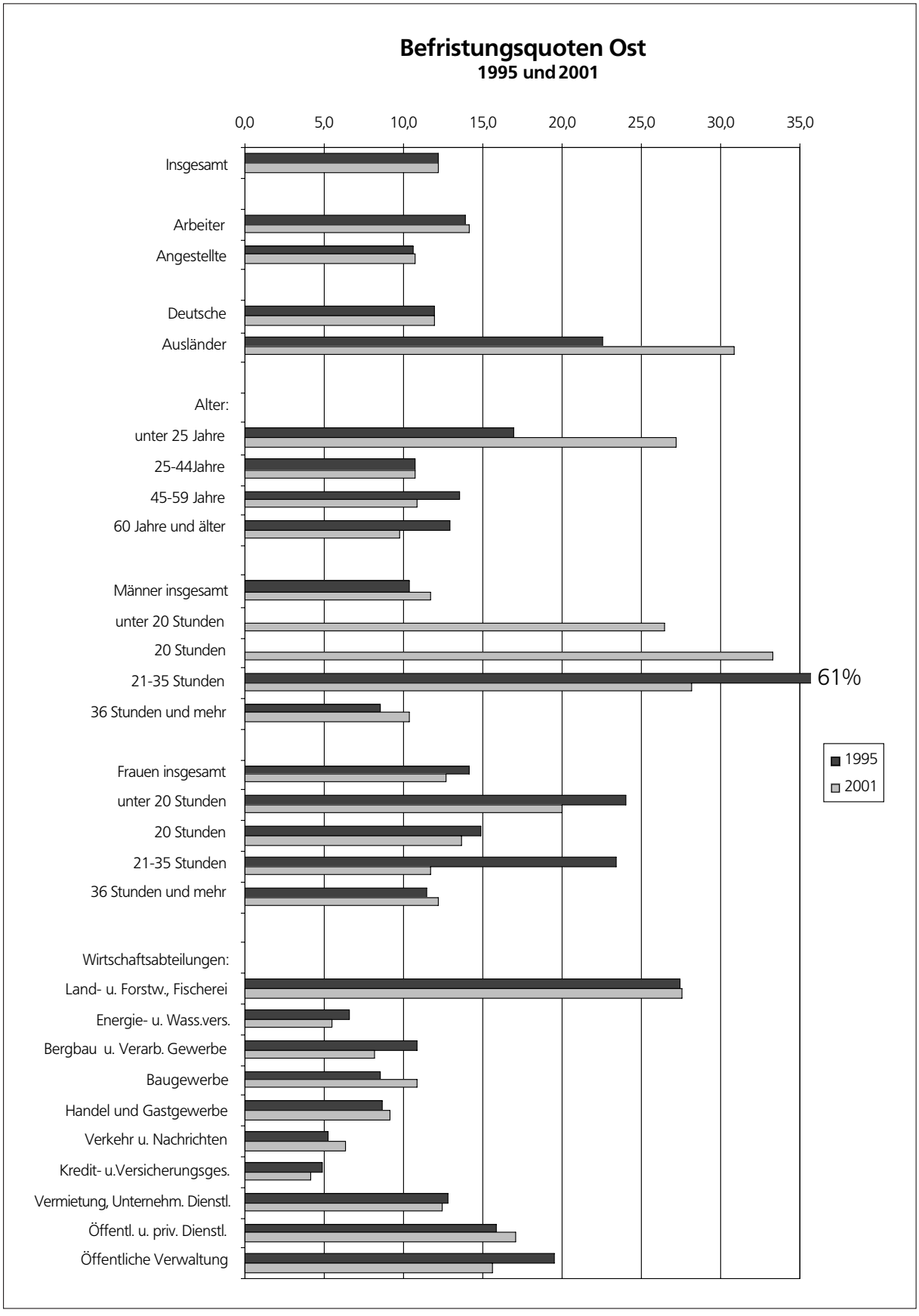


Abbildung 2b: Befristungsquoten im Bundesgebiet Ost



Zur Aufteilung von Befristungen nach BeschFG und solchen mit sachlicher Begründung liegen keine neuen Erkenntnisse vor. Nur die sachlich begründeten Befristungen in ABM und SAM sind zu identifizieren. Nach den Ergebnissen einer Infratest-Studie für 1992[11] wären damals die Mehrheit der befristeten Neueinstellungen auch ohne das BeschFG möglich gewesen, weil ein sachlicher Grund vorlag, oder weil aufgrund der kurzen Laufzeit des Arbeitsvertrages oder der Betriebsgröße das Kündigungsschutzgesetzt (KSchG) nicht berührt gewesen wäre. Nur ca.13 % der Neueinstellungen wären damals ohne BeschFG nicht möglich gewesen. Nach Infratest war der rechtstechnische Vereinfachungseffekt des BeschFG quantitativ bedeutsamer als die Eröffnung von Möglichkeiten zum Abschluss neuer Verträge. Wie weit sich durch die Gesetzesänderungen von 1996 und 2001 an dieser Situation etwas geändert hat, muss gegenwärtig offen bleiben.

Infratest schätzte die Übernahmequote von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in Dauerarbeitsverhältnisse auf 35 % bis 50 %. Dabei lag die Übernahme bei Befristungen nach dem BeschFG etwas höher als bei Vorliegen eines sachlichen Grundes. Dies dürfte allerdings weniger Ergebnis der rechtlichen Regelung als vielmehr der konkreten Einstellungssituation sein.

Analysen von McGinnity und Mertens (2002) mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels 1995-2000 kommen zu einer Übernahmequote innerhalb eines Jahres von etwa 28 % und 12 % Wechsel in unbefristete Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Sie sprechen von einem „Zwei-Drittel-Markt" bei befristeter Beschäftigung, in dem Entlohnung, Wechsel in unbefristete Beschäftigung und Lohnentwicklung in den Folgejahren für das besser qualifizierte Drittel problemlos verlaufen, während 2/3 der geringer Qualifizierten im Durchschnitt niedrigere Löhne im Vergleich zu unbefristet Beschäftigen, niedrigere Übernahmen auf Dauerarbeitsplätze, häufigere Arbeitslosigkeit und ungünstigere Lohnentwicklung zu erwarten haben. Im oberen Segment hätten befristete Arbeitsverträge eher die Funktion einer Erprobung, im unteren Segment dienten sie eher zur Anpassung der Beschäftigung an wechselnde Auftragslage.

3. Zeitarbeit[12]

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde 1972 verabschiedet, um Zeitarbeit von der Vermittlungstätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit abzugrenzen, die bis 1994 das Alleinvermittlungsrecht besaß. Zur Abgrenzung von der Vermittlung und zum Schutz der Arbeitnehmer vor Heuern und Feuern in Abstimmung mit den Entleiheinsätzen mussten die Zeitarbeitsfirmen die volle Arbeitgeberfunktion übernehmen. Durch Verbot von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, der Synchronisation von Beschäftigungsverhältnis und erstem Verleih, der Begrenzung der Ausleihdauer und dem Verbot einer kurzfristigen Wiedereinstellung nach vorausgehender Entlassung sollten kurzfristige Einsätze bei Entleihbetrieben zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen gebündelt werden. Nach Missbräuchen wurde 1982 der Verleih von Arbeitern im Baugewerbe verboten. Seit 1985 lockerte der Gesetzgeber jedoch die Einschränkungen vorsichtig (vgl. Übersicht 2). Mit der Aufhebung des Alleinvermittlungsrecht der BA wurde der Weg frei für eine neue Sicht der Zeitarbeit als Instrument zur Eingliederung von Arbeitslosen, als Brücke in Beschäftigung. Mit den Vorschlägen der Hartz-Kommission zur Einrichtung von Personalservice-Agenturen als vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik findet diese Entwicklung ihren Höhepunkt. Die gegenwärtigen Diskussionen um ihre Ausgestaltung lassen einen neuen rechtlichen Rahmen für Zeitarbeit erwarten[13].

11 Infratest 1994.

12 Der Abschnitt Zeitarbeit beruht wesentlich auf Jahn und Rudolph (2002a).

13 Anm. der Hrsg.: Eine Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung hat inzwischen im Rahmen des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (gültig seit 01.01.2003) stattgefunden.

Übersicht 2: Gesetzliche Änderungen zur Arbeitnehmerüberlassung

Gesetz	Inhalt	gültig ab/bis
AÜG 1972	Erstmalige gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerüberlassung	12.10.1972
AFKG 1981	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitern im Bauhauptgewerbe	ab 1.1.1982
BeschFG 1985	befristete Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate Ausnahme für Kollegenhilfe	1.5.1985 bis 31.12.1989 ab 1.5.1985
BeschFG 1990	befristete Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate	1.5.1990 bis 31.12.1995
1. SKWPG 1994	befristete Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate	1.1.1994 bis 31.12.2000
BeschFG 1994	Aufhebung des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit	seit 1.8.1994
AüGRi 1994	Richtlinie zur Förderung der Eingliederung schwervermittelbarer Arbeitsloser an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung: Zinslose Darlehen an kommerzielle und Subventionen an Non-Profit Zeitarbeitsfirmen	August 1994 bis Ende 1996
AFRG 1997	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih, Befristung ohne sachlichen Grund Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer Erweiterung der Kollegenhilfe	ab 1.4.1997
Job-AQTIV-Gesetz 2002	Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate Leiharbeitnehmer erhalten nach 12 Monaten im Entleihbetrieb die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleiche Entlohnung wie die Stammbelegschaft	ab 1.1.2002
Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002	Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung und Einführung von vermittlungsorientierten Personalservice-Agenturen. Tarifliche Entlohnung gegen Aufhebung von Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen.	ab 1.1.2003

Zusammenstellung: Rudolph (IAB).

Trotz der neuen Sicht auf die Leiharbeit hält zum Beispiel die EU-Kommission Mindeststandards zum Schutz der Arbeitnehmer für erforderlich. Diese Einschätzung kommt auch in einer Gesetzesvorlage an das Europäische Parlament zum Ausdruck (vgl. Jahn und Rudolf, 2002b). Anders als in anderen EU-Ländern gibt es in Deutschland

bisher keine Branchentarifverträge zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Zeitarbeitnehmern. Bisher wurden nur vereinzelte Haus-Tarifverträge in Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen[14].

Im Gegensatz zur schleppenden Beschäftigungsentwicklung in der Gesamtwirtschaft expandierte die Zeitarbeitsbranche in den 90er Jahren mit hohen Wachstumsraten. Im Juni 2001 gab es in Deutschland etwa 13.500 Verleihbetriebe mit knapp 360.000 Leiharbeitnehmern[15]. Damit hat sich gegenüber 1993 die Zahl der Betriebe nahezu verdoppelt (1993: knapp 7.000) und die Beschäftigtenzahl verdreifacht (1993: 121.000). Der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 0,42 % auf 1,28 % (vgl. Tabelle 2). Allerdings ging im 2. Halbjahr 2001 die Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgrund der sich verschlechternden Konjunkturlage weit mehr als saisonüblich zurück. Zum Jahresende lag die Zahl der Leiharbeitnehmer um 35.000 unter dem Dezemberwert 2000 (vgl. Abbildung 3). Somit ist die Zeitarbeit eine Branche, die stark von konjunkturellen Schwankungen abhängt.

Tabelle 2: Überlassene Arbeitnehmer jeweils am 30.6. im Bundesgebiet

Jahr	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil an soz. pfl. Beschäftigten	Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit[1)]
1993	121.400	97.397	24.003	80,2 %	0,42 %	
1994	138.451	113.148	25.303	81,7 %	0,49 %	
1995	176.185	143.614	32.571	81,5 %	0,63 %	
1996	177.935	145.124	32.811	81,6 %	0,64 %	462.146
1997	212.664	171.997	40.667	80,9 %	0,78 %	544.117
1998	252.895	202.572	50.323	80,1 %	0,93 %	665.859
1999	286.394	227.513	58.881	79,4 %	1,04 %	773.296
2000	339.022	262.762	76.260	77,5 %	1,22 %	932.901
2001	357.264	277.938	79.326	77,8 %	1,28 %	929.282

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; Berechnungen Rudolph IAB.

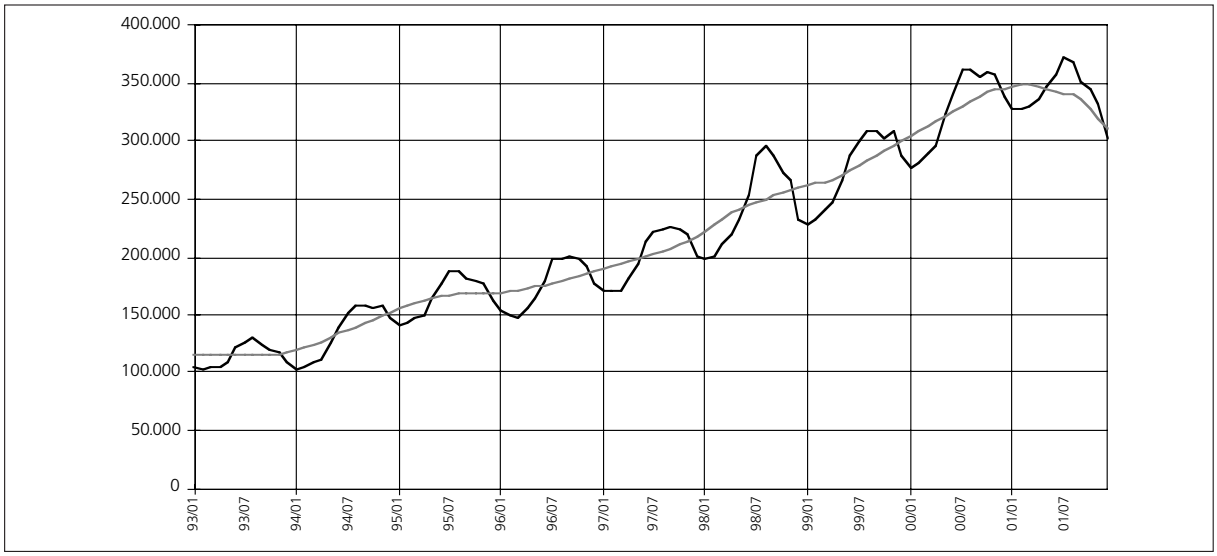
1) Im Kalenderjahr: Bestand am Jahresanfang plus im Laufe des Jahres begonnene Beschäftigungsverhältnisse.

14 Anm. der Hrsg.: Anlässlich der seit 01.01.03 geltenden gesetzlichen Neuregelungen zur Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Leiharbeit im Rahmen des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat der DGB eine Tarifgemeinschaft (mit allen DGB-Gewerkschaften) gebildet und ist in tariflichen Sondierungsgesprächen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) sowie mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA). Ziel der Verhandlungen ist die tarifliche Umsetzung und Ausgestaltung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes.

15 Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA.

Abbildung 3: Überlassene Leiharbeiter 1993 – 2001

Monatswerte: Original und saisonbereinigt



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik. Berechnungen Rudolph IAB.

Gut die Hälfte der Verleihbetriebe sind Mischbetriebe, die Arbeitnehmerüberlassung neben anderen Aktivitäten betreiben und teils die Erlaubnis zur Absicherung von Projektaufgaben beantragt haben. Ca. 200 Erlaubnisinhaber hatten ihren Sitz im Ausland. Etwa ein Drittel der Betriebe war im Juni 2001 nicht aktiv im Verleih tätig, weil vermutlich die Verleiherlaubnis nur vorsorglich für bestimmte Kundenaufträge beantragt worden war (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Verleihbetriebe und Verleiherlaubnisse im Bundesgebiet

	Zahl der Verleih-betriebe	Haupt-zweck ANÜ	Misch-betriebe	Hauptsitz	Zweig-betrieb	kein Verleih am 30.6.
1993	6.978	2.932	4.046	5.548	1.430	2.647
1994	6.910	2.900	4.010	5.620	1.290	2.470
1995	7.513	3.289	4.224	6.060	1.453	2.529
1996	8.298	3.644	4.654	6.674	1.624	2.895
1997	8.728	3.897	4.831	6.940	1.788	2.893
1998	9.654	4.375	5.279	7.600	2.054	3.084
1999	11.247	5.084	6.163	8.554	2.693	3.694
2000	12.501	5.759	6.742	9.488	3.013	4.094
2001	13.494	6.321	7.173	9.906	3.588	4.401

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA.

Die Branche kennzeichnet nach wie vor eine sehr hohe Personalfluktuation, die unmittelbar aus den Saisonschwankungen (vgl. Abb. 3) abzulesen ist. Die Schwankung zwischen dem saisonalen Tiefpunkt im Januar und dem Höchststand im Juli beträgt ca. 18 % oder 60.000 der durchschnittlichen Beschäftigung. Bei 342.000 beschäftigten Leiharbeitnehmern im Jahresdurchschnitt 2001 gab es 929.000 Arbeitsverhältnisse (nicht: Verleiheinsätze). Nur 40 % der Arbeitsverträge dauerten länger als 3 Monate; 11 % sogar nur bis zu einer Woche (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beendete Leiharbeitsverhältnisse *(nach der Dauer in %)*

Bundesgebiet			
Jahr	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und länger
1995	11,4	55,3	33,3
1996	11,0	52,3	36,7
1997	11,3	52,8	35,9
1998	12,0	52,3	35,7
1999	12,7	52,2	35,1
2000	11,4	53,0	35,6
2001	10,9	48,7	40,4

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; Berechnungen Rudolph (IAB).

Auswertungen der Beschäftigtenstatistik für 1997 zeigen, dass nur 15 % der Leiharbeitsverhältnisse länger als ein Jahr gedauert haben.

Daten für 1997 machen deutlich, dass nur etwa 15 % der neu eingestellten Zeitarbeiter länger als ein Jahr bei der Verleihfirma bleiben (Gesamtwirtschaft: ca. 50 %). Während in der Gesamtwirtschaft etwa drei Viertel des Beschäftigtenbestands länger als 1 Jahr zum Betrieb gehören, ist es bei den Zeitarbeitsfirmen nur ein Drittel.

Die hohe Fluktuation zeigt, dass die Branche nicht nur gegenüber den Entleihern, sondern auch bei der Anpassung des eigenen Personalbestands hoch flexibel reagiert. Die Rechnung des Gesetzgebers, es könnten durch gesetzliche Auflagen dauerhafte Arbeitsplätze bei Verleihbetrieben durch Bündelung von Einsätzen geschaffen werden, ist also nur teilweise aufgegangen.

Dagegen gelingt einem bedeutenden Teil der Leiharbeitnehmer ein nahtloser Wechsel in Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Verleihfirmen. Ende der 80er Jahre waren das 40 % bis 45 %, 1997 ca. 35 %[16]. Nach einer Verbandsumfrage aus dem Jahr 2000 hatten 29 % der Zeitarbeiter innerhalb eines Jahres eine Stelle außerhalb der Verleihbranche erhalten, etwa zur Hälfte über die so gewonnenen Kontakte (vgl. CIETT 2000). Arbeitnehmerüberlassung hat damit für einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte eine wichtige Brückenfunktion aus der Arbeitslosigkeit in feste Beschäftigung. Nach Auskünften einiger Arbeitsämter bekommen Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen – zum Beispiel ältere Facharbeiter – nur über die Vermittlung durch Zeitarbeitsfirmen Chancen, eine dauerhafte Stelle in Betrieben zu finden.

Die Verleihfirmen rekrutieren in hohem Umfang aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit. Ca. 60 % der rekrutierten Arbeitnehmer waren vorher nicht beschäftigt, davon 9 % noch nie und 10 % waren mehr als 12 Monate nicht beschäftigt. 40 % waren vorher beschäftigt, darunter 10 % bei anderen Verleihern (vgl. Tabelle 5). Hauptmotiv für die Aufnahme von Zeitarbeit ist daher vor allem, auf der Suche nach einer anderen Stelle Arbeitslosigkeit abzukürzen oder zu vermeiden.

16 Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe; vgl. auch Rudolph/Schröder (1997).

Tabelle 5: Zugang von Leiharbeitnehmern nach ihrem vorherigen Arbeitsmarktstatus
Anteile in % der Zugänge im Bundesgebiet

unmittelbar vorher						
Jahr	beschäftigt	dar. bei anderen Verleihern	nicht beschäftigt	darunter (Sp.4)		
				noch nie beschäftigt	vor 1 bis 12 Mon. beschäftigt	vor mehr als 12 Mon. beschäftigt
1995	37,1	10,7	62,9	10,3	40,5	12,1
1996	38,2	11,4	61,8	9,7	41,1	10,9
1997	36,1	10,8	63,9	9,1	42,8	11,9
1998	37,5	12,0	62,5	9,3	41,3	11,9
1999	38,4	10,4	61,6	9,6	40,7	11,3
2000	38,2	10,7	61,8	9,5	41,8	10,5
2001	39,9	11,9	60,1	9,0	41,3	9,8

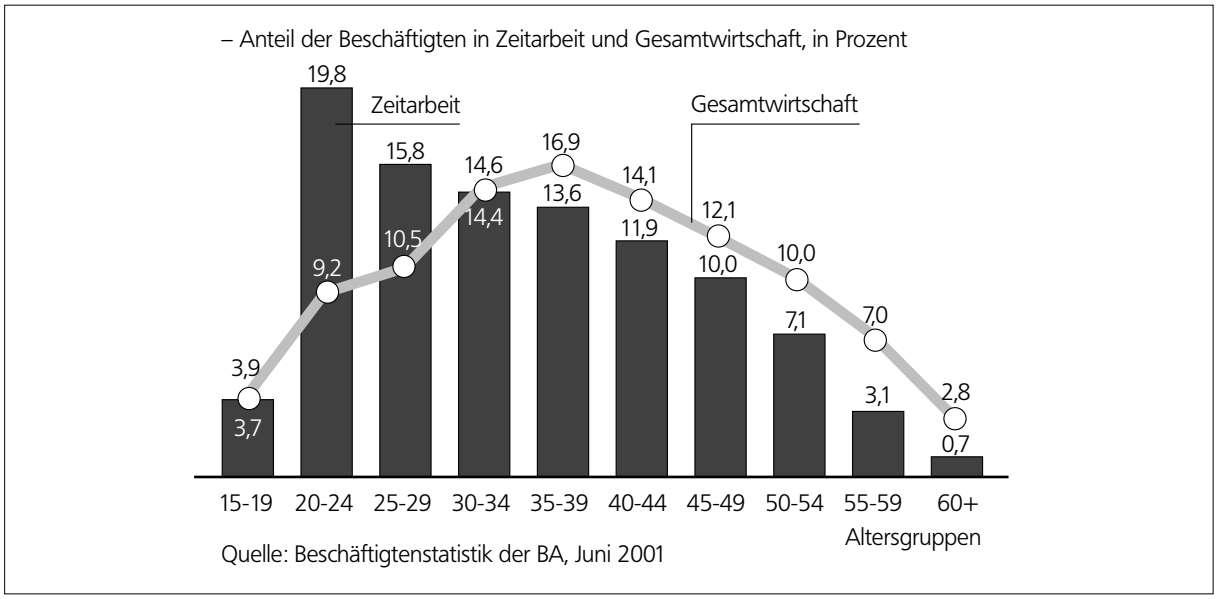
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA; Berechnungen Rudolph (IAB).

