

**Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung  
(ISSN: 1866-8798)**

**Ausgewählte Abschlussarbeiten  
ST 2012/01**

## **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in deutschen Zeitarbeitsunternehmen: Aufstiegschance oder Armutsfalle?**

**Christina Siebolds**

---

Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg  
Fakultät I • Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg • 26111 Oldenburg

Abrufbar im Internet unter: <http://www.uni-oldenburg.de/cetro/31251.html>

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	1
<b>2. Stand der Diskussion</b> .....	4
2.1 unterschiedliche Formen der Beschäftigung .....	4
2.1.1 das Normalarbeitsverhältnis .....	4
2.1.2 die atypische Beschäftigung .....	6
2.1.3 die prekäre Beschäftigung .....	9
2.2 Zeitarbeit .....	12
2.2.1 allgemeine Fakten zur Zeitarbeit .....	12
2.2.2 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz .....	16
2.2.3 Lohn in der Zeitarbeit .....	18
2.2.4 die Perspektive des Kundenunternehmens .....	21
2.2.5 die Perspektive der Zeitarbeitsfirma .....	23
2.2.6 die Perspektive des Zeitarbeitnehmers .....	25
2.2.6.1 Arbeitsbedingungen .....	25
2.2.6.2 Zukunftschancen .....	28
<b>3. Theorie und eigener Ansatz</b> .....	30
3.1 Insider-Outsider-Theorie .....	30
3.2 Hypothesen .....	33
<b>4. methodisches Design</b> .....	34
<b>5. Auswertung der Interviews</b> .....	37
5.1 Überprüfung der ersten Hypothese .....	37
5.2 Überprüfung der zweiten Hypothese .....	43
<b>6. Fazit und Ausblick</b> .....	48
<b>7. Literatur</b> .....	53
<b>8. Anhang (Leitfaden)</b> .....	58

## 1. Einleitung

„Work is a core activity in society. It is central to individual identity, links individuals to each other, and locates people within the stratification system.“ (Kalleberg 2009: 1)

Diese Aussage zeigt, dass Erwerbsarbeit in vielerlei Hinsicht ein sehr wichtiges Element in modernen Gesellschaften ist. Durch das Erwerbseinkommen besteht die Möglichkeit, an der Produktion und der Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums mitzuwirken. Die meisten Menschen benötigen das Einkommen, um ihre Existenz zu sichern und ihr Leben bestreiten zu können. Dabei ist nicht nur wichtig, ein zum Leben ausreichendes Einkommen zu haben, sondern auch, durch Zahlungen in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung für eine Arbeitslosigkeit und die Zukunft vorsorgen zu können. (vgl. Bosch/ Kalina/ Lehndorff/ Wagner/ Weinkopf 2001: 15)

In Deutschland galt für lange Zeit das Normalarbeitsverhältnis als Definition für eine Erwerbstätigkeit. Eine Beschäftigung konnte früher zumeist mit einem dauerhaften und kontinuierlichen Arbeitsverhältnis gleichgesetzt werden, in dem es möglich war, mit einem erwirtschafteten Einkommen die eigene Familie zu ernähren. Zudem war man in soziale Sicherungssysteme integriert und durch Gewerkschaften vor unzumutbaren Arbeitsbedingungen geschützt. Dieses Beschäftigungsverhältnis wird als Normalarbeitsverhältnis beschrieben. Es verliert aber zunehmend an Bedeutung, da immer mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Dieses Normalarbeitsverhältnis dient immer noch als Referenzrahmen für die anderen Beschäftigungsformen, die deutlich vom klassischen Modell abweichen. „Ein flexibler Einsatz von Arbeitskräften sei nicht nur zur Minderung des Arbeitslosigkeitsproblems notwendig, sondern auch, um Unternehmen bei sich rasch ändernden ökonomischen Rahmenbedingungen schnellere Reaktionsmöglichkeiten zu bieten.“ (Andreß/ Seeck 2007: 462)

Dies bedeutet nicht, dass ein atypisches Beschäftigungsverhältnis schlechter ist als das Normalarbeitsverhältnis, es weicht nur in einem oder mehreren Kriterien ab. (vgl. Andreß/ Seeck 2007: 462) Für Arbeitgeber sind diese Änderungen von Vorteil, denn sie bieten die Möglichkeit, Arbeitnehmer kurzfristig einzustellen und sie genauso schnell, ohne einen großen finanziellen und rechtlichen Aufwand, wieder zu entlassen. Aus diesen Möglichkeiten, die die atypischen Beschäftigungsformen bieten, kann leicht eine prekäre Beschäftigung entstehen, da soziale Sicherungssysteme nur bedingt frei-

fen und die Arbeitnehmer den Arbeitgebern schutzlos ausgeliefert sein könnten. (vgl. Boost/ Buscher 2009: 74)

Der Fokus dieser Masterarbeit liegt auf prekären Beschäftigungsverhältnissen, die in der Öffentlichkeit oftmals mit atypischen Beschäftigungen gleichgesetzt werden. Diese Gleichsetzung greift aber zu kurz, denn atypische Beschäftigungen können zusätzlich prekär sein, sie müssen es aber nicht sein. Es kommt auf unterschiedliche Indikatoren, wie die Familien- und Haushaltssituation, aber auch auf die rechtlich-institutionelle Ausgestaltung an. (vgl. Keller/ Seifert 2007: 11)

Zudem sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse eine wichtige Thematik, da ihre Entstehung und Ausbreitung eine „tiefe Verunsicherung“ (Schild/ Petzold 2009: 102) in der Gesellschaft verursacht. Es gibt immer mehr Menschen, die im unteren Bereich der Markthierarchie stehen und keine oder nur eine geringe Chance haben, wieder eine reguläre Beschäftigung zu bekommen. Somit bleibt ihnen oftmals nur die Möglichkeit „einer schlecht bezahlten, perspektivlosen und befristeten Beschäftigung nachzugehen.“ (Schild/ Petzold 2009: 102)

Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen wird in dieser Masterarbeit am Beispiel der Zeitarbeit diskutiert. Nicht jede Form von Arbeitnehmerüberlassung ist prekär, es gibt auch einen Teilbereich dieser Branche, der bessere Modalitäten und Bedingungen aufweist. Doch vielfach müssen Zeitarbeitnehmer unter schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten als die Stammbeslegschaft. Zudem sind sie weniger abgesichert durch soziale Sicherungssysteme und ihr Einkommen reicht oftmals nicht aus, um ihre Familie zu ernähren. (vgl. Promberger 2006: 268)

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und im Speziellen die Zeitarbeit können Arbeitslosen die Chance bieten, wieder ins Erwerbsleben zurückzufinden. Fraglich ist jedoch, ob Zeitarbeit der Start in eine bessere finanzielle Zukunft ist oder ob der Arbeitnehmer letztlich zwar wieder Arbeit findet, diese aber primär prekär bleibt. (vgl. Industriegewerkschaft Metall Vorstand 2006: 18)

Die Frage, die in dieser Masterarbeit bearbeitet und beantwortet werden soll, ist deshalb folgende:

*„Was sind die Gründe für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Zeitarbeit und kann diese Tätigkeit die Chance für eine bessere finanzielle bzw. berufliche Zukunft sein?“*

Um die Frage zu diskutieren und zu beantworten, werden zunächst die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse beleuchtet, die der Arbeitsmarkt bietet. Eine prekäre Beschäftigung wird an der Referenzgruppe des Normalarbeitsverhältnisses gemessen. Weicht ein Arbeitsverhältnis hiervon in mehreren Kriterien ab, kann von atypischer oder sogar prekärer Beschäftigung gesprochen werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das atypische Beschäftigungen in der Zeitarbeit überwachen und steuern soll. Es hat die Aufgabe zu verhindern, dass eine atypische Beschäftigung durch andere Tätigkeiten und andere Entlohnung als im Bereich der Stammebelegschaft prekär wird.

Da diese Arbeit prekäre Beschäftigungsverhältnisse am Beispiel von Zeitarbeit beleuchtet, werden im Folgenden die Entwicklungen in der Zeitarbeit beschrieben, unter anderem, welche Unterschiede und Besonderheiten es bei der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern gibt. Da die Zeitarbeit aus einer Dreiecksbeziehung zwischen der Zeitarbeitsfirma, dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenunternehmen besteht, werden anschließend die unterschiedlichen Aspekte dieses Beschäftigungsmodells aus Sicht dieser drei Akteure untersucht. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Perspektive der Zeitarbeitnehmer, da die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten im empirischen Teil dieser Arbeit untersucht werden.