Knapp 80 % der Zeitarbeitskräfte sind Männer, 16 % Ausländer. Der Ausländeranteil ist leicht rückläufig, der Anteil der beschäftigten Frauen hat seit Mitte der 90er Jahre um ca. 5 Prozentpunkte zugenommen. Die Zeitarbeit expandierte vor allem wegen der verstärkten Beschäftigung von einfachen Arbeitern und Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung. Die Beschäftigungsanteile der Niedrig-Qualifizierten sind in der Branche gestiegen und höher als in der Gesamtwirtschaft. Die Expansion fand also vor allem in dem Qualifikationssegment statt, in dem die Wirtschaft Arbeitsplätze eingespart hat (Leiharbeit: 1985: 23 % 2001: 34,5 %; Gesamtwirtschaft: 1985: 29 %, 2001: 17 %[17]).

Auch in der Altersstruktur unterscheidet sich Zeitarbeit von der Gesamtbeschäftigung. Im Vergleich mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören Zeitarbeiter überproportional zur Altersgruppe der 20 bis 30jährigen (vgl. Abbildung 4). Mehr als die Hälfte der Zeitarbeiter ist jünger als 35 Jahre (Gesamtwirtschaft: 38 %).

17 Höchster Bildungsabschluss: Haupt- oder Realschulabschluss ohne Berufsausbildung. Angaben für Bundesgebiet West.

Abbildung 4: Alterstruktur der Beschäftigten 2001



Aus: Jahn und Rudolph 2002a.

Die monatlichen Durchschnittslöhne[18] in Leiharbeit betrugen 2001 in Westdeutschland 58,8 % des Durchschnitts aller Wirtschaftszweige, in Ostdeutschland 68,6 % (vgl. Tabelle 6). Die Unterschiede variieren nach Qualifikation (vgl. Tabelle 7) und sind in den vergangenen Jahren eher größer geworden. Da der Schwerpunkt der Entleihbetriebe in Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlichen Lohnsätzen liegt, sind dort die Lohndifferenziale zwischen eigenen Tarifen und Bruttolöhnen von Zeitarbeiternehmern größer als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Deshalb liegen für diese Branchen die Verrechnungssätze für Verleihkräfte in der Größenordnung der eigenen kalkulatorischen Personalkostensätze der Entleiher.

Tabelle 6: Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 in Zeitarbeit und ausgewählten Wirtschaftszweigen im Vergleich

Ausgewählte Wirtschaftsbereiche								
	Chemische Industrie 09	Eisen- u. Stahlerzeugung 17	Maschinenbau 26	Kfz-Herstellung 28	Schiffbau 31	Elektrotechnik 34	Arbeitnehmerüberlassung 865	Alle Wirtschaftszweige
Bundesgebiet West								
Monatslohn Euro	2.976	2.660	2.850	3.130	2.634	2.946	1.490	2.535
Index	117,4	104,9	112,4	123,5	103,9	116,2	**58,8**	100,0
Bundesgebiet Ost								
Monatslohn Euro	2.059	2.207	1.996	2.226	2.208	2.151	1.247	1.817
Index	113,3	121,5	109,8	122,5	121,5	118,4	**68,6**	100,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; Berechnungen Rudolph (IAB).

Angaben in % des Durchschnittseinkommens für Männer Alter von 25 bis 35 Vollzeitbeschäftigte (ohne Azubi).

18 Für vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 25 und 35 Jahren.

Tabelle 7: Relation des durchschnittlichen Monatseinkommens in Zeitarbeit zur Gesamtwirtschaft

	Bundesgebiet West					Ost	
Stellung im Beruf	**1980**	**1990**	**1995**	**1998**	**2001**	**1998**	**2001**
niedrig qualifizierte Arbeiter	74,3	67,6	59,7	57,3	58,9	62,5	66,6
Facharbeiter	82,8	77,5	71,4	68,5	66,3	77,5	79,9
Arbeiter (insgesamt)	79,3	73,2	65,4	61,6	60,1	72,3	74,0
Angestellte (insgesamt)	89,2	85,8	78,2	75,8	70,8	92,8	83,5
niedrig Qualifizierte	73,4	67,7	59,4	57,3	58,0	60,1	62,7
Qualifizierte Beschäftigte	82,3	76,5	70,0	66,4	65,0	72,2	73,5
Beschäftigte insgesamt	**77,4**	**71,7**	**63,4**	**60,5**	**58,8**	**68,0**	**68,6**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA/Berechnungen Rudolph (IAB).

Angaben in % des Durchschnittseinkommens für Männer Alter von 25 bis 35 Vollzeitbeschäftigte (ohne Azubi).

Ein größerer Bedarf der Wirtschaft nach flexiblerer Beschäftigung allein reicht zur Erklärung der feststellbaren Expansion in der Zeitarbeit nicht aus. Bei den Möglichkeiten zur internen oder externen Personalanpassung liegt Zeitarbeit in Betriebsbefragungen hinter Überstunden und Rationalisierung sowie den eigenen befristeten Einstellungen[19].

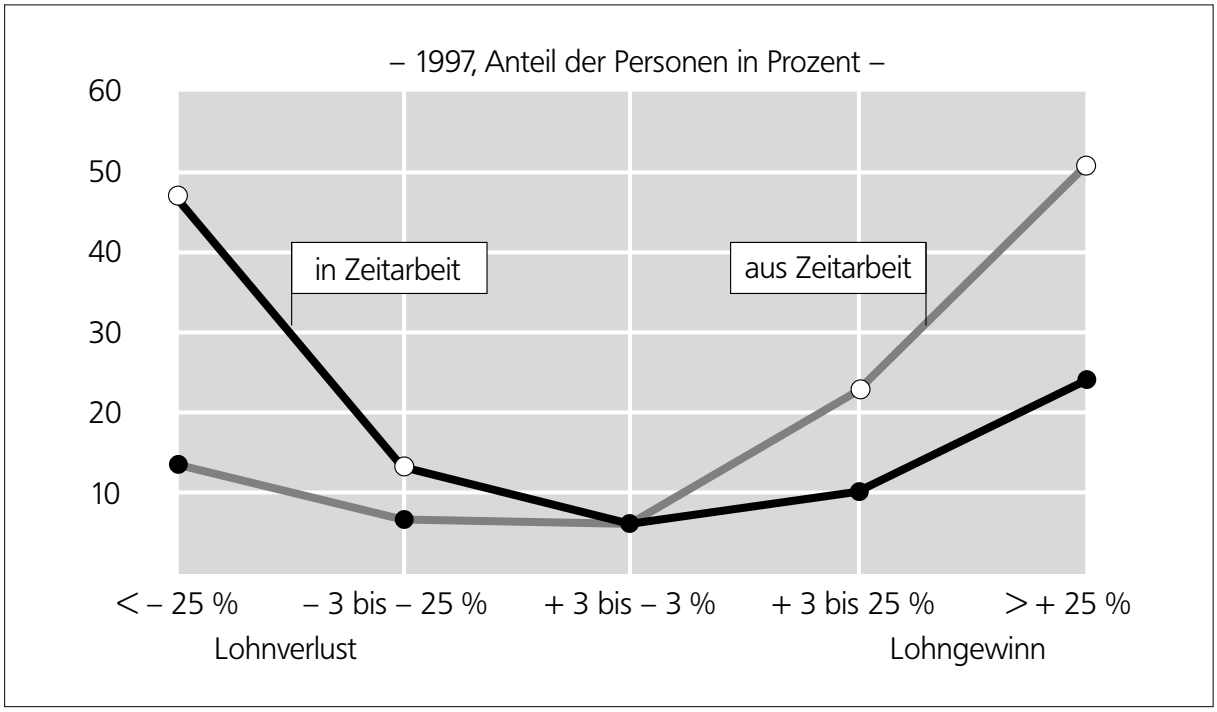
Zeitarbeit organisiert Arbeitseinsätze in den Entleihbetrieben als eigene Dienstleistung. Daher resultieren die Beschäftigungszuwächse in der Branche überwiegend aus einer Verlagerung der Beschäftigung aus den Entleihbetrieben in die Verleihbetriebe. Der Abbau von Personalreserven in den Unternehmen zur Erhöhung der Produktivität hat die Möglichkeit zu Überstunden reduziert und die Expansion der Zeitarbeit begünstigt. Gesamtwirtschaftliche Zusatzbeschäftigung entsteht dort, wo Zeitarbeit Vakanzen verkürzt und Überstunden substituiert. Durch die kurzfristige Auswahl und Entsendung von Personal können außerdem Effizienzgewinne für Entleihbetriebe und die Volkswirtschaft entstehen. Diese Effekte sind bisher jedoch nicht quantifizierbar.

Die Expansion der Arbeitnehmerüberlassung beruht wesentlich auf den Lohndifferenzialen zwischen den in Entleihbetrieben und den von den Verleihbetrieben gezahlten Lohnsätzen. Dabei bildet sich eine Interessenkongruenz auf Zeit zwischen Verleihern, Entleihern und Leiharbeitnehmern. Die Verleihbetriebe machen Gewinne aus den Differenzen zwischen Verrechnungssätzen und Kosten. Die Entleiher erhalten Arbeitskräfte unter Einsparung von Personal- und Verwaltungsaufwand mit einer „Qualitätsbürgschaft" gegen Ausfall und geringe Leistungsfähigkeit. Dabei sind die an die Verleihfirmen zu zahlenden Verrechnungskosten aufgrund der Lohndifferenziale im Durchschnitt nicht höher als die eigenen Lohn- und Lohnnebenkosten (im weiteren Sinne).

Da die Leiharbeitskräfte überwiegend aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit rekrutiert werden, erhalten sie Einkommenschancen und Perspektiven, in die Entleihbetriebe nach Erprobung und Bewährung übernommen zu werden bzw. Referenzen für anderweitige Bewerbungen zu sammeln. Dafür sind sie bereit, vorübergehend ein niedrigeres Einkommen zu akzeptieren (vgl. Abbildung 5). Die Interessenkongruenz bricht auf, wenn der Arbeitnehmer eine geeignetere Stelle findet, die Verleihfirma keinen Anschlusseinsatz vermitteln kann oder der Entleiher einen erprobten Mitarbeiter übernehmen will.

19 IAB-Erhebung 2001 über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot

Abbildung 5: Lohndifferenzen beim Wechsel in und aus Zeitarbeit



Quelle: Rudolph, IAB-Beschäftigtenstichprobe.

Die Verleihbetriebe bieten nur einem kleinen Teil der Leiharbeitnehmer dauerhafte Arbeitsplätze. Die Intention des Gesetzgebers, durch Bündelung von kurzen Einsätzen Dauerarbeitsplätze bei Verleihbetrieben zu schaffen, wird nur in geringem Umfang eingelöst. Zum Teil mag die hohe Fluktuation auch an den besseren Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftszweigen liegen und von den Arbeitnehmern induziert sein. Jedoch zeigen die starken Saisonschwankungen, dass die Branche vielfach eine durchgängige Beschäftigung nicht garantieren kann, weil ein Hauptmotiv des Einsatzes von Leiharbeit der Ausgleich von Saisonspitzen ist.

Solange die Verdienstunterschiede für vergleichbare Tätigkeiten zwischen Verleihkräften und direkt Beschäftigten so groß sind, werden die Arbeitnehmer Zeitarbeit weiter als Übergangsbeschäftigung ansehen. Diese Brückenfunktion wird auch von Bildungsträgern und gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung nicht ohne Erfolg genutzt. Sie wurde bereits zeitweise als arbeitsmarktpolitisches Instrument gefördert.

Wie weit Arbeitnehmerüberlassung als verlängerte Probezeit genutzt wird, lässt sich empirisch nicht nachweisen. Berichte von Trägern und Vermittlern deuten jedoch daraufhin, dass zum Beispiel ältere Arbeitnehmer häufig erst nach Erprobung über eine Verleihfirma fest eingestellt werden. Einzelne Projekte von Großfirmen mit Verleihbetrieben zeigen, dass Arbeitnehmerüberlassung heute mehr als externer strategischer Personalpool zur Rekrutierung oder für Outplacement genutzt wird. Der schnelle Ersatz für fehlende einzelne Mitarbeiter hat an Bedeutung verloren.

Solange keine Annäherung in der Bezahlung stattfindet, wird sich an der skeptischen Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Zeitarbeit wenig ändern[20]. Die Arbeitnehmer werden gleichwohl die Chance zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit weiter nutzen wollen.

20 Anm. der Hrsg.: Vgl. dazu aufgrund der neuen Rechtslage Fußnote 13.

Bisher ist Zeitarbeit in Deutschland stark geprägt durch die überproportionale Beschäftigung von Männern, Ausländern und geringer Qualifizierten. Zudem wird Zeitarbeit kaum in Teilzeit angeboten. Es bestehen also noch Expansionsmöglichkeiten in qualifizierter Beschäftigung, für Frauen und auch in Teilzeit. In anderen europäischen Ländern wird Zeitarbeit stärker als in Deutschland auch im Dienstleistungssektor genutzt.

4. Fazit

Die größere Verbreitung befristeter Arbeitsverträge im Vergleich zur Beschäftigung in Zeitarbeit spiegelt die Präferenzen der Arbeitgeber wider, nach Ausschöpfung interner Personalanpassungen durch Überstunden und Arbeitszeitkonten die befristete Einstellungen der Zeitarbeit vorziehen. Fachkenntnisse und Vertrautheit mit den betrieblichen Abläufen, Sicherung des Stammpersonals und Vermeidung von Entlassungen sowie Kostenüberlegungen dürften für den Vorzug interner Lösungen ausschlaggebend sein. Angesichts vermutlich steigender Anforderungen an Fachqualifikationen und innerbetrieblicher Zusammenhänge dürfte innerbetriebliche Flexibilität die erste Option bleiben.

Erklärungsbedürftig bleibt die kräftige Expansion der Zeitarbeit im Verhältnis zu dem nur geringen Anstieg der befristeten Beschäftigung. Im Vergleich zwischen Befristungen und Zeitarbeit konkurrieren Such- und Einstellungsaufwand mit den Kosten für Zeitarbeit. Größere Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe nutzen Zeitarbeit inzwischen systematisch zur Stabilisierung der Stammbelegschaften und als Rekrutierungsweg. Andererseits sind die Befristungsquoten im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich. Anscheinend sind die hier bestehenden Lohndifferenziale und die Produktivitätseffekte durch Übertragung der Personalverwaltung an die Zeitarbeitsfirmen ausschlaggebend für die Wahl der Zeitarbeit. Im Handwerk und in Teilen des Dienstleistungssektors entfallen die Lohndifferenziale als Vorteil der Zeitarbeit, so das sie hier als Alternative zu befristeten Arbeitsverträgen seltener in Frage kommt.

Durch die Politik der EU-Kommission, Flexibilitätsspielräume für die Betrieb zu öffnen und gleichzeitig über Mindeststandards einer Diskriminierung bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen von befristet Beschäftigten und Zeitarbeitern vorzubeugen, wird ein Rahmen gesteckt, der eine „Prekarisierung" dieser Beschäftigungsformen einschränkt.

5. Literatur

CIETT (2000): Orchestrating the Evaluation of Private Employment Agencies towards a stronger society. Brüssel.

Cramer, Ulrich (1986): Zur Stabilität von Beschäftigung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, S.243-256.

Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias (2002): Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt". Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik Nr. 03. Gelsenkirchen.

Hoffmann, Edeltraut/Walwei, Ulrich (1998): Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IAB-Kurzbericht Nr. 2 vom 27.1.1998.

Infratest (1994): Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG; veröffentlicht als Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.).

Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002a): Zeitarbeit Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB Kurzbericht Nr. 20 vom 28.8.2002.

Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002b): Zeitarbeit Teil II: Völlig frei bis streng geregelt. Variantenvielfalt in Europa. IAB Kurzbericht Nr. 21 vom 29.8.2002.

KOM (Europäische Kommission) (2002): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern, KOM 2002 149, C5-0140/02. Brüssel.

McGinnity, Frances/Mertens, Antje (2002): Fixed-Term contracts in East and West Germany: low wages, poor prospects? Discussion Paper Nr. 72 des Sonderforschungsbereiches 373. Humboldt-Universität Berlin.

Rudolph, Helmut (2000): Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln. IAB-Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000.

Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung – Trends und Einsatzlogik. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, S.102-126.

Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. BeitrAB 209. Nürnberg.

Walwei, Ulrich (2002): Leiharbeit: Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigung. In: Informationsdienst Europäisches Sozialrecht, Heft 10, S. 149-166 (Schwerpunktheft zur Arbeitnehmerüberlassung in Europa).

Zeitarbeit versus Normalarbeitsverhältnis: Ergebnisse einer makroökonomischen Simulation[1]

Michael Neugart

Zusammenfassung:

Der Anteil der Zeitarbeiter unter den Beschäftigten hat sich in den meisten OECD-Ländern während der neunziger Jahre mehr als verdoppelt. Die Entwicklung lässt sich mit einer relativen Zunahme der Vermittlungseffizienz von Zeitarbeitsfirmen erklären. Ein weiterer Anstieg der Zeitarbeit verdrängt nicht notwendigerweise sogenannte Normalarbeitsverhältnisse.

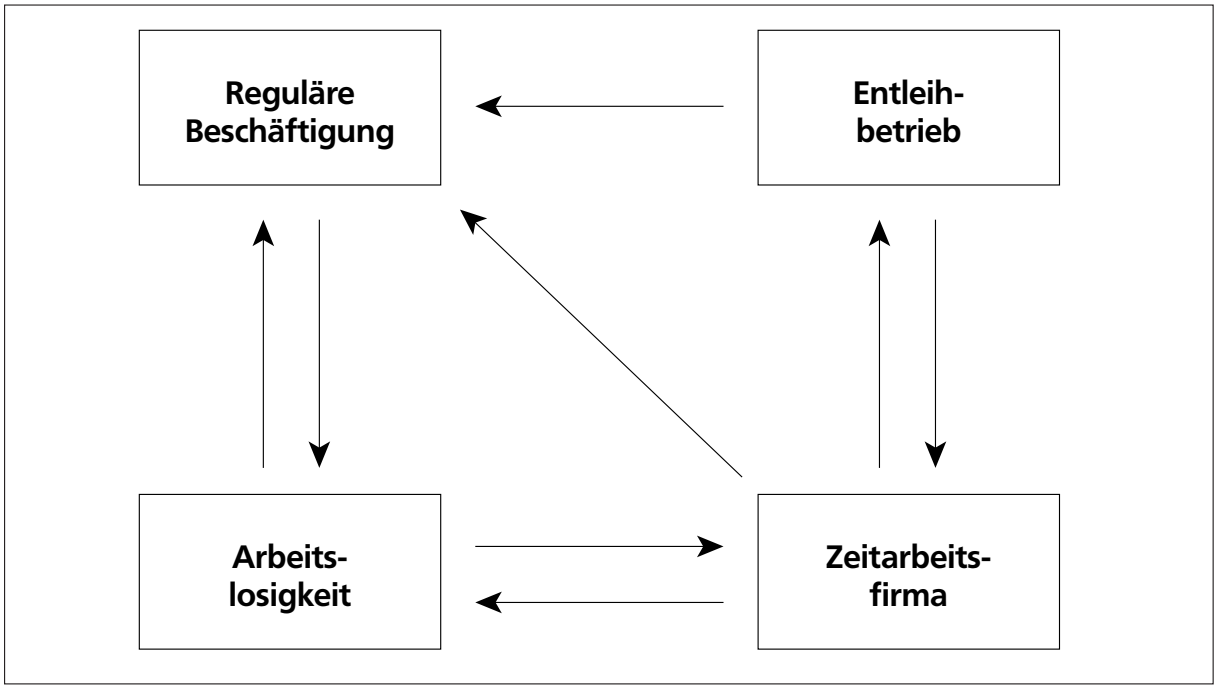
Während der neunziger Jahre hat Zeitarbeit in fast allen OECD Ländern stark zugenommen. In jedem Land der Europäischen Union (von Griechenland abgesehen, in dem Zeitarbeit illegal ist) hat sich der Anteil der Zeitarbeiter an der Beschäftigung verdoppelt. In Skandinavien, Spanien, Italien und Österreich verfünffachte sich die Anzahl der Zeitarbeiter gemessen an der Gesamtbeschäftigung. Aber auch in den Vereinigten Staaten gibt es derzeit doppelt so viele Zeitarbeiter wie noch zu Beginn der neunziger Jahre. Mittlerweile beträgt der Anteil dort 2,2 % verglichen mit 1,3 % in der Europäischen Union.