Im anschließenden Kapitel wird die Insider-Outsider-Theorie vorgestellt, denn mit ihr lassen sich die Unterschiede zwischen einem Arbeitnehmer der Stammebelegschaft und einem Zeitarbeitnehmer konzeptionell erfassen. Daraus werden Hypothesen abgeleitet.

Um diese Hypothesen zu überprüfen und letztlich die Forschungsfrage beantworten zu können, wurden insgesamt vier Interviews mit Zeitarbeitnehmern geführt. Diese werden im nächsten Schritt ausgewertet. Die Arbeit schließt mit einem Fazit, in welchem die Aussagen der Interviewpartner in Beziehung gesetzt werden zu den Hypothesen, aber auch zu den in der Literatur dargestellten Sachverhalten.

## **2. Stand der Diskussion**

### **2.1 unterschiedliche Formen der Beschäftigung**

#### **2.1.1 das Normalarbeitsverhältnis**

„Als ‚Erwerbstätig‘ gelten Personen zwischen 17 und 64 Jahren, die mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten.“ (Gießelmann 2008: 12)

Diese Definition umfasst alle Menschen, die arbeiten. Es wird aber in dieser Aussage noch nichts darüber gesagt, was in den meisten Fällen eine Erwerbsarbeit kennzeichnet. „Wird über Beschäftigung gesprochen, dann hat man oft eine sehr spezielle Vorstellung hierüber.“ (Buscher 2007: 47) Wenn im Normalfall von Beschäftigung die Rede ist, dann wird eigentlich vom Normalarbeitsverhältnis gesprochen. Dieses besteht laut Andreß und Seeck (2007) aus drei wesentlichen Kriterien. Es ist eine „Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen, Integration in die sozialen Sicherungssysteme [und ein] unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.“ (Andreß/ Seeck 2007: 462)

Die Bestandteile dieses Normalarbeitsverhältnisses bilden ein komplexes und komplementäres Netzwerk, das mit anderen Institutionenfeldern wie dem Ausbildungssystem und dem Produktionsmodell eng verbunden ist und dessen Teile miteinander interagieren. Dies fördert die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft auf dem Weltmarkt, weil es gut ausgebildete Arbeitnehmer gewährleistet. Diese typischen Arbeitsbedingungen können aber auch die Konkurrenzfähigkeit deutscher Produzenten international hemmen, da die Arbeitnehmer in ihrer Beschäftigung stark abgesichert sind. (vgl. Pierenkemper/ Zimmermann 2009: 239) Diese dauerhafte Vollzeitbeschäftigung, wie sie das Normalarbeitsverhältnis darstellt, sichert dem Menschen ein existenzsicherndes Einkommen, mit dem er nicht nur sich, sondern auch eine Familie ernähren kann. Seine Existenz wird zudem durch eine ausreichende soziale Sicherung geschützt, denn im Falle von Krankheit, bei Erwerbsunfähigkeit, im Alter, aber auch während des Urlaubs bekommt ein Arbeitnehmer weiterhin ein Einkommen. (vgl. Bosch/ Kalina/ Lehdorff/ Wagner/ Weinkopf 2001: 25)

Pierenkemper und Zimmermann (2009) stellen die Vermutung auf, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht nur als ein

normativer Referenzrahmen zur Bewertung alternativer, bzw. ‚prekärer‘ Erwerbsformen gesehen werden darf, sondern dass mit seiner sozialen Konstruktion im Laufe der Geschichte, die ihren Ausdruck in sozialen Errungenschaften gefunden hat, zugleich auch die Funktionslogik des deutschen Produktionsmodells mitbestimmt wird. (Pierenkemper/ Zimmermann 2009: 238)