Warum hat der Anteil der Zeitarbeit so stark zugenommen? Weswegen finden wir zunehmend Zeitarbeitsfirmen als Intermediäre auf dem Arbeitsmarkt? Unmittelbar damit verbunden ist die Frage, ob der Anstieg der Zeitarbeit auf Kosten regulärer Beschäftigungsverhältnisse geht. Werden Unternehmen bei einer weiteren Zunahme von Zeitarbeit ihr Stammpersonal durch Zeitarbeitskräfte ersetzen, oder geht mit Zeitarbeit ein Nettobeschäftigungseffekt einher? Um die aufgeworfenen Fragen methodisch angemessen beantworten zu können, bedarf es eines makroökonomischen Arbeitsmarktmodells, das die Wirkungen von Zeitarbeit auf aggregierter Ebene erfassen kann.

Damit können mikroökonomische Studien, die auf individuellen Erwerbsverlaufsdaten basieren, ergänzt werden, da diese zwar die Wirkungen von Zeitarbeit auf die Erwerbschancen Einzelner untersuchen können, nicht aber gesamtwirtschaftliche Beschäftigungswirkungen, bei denen eventuell auftretende Verdrängungseffekte (‚crowding out') von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen berücksichtigt werden müssen.

Unser Anliegen ist es, die Auswirkungen der Zeitarbeit im Rahmen eines vereinfachten Arbeitsmarktmodells zu untersuchen. Dabei unterscheiden wir vier Zustände, in denen sich Arbeitnehmer befinden können: in Arbeitslosigkeit, in einer Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma, in Arbeit bei einem Entleihbetrieb sowie in regulärer Beschäftigung. Übergänge finden statt (vgl. hierzu die Grafik) von Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung und Zeitarbeit, sowie zurück. Ein Zeitarbeitnehmer findet entweder von dort aus eine reguläre Beschäftigung oder er wird entliehen. Endet die Beschäftigung beim Entleihbetrieb, so wird angenommen, dass der Zeitarbeitnehmer weiterhin bei der Zeitarbeitsfirma beschäftigt ist. Ferner kann ein Zeitarbeiter vom Entleihbetrieb in eine reguläre Beschäftigung wechseln. Die Übergänge zwischen den Zuständen sind durch Friktionen gekennzeichnet. Folge derartiger Friktionen ist, dass es seine Zeit braucht bis offene Stellen mit Arbeitssuchenden besetzt werden können. Ein Grund hierfür könnten unzureichende Informationen über zu besetzende Stellen auf der Arbeitnehmerseite, wie auch über Arbeitssuchende auf der Arbeitgeberseite sein, so dass beide Seiten des Marktes nicht augenblicklich zueinander finden.

1 Der Aufsatz ist eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus M. Neugart and D. Storrie (2002): Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment, WZB Discussion Paper FS I 02-203.



Neben den skizzierten Übergängen werden noch ein Reihe weiterer Charakteristika von Arbeitsmärkten abgebildet. Für reguläre Beschäftigungsverhältnisse, die sogenannten Normalarbeitsverhältnisse, werden die Löhne zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelt. Die Löhne der Zeitarbeiter werden von den Zeitarbeitsfirmen gesetzt, unterliegen also keinen Verhandlungen. Endet ein Normalarbeitsverhältnis, so erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Abfindung. Solche Transfers werden von Zeitarbeitsfirmen für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis endet, nicht bezahlt. Arbeitslose erhalten Arbeitslosengeld. Zeitarbeiter, die sich im Pool der Zeitarbeitsfirma befinden, haben auch dann einen Rechtsanspruch auf ein Einkommen, wenn sie momentan nicht entliehen werden können. Exogen vorgegeben werden die Produktivität, der Zins, mit dem zukünftiges Einkommen abdiskontiert wird, die Raten, mit denen Beschäftigungsverhältnisse enden, sowie Parameter, die das ‚matching' von offenen Stellen und Arbeitssuchenden fassen. Weiterhin werden die Kosten zur Ausschreibung offener Stellen vorgegeben, die Höhe der Abfindungszahlungen und, wichtig in unserem Zusammenhang, die Sucheffektivität von Zeitarbeitern relativ zu Arbeitslosen. Alle anderen Größen des Modells sind endogen. Sie folgen aus den Optimierungskalkülen der Arbeitslosen und der Unternehmer. Eine weitergehende, formale Darstellung der Axiomatik des Modells findet sich in dem in Fußnote 1 erwähnten Artikel.

Auf der Grundlage des eben beschriebenen Modells lässt sich zeigen, dass der Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung entscheidend von der Vermittlungseffizienz der Zeitarbeitsfirmen abhängt. Je besser Zeitarbeitsfirmen werden im Rekrutieren von Personal und im ‚placement' bei einem Entleihbetrieb, desto profitabler wird das Geschäft, und desto mehr Intermediäre werden in den Markt eintreten.

Warum hat aber die Vermittlungseffizienz der Zeitarbeitsfirmen zugenommen? Sicherlich hat die Deregulierung des Sektors maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Bedingungen, unter denen Zeitarbeitsfirmen ihr Geschäft betreiben, verbessert haben. Allgemeine Verbote der Zeitarbeitsvermittlung wurden aufgehoben, genauso wie Sektorenzugänge geschaffen wurden, die ehemals per Gesetz den Zeitarbeitsfirmen verwehrt waren. Wichtiger noch im Zusammenhang mit dem Anstieg der Zeitarbeit ist jedoch, dass, wie etwa OECD Studien zeigen, die Deregulierung des Zeitarbeitssektors in den neunziger Jahren schneller voranschritt als für reguläre Beschäftigungsverhältnisse.

In den letzten Jahren ist es den Zeitarbeitsfirmen außerdem gelungen, ihr Image zu verbessern. Sie haben an Reputation gewonnen, sowohl bei den potentiellen Entleihbetrieben als auch bei den Arbeitnehmern. Die größeren Firmen auf dem Markt, wie etwa Randstad, Adecco oder Manpower sind mittlerweile etablierte Markennamen. Was zuvor oft mit unlauteren Praktiken assoziiert wurde, ist nun eine anerkannte Tätigkeit. Dazu beigetra-

gen haben sicherlich freiwillige Verpflichtungen zu lauterem Wettbewerb, wie auch eine Marktkonsolidierung, die kleinere, nicht so anerkannte Betriebe aus dem Markt gedrängt hat. 1998 hielten die fünf größten Zeitarbeitsfirmen einen Marktanteil von mehr als 50 %.

Eine bessere Reputation könnte dann in verschiedener Hinsicht zu einer höheren Vermittlungseffizienz beigetragen haben. Der Pool, aus denen Zeitarbeitsfirmen ihr Personal rekrutieren, dürfte sich vergrößert haben. Mittlerweile wird Zeitarbeit auch unter den Arbeitnehmern akzeptiert. Sie gilt nicht mehr in dem Maß als minderwertig, wie noch zu Beginn der Entwicklung. Aber vielleicht noch wichtiger: mit der Zeit konnten Geschäftsbeziehungen zu den Entleihbetrieben aufgebaut werden. Durch den ständigen Kontakt mit Unternehmen dürften Zeitarbeitsfirmen einen weitaus besseren Zugang zu Informationen über offene Stellen haben als andere Intermediäre. Damit können Koordinationsfehler zwischen Firmen und Arbeitssuchenden, die sich in Friktionen bei der Stellenbesetzung niederschlagen, verringert werden.

Hat sich ein Vertrauensverhältnis zwischen Zeitarbeitsfirma und Entleihbetrieb aufgebaut, dann werden Unternehmen vielfach auch Einstellungen von neuen Mitarbeitern an Zeitarbeitsfirmen vergeben. Unternehmen sind gut beraten dies zu tun, da die Zeitarbeitsfirma ein starkes Interesse daran hat, den Geschäftskontakt aufrecht zu erhalten und daher neue Mitarbeiter sorgfältig auswählt. Weiterhin dürfte die Zeitarbeitsfirma einen Kostenvorteil besitzen, wenn es ihr gelingt, Skalenerträge (‚economies of scale') beim Auswahlprozess auszunutzen.

Schließlich hat der Einzug moderner Informations- und Kommunikationstechnologie die Vermittlungslandschaft erheblich verändert. Internetseiten beinhalten in der Regel weit mehr Jobangebote und -gesuche als Zeitungen. Auch können Online-Anzeigen schneller und zielgenauer durchsucht werden. Doch die zu verarbeitende Informationsflut ist trotzdem beträchtlich. Unternehmen können und wollen dies vermutlich nicht leisten und bedienen sich daher eines Spezialisten, einer Zeitarbeitsfirma, die die Informationen filtert.

Es gibt demnach mehrere Gründe, die für eine erhöhte Vermittlungseffizienz bei den Zeitarbeitsfirmen sprechen. Zwischen den einzelnen Begründungen zu differenzieren, ist nicht das Anliegen der Studie, die diesen Ausführungen zu Grunde liegt. Wichtig ist jedoch, dass die Vermittlungseffizienz sehr wahrscheinlich zugenommen hat. Damit wurde das Zeitarbeitsgeschäft profitabel. Durch die relativ bessere Vermittlungseffizienz verringerten die Zeitarbeitsfirmen Friktionen auf dem Arbeitsmarkt und der Beschäftigungsanteil der Zeitarbeiter stieg an.

Wie sieht es nun aus mit den Auswirkungen auf die sogenannten Normalarbeitsverhältnisse? Geht der Anstieg der Zeitarbeit nur auf deren Kosten? Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Ergebnisse der Simulationen des Modells qualitativ zusammen.

	Höhere Vermittlungseffizienz der Zeitarbeitsfirmen	
Sucheffektivität eines Zeitarbeiters im Vergleich zu einem Arbeitslosen	Veränderung der regulären Beschäftigung	Veränderung der Arbeitslosenquote
niedriger	–	–
gleich	–	–
höher	+	–

In den Simulationen wurden empirisch untermauerte Annahmen über die Parameter getroffen und das Modell numerisch gelöst[2]. Unsere Ergebnisse zeigen, dass nicht notwendigerweise ein ‚crowding out' regulärer Beschäftigung stattfindet. Vielmehr führen Maßnahmen, die die Vermittlungseffizienz der Zeitarbeitsfirmen fördern oder deren operative Kosten senken, zu positiven Nettoeffekten auf die Beschäftigung, wenn Zeitarbeitern der Über-

2 Mit den von uns gewählten Parameterwerten folgt für die wichtigsten endogenen Variablen: Arbeitslosenquote 6,6 %, Anteil der Zeitarbeit an der Beschäftigung 2,9 %, Entlohnung der Zeitarbeitnehmer 75 % eines Normalarbeitsverhältnisses und ein ‚mark-up' von 8 %. Letzteres bedeutet, dass ein Zeitarbeiter für den Entleihbetrieb 8 % höhere Lohnkosten mit sich bringt relativ zur Entlohnung eines Arbeitnehmers in einem Normalarbeitsverhältnis. Alle Werte bewegen sich in Größenordnungen wie sie auf den Arbeitsmärkten tatsächlich vorgefunden werden können.

gang vom Entleihbetrieb in eine reguläre Beschäftigung hinreichend leicht gemacht wird. Entscheidend hierfür ist die Sucheffektivität eines Zeitarbeiters beim Entleihbetrieb relativ zu einem Arbeitslosen, die in der ersten Spalte der Tabelle in ‚niedriger', ‚gleich' und ‚höher' abgetragen ist. Fragt man sich nun, wie eine Erhöhung der Vermittlungseffizienz aus den oben angeführten Gründen auf Beschäftigung und Arbeitslosenquote wirkt, und zwar bei unterschiedlich unterstellten Sucheffektivitäten, dann erhält man folgendes Ergebnis: in allen drei Fällen fällt die Arbeitslosenquote. Ist die Sucheffektivität eines Zeitarbeitnehmers höher als die eines Arbeitslosen, dann fällt nicht nur die Arbeitslosenquote, sonders es steigt auch die Beschäftigungsquote. Anders formuliert: es liegt ein positiver Nettobeschäftigungseffekt vor.

Nun könnte man argumentieren, dass die Sucheffektivität eines Zeitarbeiters jedenfalls geringer ist als die eines Arbeitslosen, da er weitaus weniger Zeit hat, eine Stelle zu suchen. Anderseits kann der Zeitarbeiter sich ‚on-the-job' bewähren, hat damit schon einen ‚Fuß in der Tür', und dürfte auch innerhalb des Betriebes einen besseren Zugang zu Information über offene Stellen besitzen als ein Arbeitsloser. Welcher Effekt empirisch ein größeres Gewicht einnimmt, ist unbekannt.

Jedoch zeigen die Simulationen, dass eine weitere Ausbreitung der Zeitarbeit nicht notwendigerweise zu einem Abbau regulärer Beschäftigungsverhältnisse führt, solange ein fließender Übergang aus Zeitarbeit in Normalarbeitsverhältnisse gewährleistet ist. Dafür zu sorgen, sollte Aufgabe von Politik sein.

Leiharbeit – zwischen Lohndumping und sozial orientierter Eingliederung

Wilhelm Adamy und Karin Schulze Buschoff

Die Personal-Serviceagentur (PSA) gilt als „Herzstück" der Vorschläge der Hartz-Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Als neue Form der Leiharbeit soll jedes Arbeitsamt künftig eine PSA einrichten. Als Idee zur besseren Eingliederung von Arbeitslosen gerät die Leiharbeit wieder stärker in die politische Diskussion. Unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten müssen Voraussetzungen geschaffen werden, damit die PSA als „vermittlungsorientierte Integrationsfirma" eine tragfähige Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein kann.

1. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung gewerbsmäßiger Leiharbeit

Leiharbeit hat zweifelsohne in den letzten Jahren einen Bedeutungszuwachs erfahren. Im Vergleich zu 1995 hat sich die Zahl der durchschnittlich beschäftigten Leiharbeitskräfte auf 350.000 erhöht und damit mehr als verdoppelt. Dieses Wachstum wird begleitet von starken saisonalen Schwankungen.

Die Ausweitung der Leiharbeit ging einher mit einem mehrfachen Abbau von Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Erstmals konnte mit dem Job-Aqtiv-Gesetz die Ausweitung dieses externen Flexibilisierungsinstruments mit dem Ausbau des sozialen Schutzes verbunden werden. Die Ausweitung des Überlassungszeitraums auf zwei Jahre wurde daran geknüpft, dass ab dem 13. Monat die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Einsatzbetriebes einzuhalten sind. Seit der Zulassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahre 1972 ist dies ein erster Schritt zur Gleichstellung der Leiharbeitskräfte mit den Beschäftigten der Einsatzbetriebe.

Entgegen der vom Gesetz angestrebten längerfristigen Beschäftigung der Leiharbeitskräfte zeichnet sich dieser Sektor durch ein sehr hohes Maß an Beschäftigungsunsicherheit aus. Nur etwas mehr als ein Drittel der Arbeitsverträge dauert länger als drei Monate und nur ca. jede fünfte Leiharbeitskraft erreicht die kündigungsrechtlich relevante Schwelle von sechs Monaten Beschäftigung. In keiner anderen Branche ist die Fluktuation auch nur annähernd hoch.

Tabelle 1: Beendete Leiharbeitsverhältnisse nach der Dauer in Prozent

Bundesgebiet			
Jahr	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und länger
1996	11,0	52,3	36,7
1997	11,3	52,8	35,9
1998	12,0	52,3	35,7
1999	12,7	52,2	35,1
2000	11,4	53,0	35,6

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA.

Die Branche selbst betont immer wieder, Leiharbeit sei ein Sprungbrett für Problemgruppen des Arbeitsmarktes, doch Fakten und Untersuchungen hierzu werden kaum vorgelegt. Die wenigen BA-offiziellen Daten zeigen, dass fast 60 % derjenigen, die ein Leiharbeitsverhältnis beginnen, noch nie zuvor gearbeitet haben oder ihre Erwerbstätigkeit zuvor unterbrochen hatten. Gut 40 % waren unmittelbar davor in einem anderen Betrieb beschäftigt. Doch nicht alle, die zuvor beschäftigungslos waren oder überhaupt noch nie einen Arbeitsplatz hatten, dürfen – wie vom Institut der Deutschen Wirtschaft unterstellt – den Erwerbslosen zugerechnet werden (vgl. Klös 2000).

Denn neben Erwerbslosen zählen zu dieser Gruppe auch Hausfrauen, die nur vorübergehend arbeiten wollen, oder Studenten, die einen Ferienjob ausüben. Differenziertere Analysen auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe jedenfalls zeigen für die zweite Hälfte der 80er Jahre, dass 30 % aller neuen Leiharbeitskräfte zuvor Lohnersatzleistungen der Arbeitsämter erhalten haben (vgl. Rudolph/Schröder 1997).

Mit rund 12 % der neu eingestellten Leiharbeitskräfte ist – nach der BA-Statistik- ein beachtlicher Anteil unmittelbar davor bei einem anderen Verleiher beschäftigt gewesen. Zwischen 1980 und 1990 fanden 23 % der Fluktuation zwischen verschiedenen Verleihfirmen bzw. ihren Filialen statt. 6 % aller Einstellungen waren Recalls mit kürzerer oder längerer Übergangszeit. Dies korrespondiert mit den Entlassungen aus Leiharbeit, die nach dieser IAB-Untersuchung zu 23 % zu Einstellungen in anderen Verleihunternehmen führten und 31,3 % aller Beendigungen zu einer weitgehend nahtlosen Einstellung in anderen Branchen. Beschäftigungsübergänge finden sich damit relativ häufig, doch in beachtlichem Umfang sind es die gewerbsmäßigen Verleiher selbst, die Leiharbeitskräfte übernehmen.

Tabelle 2: Zugang von Leiharbeitskräften nach ihrem vorherigen Arbeitnehmerstatus
(Anteil in % der Zugänge im Bundesgebiet (jeweils erstes Halbjahr)

Jahr	beschäftigt	davon bei anderen Verleihern	**nicht beschäftigt**	**davon** noch nie beschäftigt	davon vor 1-12 Monaten beschäftigt	davon vor mehr als 12 Monaten beschäftigt
1994	38,2	11,2	61,8	8,6	42,9	10,2
1996	38,7	11,7	61,3	8,6	42,4	10,3
1998	34,6	10,3	65,4	8,7	44,4	12,2
2000	37,3	10,8	62,7	8,0	43,8	10,9
2001	40,1	11,9	59,9	7,8	41,7	10,5

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Einstellungskriterien scheinen sich gewinnorientierte Verleiher nicht wesentlich von anderen Unternehmen zu unterscheiden. Langzeitarbeitslose dürften auch hier oftmals das Nachsehen haben, da ihnen der Übergang in reguläre Beschäftigung nur relativ selten gelingt.

Immerhin 21,5 % aller in den 80er Jahren ausgeschiedenen Leiharbeitnehmer erhielten nach Beendigung ihres Arbeitsvertrages (wieder) Lohnersatzleistungen, auch wenn längst nicht immer neue Leistungsansprüche erworben werden konnten. Bedauerlicherweise liegen keine aktuellen repräsentativen Ergebnisse hierzu vor. Zweifelsohne können Arbeitslose zum Teil über Leiharbeit einen Weg aus der Arbeitslosigkeit finden, doch das Risiko der Arbeitslosigkeit scheint nach wie vor sehr hoch zu sein, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass 40 % der eingestellten Arbeitskräfte bereits aus einem anderen Arbeitsverhältnis kommen. Dabei dürften Arbeitskräfte, die bereits unmittelbar vor der Leiharbeitsphase beschäftigt waren, eher eine Anschlussbeschäftigung finden als zuvor Arbeitslose.

Neben traditionellen Motiven für den Rückgriff auf Leiharbeit durch die Einsatzbetriebe wie Erprobung und Überbrückung vorübergehender Arbeitskräfteengpässe gewinnt mehr und mehr auch das Ziel der Personalkostenreduktion an Gewicht. Im Schnitt verdienen Leiharbeitskräfte im Westen fast 40 % weniger als vergleichbar qualifizierte Arbeitnehmer in der Wirtschaft insgesamt. Bei gering qualifizierten Arbeitern und Angestellten ist der Lohnabstand sogar noch deutlicher. In den 80er und 90er Jahren hat sich der Abstand nicht etwa verkleinert, sondern deutlich vergrößert. Leiharbeit ist damit bisher ein gängiges Instrument des Lohndumpings. Mehr und mehr wurde dieses sich verschärfende Lohn- und Gehaltsgefälle zum zentralen Motiv der Verleihbranche.

Tabelle 3: Relation des durchschnittlichen Monatseinkommens in ANÜ zur Gesamtwirtschaft
Angaben in % des Durchschnittseinkommens
für Männer, Alter von 25 bis 35, Vollzeitbeschäftigte (ohne Azubi)

	Bundesgebiet West				Ost
Stellung im Beruf	**1980**	**1990**	**1995**	**1998**	**1998**
niedrig qualifizierte Arbeiter	74,3	67,6	59,7	57,3	62,5
Facharbeiter	82,8	77,5	71,4	68,5	77,5
Arbeiter (insgesamt)	79,3	73,2	65,4	61,6	72,3
Angestellte (insgesamt)	89,2	85,8	78,2	75,8	92,8
niedrig Qualifizierte	73,4	67,7	59,4	57,3	60,1
Qualifizierte Beschäftigte	82,3	76,5	70,0	66,4	72,2
Beschäftigte insgesamt	77,4	71,7	63,4	60,5	68,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA/Berechnungen von Rudolph (2001).

2. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung vermittlungsorientierten Verleihs

Neben den gewerbsmäßigen Verleihern gibt es Unternehmen, die sich einer sozialverträglichen Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet fühlen, um Arbeitslosen und schwer vermittelbaren Menschen eine Wiedereingliederung zu eröffnen. Das größte und bekannteste Unternehmen dieser Art ist die START Zeitarbeit NRW. Die Idee einer Integration von Arbeitslosen über Arbeitnehmerverleih wurde in den 70er Jahren in den Niederlanden entwickelt und in Nordrhein-Westfalen 1992 in einem Modellprojekt aufgegriffen. Der DGB knüpfte seine Bereitschaft zur Unterstützung dieses neuen arbeitsmarktpolitischen Ansatzpunktes an ein konkretes soziales Anforderungsprofil, das nach der Erprobungsphase in einem beteiligungsorientierten Prozess weiterentwickelt wurde (vgl. Hirsch 1995).