Dabei ist das Normalarbeitsverhältnis eher eine historisch neue Lohnform. In früheren Zeiten war die Beschäftigung als Tagelöhner weit verbreitet und die Menschen wussten morgens noch nicht, ob sie abends mit Lohn nach Hause kommen konnten oder ob sie ohne Tätigkeit bleiben mussten. Bei Krankheit oder Alter gab es keinerlei Absicherung und die Menschen waren auf sich allein gestellt. Durch das Normalarbeitsverhältnis bekamen sie nicht nur die Chance, sich auch für nichttätige Zeiten abzusichern, sondern hatten auch die Möglichkeit, durch Aus- und Weiterbildungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz Investitionen in ihre Arbeitskraft zu tätigen. Zu dieser Vielzahl an positiven Veränderungen gehören auch Arbeitsverträge, die nicht nur unmittelbar das Beschäftigungsverhältnis betreffen. (vgl. Bosch/ Kalina/ Lehndorff/ Wagner/ Weinkopf 2001: 25) Denn zu den „Pflichten können auf Seiten der Beschäftigten die Exklusivität der Beschäftigung mit einem Unternehmen und für beide die Verpflichtung auf eine Mindestdauer der Beschäftigung und Regeln bei ihrer Auflösung gehören.“ (Bosch/ Kalina/ Lehndorff/ Wagner/ Weinkopf 2001: 25f)

Zu den Absicherungen, die nach Bosch, Kalina, Lehndorff, Wagner und Weinkopf (2001) im vorherigen Absatz genannt wurden, gehört auch die Planbarkeit des Privatlebens mit festen Arbeitszeiten, die strikt geregelt sind in Beschäftigungszeit und private Zeit. Dadurch lassen sich alltägliche persönliche, aber auch familiäre Dinge besser planen, ebenso längerfristige Angelegenheiten, wie Investitionen in die eigene Arbeitskraft in Form von Weiterbildungen. (vgl. Bosch/ Kalina/ Lehndorff/ Wagner/ Weinkopf 2001: 27) Dazu sagt Bosch (2004): „Private life is made easier to plan by establishing a standard working time and rules that have to be adhered to when deviations from that norm are necessary.“ (Bosch 2004: 619)

Das klassische Normalarbeitsverhältnis wird aus den oben genannten Gründen oft auch als ein qualitativ gutes Arbeitsverhältnis bewertet. Im Gegensatz dazu gelten atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse wegen häufiger Unsicherheiten, niedriger Löhne und geringer Entwicklungsmöglichkeiten als qualitativ minderwertige Beschäftigungsformen. (vgl. Bosch 2010: 662)

Andererseits wird eine atypische Beschäftigung auch häufig als Vorstufe in ein Normalarbeitsverhältnis bezeichnet. (vgl. Brehmer/ Seifert 2008: 502)

Im Folgenden wird nun die atypische Beschäftigung beleuchtet, insbesondere unter dem Aspekt, inwieweit sie sich vom Normalarbeitsverhältnis unterscheidet und ob zu Recht von einer weniger qualitativen Beschäftigung gesprochen wird.

### **2.1.2 die atypische Beschäftigung**

Nonstandard employment relations are not new. There have always been work arrangements that did not fit the model of full-time work, and history is replete with examples of peripheral labor forces and flexible labor markets in which work is unable and temporary. (Kalleberg 2000: 342)

Schröder (2010) betont, dass sich atypische Beschäftigungsverhältnisse immer weiter ausbreiten. „Unter dem Druck des sich verändernden internationalen Wettbewerbs lösen sich feste Arbeitsbeziehungen immer mehr auf und machen dem Platz, was Ökonomen atypische Beschäftigung nennen.“ (Schröder 2010: 121) Anstelle von Vollzeitarbeitsplätzen entstehen immer mehr Beschäftigungen in Zeitarbeit, Minijobs, befristeter Beschäftigung und Teilzeitarbeit. (vgl. Schröder 2010: 121; Bremer/ Seifert 2008: 502)

Auch Andreß und Seeck (2007) verweisen auf entsprechende Veränderungen in den letzten Jahren. Die abweichenden Beschäftigungsformen können die unterschiedlichsten Funktionen erfüllen und beschreiben ganz verschiedene Arbeits- und Beschäftigungssituationen. Sie haben aber gemeinsam, dass sie in einem oder mehreren Kriterien vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Sie werden deshalb unter dem Sammelbegriff ‚atypische Beschäftigungsverhältnisse‘ zusammengefasst. (vgl. Andreß/ Seeck 2007: 462)

Zusätzlich können diese vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse prekär sein, da diese Menschen in ihrer Beschäftigung weniger Schutz haben und auch kein existenzsicherndes Einkommen gegeben ist. Dies muss aber nicht sein und deshalb sollten die beiden Begriffe auch nicht gleich gesetzt werden. Die Grenzen zwischen atypisch und prekär verschwimmen allerdings häufig und werden oftmals diffus definiert. (vgl. Buscher 2007: 47) Keller und Seifert (2007) vertreten die Meinung, dass nicht alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse als prekär anzusehen sind, denn die sozialen Auswirkungen hängen neben dem Individualeinkommen von unterschiedlichen Kontextfaktoren ab. Es ist vor allem die individuelle Familien- und Haushaltssituation zu berücksichtigen, aber auch die rechtlich-



institutionelle Ausgestaltung der Beschäftigung, wie beispielsweise die Integration in soziale Sicherungssysteme. (vgl. Keller/ Seifert 2007: 11)

Die Ablösung des Normalarbeitsverhältnisses durch Formen atypischer Beschäftigung wird häufig als Prekarisierung bezeichnet. [...] Diese Sichtweise ist jedoch zu generell und verstellt den Blick auf die differenzierte sozial- und beschäftigungspolitische Betrachtung und Bewertung. (Keller/ Seifert 2007: 11)

Ein Grund für den Einsatz atypisch Beschäftigter ist die Flexibilität, die dadurch für die Unternehmen entsteht. In der Personalpolitik werden atypische Beschäftigungsverhältnisse dazu verwendet, die interne und externe Flexibilität zu verbessern und die Arbeitskosten zu senken. In der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hofft man zudem, die Arbeitslosigkeit senken zu können, da betrieblich günstige Bedingungen für die Einstellung neuer Arbeitnehmer geschaffen werden. (vgl. Keller/ Seifert 2006: 23)

Aber auch wirtschaftlicher Rückgang und ein geringes Beschäftigungswachstum veranlassen Unternehmen, ihr Personal nicht mehr mit Normalbeschäftigten zu besetzen, sondern auf atypisch Beschäftigte zurückzugreifen. Arbeitnehmer sind in wirtschaftlich schlechten Zeiten zudem eher bereit, in atypischen Beschäftigungen zu arbeiten als eventuell keine Beschäftigung zu haben. (vgl. Dietz/ Walwei 2006: 19)

Dadurch, dass Unternehmen atypische Beschäftigungsverhältnisse zur Flexibilisierung ihrer Betriebsabläufe nutzen, beeinflussen sie nicht nur das Niveau der individuellen Sicherheit der Arbeitnehmer, sondern auch die Sicherungssysteme und deren Finanzierung selbst. Dies ist ein Problem, da sich zwar die Beschäftigungsverhältnisse tendenziell hin zum Atypischen wandeln, aber die Finanzierung und das Recht auf Inanspruchnahme der Sicherungssysteme weiter auf dem Modell des Normalarbeitsverhältnisses beruht. Für den einzelnen bedeutet dies, dass sich bei atypischer Beschäftigung Schwierigkeiten hinsichtlich der Arbeitslosen- und Krankenversicherung sowie der Rentenversicherung ergeben könnten. Das Hauptproblem, so Keller und Seifert (2007), ergibt sich aus dem Ersetzen von Sozialversicherungspflichtigen durch Sozialversicherungsfreie beziehungsweise durch Beitragszahler mit reduzierten Beiträgen. (vgl. Keller/ Seifert 2007: 18f)

Die atypische Beschäftigung wird in der Bevölkerung und in den Unternehmen ambivalent bewertet. Negativ ist für die Bevölkerung, dass atypische Erwerbsarbeit zu Armut führen kann. Hellmuth und Urban (2010) merken an, atypische Beschäftigung sei eine „wichtige Ursache für eine Armutslage trotz Erwerbstätigkeit“ (Hellmuth/ Urban 2010: 5) ist. Das Risiko, trotz Arbeit arm zu werden, ist bei einem atypischen Arbeitsverhält-

nis deutlich höher als bei einem Normalarbeitsverhältnis, da häufig der Lohn niedriger ist. (vgl. Hellmuth/ Urban 2010: 27)

Positiv ist dagegen die Erwartung der Unternehmen und der Wirtschaftspolitik,

die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen, dessen Funktionsfähigkeit zu verbessern und den Weg zu mehr Beschäftigung zu ebnen. [...] Andererseits bestehen Befürchtungen, dass dieser Wandel nicht nur die soziale Sicherung der einzelnen Beschäftigten (speziell die Rentenversicherung) beeinträchtigt, sondern auch die (vorrangig beitragsfinanzierten) sozialen Sicherungssysteme aushöhlt. (Keller/ Seifert 2007: 11)