Ziel der von einem breiten regionalen Konsens getragenen Gesellschaft ist nicht die Gewinnmaximierung, sondern Kostendeckung und Re-Investition von Überschüssen zur Qualifizierung vormals Arbeitsloser.

Der Verleih zielt auf die Einstellung im Entleihbetrieb und nicht auf die Sicherung von Stammkräften. Eingestellt werden ausschließlich Arbeitslose. Beschäftigte Arbeitskräfte sollen im Unterschied zum gewerblichen Verleih nicht abgeworben werden. Insbesondere sollen Zielgruppen des Arbeitsmarktes eingestellt und ihnen ergänzende Qualifizierungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Hinsichtlich der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen wird eine Gleichstellung mit den Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes angestrebt. Dumpingpreise und Dumpinglöhne sollen verhindert werden. Der Konkurrenzdruck gegenüber den gewerblichen Verleihern führte jedoch dazu, dass Hilfskräfte für eine befristete Zeit vom Entlohnungsniveau des Einsatzbetriebes abgekoppelt werden dürfen. Die unterste Stundenvergütung wurde aber in den ersten sechs Monaten immer noch weit höher angesetzt als die üblichen Einstiegslöhne bei gewerblichen Verleihern (zum Vergleich: START 14,50 DM, Randstad 10,90 DM). Doch nach wie vor kommt der Weiterbildung eine ergänzende Funktion zu. Bereits im Wirtschaftsplan der Gesellschaft werden vorab Qualifizierungsbudgets festgesetzt (vgl. Vanselow/Weinkopf 2000).

Ausdruck der Sozialverträglichkeit dieses Ansatzes ist vor allem die Einstellung von schwer vermittelbaren Zielgruppen des Arbeitsmarktes, auf die immerhin 56 % der Einstellungen entfallen. Nach der Begleitforschung liegt die Wiedereingliederungsquote im Zeitraum von 1995 bis 1999 bei rund 46 %. Die Begleitforschung geht auf der Basis von Verbleibsbefragungen davon aus, *„dass der Eingliederungsanteil sogar noch höher liegen dürfte und dass die neuen Arbeitsverhältnisse gerade in den ehemaligen Entleihbetrieben stabil waren"* (ebd.

S. 17). Hervorzuheben ist gleichfalls, dass im Vergleich zur Verleihbranche insgesamt ein weit geringeres Unfallrisiko besteht, dass um 50 % unter dem der Branche insgesamt liegt.

Angesichts der hohen arbeitsmarktpolitischen Ziele und der harten Konkurrenz konnten wirtschaftliche Schwierigkeiten beim Übergang von der geförderten zur ungeförderten Phase nicht vermieden werden. Doch nunmehr trägt sich dieser integrationsorientierte Ansatz selbst und erweist sich als wettbewerbsfähig.

Dabei haben die gewerbsmäßigen Verleiher bei der Preisgestaltung deutliche Vorteile. Dies wird jedoch durch qualitativ bessere Dienstleistungen bei START kompensiert. Befragungen der Einsatzbetriebe zeigen, dass START *„hinsichtlich der Servicequalität, der Personalauswahl und der passgenauen Besetzung von Arbeitsplätzen besser oder zumindest nicht schlechter ab(schneidet) als die Wettbewerber. Deutliche Vorteile weist die Gesellschaft bei der Qualifizierung der Leiharbeitskräfte, der Erprobung neuer Arbeitskräfte und der Betreuung durch die Disposition auf"* (ebd. S. 15). Überraschend hoch war die Zustimmung der Entleiher auch hinsichtlich der Zustimmung zur tariflichen Entlohnung. Immerhin 59 % der befragten Einsatzbetriebe betonten dies als besonderes Merkmal von START. Offensichtlich registrieren sie die positiven Auswirkungen der Entlohnung auf die Motivation der Leiharbeitskräfte, aber auch für die betriebliche Situation und die Zustimmung des Betriebsrates beim Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung. Dies zeigt, dass sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung durchaus wettbewerbsfähig und betriebswirtschaftlich erfolgreich sein kann.

Für integrationsorientierte Agenturen ist der Verleih eher ein Mittel, um Langzeitarbeitslose möglichst ins reguläre Beschäftigungssystem integrieren zu können. Die Leistungsbereitschaft und Fähigkeit von Arbeitslosen sollen durch Beratung und Qualifizierung sowie Training on the Job möglichst gestärkt und die Einsatzbetriebe von der Leistungsfähigkeit der vormals Arbeitslosen zu überzeugen versucht werden. Die Vermittlungspotenziale sollen besser erkannt und genutzt und die direkte Anbindung an den regulären Arbeitsmarkt angestrebt werden, ohne dass dies mit Lohndumping verbunden ist. Integrationsorientierte Agenturen sind daher weit weniger ein Element externer betrieblicher Flexibilität, da Konkurrenzsituationen zwischen Stamm- und Randbelegschaften reduziert werden. Hier wird versucht, in die Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen des Arbeitsmarktes zu investieren, während gewerbsmäßige Verleiher bemüht sind, sich dieser Aufgabe möglichst zu entledigen und am Markt möglichst passgenaue Qualifikationen einzukaufen.

Die Ziele der Arbeitsmarktintegration und der sozialverträglichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse erschweren aber gleichermaßen die Wettbewerbsposition gegenüber kommerziellen Verleihern. Die Erfolgschancen der auf Integration ausgerichteten Agenturen steigen nur dann, wenn der Anpassungsstrategie der gewerbsmäßigen Verleiher zur Senkung von Personalkosten Grenzen gesetzt werden.

3. Leiharbeit in anderen EU-Ländern

In den meisten EU-Ländern spiegeln die rechtlichen (Neu-)Regelungen die Bemühungen wider, den weiteren Ausbau der Leiharbeit mit dem Schutz vor Missbrauch zu verbinden. Flexibilität wird hier weniger mit Deregulierung gleichgesetzt. Stattdessen wird versucht, sie mit neuen, sozialverträglichen Regeln zu verbinden.

In den Niederlanden beispielsweise ist auf der einen Seite ein großes Maß an Flexibilität mit dem Instrument der Leiharbeit zugelassen. Auf der anderen Seite werden Möglichkeiten des Lohndumpings und anderer Benachteiligungen der Leiharbeitnehmer weitgehend eingeschränkt. Fester Bestandteil der Gesetzgebung ist nach wie vor die garantierte Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern im Entleihbetrieb hinsichtlich der Entlohnung. Die Tarifpolitik stellt sicher, dass Abweichungen von dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur möglich sind, wenn diese durch Tarifvereinbarungen geregelt werden. Damit werden den Gewerkschaften starke – vom Gesetz unterstützte – Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt, aber keinesfalls auf die tarifliche Ebene allein abgewälzt. Die effizienten Gestaltungsmöglichkeiten der niederländischen Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen sind auch darauf zurückzuführen, dass die sogenannte ABU-Tarifvereinbarung in der Praxis für annähernd die gesamte Branche, nämlich für über 90 % der Leiharbeitnehmer gilt. Damit ist die Tarifvereinbarung in ihrer Bedeutung mit einem allgemeinverbindlichen Vertrag zu vergleichen.

Auch in Frankreich sind umfangreiche Rechte der Leiharbeitnehmer gesetzlich verankert, die sich weitgehend an den Rechten der Arbeitnehmer im Entleihbetrieb orientieren. Im Grundsatz werden alle Leiharbeitnehmer den Beschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt. Trotzdem ist der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Beschäftigten in Frankreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Die Nutzung der Leiharbeit hat sich dort von 1994 bis 1999 praktisch verdoppelt.

Bemerkenswert ist die sogenannte „Prekaritätsprämie", die als Ausgleich für die Prekarität des Arbeitsverhältnisses den Leiharbeitsbeschäftigten gezahlt wird. Im Vergleich zu den regulär Beschäftigten im Verleihbetrieb steht den Leiharbeitsbeschäftigten nicht nur derselbe Lohn, sondern darüber hinaus ein Zuschlag in Höhe von 10 % als Prekaritätsprämie zu. Das französische Vorbild ist ein gutes Beispiel dafür, dass Leiharbeit keinesfalls mit Lohneinbußen oder sogar mit Lohndumping verbunden sein muss, um sich auf dem Arbeitsmarkt als Beschäftigungsform und Instrument der Flexibilisierung zu etablieren.

Im Vergleich zu Deutschland findet in Frankreich der Zuwachs an Leiharbeit 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 in Folge der weit schlechteren Entlohnung nicht oder nur in einigen Segmenten, spezialisierte Fachkräfte zu halten.

Auch das in Frankreich geltende Verbot, Leiharbeitnehmer für gefährliche bzw. gesundheitsgefährdende Arbeiten einzusetzen, könnte hierzulande beispielhaft 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.

Ebenso könnte die Verpflichtung zur Qualifizierung in Frankreich als Vorbild gelten. Dort haben die Leiharbeitsfirmen Fonds oder Fortbildungskassen eingerichtet, in die ein bestimmter Prozentsatz der Lohnsumme fließt. In Nicht-Verleihzeiten könnten die Leiharbeitnehmer dann von Fortbildungsmaßnahmen profitieren. Erfahrungen mit der Verpflichtung der Leiharbeitsbranche zur Qualifizierung sind auch aus einigen anderen Ländern bekannt. In Italien wurde eine Fortbildungskasse eingerichtet, in die 4 % der Lohnsumme für die Qualifizierung von Leiharbeitern einzuzahlen sind (vgl. Rudolph 2001). Auch in den Niederlanden greift für die Branche eine besondere Qualifizierungsverpflichtung.

Gerade in Deutschland, wo geringe Qualifikationen der Leiharbeitnehmer ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt mindern, wäre es notwendig, Modelle der Qualifizierung zu etablieren, die die Position und Vermittlungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen. Neben der rechtlichen Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wäre es in Deutschland ein wichtiger Schritt, um die Situation der Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern, den Verleihern eine allgemeine Pflicht zur Qualifizierung der Leiharbeitsbeschäftigten aufzuerlegen. Dies könnte nach dem Vorbild anderer europäischer Länder durch Qualifizierungsfonds finanziert werden.

Bei einem EU-Vergleich der Leiharbeit darf ebenso wenig ausgeblendet werden, dass es in neun Mitgliedstaaten der EU einen gesetzlichen Mindestlohn gibt. So betrug der gesetzliche Mindestbruttolohn eines Vollzeitbeschäftigten in Belgien im Februar 2002 1.163 Euro, in den Niederlanden 1.207 Euro. Ähnlich sind die Verhältnisse in Frankreich (1.126 Euro) und in Großbritannien (1.124 Euro). Luxemburg liegt mit 1.290 Euro an der Spitze (vgl. Eurostat 2002: 2) In diesen Ländern setzt der gesetzliche Mindestlohn Grenzen für die Möglichkeiten starker Gehaltsgefälle im Leiharbeitssektor. In Deutschland gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn, deshalb ist die Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes um so dringender geboten.

4. EU-weite Bestrebungen zur Gleichstellung der Leiharbeitskräfte

Die Europäische Kommission hat erkannt, dass im Bereich der Leiharbeit Mindeststandards formuliert werden müssen, um die typischen Risiken der Branche EU-weit einzugrenzen. Die Verhandlungen der europäischen Sozialpartner über Leiharbeit sind 2001 nach zwölfmonatiger Dauer endgültig gescheitert, weil die Arbeitgeber die Festschreibung des Gleichbehandlungsgrundsatzes mit den Beschäftigten des Einsatzbetriebes ablehnen. Dies,

obwohl Abweichungen von diesem Grundsatz durch Tarifvertrag oder den nationalen Gesetzgeber in einem definierten Rahmen vorgesehen waren, um so dem Flexibilitätsinteresse der Arbeitgeber Rechnung zu tragen.

Die Gewerkschaftsvertreter haben daher sehr darauf gedrängt, dass die EU-Kommission einen Richtlinienvorschlag vorlegt, um endlich einen europäischen Mindeststandard zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften zu schaffen. Diese Notwendigkeit ergibt sich auch aus der Tatsache, dass in neun Mitgliedsstaaten der EU der Gleichbehandlungsgrundsatz – sei es durch Gesetz oder in Kombination mit Tarifvertrag – geregelt ist. Der nun vorliegende Richtlinienentwurf stellt den Grundsatz auf, dass Leiharbeitnehmer (auch bezüglich des Entgelts) gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleihbetrieb nicht diskriminiert werden dürfen. Das heißt, dass Leiharbeitnehmer nach sechs Wochen Beschäftigung Anspruch auf dieselbe Entlohnung und dieselben Arbeitsbedingungen haben, wie sie für einen vergleichbaren Beschäftigten im Entleihbetrieb gelten.

Der EU-Richtlinienentwurf ist gerade für Deutschland von besonderer Bedeutung, da mit ihm die Hoffnung auf eine Verbesserung und Angleichung an die Mehrzahl der EU-Länder, insbesondere in Bezug auf die Entlohnung von Leiharbeitnehmern, verbunden ist. Angestrebte nationale Regelungen dürfen hierzulande die Durchsetzung der Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes nicht erschweren, sondern müssen diese unterstützen. Solange die Struktur der Leiharbeitsbranche so gestaltet ist, dass sie meist die schwächsten, weil wenig gefragten Arbeitnehmergruppen repräsentiert, nämlich die vormals arbeitslosen Geringqualifizierten und weit schlechter Entlohnten, ist ein starker gesetzlicher Rahmen zum Schutz der Beschäftigten unerlässlich. Die BDA fordert jedoch die Aufhebung des Befristungs-, des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbotes, sie will kein Betriebsratswahlrecht für Leiharbeitnehmer im Kundenbetrieb und die Überlassungshöchstdauer gleich auf drei Jahre ausdehnen. Die Funktion der Verleiher als Arbeitgeber soll damit zurückgedrängt werden und das unternehmerische Risiko auf die Leiharbeitnehmer und auf die Sozialversicherungen bzw. die Beitragszahler abgewälzt werden. Dementsprechend wird von den Arbeitgebern und der Verleihbranche auch der vorgelegte Richtlinienentwurf der EU entschieden abgelehnt. Dabei hat die Verleihbranche bei uns immer wieder andere Länder zum Vorbild für diesen Sektor erklärt. Vor diesem Hintergrund ist ihre Kritik an der EU-Richtlinie, die lediglich die in vielen EU-Ländern geltende Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte auf alle EU-Länder ausdehnen will, unverständlich.

5. PSA als weiterentwickeltes Instrument sozialverträglicher Integration

Als Instrument sozialverträglicher Integration können die PSA durchaus Chancen zur besseren Eingliederung benachteiligter Arbeitslosengruppen eröffnen. Damit die PSA als „vermittlungsorientierte Integrationsfirma" eine tragfähige Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein kann, muss jedoch sichergestellt werden, dass die Arbeitsbedingungen der PSA-Beschäftigten tariflich geregelt und bei Einsatz im Entleihbetrieb dessen tarifliche bzw. branchenüblichen Bedingungen angewendet werden. Ebenso sollte unseriöser Wettbewerb zwischen Verleihern verhindert werden. In vielen EU-Ländern ist dies bereits Praxis und entspricht dem vorliegenden EU-Richtlinienentwurf. Dies sind insgesamt Voraussetzungen für eine Anpassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für diese besonderen Agenturen.

Auch für die Weiterentwicklung des kommerziellen Verleihs sollte der Richtlinienentwurf der EU-Kommission verbindlich sein. Der Entwurf versucht dieses externe Flexibilisierungsinstrument mit Gleichbehandlung und sozialstaatlichen Regelungen zu verbinden. Dies fördert zugleich einen fairen Wettbewerb, der Lohndumping zu verhindern sucht und den qualitativen Wettstreit mit integrationsorientierten Agenturen eher fördert. Damit ein integrationsorientierter Ansatz Zukunftschancen hat, dürfen betriebswirtschaftliche Interessen der Verleihbranche den Sozialverträglichkeitsanspruch nicht unmöglich machen.

Für die Weiterentwicklung der PSA als Instrument sozialverträglicher Integration könnte START Zeitarbeit NRW Pate stehen. Erklärtes Ziel von weiterentwickelten Personal-Service-Agenturen sollte es sein, arbeitslosen Menschen die Wiedereingliederung zu erleichtern. Dies muss einhergehen mit einer Selbstverpflichtung, sich weitgehend auf die Rekrutierung von benachteiligten Arbeitslosen zu konzentrieren. Eine Rosinenpickerei unter den

Arbeitslosen gilt es zu verhindern. Die Agentur sollte vom Arbeitsamt selbst eingerichtet oder in Regie des Arbeitsamtes tätig werden. Der reibungslosen Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern kommt große Bedeutung zu, um doppelte Arbeit zu vermeiden und die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden frühzeitig erkennen zu können. Für Langzeitarbeitslose und Zielgruppen des Arbeitsmarktes sollte zugleich über die Arbeitsämter eine Förderung über Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüsse ermöglicht werden.

Den Arbeitskräften müssen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge angeboten werden und die Arbeitsverhältnisse dürfen keinesfalls auf die Dauer der ersten Überlassungsdauer begrenzt werden. Mit einer Aufhebung des Synchronisationsverbotes und der damit verbundenen Möglichkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses würde der Kündigungsschutz völlig entwertet werden. Wenn Arbeitslose über die Brücke der sozialverträglichen Agentur in das reguläre Beschäftigungssystem erfolgreich und nachhaltig integriert werden sollen, setzt dies eine gewisse Stabilität des Arbeitsverhältnisses auch bei der Agentur voraus. Der Erhalt und die Schaffung der Beschäftigungsfähigkeit sollten über vorgeschaltete Maßnahmen sowie integrierte Qualifizierung und Beratung – wie Bewerbertraining während der verleihfreien Zeiten – sichergestellt werden. Nicht zuletzt könnte die Personalberatung insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe wahrgenommen und insbesondere hier Einsätze akquiriert werden.

Auch die Hartz-Kommission sieht in der PSA eine *neue* Form vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung, die sich in wesentlichen Punkten vom gewerbsmäßigem Verleih unterscheidet. So setzt sich die Kommission für Coaching und Qualifizierungsmaßnahmen während der verleihfreien Zeit ein. Das Arbeitsamt soll einen *unmittelbaren* Einfluss auf die Vertragsgestaltung der PSA-Arbeitskräfte erhalten und nach dem Grad der Vermittlungserschwernisse gestaffelte Zuschüsse gewähren. Mit der Einführung der PSA soll zugleich die Entlohnung durch Tarifvertrag geregelt werden. Die PSA soll vom Arbeitsamt selbst oder in Kooperation mit anderen Dienstleistern betrieben werden können. Diese spezifischen Regelungen für die PSA setzen einen konkreten gesetzlichen Auftrag voraus. Dabei gilt es insbesondere sicherzustellen, dass

- zwischen den PSA ein ruinöser Wettbewerb verhindert wird und qualitative Standards gesetzt werden, die deutlich über die der gewerbsmäßigen Verleiher hinausgehen
- die PSA kein Lohndumping gegenüber den Einsatzbetrieben betreiben
- die PSA keinesfalls zum Vorwand genommen wird, die Schutznormen des AÜG völlig außer Kraft zu setzen
- die Steuerungsfunktion der Arbeitsämter gesichert und dieser Sektor keinesfalls nur dem Markt überlassen wird
- die Vorarbeiten der BA zu einer BA-eigenen Holding forciert und das Mitbestimmungsrecht des Verwaltungsrates der BA sichergestellt wird
- die PSA eine ergänzende Funktion insbesondere für Zielgruppen des Arbeitsmarktes erhält und die Kernaufgaben der Arbeitsämter keinesfalls schleichend ausgehöhlt werden.

Der Gesetzgeber wird zum Beispiel sicherzustellen haben, dass das Verbot des Verleihs an Bauunternehmen nicht durch einen beliebigen Tarifvertrag ausgehebelt werden kann, der deutlich unter dem branchenspezifischen Entlohnungsniveau liegt und die dort geltende allgemeinverbindliche Mindestentlohnung unterschreiten würde. Auch eine PSA des Arbeitsamtes darf in diesem saisonanfälligen Sektor keinesfalls in vermittlungsorientierter Absicht Lohndumping betreiben.

Hinsichtlich der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen muss sichergestellt werden, dass Dumpingpreise verhindert werden. Dies kann nur dann gelingen, wenn bei kurzfristigen Arbeitseinsätzen eine tarifliche Entlohnung in der PSA gewährleistet wird, die möglichst allgemeinverbindlich sein sollte. Bei darüber hinausgehenden Einsatzzeiten muss die Gleichbehandlung mit den Stammbeschäftigten der Einsatzbetriebe gewährleistet sein. Ein vermittlungsorientierter Ansatz muss auf relativ kurze Zeiten begrenzt sein. Ohne die Sicherung einer arbeitsrechtliche Gleichstellung darf die durch das AÜG ermöglichte Überlassungshöchstdauer keinesfalls voll ausgeschöpft werden. Die Überlassungshöchstdauer ist nicht von einem vermittlungsorientierten Ansatz geprägt.

Ein nicht zu vernachlässigendes Problem besteht auch darin, dass kein Verband der Verleihbranche die Beschäftigten ausreichend repräsentiert. Generelle Verbindlichkeit kann vor diesem Hintergrund voraussichtlich nur dann sicher gestellt werden, wenn gesetzliche und allgemeinverbindliche Regelungen greifen.