Arbeitslose Arbeitnehmer haben durch atypische Beschäftigung die Hoffnung, den Kontakt zum Erwerbsleben zu behalten und weitere Berufserfahrungen sammeln zu können, die ihnen bei der Suche nach einem Normalarbeitsverhältnis hilfreich sein könnten. „Darüber hinaus verhindern atypische Beschäftigungsverhältnisse, dass sich Menschen an Unterstützung durch Dritte gewöhnen. Sie stärken Eigeninitiative und Eigenverantwortung und entlasten das soziale Netz.“ (Dietz/ Walwei 2006: 20)

Neben diesen Hoffnungen existieren aber auch Risiken hinsichtlich der beruflichen Perspektive. Die atypische Beschäftigung kann zukünftigen Arbeitgebern das falsche Signal geben, dass der Arbeitnehmer eine schlechte Arbeitsqualität erbringt. Dies könnte anstelle der angestrebten normalen Tätigkeit der Anfang einer Reihe von atypischen Beschäftigungen sein oder sogar der Weg zurück in die Arbeitslosigkeit. (vgl. Dietz/ Walwei 2006: 19)

Hinsichtlich der Personengruppen, die einer atypischen Beschäftigung nachgehen, gibt es deutliche Unterschiede. Laut Weinkopf, Hieming und Mesaros (2009) befinden sich wesentlich mehr Frauen als Männer in atypischen Beschäftigungen. Dies resultiert unter anderem aus der Tatsache, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten. Bezogen auf die Altersgruppen arbeiten deutlich mehr 15-24-Jährige in einer atypischen Beschäftigung als in jeder anderen Altersgruppe. Hier hat sich der Anteil von 1997 bis 2009 von 19,5% auf 39,2% verdoppelt. Eine Ursache könnte sein, dass viele junge Leute nebenbei Minijobs auf 400€-Basis ausüben. Zudem sind oftmals Menschen ohne eine Berufsausbildung in einer atypischen Beschäftigung zu finden. Jedoch finden sich hier zunehmend Beschäftigte mit Berufsabschluss. (vgl. Weinkopf/ Hieming/ Mesaros 2009: 10ff)

Gezeigt wurde, dass in der heutigen Zeit immer mehr Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Dies ist nicht immer schlecht, denn atypisch bedeutet primär nur, dass die Rahmenbedingungen anders sind als im klassischen Nor-

malarbeitsverhältnis. Schwierig wird es für die Arbeitnehmer erst, wenn mit einer atypischen Beschäftigung auch schlechtere Arbeitsbedingungen, weniger Absicherung und ein unsicherer Arbeitsalltag einhergehen. Dann wird eine atypische Beschäftigung zu einer prekären Beschäftigung und diese soll im nächsten Kapitel diskutiert werden.

### **2.1.3 die prekäre Beschäftigung**

Während sich das Normalbeschäftigungsverhältnis und die atypische Beschäftigung unter anderem durch die Abgrenzung des einen vom anderen definieren lassen, ist die Definition der prekären Beschäftigung schwieriger. In der Literatur wird diskutiert, ab wann eine Beschäftigung als prekär eingestuft werden kann. „Es gibt keine allgemein akzeptierte Definition oder eindeutige Kriterien, wann Beschäftigung als ‚prekär‘ anzusehen ist. Schon der Begriff an sich ist umstritten.“ (Weinkopf/ Hieming/ Mesaros 2009: 6)

Trotz der von Weinkopf, Hieming und Mesaros (2009) behaupteten Strittigkeit, soll versucht werden, den Begriff einer prekären Beschäftigung abzustecken und zu definieren. Anhaltspunkte für die Prekarität einer Beschäftigung sind die Dauer, die Höhe und Kontinuität des Einkommens und die Intensität der sozialen und tariflichen Absicherung des Arbeitnehmers. (vgl. Weinkopf/ Hieming/ Mesaros 2009: 7)

Allein der Begriff ‚prekär‘ deutet schon darauf hin, dass die so bezeichnete Tätigkeit kein Normalzustand sein sollte und dass sie den Menschen Unbehagen zufügt. Die Industriegewerkschaft Metall (2006) übersetzt den Begriff mit „bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig [sowie] [...] um etwas bitten müssen, etwas durch Bitte erlangen.“ (Industriegewerkschaft Metall Vorstand 2006: 4) Diese Erläuterung zeigt deutlich, wie problematisch diese Art der Beschäftigung sein kann, da sie Existenzunsicherheit bedeutet, in der sich die Beschäftigten minderwertig fühlen.