Neben dem Ziel der Eingliederung stellt sich aber auch die Frage, was mit jenen geschieht, für die es oft schwierig bis unmöglich ist, kontinuierlich über einen längeren Zeitraum hinweg einer vollen Berufstätigkeit nachzugehen oder die in Krisenregionen in Folge unzureichender Arbeitsplätze so gut wie keine Beschäftigungschance finden. Mit Blick auf solche Fälle wäre zu prüfen, ob die PSA ergänzend die Aufgaben von Beschäftigungsgesellschaften wahrnehmen oder mit ihnen wirksamer kooperieren können.

Offen ist ebenso, ob und inwieweit für eine an die BA angelehnte gemeinnützige PSA das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz voll greift. Dieses Gesetz gilt nach § 1 nur dann, wenn Arbeitnehmerüberlassung gewerbsmäßig betrieben wird. Die Rechtsprechung geht bei der Definition der Gewerbsmäßigkeit von einem relativ weiten Begriff aus. Ausgeschlossen ist die Gewerbsmäßigkeit dann, wenn der Verleiher als gemeinnützig anerkannt ist und sich der Verleih im Rahmen der Gemeinnützigkeit bewegt. Die Gleichstellung der vermittlungsorientierten Leiharbeit im Rahmen von PSA mit der gewinnorientierten, kommerziellen Leiharbeit weist in die falsche Richtung.

Für eine vollständige Deregulierung des AÜG unter dem Deckmantel besserer Vermittlungstätigkeit in den ersten Arbeitsmarkt besteht keinerlei Notwendigkeit. Eine Anpassung des AÜG an die Erfordernisse der PSA zur Verbesserung des vermittlungsorientierten Verleihs ist nur dann akzeptabel, wenn dies zu keiner Schlechterstellung der Beschäftigten führt, weder im gemeinnützigem noch im kommerziellen Verleih. Eine weitere Deregulierung des AÜG birgt die Gefahr in sich, dass sich Verleiher den Arbeitgeberpflichten weiter entziehen können und dass das Beschäftigungsrisiko auf die einzelnen Beschäftigten übertragen wird. Dies gilt insbesondere für die Aufhebung des Synchronisationsverbotes und die Aufhebung der Überlassungshöchstdauer. Auch tarifliche Vereinbarungen können das AÜG als gesetzlich verbrieften Arbeitnehmerschutz nicht ersetzen. Das AÜG muss einen verbindlichen gesetzlichen Rahmen setzen, von dem Abweichungen nur durch einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag möglich sein sollten.

Das mit der Einrichtung von PSA verfolgte Ziel der sozialverträglichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt darf keinesfalls zu Gunsten betriebswirtschaftlicher Ziele zurückgedrängt werden. Vielmehr sollte auf gesetzlicher und tariflicher Ebene ein neues Gleichgewicht gesucht werden, das Flexibilität und Sicherheit so miteinander verbindet, dass die typischen Risiken der Leiharbeit weiter vermindert werden.

Literatur:

Eurostat (2002): Statistik kurzgefasst.

Hirsch, Nicola (1995): Leiharbeit sozialverträglich gestalten. Ergebnisse der Begleitforschung zu START. In: Soziale Sicherheit 10, S. 368 ff.

Klös, Hans-Peter (2000): Zeitarbeit-Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung. In: iw-trends 1.

Rudolph, Helmut (2001): Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit – Personalleasing. Das magische Dreieck der Flexibilität? Vortrag im Rahmen des Internationalen Arbeitsmarktgespräches auf der IBO 2001 in Friedrichshafen.

Rudolph, Helmut/Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, S.102 ff.

Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. Düsseldorf.

Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?

Berthold Vogel

Wenn heute in Wissenschaft, Politik und Publizistik von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung die Rede ist, dann werden Zahlenwerke bemüht, um entweder auf die Relevanz oder die Irrelevanz dieser Beschäftigungsformen hinzuweisen; dann werden Gutachten zitiert, die die mangelnde Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes beklagen oder mit Hilfe von Leiharbeit und Befristung die erfolgreiche Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Aussicht stellen; dann werden je nach Interessenlage der Diskussionsteilnehmer moderne Tagelöhner oder hyperaktive Jobnomaden auf die Bühne der schönen neuen Arbeitswelt gebeten.

Neue Impulse erhielt diese kontroverse Diskussion durch die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Reformvorschläge der sogenannten Hartz-Kommission im Sommer 2002. Das „Herzstück" dieser Vorschläge bildet der Aufbau von „PersonalServiceAgenturen" (PSA) (vgl. Kommission 2002: 148 ff.) als „neue Form der integrationsorientierten Zeitarbeitsgesellschaft" (Kommission 2002: 148). Zeit- bzw. Leiharbeit avanciert auf diesem Weg zum zentralen Hoffnungsträger im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Diese Hoffnung ruht freilich auf tönernen Füßen. Überzeugende statistische Belege für die Annahme, durch Leiharbeit könnte in signifikantem Maße Arbeitslosigkeit reduziert werden, fehlen. Aus wissenschaftlicher Sicht ist es mehr als fragwürdig, die Angaben der Leiharbeitsfirmen und ihrer Verbände über „Vermittlungserfolge" von Leiharbeitern in stabile Beschäftigung als Maßstab zu nehmen (vgl. CIETT 2000).

Aber die sozialstatistische Diskussion um Leiharbeit und befristete Beschäftigung beleuchtet ohnehin nur eine Seite der Problematik. Gänzlich unterbelichtet bleibt in der bisherigen wissenschaftlichen, politischen und publizistischen Debatte die Sicht derjenigen, die als Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte erwerbstätig sind. Hier setzt unser Forschungsvorhaben[1] an. Im Mittelpunkt unserer Studie stehen die Erfahrungen, die Erwartungen, die Hoffnungen und die Befürchtungen derer, die als Arbeitskräfte verliehen werden, oder die in befristeten Arbeitsverträgen erwerbstätig sind. Ihrer in mancher Hinsicht verwundbaren und fragilen Lebenssituation gilt unsere Aufmerksamkeit.

In der Konzeption des Forschungsprojekts haben wir den Vorschlag des französischen Soziologen Robert Castel aufgegriffen, entsprechend dem jeweiligen Grad der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und je nach Stabilität der sozialen Einbindung drei „Zonen" der Erwerbsarbeitsgesellschaft zu unterscheiden: die Zonen der „Integration", der „Vulnerabilität" und der „Ausgliederung" (vgl. Castel 2000). Unsere Forschung konzentriert sich auf die expandierende Zone der „Vulnerabilität", die wir als Zone „beruflich-sozialer Gefährdung" bezeichnen. Zentrale Charakteristika dieser Zone sind verringerte Beschäftigungssicherheit und verminderte Beschäftigungsstandards. Mit Hilfe dieser Konzeption verändert und erweitert sich systematisch die Blickrichtung der Debatte um prekäre Beschäftigung. Denn die Konzeption einer Zone „beruflich-sozialer Gefährdung" verknüpft erstens die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation mit den sozialen Verhältnissen, in denen sich die Beschäftigten befinden. Der Zusammenhang und die wechselseitigen Wirkungen von Erwerbstätigkeit und sozialen Beziehungen bzw. Bindungen werden thematisiert. Auf diese Weise geraten die gesellschaftlichen und individuellen Folgen „gefährdeter" Beschäftigung in den Blick, aber auch die je nach Sozial- und Lebenslage sehr unterschiedlichen Verarbeitungsmöglichkeiten beruflicher Unsicherheit.

Die Konzeption dieser arbeitsgesellschaftlichen Zwischenzone richtet zweitens die Aufmerksamkeit stärker auf die Dynamik von Aufstiegs- und Abstiegsprozessen. Integration, Gefährdung und Ausgrenzung sind das Ergebnis betrieblicher, staatlich-institutioneller und sozialer Praktiken, die ihren Ursprung in der Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation, aber auch in veränderten sozialen Beziehungen haben. Auch in den Biogra-

---

1 Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt (Projekt Nr. 2001-881-3) trägt den Titel: „Zwischen Integration und Ausschluss: Formen, Determinanten und Folgen beruflich-sozialer Gefährdung".

fien von Beschäftigten stellen sich gefährdete Arbeits- und Lebensverhältnisse weniger als Zustand, sondern als Prozess dar. Durch die Betonung des Prozesses wird zudem der Blick für Fragestellungen geschärft, die in der Diskussion um Prekarität zumeist zu kurz kommen.

Ein besonderes Augenmerk richten wir in unserer Forschung daher auf die Dynamik von Aufstiegs- und Abstiegsprozessen – auf soziale und berufliche Laufbahnen und auf Lebensgeschichten im Spannungsfeld von Integration und Ausschluss am Arbeitsmarkt. Wir fragen danach, auf welchen erwerbsbiografischen Wegen geraten Beschäftigte in Leiharbeit und Befristung? Eröffnet der Einstieg in Leiharbeit und befristete Beschäftigung neue Perspektiven auf stabile Arbeitsmarktintegration oder setzen diese Beschäftigungsformen Prozesse beruflicher Gefährdung und Deklassierung in Gang? Doch zunächst einige Anmerkungen zu den empirischen Grundlagen unserer Studie.

1. Die Studie: Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der west- und ostdeutschen Automobilindustrie

Unsere Recherchen im Feld der Leiharbeit und der Befristung konzentrieren sich auf Beschäftigte in der west- und ostdeutschen Automobilindustrie und ihrer Zulieferbetriebe. Dort ist Leiharbeit und befristete Beschäftigung mittlerweile ein relevantes Instrument der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Personalplanung. Der Einsatz von Leiharbeitern und befristet Beschäftigten dient hier nicht mehr nur als „Personalpuffer" bei konjunkturellen Absatzschwankungen, sondern mehr und mehr auch der betrieblichen Personalauswahl. Diese Beschäftigungsformen bilden ein Arbeitskräftereservoir, aus dem bei Bedarf geeignete und bereits bewährte Mitarbeiter rekrutiert werden können.

Durch unsere Auswahl der Automobilindustrie als Untersuchungsfeld sprechen wir über eine ebenso relevante wie in ihren Beschäftigungsstandards und Entlohnungsbedingungen auch sehr spezifische Branche. In der Automobilindustrie werden im Vergleich zu anderen Industrie- und Dienstleistungsbranchen höhere Löhne gezahlt, die Arbeitsbedingungen sind reguliert bzw. durch eine in der Regel starke betriebliche Interessenvertretung kontrolliert und die Beschäftigungssicherheit der Stammbelegschaft ist relativ hoch. Von diesen branchenspezifischen Standards profitieren auch die Leiharbeiter und befristet Beschäftigten. Im breiten Spektrum der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung untersuchen wir mithin eine relativ privilegierte Gruppe.

Die empirische Grundlage unserer Untersuchung sind regionale Fallstudien in den durch die Automobilindustrie geprägten Regionen Stuttgart und Zwickau. Dort haben wir in insgesamt 13 Betrieben und Institutionen recherchiert und insgesamt 143 offene Leitfadeninterviews geführt – schwerpunktmäßig mit Leiharbeitern und befristet Beschäftigten. Zudem haben wir zwei Kontrastgruppen in die Untersuchung mit einbezogen: Arbeitslose, die zuvor als Leiharbeiter und Befristete tätig waren, und Beschäftigte, die aus Leiharbeit und Befristung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Für die Befragung dieser unterschiedlichen Statusgruppen haben wir einen Leitfaden mit einem festen Kern von offenen und teilstandardisierten Fragen entwickelt, der dann je nach Statusgruppe modifiziert und spezifiziert wurde. Im Mittelpunkt der Befragung standen

- der Berufsweg und die Erwerbsbiografie der Befragten,
- deren Erfahrungen und deren Sicht ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bzw. im Fall der unbefristet Beschäftigten und der Arbeitslosen, deren bisherige Erfahrungen mit Leiharbeit und Befristung,
- deren Bewertung ihrer eigenen beruflichen Perspektiven,
- die soziale Einbindung der Befragten und
- ihre Sichtweise der Gesellschaft und die Bewertung des eigenen sozialen Status.

Die 143 offenen Leitfadeninterviews wurden durch eine umfangreiche standardisierte Befragung der Interviewpartner zu arbeits- und gesellschaftsbezogenen Werthaltungen bzw. Einstellungsmustern und durch die Erhebung sozialstatistischer Daten ergänzt.

Ein kurzer Blick auf die Sozialstruktur unseres Befragungssamples zeigt, dass die weit überwiegende Mehrheit der Befragten Männer sind (85 %). Hierin spiegelt sich die Spezifik der Branche (Automobilbau und Zulieferer aus der Metallindustrie) und der untersuchten Beschäftigungsformen wider. Vier Fünftel der Befragten haben eine Berufsausbildung absolviert, allerdings arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung mehr als zwei Drittel in sogenannten einfachen Produktionstätigkeiten. Der Großteil der Befragten ist demzufolge in Leiharbeit und Befristung unter Wert beschäftigt bzw. nimmt eine Beschäftigung unter Wert in Kauf. Mehr als die Hälfte der Befragten ist zwischen 26 und 45 Jahre alt, das heißt sie befinden sich in den besten Jahren ihrer Erwerbsbiografie, jeweils ein Fünftel ist unter 26 bzw. über 45 Jahre. Drei Viertel der Befragten sind deutscher Nationalität.

2. Die Befunde: Erwerbsbiographien von Leiharbeitern bzw. befristet Beschäftigten und soziale Ungleichheit

Wenn wir unsere Aufmerksamkeit nun auf die Lebens- und Berufsverläufe und auf die Erfahrungen und Erwartungen der von uns befragten Leiharbeiter und befristet Beschäftigten richten – und ausschließlich von diesen beiden betrieblichen Statusgruppen handeln die folgenden, typologischen Ausführungen – dann erkennen wir zunächst:

- Leiharbeit und Befristung sind strukturell expandierende Beschäftigungsformen, aber keineswegs selbstgewählte Lebensformen oder Repräsentanten neuer sozialkultureller Werthaltungen in der Arbeitswelt. Selbst unter den von uns befragten Arbeitern in der in verschiedener Hinsicht privilegierten Automobilbranche geraten periodische Beschäftigung und häufiger Arbeitsplatzwechsel nicht zum Lebensstil oder zum Ausdruck neuer sozialkultureller Werthaltungen. Befragte, "die in der Abweichung von der Norm einen Vorzug wahrnehmen" (Garhammer 2002: 118) finden sich in unserem Sample nicht. Dagegen sind Gefühle der Brüchigkeit und der Unsicherheit der eigenen Arbeits- und Lebenssituation in den Interviews allgegenwärtig. Zudem wissen alle Befragten um die relative Minderwertigkeit dieser Beschäftigungsformen. Als Leiharbeiter oder als befristet Beschäftigter erwerbstätig zu sein, fördert weder den sozialen Status noch das soziale Prestige. Hinzu kommen, zumindest im Falle der Leiharbeit, die relativ geringe Entlohnung und die zahlreichen materiellen Nachteile dieser Beschäftigungsform.
- Obgleich der rechtliche und der (inner-)betriebliche Status von Leiharbeitnehmern und befristet Beschäftigten erhebliche Unterschiede aufweist, bleibt doch bemerkenswert, dass beide Beschäftigtengruppen in vielerlei Hinsicht ihre betriebliche Situation ähnlich erleben. Auch ihr Handeln am Arbeitsmarkt weist eine Vielzahl an Übereinstimmungen auf.
- Gleichwohl: Die Erfahrungen, Orientierungen und Erwartungen der Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigten unterscheiden sich deutlich. Je nach Lebensphase und je nach erwerbsbiografischen Voraussetzungen werden markante Ungleichheiten zwischen den Befragten sichtbar. Die folgende Typologie bündelt diese Unterschiede und Ungleichheiten: Wir orientieren uns dabei an den Erwerbsbiografien der Befragten, an den Gründen für Leiharbeit und Befristung, an den geschilderten Erfahrungen mit diesen Formen des Erwerbstätigseins und an den sozialen und qualifikationsbezogenen Ressourcen der Befragten.

Wir können vier Typen unterscheiden:

- Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die mit Hilfe dieser Beschäftigungsformen versuchen, einen betrieblichen und sozialen Aufstieg zu realisieren (Typ 1);
- Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die in diesen spezifischen Beschäftigungsformen einen Weg sehen, nach langen Auszeiten oder Phasen der Arbeitslosigkeit einen Einstieg in Erwerbsarbeit zu finden (Typ 2);
- Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die ihre aktuelle Erwerbstätigkeit als ein mühevolles und anspannendes Durchhalten in dauerhafter beruflicher und sozialer Gefährdung sehen und bewerten (Typ 3);
- und schließlich Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die diese Formen der Beschäftigung als Abstieg und radikale Deklassierung erleben (Typ 4).

Anhand der Typen versuchen wir berufliche Laufbahnen und soziale Karrieren des Auf- und des Abstiegs nachzuzeichnen.

Erster Typ: Streben nach betrieblich-sozialem Aufstieg

Die Befristeten und Leiharbeiter dieses Typs – ein Fünftel der Befragten – finden wir in beiden Untersuchungsregionen (Stuttgart und Zwickau) gleichermaßen, in erster Linie in den großen Automobilwerken vor Ort. Sie sind allesamt beruflich gut qualifiziert. In der Regel haben sie im Handwerk ihre Ausbildung absolviert und dort auch mehrere Jahre gearbeitet. Arbeitslosigkeit spielt in ihrer bisherigen Erwerbslaufbahn keine gewichtige Rolle. Vor ihrem Eintritt in Leiharbeit oder in ein befristetes Arbeitsverhältnis war die große Mehrheit von ihnen stabil beschäftigt – zumindest hinsichtlich ihres formalen Arbeitsvertrages. Doch insbesondere die Befragten in Zwickau, die zuvor im lokalen Handwerk beschäftigt waren, thematisieren die von ihnen erlebte Prekarität der formalen Stabilität ihrer bisherigen Beschäftigungsverhältnisse. Die unsicheren Zukunftsperspektiven des Betriebs, unregelmäßige Lohnzahlungen, der Verzicht auf arbeitsrechtliche Ansprüche, Überstunden ohne Entgelt oder auch ein angespanntes Betriebsklima zählen für viele Befragte zur Normalität „stabiler", unbefristeter Beschäftigung unter ostdeutschen Bedingungen.

Die aktuelle Befristung ihres Arbeitsvertrags oder der Weg in die Leiharbeitsfirma nehmen die Befragten dieses Typs in Ost und West in Kauf, um sich beruflich zu verändern bzw. um sich betrieblich zu verbessern. Die periodische Akzeptanz einer instabilen und in mancher Hinsicht prekären Beschäftigung dient aus ihrer Sicht dem eigenen betrieblichen und sozialen Aufstieg. Diese Befragten steuern mit Hilfe dieser Beschäftigungsformen gezielt den dominanten lokalen Großbetrieb an, der zum einen mit Blick auf die Entlohnung oder die Gestaltung der Arbeitszeit verbesserte Bedingungen bietet. Zum anderen erhöht die Aussicht, dessen fest angestellter Mitarbeiter werden zu können, auch das eigene soziale Prestige. Dieser erwerbsbiografische Schritt in Leiharbeit und Befristung ist im Falle dieser Befragten das Resultat arbeitsmarktstrategischer Überlegungen. Er ist Ausdruck eines Strebens nach betrieblich-sozialem Aufstieg, den die Befragten nur über diesen prekären „Umweg" glauben realisieren zu können. Von Freiwilligkeit oder gar intrinsischer Motivation bezüglich dieser Beschäftigungsformen kann keine Rede sein. Vielmehr betonen die Befragten in den Interviews immer wieder, alleine unter strategischen Perspektiven bereit zu sein, Leiharbeit und Befristung als Übergangsperioden zu akzeptieren. Und das sind keineswegs unrealistische Perspektiven. Denn die Übernahmequoten aus Befristung und Leiharbeit in eine Festanstellung lagen bei den großen Automobilherstellern in Stuttgart und Zwickau in den letzten Jahren recht hoch. Vor diesem Hintergrund rechnen sich die Leiharbeiter und Befristeten dieses Typs gute Chancen aus, dass ihre Strategie erfolgreich ist. Und selbst im Falle des Misserfolgs sind sich die meisten dieser Befragten relativ sicher, beruflich und sozial nicht ins Bodenlose abzustürzen. Die Rückkehr in den alten Beruf bleibt für sie eine realistische Option. Darüber hinaus fällt in den Gesprächen auf, dass viele der Befragten über bestehende soziale Kontakte, die sie in den Betrieben bzw. in den Leiharbeitsfirmen haben, davon erfahren, dass in den Werken Einstellungen von Leiharbeitern und Befristeten anstehen. Nach dieser Information haben viele von ihnen bestehende Arbeitsverhältnisse aufgelöst. Zudem wird in den Interviews deutlich, dass offensichtlich sehr viel davon abhängt, zum rechten Zeitpunkt in der richtigen Leiharbeitsfirma zu sein, deren Arbeitskräfte von dem berufsbiografisch angestrebten Betrieb nachgefragt werden.

Dieser Typus des Um- und Aufsteigers aus dem Handwerk in die bessere Verdienstmöglichkeiten und geregeltere Arbeitszeiten bietende Großindustrie ist nicht neu – neu ist heute, dass immer mehr Um- und Aufsteiger eine Zwischenphase der Befristung oder der Leiharbeit in Kauf nehmen müssen, um in ihrem Streben nach betrieblichem Aufstieg erfolgreich zu sein. Das Risiko des Scheiterns ist dabei freilich nicht ausgeschlossen.

Zweiter Typ: Suchen nach dem Einstieg in stabile Erwerbsarbeit

In diesem zweiten Typus – ein Viertel unseres Befragungssamples – treffen wir auf Leiharbeiter und Befristete, die im Unterschied zu den Befragten des ersten Typs aus Arbeitslosigkeit oder Phasen der Nichterwerbstätigkeit

aktuell einen Einstieg in stabile Erwerbsarbeit suchen. Es handelt sich dabei in der Mehrheit um jüngere Arbeitskräfte, denen nach Abschluss oder auch Abbruch ihrer Ausbildung noch keine Etablierung im Arbeitsleben gelungen ist. Das gilt insbesondere für jüngere Arbeitskräfte in der ostdeutschen Untersuchungsregion, die die erheblichen Arbeitsmarktprobleme vor Ort auf diese Weise zu spüren bekommen.