Obwohl atypisch nicht mit prekär gleichzusetzen ist, ist es schwer zu definieren, ab wann eine Beschäftigung nicht mehr nur atypisch, sondern auch prekär wird. Keller und Seifert (2007) versuchen deshalb Kriterien zu finden, mit denen man die Prekarität operationalisieren kann. Erstens ist das Einkommen von Bedeutung, wobei man explizit das Haushaltseinkommen vom Individualeinkommen unterscheiden muss, denn nur letzteres ist für eine Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses relevant. „Ein in der Literatur unstrittiges Kriterium ist ein subsistenzsicherndes Einkommen, welches in Analogie zur Definition der Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des Medianlohns von

Vollbeschäftigten liegen sollte.“ (Keller/ Seifert 2007: 20) Zweitens lässt sich an der Integration in die sozialen Sicherungssysteme gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter erkennen, wie sehr das Beschäftigungsverhältnis gegenüber sozialen Risiken abgesichert ist. Allerdings ist die

formale Anspruchsberechtigung [...] ein notwendiger, nicht aber ein hinreichender Indikator für Absicherung; entscheidend ist die subsistenzsichernde Höhe der eigenen oder abgeleiteten Ansprüche, die wiederum von der Höhe des vorherigen Erwerbseinkommens sowie der Zahl der Beitragsjahre abhängen. Aussagen über das Ausmaß der Prekarität lassen sich letztlich erst machen, wenn man die Lebenslaufperspektive berücksichtigt und die Bedingungen der gesamten Erwerbsbiographie bilanziert. (Keller/ Seifert 2007: 20)

Drittens nennen die Autoren die Beschäftigungsstabilität als Kriterium, denn durch eine möglichst ununterbrochene Beschäftigung wird die Voraussetzung für ein eigenständiges Einkommen und für Ansprüche an die sozialen Sicherungssysteme geschaffen. „Gemeint ist damit weniger die Sicherung eines gegebenen spezifischen Arbeitsplatzes (job security) als vielmehr die individuelle Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen und externen Arbeitsmarkt.“ (Keller/ Seifert 2007: 21)

Herausgestellt wurde, dass Personen, die einer atypischen Beschäftigung nachgehen, von Prekarität betroffen sein können. Dies hängt von der Beschäftigungsform ab, aber auch von den Merkmalen und Gegebenheiten, die an einem bestimmten Arbeitsplatz vorherrschen. Auch spielt es eine Rolle, ob eine atypische Beschäftigung nur für eine kurze Episode innerhalb des Erwerbslebens angenommen wird oder ob dies ein Dauerzustand für den Erwerbstätigen ist. Je länger solch atypische Beschäftigungen ausgeführt werden, desto eher besteht unter anderem das Risiko, dass das Einkommen nicht mehr zur Existenzsicherung reicht oder dass nicht genug in die sozialen Sicherungssysteme eingezahlt werden kann. (vgl. Weinkopf/ Hieming/ Mesaros 2009: 57)

Am Einkommen wird eine Prekarisierung eines Arbeitsverhältnisses besonders deutlich. „Mit keinem anderen Bereich der Arbeitsgestaltung sind die Beschäftigten derart unzufrieden wie mit dem Verhältnis von Einkommen und Leistung und in keinem anderen Feld wird ein derart hoher Handlungsbedarf gesehen wie bei dem Einkommen.“ (Fuchs 2006: 6)