Sie betrachten den Umstand, als Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte tätig zu sein, als zweckmäßig, um überhaupt eine Anstellung zu finden. Und immerhin handelt es sich – trotz aller Brüchigkeit und Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses – um eine Anstellung in einem Betrieb der Automobil- und Zuliefererindustrie. Auf diese Weise ist zumindest schon einmal ein erster Schritt in Richtung eines allseits begehrten Arbeitsplatzes getan. Insgesamt dominiert in den Interviews mit den Befragten dieses Typs ein eher pragmatisches Verhältnis gegenüber den Beschäftigungsformen der Leiharbeit und der Befristung. Sie akzeptieren – mehr oder weniger zähneknirschend –, dass ihnen aktuell kein anderer Weg in eine stabile Erwerbsarbeit offen steht. Gleichwohl sind sie mit Blick auf die Erfolgsaussichten ihrer Einstiegsbemühungen weit skeptischer als die Befragten des ersten Typs. Ihre Akzeptanz der Befristung und der Leiharbeit ist eher aus der Not geboren, ohne dass diese Beschäftigungsformen zum Zeitpunkt der Befragung als starke Gefährdung der eigenen Lebenssituation und der insgesamt noch eher unklaren beruflichen Perspektiven erlebt werden.

Das verbindet sie mit der zweiten, kleineren, eher in der westdeutschen Untersuchungsregion anzutreffenden Gruppe innerhalb dieses Typs, die ihre aktuelle Beschäftigungssituation in der Leiharbeit oder Befristung vor dem Hintergrund langjähriger Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit erleben. Sie wissen aufgrund ihrer erwerbsbiografischen Vorgeschichte um ihre geringen Chancen am Arbeitsmarkt. Sie suchen nach einer Möglichkeit, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen. Für diese Befragten stehen daher auch weniger Fragen der Entlohnung oder bestimmte Ansprüche an Erwerbsarbeit im Vordergrund, sondern in erster Linie der (Wieder-)Einstieg in Erwerbsarbeit – getragen von der Hoffnung, dass Leiharbeit und Befristung eine kontrollierbare, mit der aktuellen Lebenssituation in Einklang zu bringende Übergangsphase in der Erwerbsbiografie bleiben.

Beiden Gruppen dieses Typs ist freilich gemeinsam, dass sie kaum Chancen sehen, auf dem „herkömmlichen" und direkten Weg einen Einstieg ins Erwerbsleben zu finden. Um in Erwerbsarbeit zurück kehren zu können, sehen sie sich gezwungen, eine Phase der befristeten Beschäftigung oder der Leiharbeit zu durchlaufen. Zugleich wissen alle Befragten dieses Typs, dass diese „Vorschaltphase" nicht zu lange dauern darf, denn sonst droht die Gefahr, in der Übergangszone der Leiharbeit und Befristung „hängen zu bleiben".

Dritter Typ: Durchhalten in dauerhafter Gefährdung

Im dritten, weitaus am stärksten besetzten Typ – annähernd die Hälfte der Befragten ist hier vertreten – finden wir Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, deren Erwerbslaufbahn schon immer oder verstärkt in den letzten Jahren durch eine „Kette" befristeter Tätigkeiten bzw. von wiederholter Beschäftigung in Leiharbeit geprägt war. Wir finden diese Befragten in Ost und West, und wir finden sie vor allen Dingen (aber nicht ausschließlich) in den Zulieferbetrieben der Automobilindustrie. Leiharbeit und befristete Beschäftigung – unterbrochen durch Phasen der Arbeitslosigkeit – haben sich in den Erwerbsbiografien dieser Arbeitskräfte verstetigt und verfestigt. Sie haben das Gefühl, sich in einem Laufrad zu befinden.

Die Zwischenzone der Leiharbeit und Befristung ist für diese Befragten zu einem dauerhaften Aufenthaltsort geworden. Somit bietet ihnen ihre aktuelle Lage am Arbeitsmarkt weder positive Anknüpfungspunkte an die Vergangenheit noch wegweisende Orientierungspunkte für die Zukunft. Die Tatsache, befristet beschäftigt zu sein oder Leiharbeiter zu sein, wird für sie zu einem Arbeitsmarktrisiko eigener Qualität. Ihre unstete Erwerbsbiografie wird zum Stigma. Sie sehen sich gezwungen, in dauerhafter beruflicher und sozialer Gefährdung durchzuhalten. Darunter leiden sie, das fordert ihnen ein beträchtliches Maß an Energie ab. Was zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Erwerbsbiografie noch als eine positive Alternative zur Arbeitslosigkeit erschien, erweist sich nun mit zunehmender Dauer als erwerbsbiografische Sackgasse oder gar Falle. Ihre Bereitschaft, Kompromisse zu schließen, befristete Verträge und geringere Entlohnung zu akzeptieren, zahlt sich für sie nicht aus. Ihrem Ziel,

den Weg in eine dauerhafte und stabile Beschäftigung zu finden, kommen sie hierdurch mit keinem Schritt näher. Befristung zieht Befristung und Leiharbeit zieht Leiharbeit nach sich.

Am Beispiel dieser Befragten des dritten Typs lassen sich "Ketteneffekte" dieser Beschäftigungsformen nachzeichnen. So kommen Gieseke und Groß auf der Grundlage quantitativer Analysen mit Blick auf die erwerbsbiografischen Konsequenzen befristeter Beschäftigung zu dem Befund, dass *„sich Ketten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen beziehungsweise ‚unstete' Beschäftigungskarrieren (bilden, B.V.). Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis besitzen ein erhöhtes Risiko, erneut nur ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis zu erhalten"* (Gieseke/Groß 2002: 105). Zugleich wird in den Analysen von Giesecke und Groß deutlich, dass die Barriere zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung höher ist als zwischen Befristung und Arbeitslosigkeit. *„Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen besitzen ein höheres Risiko, (nur) eine befristete Stelle zu erhalten, und umgekehrt besitzen Personen mit befristeten Stellen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko"* (Giesecke/Groß 2002: ebd.). Interessant ist in diesem Zusammenhang weiterhin, dass *„die Befristung von Arbeitsstellen jenseits individueller ‚Unzulänglichkeiten' einen eigenständigen Effekt in Richtung ‚unsteter' Beschäftigungskarrieren (ausübt, B.V.). Insofern haben wir es hier mit einem ‚strukturellen' Effekt zu tun"* (Giesecke/Groß 2002, ebd.).

Die Interviews mit den Befragten dieses Typs bringen deutlich zum Ausdruck, dass sie aktuell ihre ganze Anstrengung darauf richten, im Arbeitsmarkt zu verbleiben – und sei es auch nur auf befristeten Stellen oder als Leiharbeitskraft. Ihr erwerbsbiografisches Minimalziel besteht darin, im Kampf gegen die Gefahr des Absturzes in die Arbeitslosigkeit durchzuhalten. Insgesamt bekommen diese Leiharbeiter und befristet Beschäftigten weit stärker als die Beschäftigten des ersten und zweiten Typs den „sozialen Drift" in die Randzonen der Arbeitsgesellschaft zu spüren.

Vierter Typ: Absteigen in beruflich und sozial deklassierende Beschäftigung

Diese befristet Beschäftigten und Leiharbeiter, ein Zehntel des Samples, blicken auf eine langjährige stabile Erwerbskarriere zurück. Sie zerbrach aufgrund wirtschaftlich-betrieblicher oder persönlich-gesundheitlicher Gründe. Seitdem gelang es ihnen nicht mehr, in stabile Beschäftigung zurück zu kehren. Dieser Typ findet sich deutlich häufiger in der Zwickauer als in der Stuttgarter Untersuchungsregion.

Im Unterschied zu den Beschäftigten des dritten Typs sind diese Befragten mit einem mehr oder weniger rasanten beruflichen und sozialen Abstieg in ihrer Erwerbsbiografie konfrontiert. Ihre aktuelle Tätigkeit (ausschließlich in Zulieferbetrieben) wird von ihnen als ein weiterer deklassierender Tiefpunkt im bisherigen Erwerbsleben wahrgenommen – jetzt sind sie nur noch Leiharbeiter und befristet Beschäftigte; ein Umstand, der sie beschämt. Gerade in den Interviews mit den Beschäftigten dieses Typs bekommen wir immer wieder zu hören, dass man gezielt die eigene Arbeitssituation gegenüber Anderen verschweigt. Über die Tatsache, dass man aktuell als Leiharbeitskraft oder befristet beschäftigt ist, spricht man nicht. Zu tief sitzt der Stachel der Scham minderwertiger Beschäftigung, und zu sehr werden beide Beschäftigungsformen als Stigmata wahrgenommen.

Doch die Alternative ist Arbeitslosigkeit. Um überhaupt einen Weg in die Erwerbsarbeit zu finden, sehen sich diese Befragten immer wieder gezwungen, erhebliche Konzessionen am Arbeitsmarkt zu machen – Konzessionen mit Blick auf die Qualifikation der Tätigkeit und mit Blick auf die Entlohnung. Diese Befragten sehen sich vor das Problem gestellt, den eigenen Lebenslauf nicht mehr steuern zu können. Sie haben das Gefühl, zum Spielball von Firmeninteressen und „Marktbedürfnissen" geworden zu sein, an die sie sich entweder anpassen müssen oder Gefahr laufen, ganz und gar aus dem Erwerbsleben verdrängt zu werden. Eine Rückkehr in die alte soziale und berufliche Position scheint ausgeschlossen. Diese Erfahrung, das eigene berufliche Leben nicht mehr steuern zu können, schmerzt insbesondere vor dem Hintergrund der beruflichen Karriere früherer Jahre. Die aktuelle Tätigkeit dementiert die eigene Erwerbsgeschichte.

Diese Deklassierung, aber auch der Mobilitätszwang zu räumlich sehr variabler Erwerbstätigkeit, strahlen zudem negativ auf die privaten und familiären Lebensverhältnisse dieses Typs aus. Denn diese Befragten hatten in ihrer bisherigen Erwerbslaufbahn nicht nur einen beruflichen Aufstieg absolviert, im Rahmen dieses beruflichen Aufstiegs

haben sie sich auch sozial etabliert. Der Zwang zu Befristung und Leiharbeit stellt alles Erreichte in Frage. Leiharbeit und Befristung zehren im Falle dieser Beschäftigten auch die ehemals vorhandenen sozialen Ressourcen auf.

3. Zurück zur Ausgangsfrage: Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?

Die Skizze der vier Typen zeigt sehr unterschiedliche Wege in Leiharbeit und Befristung und sehr unterschiedliche Formen, sich mit diesen Beschäftigungsformen auseinander zu setzen – je nach erwerbsbiografischer Voraussetzung und Lebenslage. Was lehrt uns die Typologie, was lehren uns die erwerbsbiografischen Konstellationen mit Blick auf die Ausgangsfrage: Leiharbeit und Befristung – neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?

- Die Typologie unterstreicht die Spezifik der Leiharbeit und Befristung als temporäre Beschäftigungsformen, die in einer arbeitsgesellschaftlichen Übergangszone zwischen stabiler Integration ins Erwerbsleben und Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit angesiedelt sind. Die betriebliche Praxis, diese Zwischenzone in verstärktem Maße auch als Rekrutierungsfeld von Arbeitskräften zu nutzen, weitet sich aus – gerade auch in der von uns untersuchten Branche. Auf diese Weise verändern sich Erwerbskarrieren und soziale Ungleichheiten treten markanter hervor. Umstiege in neue Beschäftigung werden riskanter und daher nur von denen gewagt, die sich diese Risiken erlauben können (Typ 1), Einstiege aus Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung werden prekärer, da erst einmal eine instabile Zwischenzone passiert werden muss (Typ 2), und mit der Ausweitung dieser Zwischenzone treten neue Ungleichheiten und Gefährdungen am Arbeitsmarkt für diejenigen hervor, die diese Zwischenzone nicht mehr verlassen können, unter anderem weil sie sich schon längere Zeit darin aufhalten (Typ 3 und 4). Letztere werden zu Gefangenen ihrer eigenen Erwerbsbiografie.
- Die Typologie zeigt somit auch Richtungen an: Sie zeigt zum Beispiel im Falle des ersten Typs, dass diejenigen, die relativ stark sind am Arbeitsmarkt (aufgrund ihrer Qualifikation und ihres bisherigen Erwerbsverlaufs) und die sich selbst am Arbeitsmarkt relativ stark fühlen (aufgrund ihrer sozialen Ressourcen und Bindungen), Leiharbeit und befristete Beschäftigung als Brücke in verbesserte Arbeitsbedingungen nutzen bzw. nutzen können. Nicht dass sie Leiharbeit oder Befristung als Beschäftigungsformen präferieren, aber sie trauen es sich zu, dieses periodische Risiko auf sich nehmen zu können. Im Falle der beiden ersten Typen deutet vieles darauf hin, dass für bestimmte Gruppen unter den Befragten – in spezifischen betrieblichen und erwerbsbiografischen Konstellationen – Leiharbeit und Befristung eine Einstiegshilfe in spezifische Betriebe und ein hilfreiches Bindeglied zum Erwerbsleben repräsentieren. Doch ein pragmatisches, zweckorientiertes Verhältnis zu diesen Beschäftigungsformen setzt immer auch die Gewissheit oder zumindest die Hoffnung voraus, dass Leiharbeit und Befristung eine mehr oder weniger kurze Übergangsperiode im eigenen Erwerbsleben darstellen.
- In noch stärkerem Maße zeigt die hier vorgestellte Typologie allerdings, dass die Mehrheit der befragten Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigten ihre Lage am Arbeitsmarkt, ihre betriebliche Situation und ihren Arbeitsalltag als gefährdet und in verschiedenen Dimensionen als belastend, als entwertend, als stigmatisierend erlebt – mit unterschiedlich stark empfundenen negativen Auswirkungen auch auf ihr familiäres und soziales Umfeld. Der soziale Status der Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigten ist immer noch – oder möglicherweise auch immer stärker – mit Diskriminierungserfahrungen und betrieblichen wie gesellschaftlichen Außenseitergefühlen verknüpft.

Demzufolge stärken Leiharbeit und befristete Beschäftigung offensichtlich nicht diejenigen, die schwach sind am Arbeitsmarkt. Genau das aber – die Stärkung der Schwachen, die Verbesserung der Chancen für Arbeitslose und Geringqualifizierte – suggeriert die aktuelle politische Debatte, die für eine arbeitsrechtliche Flexibilisierung und personalpolitische Ausweitung dieser Beschäftigungsformen plädiert. Unsere Befunde deuten eher darauf hin, dass durch Leiharbeit und Befristung vorhandene soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und innerhalb des Beschäftigungssystems verstärkt oder zumindest verfestigt werden. Leiharbeit und befristete Beschäftigung wären dann nicht die Lösung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, sondern deren Bestandteil.

Literatur:

CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) (2000): Orchestrating the Evaluation of Private Employment Agencies towards a stronger society. Bruxelles.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.

Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit – ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? In: Berliner Journal für Soziologie, Band 12, Heft 1, S. 109-126. Opladen.

Gieseke, Johannes/Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, Heft 1, S. 85-108, Opladen.

Kommission (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.

Gefährdungsbewusstsein: Erfahrungen und Verarbeitungsformen beruflich-sozialer Gefährdung in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung

Peter Noller

Folgt man dem französischen Sozialhistoriker Robert Castel (2000), dann stellt die Erwerbsarbeitsgesellschaft einen erkämpften sozialen Kompromiss und eine institutionalisierte kollektive Regelung zwischen Markt und Arbeit dar, die in vergleichsweise hohem Maße und über längere Zeiträume hinweg soziale Sicherheit für die Arbeitnehmer und eine stabile Wirtschaftskraft garantierten. Seit einiger Zeit beobachten wir allerdings die Destabilisierung der historisch gewachsenen Erwerbsarbeitsgesellschaft und ihrer sozialen Strukturen und Errungenschaften. Massenarbeitslosigkeit und wachsende Armut markieren neue Formen sozialer Spaltung zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Die Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt und in der Erwerbsarbeit bringen neue berufliche und soziale Gefährdungen mit sich. Soziale Integration durch traditionell gesicherte Arbeitsverhältnisse erscheint nicht mehr als selbstverständlich. In besonderer Weise machen Leiharbeiter und befristet Beschäftigte Erfahrungen mit der „Gefährdung des Sozialen": durch die Möglichkeit des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt, unsichere Stellung im Betrieb und den drohenden Verlust von sozialen Teilhabemöglichkeiten (vgl. Kronauer 2002: 34 f.).

Ich möchte im Folgenden diese Erfahrungen nachzeichnen. Erstens als Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, zweitens als Erfahrung von prekärer Beschäftigung in Leiharbeit und Befristung und drittens als Erfahrung von sozialer Anerkennung beziehungsweise Missachtung. Die empirische Basis bildet eine qualitative Studie, die beruflich-soziale Gefährdung durch Leiharbeit und befristete Beschäftigung am Beispiel der Automobilindustrie in Stuttgart und Zwickau untersuchte[1]. Eingenommen wird eine Perspektive „von unten", die an den normativen Orientierungen und Interessen der Betroffenen ansetzt und die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen um eine subjektive Sichtweise ergänzt. „Beruflich-soziale Gefährdung" wird dabei auf zweierlei Weise wahrgenommen: einerseits als das beständige Gefühl der Bedrohung, von der Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum ausgeschlossen zu werden; andererseits die Erfahrung defizitärer sozialer Anerkennung.

Schließlich verweist die Studie auf Bruchstellen der sozialmoralischen Fundierung der Erwerbsarbeitsgesellschaft im Bewusstsein der Betroffenen. Denn das Selbstverständnis der Nachkriegsgesellschaft, dass individuelle Arbeitsleistungen eine gerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum sowie Sicherheit und Anerkennung garantieren, wird von der Mehrheit nur noch als „leere Versprechung" empfunden.

Zwei gegensätzliche Argumente prägen die aktuelle arbeitsmarktpolitische Debatte: Für die eine Seite sind Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes eine unumgängliche Entwicklung, die dazu beiträgt, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu gewährleisten. Weit verbreitet ist – auch in der Politik – die These, dass die aktuelle Arbeitsmarktkrise auf einen Mangel an Flexibilität der Arbeitskraft, auf zu viel Absicherung durch soziale Systeme sowie auf das Fehlen unternehmerischer Selbstorganisation zurückzuführen sei (vgl. Offe 2000). Auf den Punkt gebracht wird diese Position von Wolfgang Wiegard, dem Vorsitzenden der „Fünf Weisen": „Wir brauchen in Deutschland mehr soziale Ungleichheit, um mehr Beschäftigung zu bekommen" (FR, 14. Nov. 2002). Die Ausdehnung von Arbeitsformen wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit gilt aus dieser Perspektive als notwendige Deregulierung von staatlichen Schutzgarantien und wird als Voraussetzung für die Anpassung des Arbeitsmarktes an die Anforderungen des globalen Marktes gesehen.

Von der anderen Seite wird gerade dieser Zusammenhang bezweifelt und auf die zentrale Bedeutung einer „nationalen Kultur des Sozialen" (Ralf Dahrendorf) für die gesellschaftliche Integration hingewiesen. Im Abbau von Sicherheit und sozialen Rechten wird die Gefahr einer Spaltung der Gesellschaft vermutet (vgl. Kronauer 2002). Im Vordergrund scheint bei diesem Streit die praktische Frage zu stehen, wie angesichts hoher Arbeits-

1 Die Studie „Zwischen Integration und Ausschluss: Formen, Determinanten und Folgen beruflich-sozialer Gefährdung wird vom Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität (SOFI) Göttingen durchführt und von der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf gefördert (Projekt Nr. 2001-881-3). Vgl. dazu auch den Beitrag von Berthold Vogel in diesem Heft.

losigkeit mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Im Kern geht es aber auch um die zentrale Frage nach dem künftigen Status und Wert von Erwerbsarbeit sowie nach ihrer Bedeutung für soziale Sicherheit, Gerechtigkeit und Solidarität in einer zunehmend globalisierten Gesellschaft. Nicht selten werden dabei Modelle zur Neustrukturierung der Arbeitswelt auf der Grundlage fiskalischer, volkswirtschaftlicher oder arbeitsmarktpolitischer Kosten-Nutzenrechnungen entwickelt. Was dabei häufig ausgeblendet wird, sind die Werte und Orientierungen sowie die konkreten Erfahrungen, Hoffnungen und Ängste, die das Verhalten und die Lebensführung der betroffenen Individuen strukturieren. Dabei ist jedes Wirtschafts- und Sozialsystems in liberalen Gesellschaften immer auch vom selbstverantwortlichen Handeln der Menschen auf dem Arbeitsmarkt ihrem kreativen Engagement auf allen Stufen der Produkterstellung (vgl. Kocyba/Schumm 2002) abhängig. Ein solches Handeln ist aber nur dann zu erwarten, wenn Erwerbsarbeit für Zukunftsperspektiven sorgt. Zukunftsfähige effektive Arbeitsmarktmodelle sollten deshalb nicht einfach nach dem Prinzip kalkulierender Zweckrationalität von oben nach unten implementiert werden. Sie müssen sich immer auch an den soziokulturellen Orientierungen sowie den Gerechtigkeitsvorstellungen einer ‚moralischen Ökonomie' (E.P. Thompson) der Betroffenen orientieren.

Gefährdung bedeutet: Beeinträchtigung oder Bedrohung von Sicherheit (vgl. Kaufmann 1970). Aus subjektiver Sicht kennzeichnet Gefährdung einen Zustand, bei dem die Wahrscheinlichkeit und begründete Besorgnis besteht, körperlichen oder sozialen Schaden zu nehmen. Gefährdung kündigt Unheil an. Dabei besteht die Gefährdung durch Leiharbeit und befristete Beschäftigung nicht darin, dass die Menschen in Armut leben und ihre sozialen Netzwerke zerbrochen sind, sondern dass sie aus der „Zone der Gefährdung" in die „Zone der Abkoppelung" abrutschen könnten. Gefährdung durch Leiharbeit und befristete Beschäftigung bedeutet die symbolische Ankündigung des „sozialen Abstiegs" für diejenigen, die bei der Verteidigung ihrer beruflichen und sozialen Position nicht mehr mithalten können. Bei den Individuen macht sich diese Erfahrung als *„Auseinanderdriften von sozialen (d.h. äußeren wie verinnerlichten) Anforderungen an die eigene Lebensführung und den tatsächlich gegebenen Möglichkeiten zu ihrer Realisierung"* (Kronauer 2002: 22) bemerkbar.

In den von uns geführten Gesprächen mit Beschäftigten in gefährdeten Arbeitsverhältnissen wird diese Erfahrung des „Driftens" zunächst einmal als allgemeines Unbehagen an der Arbeitswelt – im Sinne von *„es ist nicht in Ordnung, was mit uns geschieht"*[2] – zum Ausdruck gebracht. Die Welt, in der die Interviewten leben und arbeiten, wird als inkonsistent und widersprüchlich erlebt; sie artikulieren das Gefühl, *„zwischen zwei Stühlen zu sitzen"*, oder zum *„Spielball"* auf dem Arbeitsmarkt wie im Betrieb geworden zu sein, das heißt, nicht mehr klar die eigene Position bestimmen zu können und die Kontrolle über das eigene Schicksal verloren zu haben. Diese Erfahrung entspricht der „Situation eines Menschen, der seinen Weg verloren hat und ohne Orientierungshilfe ist" (Kaufmann 1970: 22). Wie stark Gefährdung erlebt wird, hängt von ganz unterschiedlichen Faktoren ab. Ein wesentlicher Faktor ist nach unseren Erkenntnissen, ob die Betroffenen eine Familie haben oder nicht – so fühlen sich zum Beispiel Familienväter deutlich stärker bedroht als allein stehende Männer.

Erfahrungen von beruflich-sozialer Gefährdung werden des Weiteren von sozialen und kulturellen Ressourcen strukturiert, die auf die befragten Leiharbeiter und befristet Beschäftigten unterschiedlich verteilt sind. Die befristet Beschäftigten in unserer Untersuchungsgruppe haben in der Regel eine bessere berufliche und schulische Ausbildung, sie sind rund dreimal so häufig (drei Fünftel) wie die befragten Leiharbeiter verheiratet und haben Kinder. Auch die sozialen Netzwerke sind von unterschiedlicher Qualität. Während sie bei Leiharbeitern eher von geringer Reichweite (Freunde/Bekannte/Familienmitglieder, auf die man sich verlassen kann) und Dichte (Zahl der Kontakte) sind, zeichnen sich die Netzwerke der befristet Beschäftigten durch größere Reichweite und Dichte aus. Dass die Befristeten optimistischer in die Zukunft schauen, hängt aber nicht nur von den sozialen und kulturellen Ressourcen ab, auf die sie zurückgreifen können, sondern auch davon, dass sie eher in den Produktionszentren der Automobilindustrie anzutreffen sind, die mehr Sicherheit erwarten lassen.

Ein Vergleich unserer Untersuchungsregionen Stuttgart und Zwickau zeigt zudem, dass die Erfahrungen der Befragten im Osten nach wie vor stark von der Wende und (insbesondere bei den Älteren) von dem Erlebnis des Bruchs ihrer bis dahin meist stabil verlaufenen Berufskarrieren geprägt sind. Nahezu alle Befragten aus Zwickau

2 Bei den kursiv markierten Zitaten handelt es sich um Textstellen aus den Interviews.

machten bereits die Erfahrung von Arbeitslosigkeit, während immerhin ein Fünftel im Stuttgarter Sample bisher davor verschont geblieben ist. *„Arbeitslosigkeit ist bei uns normal"*, ist eine typische Antwort der in Zwickau Befragten, die besagt, dass fast jeder im Bekanntenkreis schon einmal mit Arbeitslosigkeit konfrontiert war. Entsprechend pessimistischer bewerten sie die eigene berufliche Zukunft. Leiharbeit und befristete Beschäftigung werden im Osten eher als Möglichkeit gesehen, überhaupt irgendeiner Arbeit nachzugehen, denn als gezielte Chance für berufliches Fortkommen, was wir häufiger im Westen vorfinden. Wer von den in Zwickau Befragten Karriere machen will, geht in den Westen. Fast jeder von den jüngeren Befragten hat Freunde, die im Westen ihr Glück versuchen.

1. Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt: „Arbeitslosigkeit kann jeden treffen"

Wie wird soziale Gefährdung angesichts der eigenen prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt von den Befragten wahrgenommen? Was bedeutet Arbeit für Individuen, deren Erwerbsbiografie von den Normalitätsstandards abweicht und deren soziale Einbindung, materielle Teilhabe und berufliche Perspektive bedroht sind?

Erwerbsarbeit ist für den überwiegenden Teil der Befragten etwas Wertvolles. Sie bedeutet „mehr als nur Geld zu verdienen"[3]. Auch „Erfolg im Beruf" ist den meisten wichtig; sie würden auch „gerne mehr arbeiten, um sich etwas leisten zu können". Um ihre Ziele zu erreichen, vertrauen sie „voll und ganz der eigenen Leistungsfähigkeit". Der Behauptung „Jeder kann sich in der heutigen Gesellschaft hocharbeiten, wenn er sich nur anstrengt", stimmen sie zu – und sie schätzen ihre Lage so ein, dass es für sie durchaus „Chancen für sie gibt, es zu etwas zu bringen". Die „Arbeitstugenden Disziplin und Pflichtbewusstsein" werden fast durchweg positiv bewertet; niemand hat den Wunsch, „alles hinschmeißen und abhauen zu wollen". Dieses Antwortverhalten der Befragten zeigt zunächst, dass die dominanten Wertmuster der Leistungsgesellschaft auch in den untersuchten nichtstandardisierten Beschäftigungsverhältnissen zentrale Geltung haben.

Wichtig an der Arbeit ist den Befragten, dass sie „anspruchsvoll und befriedigend" ist, „Spaß macht" und in einem „guten Kontakt mit den Kollegen" stattfindet. In typischen Formulierungen wie *„Ich muss mich wohl fühlen. Ich muss wissen, du wirst hier gebraucht"* wird deutlich gemacht, dass Arbeit nicht nur Geldverdienen, sondern auch berufliche Selbstverwirklichung und soziale Kontakte bedeutet. Die Befragten fordern geradezu die Subjektivierung von Arbeit ein, indem sie Ansprüche wie Selbstverwirklichung oder Identitätsfindung an ihre Arbeit stellen und an der betrieblichen Sozialordnung teilhaben wollen. Auf der Ebene der Ansprüche, welche die Befragten an Arbeit konkret stellen, scheint sich folglich die Vermutung nicht zu bestätigen, dass die grundlegenden arbeitsethischen Werte der Nachkriegsgesellschaft im Bewusstsein von Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen an Bedeutung verlieren (vgl. Lutz 2000; Offe 2000).

Wie wird nun der drohende Verlust von Arbeit von Individuen erfahren, deren normative Orientierung überwiegend auf einem leistungsorientierten Arbeitsverständnis basiert? Rund die Hälfte der Leiharbeiter und der befristet Beschäftigten fühlt sich in ihrer aktuellen Beschäftigungssituation massiv von Arbeitslosigkeit bedroht. Typische Formulierungen wie *„Es kann jeden treffen"* bringen umgangssprachlich die Überzeugung zum Ausdruck, das erwerbsbiografische Ziel nicht mehr durch individuelle Leistung erzielen zu können, sondern schicksalhaften Kräften ausgeliefert zu sein.

Jenseits leistungsbezogener Rechtfertigung sozialer Ungleichheit herrscht die Vorstellung vor, dass bei der Verteilung von Arbeitsplätzen die nackte Willkür waltet und bestenfalls die Hoffnung besteht, in der „Lotterie des Sozialen" (Neckel/Dröge 2002: 112) etwas mehr Glück zu haben. Was wir erkennen, ist eine deutliche Kluft zwischen den arbeitsethischen Orientierungen und der Wahrnehmung der realen Möglichkeiten, „es zu etwas zu bringen".

---

3 Den Befragten wurden Kärtchen mit Statements vorgelegt, die sie auf einer Skala von „trifft ganz genau zu" bis „trifft überhaupt nicht zu" bewertet haben. Die Kernsätze der Statements werden hier mit Normalschrift in Anführungszeichen gesetzt.

Die zweite Hälfte der Befragten fühlt sich zwar persönlich nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht, weil ihnen ein fester Arbeitsplatz in Aussicht gestellt wurde, oder weil sie bereits in einem unbefristeten Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind. Dennoch ist auch ihr Blick in die Zukunft von drohender Arbeitslosigkeit geprägt und wird insbesondere als Gefahr ‚sozialer Destabilisierung' und ‚finanziellen Abstiegs' wahrgenommen[4].

Was die Befragten am meisten fürchten, ist der Verlust eines *„normalen Einkommens"*, das den Lebensunterhalt oder, wie sie sagen, *„ein normales Leben"* ermöglicht. Ein sicherer Arbeitsplatz und ein sicheres Einkommen bedeuten den meisten einen unentbehrlichen Schutz vor dem drohenden Absturz in Armut und soziale Isolation. So verbergen sich hinter der Kategorie ‚finanzieller Abstieg' in der Regel nicht einfach nur Befürchtungen, den erzielten Wohlstand zu verlieren – zumal die für den Lebensunterhalt zur Verfügung stehenden Mittel ohnehin als sehr knapp empfunden werden. Häufig steht dahinter vielmehr die Angst vor sozialem Status- und Anerkennungsverlust, weil man nicht mehr selbstständig für sich und die Familie sorgen kann und als Arbeitsloser bzw. Sozialhilfeempfänger abhängig wird von gesellschaftlichen Transferleistungen.

Unter ‚sozialer Destabilisierung' verstehen die Betroffenen konkret: ‚sozialer Statusverlust', ‚Perspektivlosigkeit', ‚soziale Isolation', gesellschaftlich abgestempelt zu werden oder *„Angst, in Armut und soziale Isolation abzurutschen".* Die Erfahrung von drohender Arbeitslosigkeit, wird als große seelische und finanzielle Belastung wahrgenommen. Auch die Familien sind davon betroffen. Die Konfrontation mit Arbeitslosigkeit hinterlässt deutliche Spuren der Verunsicherung, die sich dem Gedächtnis als *„Schamgefühl"* oder *„Zweifel an sich selber"* einprägen. Es ist das Gefühl *„wirklich nichts mehr wert zu sein"* oder trotz der beruflichen Qualifikation nicht gebraucht zu werden und den Anschluss zu verlieren.

Die Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und die Wahrnehmung der eigenen beruflich-sozialen Gefährdung durch drohende Arbeitslosigkeit beschädigen das Selbstbewusstsein, man befürchtet eine *„bedrückende Perspektivlosigkeit"* und einen Mangel an Zukunftsaussichten.

Diese Bedrohung wird sehr massiv wahrgenommen: *„Wie eine vierspurig ausgebaute Autobahn"* wird der Weg von einem Leiharbeiter beschrieben, der *„von der Arbeitslosigkeit zum Sozialfall führt"*. Es ist die *„Angst vor dem Absturz"* (Barbara Ehrenreich), der auch Verlust von Lebensqualität und Lebenssinn bedeutet.

In den Gesprächen wird immer wieder darauf hingewiesen, dass Wohlstand, Konsum, soziales Ansehen und soziale Sicherheit nur mit bezahlter Arbeit erreicht werden können. Aus der Perspektive der Betroffenen erscheinen die gerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum, ein angemessener Lebensstandard und damit ein vergleichsweise gutes Leben in Gefahr.

2. Stellung im Betrieb: „Die Ungewissheit ist belastend"

Gefährdung wird aber nicht nur aufgrund der Position der Befragten auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch wegen ihrer prekären Stellung in den Betrieben wahrgenommen. Erste Hinweise auf diesen Erfahrungszusammenhang gibt die Beantwortung der Frage, wie die Interviewten in diese Position hineingeraten sind.

Zwei Gruppen können unterschieden werden. Die eine Gruppe ist in diese Arbeitsverhältnisse eher hineingeschlittert, beziehungsweise die Betroffenen haben eine solche Arbeit, den sozialen Abstieg in die Arbeitslosigkeit vor Augen, angenommen, *„weil man nichts Besseres bekommen konnte"*. Sie sind in der Mehrheit. Über die Hälfte der befristet Beschäftigten und nahezu drei Viertel der befragten Leiharbeiter haben aufgrund von Entlassungen, Firmenpleiten, Krankheit, Geldnöten mehr oder weniger unfreiwillig diese Beschäftigungsverhältnisse angenommen. Diese Gruppe nimmt Leiharbeit und befristete Beschäftigung als massive Bedrohung ihrer sozialen und beruflichen Existenz wahr.

Die zweite, etwas kleinere Gruppe entschied sich gezielt für diese Arbeitsverhältnisse mit dem Ziel, sich eine neue berufliche oder biografische Perspektive zu eröffnen. In diesem Fall waren ‚berufliches Fortkommen', ein ‚attraktiver Arbeitsplatz' oder ‚höheres Einkommen' wesentliche Motive. Insbesondere befristet Beschäftigte bewarben

4 Kategorien, die wie das Beispiel „soziale Destabilisierung" markiert sind, fassen offene Antworten der Befragten unter typischen Formulierungen zusammen.

sich strategisch bei Betrieben, deren Zukunft ihnen aufgrund ihrer Marktmacht als relativ gesichert erschien. Das Risiko der Befristung verknüpfen sie vor allem mit der Hoffnung, den Einstieg in ein festes Beschäftigungsverhältnis in der Automobilindustrie zu finden. Dabei ist beruflicher Aufstieg ein wichtiges Motiv für diese Gruppe.

Die bewusste Entscheidung für Leiharbeit basiert auf vergleichbaren Motiven. Leiharbeit wird erstens als Möglichkeit gesehen, wieder in den Arbeitsmarkt zu kommen und damit ein weiteres soziales und berufliches Abrutschen zu verhindern – dies ist das weitaus häufigste Motiv. Leiharbeit wird zweitens (wie auch bei den Befristeten) als Chance wahrgenommen, Arbeit in einem Betrieb zu finden, der aufgrund seiner Stellung auf dem Markt mehr Arbeitsplatzsicherheit oder aber einen höheren Verdienst verspricht. Drittens wird Leiharbeit (von wenigen) auch gewählt, weil diese Arbeitsform interessant erscheint und man es *„einfach mal ausprobieren"* möchte, oder (das betrifft allerdings nur zwei Personen im ganzen Sample) weil man nicht immer in demselben Betrieb arbeiten und dieselbe Arbeit verrichten möchte und diese Arbeitsform möglicherweise besser zum eigenen Lebensstil passt. Unabhängig jedoch von den Motiven der Befragten werden die Erfahrungen der Unsicherheit hervorgehoben: *„Diese Unsicherheit, wird es eine Verlängerung oder nicht, die ist halt ständig da gewesen"*. Vor allem die damit verbundene Ungewissheit, wie es in Zukunft weitergehen soll, wird als *„psychischer Druck"* erlebt, der weit in den außerbetrieblichen Alltag hineinreicht.

Wie kaum eine andere Erfahrung führt den Beschäftigten die weit verbreitete Praxis der Betriebe, sie bis zur letzten Minute im Unklaren zu lassen, ob sie übernommen werden oder nicht, vor Augen, wie gefährdet sie wirklich sind. Je näher der Termin einer möglichen Übernahme heranrückt, umso belastender wird diese Situation empfunden. Vermutet wird, dass diese Betriebstaktik vor allem Befristete am Ball halten soll, weil *„man sich in der Hoffnung reinkniet, um übernommen zu werden"*. Diese Anstrengung versuchen die Unternehmen durch ihre Hinhaltetaktik zu nutzen. Die Beschäftigten werden so in eine „abhängige Position des Wartenden" (Voswinkel 2001: 294) gebracht, und – wie sie es selber sehen – als *„Puffer in der Produktion"* eingesetzt. Eigentlich, mutmaßen viele, sollen wir gar nicht übernommen werden – die Betriebsleitung *„tut nur so, als ob"*. In dieser Situation macht man sich dann „zum Affen", wie ein Leiharbeiter sagt, weil man trotz aller Anstrengungen, die man am Arbeitsplatz unternimmt, keine wirkliche Chance habe, dem eigentlichen Ziel, einer Festanstellung, näher zu kommen. Letztlich zielt die betriebliche Politik des Im-Unklaren-Lassens darauf ab, den prekär Beschäftigten höhere Arbeitsleistungen bis zum letzten Beschäftigungstag abzuringen und durch die „Intransparenz der Entscheidungen" (ebd.) Motivationsabbau und Fluktuation zu verhindern.

Der Umgang von Unternehmen mit Krankmeldungen provoziert eine weitere einschneidende Erfahrung, die den Befragten eindringlich ihre soziale Position in den Betrieben vor Augen führt. Viele schildern ihre Ängste, krank zu werden, oder sie sind trotz ernsthafter Erkrankung zur Arbeit gegangen, um ihre Chance auf Übernahme zu wahren. Ganz nach dem Grundsatz neuer Personalmanagementmodelle wird offensichtlich unterstellt, man werde nicht krank, „wenn man es nicht unbewusst will" (Peter Kummer, zit. in: Strasser 2002: 20). Die Beschäftigten äußern ihr Unbehagen darüber, dass sie als allseits flexible Menschen bereit sein sollen, sich für den Betrieb aufzuopfern, auch wenn die Gesundheit dabei Schaden nehmen könnte. Ein fester Arbeitsplatz ist ihnen gleichwohl nicht sicher, er bleibt ein Versprechen. Zu seiner Einlösung bedarf es mehr als nur individuelle Leistungsbereitschaft: man muss, wie ein Befristeter sagt, *„einfach auch Glück haben"*.

Schließlich werden weitere zwiespältige Praktiken beklagt, die das Gefährdungsbewusstsein der Betroffenen prägen. Zum Beispiel, wenn über das erlaubte Maß hinausgehende Verlängerungen von befristeten Verträgen in der Weise erzwungen werden, dass sich die Betroffenen für eine gewisse Zeit arbeitslos melden müssen. Vor allem Leiharbeiter erzählen auch, dass sie genötigt werden, ihren Urlaub zu nehmen, um Vermittlungslücken zu schließen und damit das gesamte Vermittlungsrisiko von den Leiharbeitsfirmen auf sie abzuwälzen. In diesem Zusammenhang wird aber auch immer wieder das konkrete Einschreiten des Betriebsrates erwähnt und dessen positive Vermittlerrolle hervorgehoben.

Angesichts der bisher geschilderten Erfahrungen ist kaum verwunderlich, dass die Mehrheit der Befragten Leiharbeit und befristete Beschäftigung negativ einschätzen. *„Nicht für die Zukunft planen zu können"* ist dabei eines der häufigsten Argumente. In unserer Untersuchungsgruppe betonen besonders befristet Beschäftigte diesen Aspekt. Wir führen dies darauf zurück, dass sie – wie bereits erwähnt – häufiger Familie haben und für deren

Zukunft Verantwortung tragen. Von Leiharbeitern wiederum wird sehr nachdrücklich und mit großem Unmut beklagt, dass sie zu wenig für die geleistete Arbeit und im Vergleich mit fest angestellten Beschäftigten verdienten. Drei Fünftel aller befragten Leiharbeiter sind der Meinung, dass sie im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten *„erhebliche materielle Nachteile"* in Kauf nehmen müssen. Daran gekoppelt ist das intensive Gefühl, ausgenutzt und ungerecht behandelt zu werden. Lediglich die Hälfte der befragten Leiharbeiter ist der Auffassung, angemessen bezahlt zu werden, und dies, obwohl in der Automobilindustrie in der Regel bessere Konditionen existieren als in anderen Branchen.

Verunsicherung entsteht bei den befragten Leiharbeitern (weniger bei den befristet Beschäftigten) auch durch arbeitsbezogene Nachteile – zum Beispiel, weil sie minderwertige Arbeiten verrichten müssen: *„Ja, klar, da hast du die Arbeiten bekommen, die kein anderer Kollege, der schon ewig in dem Betrieb ist, machen würde. Und das macht eben da der Zeitarbeiter".* Gefährdungsbewusstsein entsteht auch durch die Notwendigkeit, sich bei einem Leiharbeitsvertrag *„immer wieder neu einarbeiten"* und *„auf neue Kollegen einstellen"* zu müssen. Viele empfinden den häufigen Arbeitsplatzwechsel oder ihre Arbeit weit entfernt von zu Hause als soziale Destabilisierung. Die mühevoll angeeigneten und eingeübten Alltagsroutinen im Arbeitsprozess und die (oftmals über Monate) aufgebauten Beziehungen zu den Kollegen und Kolleginnen sowie zu Vertrauenspersonen müssen immer wieder aufgegeben und in einem veränderten Umfeld neu erarbeitet werden. Der permanente Zwang, Fremdes in Vertrautes zu verwandeln, verunsichert die Menschen. Besonders die befragten Leiharbeiter im Osten betonen, nicht nur niedrigere Löhne als die fest Angestellten und die Kollegen im Westen in Kauf nehmen zu müssen, sondern teilweise sogar Verschuldung oder den Bruch mit der Familie bzw. mit dem Freundeskreis, weil sie häufig über längere Zeiträume hinweg in weit entfernt gelegenen Regionen eingesetzt werden. In einigen Fällen wurde uns von der völligen Auflösung des Beziehungsnetzwerkes berichtet, was soziale Gefährdung und Integration trotz Arbeitsplatz bedeutet. Drastisch werden die Szenarien der persönlichen Bedrohung durch Leiharbeit in Begriffen wie *„Ausbeutung" und „Sklavenarbeit"* gefasst. Jeder Zehnte der Befragten benutzt diese Begriffe, um seine Erfahrungen zu beschreiben.

Der überwiegende Teil der Befragten benennt aber nicht nur Nachteile, sondern – häufig im gleichen Atemzug – auch Vorteile. Auch dieses Ergebnis ist auf die hohen arbeitspolitischen Standards in der Automobilindustrie, insbesondere bei den Finalproduzenten, zurück zu führen. Speziell im Osten bieten deren Arbeitsplätze häufig wesentlich bessere Arbeitsbedingungen, die Bezahlung ist höher und es handelt sich in der Regel um Arbeitsplätze mit einer größeren Sicherheit (die auch von Leiharbeitsfirmen angeboten werden). Vor allem diejenigen, die vor ihrer aktuellen Arbeit in der Automobilindustrie auf dem Bau beziehungsweise in kleineren Betrieben tätig waren, empfinden ihre jetzige Arbeit als Verbesserung. Aus dieser Perspektive schneidet Leiharbeit bei den Befragten besser ab. Einerseits ist die aktuelle Tätigkeit für die Beschäftigten körperlich häufig leichter. Vor allem die Älteren sind froh, in einer Halle arbeiten zu können, statt Wind und Wetter ausgesetzt zu sein. Als weitere Vorteile werden genannt: eine bessere Bezahlung, weniger Arbeit, geregeltere Arbeitszeiten, ein angenehmeres Arbeitsklima und auch eine abwechslungsreichere Arbeit. Vorrangig sehen alle Befragten die Möglichkeit als Vorteil, *„wieder in ein Beschäftigungsverhältnis rein zu kommen": „Es ist besser als arbeitslos zu sein"* oder: *„Man hat wieder das Gefühl, gebraucht zu werden"*. Leiharbeiter stellen vereinzelt den Vorteil heraus *„in verschiedenen Firmen zu arbeiten"*, was als eine Art *„kostenlose Weiterbildung"* bzw. *„Erweiterung von Menschenkenntnis"* verstanden wird. Andererseits werden die Nachteile der aktuellen Arbeit beschrieben, die in den Schilderungen deutlich überwiegen, wie zum Beispiel die größere ‚Monotonie der Arbeit' in den Fabrikhallen der Automobilindustrie, ‚mangelnde Möglichkeiten der Weiterbildung', ‚Zwang zur Unterordnung', weil man sich anpassen und den Mund halten muss, ‚Unterforderung durch Nichtbeschäftigung im ausgebildeten Beruf', ‚fehlender Kontakt zu den Kollegen' (betrifft insbesondere Leiharbeiter) und ‚weniger Selbständigkeit' bei der Verrichtung und der Organisation der Arbeit.

Für eine kleine Gruppe hat Leiharbeit sogar mehr Vor- als Nachteile. Nicht soziale und berufliche Gefährdung bestimmen ihre Deutungsmuster, sondern umgekehrt mehr Sicherheit, ein geregeltes Einkommen und – wenn man der Typ dazu ist – ein Job außerhalb der üblichen Routinen. Vereinzelt fühlen sich Befragte auch von den Zeitarbeitsfirmen gut betreut. In der Regel handelt es sich dabei um Firmen, die nach Tarif bezahlen und eine auffallend aufwendige Personalbetreuung und -beratung durchführen. Eher positiv wird Leiharbeit auch von jenen bewertet, die sie als spezifische Form von Dienstleistung begreifen und sich selbst mit ihrer Qualifikation

und Kompetenz herausgefordert fühlen. *„Leiharbeiter",* sagt zum Beispiel einer der Befragten, *„sind keine Menschen zweiter Klasse"* – denn sie sind immer da, wenn jemand an einem Arbeitsplatz gebraucht wird. Und weil sie in der Lage seien, sich schnell einzuarbeiten, was eine besondere Leistung sei, würden sie den Fortgang von Arbeitsprozessen gewährleisten. Deshalb – so erzählt er weiter – sei Leiharbeit für ihn auch eine wichtige Arbeit, aber – fügt er hinzu – *„viele sehen das nicht so"*. Was wir also durchaus (wenn auch nur vereinzelt) in den Vorstellungen der Befragten erkennen können, sind die Konturen eines positiven Berufsbildes von Leiharbeit als spezifischer Dienstleistungsarbeit. Gleichzeitig wird die Leistung von Leiharbeitern aber in den Betrieben nicht entsprechend anerkannt.

Ob sich Arbeiter und Arbeiterinnen sozial und beruflich eher gefährdet oder eher sicher fühlen, hängt unter anderem auch davon ab, inwieweit sie ihre Interessen artikulieren können und wie sie vertreten werden. Was die Wahrnehmung der Interessen der Untersuchten durch den Betriebsrat betrifft, so ist ein deutliches Gefälle zwischen Leiharbeitern und den befristet Beschäftigten festzustellen. Im Gegensatz zu Letzteren, die sich durchweg gut vom Betriebsrat betreut fühlen, sind Leiharbeiter der Auffassung, dass ihre Interessen „eher gering" oder „gar nicht" berücksichtigt werden. Häufig wissen Leiharbeiter überhaupt nicht, an wen sie sich wenden können. Nicht selten ist noch nicht einmal bekannt, ob es einen Betriebsrat in der eigenen Leiharbeitsfirma gibt. Jeder vierte ist der Auffassung, dass seine Interessen *„in irgendeiner Weise"* wohl direkt von der Leiharbeitsfirma vertreten werden. Genaueres aber wissen die Befragten häufig nicht. In einer solch unsicheren Situation schenken sie dann schon eher den Teamleitern und dem Betriebsrat der Entleihfirma ihr Vertrauen. Immerhin setzen zwei Fünftel der Leiharbeiter auf diese Karte, obwohl Betriebsrat und Teamleiter der Entleihfirma ja formal gar nicht ihre Interessen vertreten können. Nur jeder sechste Leiharbeiter hat sich schon einmal an den Betriebsrat der eigenen Firma oder aber an den Betriebsrat der Entleihfirma gewandt, hingegen jeder dritte befristet Beschäftigte. Die Unterschiede in der Wahrnehmung der Interessensvertretung zwischen den Gruppen spiegeln sich dann auch deutlich im Organisationsgrad: Während die Hälfte der befristet Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft ist, sind es nur rund zehn Prozent der befragten Leiharbeiter.

3. Arbeit und Anerkennung: „Man ist nicht so viel wert"

Die gleiche Verteilung von Chancen und Möglichkeiten setzt in einer offenen Gesellschaft gleiche soziale Anerkennung voraus (vgl. Honneth 1994, Voswinkel 2001). Dieser Zusammenhang gewann in unserem Projekt eine herausragende Rolle, weil die Befragten selber ihre Erfahrungen von Anerkennung beziehungsweise Missachtung sowie von Gerechtigkeit ins Zentrum der Gespräche stellten.

Welche Erfahrungen von Anerkennung haben die Befragten konkret geschildert? Die Auswertung eines ganzen Bündels von Antworten zeigt, dass im Vergleich zu den Erfahrungen mit befristeter Beschäftigung in unserer Erhebung insbesondere bei den Leiharbeitern eine Anerkennungslücke klafft, die unter anderem aus dem Gefühl resultiert, *„außen vor zu sein"*, dem Eindruck, *„nicht voll anerkannt zu werden"* – man hat schlicht die Erfahrung gesammelt, „anders behandelt" zu werden. Immerhin die Hälfte der Befragten mit Erfahrungen in Leiharbeit schildern Szenen, wie sie von den Kollegen als „Außenseiter" oder als „nicht dazugehörend" behandelt wurden. Sehr ausführlich, teilweise sogar drastisch und emotional sind die zahlreichen Schilderungen von Leiharbeitern darüber, wie sie von Mitarbeitern (aber praktisch so gut wie nie von Vorgesetzten) wie *„der letzte Dreck"* behandelt wurden. Wer diese Erfahrung gemacht hat, hat das Gefühl – wie es einer der Befragten formulierte – *„dass man nicht so viel wert ist, wie die anderen, wenn man von einer Leihfirma kommt"*. Leiharbeiter machen darüber hinaus häufiger die Erfahrung von Vereinzelung und mangelnder Solidarität. Über zwei Drittel stimmen dem Statement zu: „Jeder ist sich selbst der Nächste in der heutigen Arbeitswelt". Es sind derartige Erfahrungen und Äußerungen, die auf eine Anerkennungslücke sowie auf massive Ab- und Ausgrenzungsversuche der Stammbelegschaften – insbesondere Leiharbeitern gegenüber – schließen lassen. Was wir innerhalb der Betriebe beobachten, ist die Etablierung einer sozialen Figuration von Etablierten und Außenseitern, die – so sehen es die Befragte selber – vom Versuch der Stammbelegschaft geprägt ist, ihren Vorsprung durch die Verweigerung gleichwertiger Teilhabe und Anerkennung zu sichern.

Das Image von Leiharbeit als *„Sklavenarbeit"* wird durch den offensichtlich nach wie vor weit verbreiteten Missbrauch durch die Verleiher befördert: *„Leiharbeitsfirmen versprechen viel und halten wenig. Man muss wirk-*

lich um jede Mark kämpfen". Dabei geht es den Leiharbeitern aber nicht nur um die Höhe der Bezahlung. In den Gesprächen wurden immer wieder auch andere Konflikte mit Zeitarbeitsfirmen erwähnt. Zum Beispiel dann, wenn Leiharbeiter für Ostlöhne in den westlichen Metropolen eingesetzt werden und (nach Meinung der Betroffenen) weder angemessen für die Fahrtkosten noch für die Unterbringung entschädigt werden. Weit verbreitet ist der Eindruck, nicht korrekt behandelt zu werden, und die Vorstellung, dass die Entleiher auf dem Rücken der Verliehenen Extraprofite erwirtschaften. Die Klagen über undurchsichtige und unfaire Praktiken von Leiharbeitsfirmen sind groß. Hier existiert offensichtlich ein rechtliches Dunkelfeld, das von unseriösen Firmen rücksichtslos ausgenutzt wird. Umgekehrt fanden wir aber auch – wie bereits erwähnt – positive Beispiele von Leiharbeitsfirmen, bei denen sich die Befragten recht gut aufgehoben fühlten.

Die überwiegend negativen Erfahrungen in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, die mit einem Gefühl der Benachteiligung, einen Mangel an Respekt und Anerkennung einhergehen, bilden das sozialmoralische Fundament eines umfassenden Bewusstseins von Ungerechtigkeit. Zum Beispiel, dass die Interviewten mehr arbeiten und schlechtere Arbeiten verrichten müssen als fest Angestellte, dass sie *„hin- und hergeschoben"* werden, niemand sich *„um sie kümmert"*, sie keine Betriebskleidung tragen dürfen oder (wenn überhaupt) weniger Urlaub bekommen und dieser nur selten mit der Familie zusammen geplant werden kann – und so weiter. Viele Leiharbeiter (die es mehr betrifft als befristet Beschäftigte) verstehen nicht, warum sie diese Missachtung über sich ergehen lassen müssen, wo sie doch nicht nur häufig die gleiche Arbeit verrichten wie die Festangestellten, sondern sich als flexible und mobil einsetzbare Arbeitskräfte zu bewähren versuchen.

4. Folgerungen: Leiharbeit und befristete Beschäftigung als Übergangslösung

Ausgangspunkt dieses Beitrages war die Frage nach den konkreten Erfahrungen, die die Beschäftigten in Leiharbeit und Befristung mit der „Gefährdung des Sozialen" machen. Wir sind diesen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb und im Arbeitsprozess nachgegangen. Was sich abzeichnet, ist ein ambivalentes Bild von den Erfahrungen, normativen Orientierungen und Gefühlen der Befragten. So konnten wir zum Beispiel einerseits einen stark an der Leistungsgesellschaft orientierten Begriff von Arbeit bei den Befragten feststellen. Auch Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung in Arbeit werden explizit eingeklagt. Andererseits sind deutlich Zweifel daran zu erkennen, inwieweit ein durch individuelle Leistung gesicherter und mit beruflichem und sozialem Aufstieg verknüpfter Arbeitsplatz überhaupt noch der Normalfall ist. Arbeitslosigkeit, so sehen es die Befragten selber, kann jeden treffen – es ist zum Glücksfall geworden, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Deutlich ist zu erkennen, dass sich die tradierte sozialmoralische Verankerung arbeitsethischer Normen lockert und auch das soziale Gefüge gegenseitiger Wertschätzung und Solidarität sich ändert. Die Befragten erfahren diesen Bruch mit den tradierten Werten vor allem als Abwertung und Missachtung ihrer Arbeit und ihrer Leistungen.

In den Gesprächen werden derartige Erfahrungen als Widerspruch zwischen den von der Gesellschaft vorgegebenen sozialmoralischen und arbeitsethischen Normen und den tatsächlich realisierbaren Möglichkeiten artikuliert. Das bedeutet (noch) keinen Bruch mit den zentralen Werten von Arbeit und Leistung in der bürgerlichen Gesellschaft, zumal wir nur einen Ausschnitt am Rande der Arbeitsgesellschaft untersucht haben. Wohl aber ist eine Verschiebung der Bedeutung von Arbeit angesichts von unsicheren Arbeitsverhältnissen und Massenarbeitslosigkeit zu erkennen. Aus der Perspektive einer gefährdeten sozialen Position auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben erscheinen die sozialmoralischen und arbeitsethischen Fundamente der Erwerbsarbeitsgesellschaft als brüchig. Das Selbstverständnis der Nachkriegsgesellschaft, dass individuelle Arbeitsleistungen eine gerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum sowie Sicherheit und Anerkennung garantieren, hat an Glaubwürdigkeit verloren oder ist gar nur noch *„leere Versprechung"*.

Insbesondere der drohende Verlust an sozialer Sicherheit, die eine grundlegende Wertidee für die Befragten darstellt (vgl. auch Garhammer 2002: 118), führt zu dieser Einstellung. Was sie an Energie, Fantasien und konkreten Strategien aufbringen, bringen sie auf, um mehr Sicherheit zu erlangen. Dabei wird Sicherheit aber nicht etwa als ein soziales Netz verstanden, in dem der Einzelne vor allen Unsicherheiten und Eventualitäten des modernen

Industriekapitalismus geschützt ist und in dem er sich ausruhen kann, sondern als Zustand, der durch Arbeit und Leistung erreicht und abgesichert werden kann.

Trotz der geschilderten, überwiegend negativen Erfahrungen mit Leiharbeit und Befristung werden diese Beschäftigungsformen von den Betroffenen nicht einfach abgelehnt. Allerdings werden sie – und dies wird klar ausgesprochen – lediglich als *„Übergangslösung"* oder als *„Sprungbrett"* in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis akzeptiert. Als Beschäftigungsform auf Dauer erscheinen Leiharbeit und Befristung dem überwiegenden Teil der Befragten als unzumutbar. Das eigentliche Lebensziel der Befragten ist ein ‚normales', und das heißt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Um dieses Ziel zu erreichen, bringen sie nach unserer Erkenntnis eine Menge an Leistungsethos, Mobilität und Bereitschaft auf, und sie sind auch bereit, erhebliche Nachteile in Kauf zu nehmen. Aber eben nur für einen gewissen Zeitraum, in dem sie die Chance erhalten, sich für eine neue Tätigkeit zu bewähren. Deutlich nimmt diese Bereitschaft zu räumlicher Mobilität und beruflicher Flexibilität mit zunehmendem Alter ab. Vor allem deshalb, weil viele die Erfahrung gemacht haben, dass Betriebe nur Arbeiter und Arbeiterinnen bis 40 Jahre fest einstellen und dass, wer älter ist, bereits *„zum alten Eisen"* zählt. Bereits ab einem Alter von 30 Jahren befürchten viele der Befragten, aufgrund ihres Alters (schon bald) keinen Arbeitsplatz mehr zu finden und von einer weiteren Laufbahn abgeschnitten zu werden.

Die alltägliche Erfahrung der Verwundbarkeit der Arbeitskraft durch die Dynamisierung der Arbeitsmärkte, die ständige Drohung von sozialer und beruflicher Ausgrenzung sowie die Enttäuschung darüber, dass Arbeit und Leistung nicht durch mehr Sicherheit und gerechtere Entlohnung gewürdigt werden, führt bei den Betroffenen nicht nur dazu, dass sie die Verletzung von Normalitätsstandards (Arbeitsvertrag, Bezahlung, Urlaub etc.) beklagen, sondern auch die Frage nach der gerechten Verteilung von Gütern und Ressourcen sowie nach Anerkennung stellen. Damit verdeutlicht die Studie einen Normenkonflikt über den Wert der Arbeit, der (aus der subjektiven Perspektive von prekär Beschäftigten) über die Kritik am Arbeitsmarkt und an den Betrieben hinausgeht. In den Gesprächen wird ein Gefährdungsbewusstsein zur Sprache gebracht, das auf einem tiefen „Empfinden von Unrecht" (Honneth 2000) basiert und die existierende Sozialordnung moralisch und arbeitsethisch verurteilt. Insofern geht es – wie eingangs bereits erwähnt – bei der Frage nach der Bedeutung von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung im gegenwärtigen Umbruch der Arbeitswelt nicht nur um die wichtige Aufgabe der Schaffung von mehr Arbeitsplätzen, sondern zugleich immer auch um die Frage, welche Arbeit und welche Leistung in welchem Maß anerkannt wird (vgl. Voswinkel 2002: 22).

Leiharbeit und befristete Beschäftigung werden von den Betroffenen zwiespältig wahrgenommen. Einerseits werden diese Beschäftigungsformen durchaus als Chance auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Andererseits befürchten die Befragten, in eine „Beschäftigungsfalle" geraten zu sein und nicht mit dieser Arbeit aus der sozialen Gefährdung heraus zu kommen. Die Auffassung, dass sich das Risiko erhöht, in dieser Zone zu verbleiben oder gar zu scheitern, ist weit verbreitet. Dass Leiharbeit häufig als *„das Letzte"* oder gar als *„Sklavenarbeit"* wahrgenommen wird, hat nach unserer Analyse kaum etwas damit zu tun, dass diese Beschäftigungsform von den Befragten prinzipiell abgelehnt wird, oder sie sich nicht darauf einlassen würden. Sie sind vielmehr zu der Überzeugung gekommen, dass ihnen damit nicht wirklich eine Chance gegeben wird, sich unter den neuen Standards der Arbeitswelt bewähren und sich damit auch wieder durch eigene Leistung auf eine höhere Stufe der Beschäftigungsskala hocharbeiten zu können. Aus der Sicht der Befragten werden folglich die Chancen, mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung eine Brücke aus der Zone der Gefährdung in stabile Verhältnisse schlagen zu können, als äußerst begrenzt angesehen, während gleichzeitig Formen sozialer Diskriminierung und der Entwertung von Arbeit und Leistung befürchtet werden.

Eine letzte Bemerkung: Die Studie zeigt in einem exemplarischen und explorativ qualitativen Zugriff Brüche und Verwerfungen in Bezug auf Chancengleichheit, Anerkennung und Gerechtigkeit durch Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Für gesamtgesellschaftliche Aussagen über Prozesse der Entsolidarisierung und Vereinzelung ist sie freilich nicht geeignet. Es muss einem aber schon zu denken geben, wenn zum Beispiel die Frage, ob Ausländer in Deutschland eine Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz bedeuten, desto häufiger mit „Ja" beantwortet wird, je weiter wir an die gefährdeten Ränder der Erwerbsgesellschaft kommen: bei Leiharbeitern, an der Peripherie, im Osten. Gerade weil soziale Integration ohne ein gerechtes sozialmoralisches Fundament auf Dauer nicht funktionieren kann, sind mehr soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit gefragt.

Literatur:

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.

Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit – ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1, S. 109-126.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main.

Honneth, Axel (2000): Moralbewusstsein und soziale Klassenherrschaft. In: Ders.: Das Andere der Gerechtigkeit. Frankfurt am Main /New York, S. 110-129.

Kaufmann, Franz-Xaver (1970): Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem. Stuttgart.

Kocyba, Hermann/Schumm, Wilhelm (2002): Begrenzte Rationalität – entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt. In: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Institut für Sozialforschung. Frankfurt am Main/New York, S. 35-64.

Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt am Main /New York.

Lutz, Burkhart (Hrsg.) (2000): Einleitung. In: Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem SFB 333 der Universität München, DFG-Bericht, S. 1-26.

Offe, Claus (2000): Der Niedriglohnsektor und das „Modell Deutschland". In: Jürgen Schupp/Heike Solga (Hrsg.): Niedrig entlohnt = niedrig qualifiziert? Chancen und Risiken eines Niedriglohnsektors in Deutschland. Dokumentation der Tagungsbeiträge auf CD-ROM. Berlin: DIW/MPIfB.

Strasser, Johano (2002): Schöne neue Arbeitswelt. In: Günter Grass u.a. (Hrsg.): In einem reichen Land. Zeugnisse alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Göttingen, S. 19-32.

Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Konstanz.

Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Institut für Sozialforschung. Frankfurt am Main/New York, S. 65-92.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Dr. Wilhelm Adamy, geb. 1946, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt- und internationale Sozialpolitik beim DGB-Bundesvorstand in Berlin.

Dr. Gudrun Linne, geb. 1956, Referatsleiterin in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Dr. Michael Neugart, geb. 1970, John F. Kennedy Fellow am Minda de Gunzberg Center for European Studies der Harvard University, MA (USA).

Dr. Peter Noller, geb. 1949, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen.

Helmut Rudolph, geb. 1950, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Dr. Karin Schulze Buschoff, geb. 1965, Leiterin des Referats Arbeitsmarktpolitik der ver.di-Bundesverwaltung, Berlin.

Dr. Berthold Vogel, geb. 1963, Fellow am Hamburger Institut für Sozialforschung und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin „Mitbestimmung" und den „WSI-Mitteilungen" informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**