Eine andere Herangehensweise an die Frage, wann eine Beschäftigung prekär ist, haben Kraemer und Speidel (2004). Sie sagen, dass es keine Erwerbsarbeit gibt, die per se als prekär eingestuft werden kann. Sie werde erst in Relation zu anderen Personen und anderen Beschäftigungsformen zu einer prekären Tätigkeit. „Prekarität‘ ist ein Ergeb-

nis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen auf der Basis eines normativen Vergleichsmaßstabes.“ (Kraemer/ Speidel 2004: 121) Als Referenzgruppe, um Prekarität zu analysieren und aufzudecken, wird in der Regel das Normalarbeitsverhältnis herangezogen. Dies bedeutet, so Kraemer und Speidel (2004), dass Prekarität nicht die vollständige Ausgrenzung eines Menschen aus dem Erwerbssystem und völlige Armut bedeutet, sondern an einem Normalitätsverständnis messbar wird, welches sich mit der Zeit auch ändern kann. (vgl. Kraemer/ Speidel 2004: 121) Wichtig ist zudem für die beiden Autoren, dass die Prekarisierung nicht allein objektiv analysiert wird, sondern auch immer die subjektive Komponente berücksichtigt wird. Es gehe um das soziale Umfeld und wie man seine eigene Position im Kontext der Beschäftigten seiner Mitmenschen sehe. Zudem haben alle Menschen andere Voraussetzungen, wie sie mit einer prekären Beschäftigung umgehen können. Die sozialen Akteure handeln

in prekärer Beschäftigung stets innerhalb eines Erfahrungshorizontes, der durch die jeweiligen Grade der objektiven und subjektiv wahrgenommenen Gefährdung der eigenen Erwerbsbiographie geprägt ist. Auf jeder Prekarisierungsstufe gibt es Beschäftigte, die ihre Erwerbsposition besser bewältigen können als andere, da sie über Entscheidungsoptionen, Netzwerke und Ressourcen verfügen, die es erlauben, eher im Sinne eigener Orientierungen zu handeln. (Kraemer/ Speidel 2004: 124)

Dieser relativierende Ansatz weicht ab von der mehrheitlich, unter anderem von Keller und Seifert (2007) vertretener Position, dass es feste, definierbare Merkmale für Prekarität wie die Höhe des Individualeinkommens geben sollte.

Im Kontext der Prekarisierung von Beschäftigung wird in der Literatur auch der Begriff ‚gute Arbeit‘ definiert. Fuchs (2006) hat dazu eine Studie durchgeführt, in der die Autorin zum Ergebnis kommt, dass für Erwerbstätige ihre Beschäftigung zufriedenstellend ist, wenn ihnen ein hohes Niveau an Einfluss-, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten geboten wird. Zudem werden soziale Beziehungen als sehr wichtig erachtet. Ein weiterer wichtiger Aspekt ‚guter Arbeit‘ ist, dass die Arbeitnehmer genau richtig beansprucht werden, eine Über-, Unter- oder Fehlbeanspruchung kann den Arbeitsalltag extrem erschweren. An dritter Stelle steht in dieser Studie das Einkommen. Auch dies ist ein Indiz für gute Arbeit. Es muss zum einen existenzsichernd sein, aber zum anderen auch als gerecht empfunden werden. (vgl. Fuchs 2006: 11)

In dieser Masterarbeit werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse am Beispiel von Zeitarbeitnehmern beleuchtet, weil hier viele Arbeitnehmer von prekärer Beschäftigung betroffen sind.

Dauerhafte Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit, geringe Partizipationschancen und die allenfalls schwach entwickelte Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit verstärken sich wechselseitig und münden in eine Erwerbslage, die sich durch massive soziale Desintegrationseffekte auszeichnet. (Kraemer/ Speidel 2004: 132)

Die Zeitarbeitnehmer haben zudem wenig Chancen, ihre Zukunft längerfristig zu planen, denn zum einen reicht das Einkommen oftmals von vornherein nicht für Investitionen aus und zum anderen wissen sie nicht, wie lange sie eine Anstellung behalten und wie ihre finanzielle Zukunft danach aussieht. Zeitarbeit wird gerade von jungen, gut ausgebildeten Berufseinsteigern als Bedrohung gesehen, denn „Leiharbeit gilt sogar unter den gutqualifizierten Befragten als besonders benachteiligte Beschäftigungsform, da mit ihrer Ausübung alle beruflichen Weiterbildungsinspirationen blockiert sind – und dies in einer Zeit sich ständig wandelnder Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt.“ (Kraemer/ Speidel 2004: 133f) Dies könnte ein weiterer Grund dafür sein, dass Zeitarbeit immer noch weitverbreitet ein schlechtes Image hat.

Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse hat nicht nur für den Einzelnen Auswirkungen in Form eines unsicheren Lebens, eines unbefriedigenden Arbeitsalltags und einer ungewissen Zukunft, auch für die Gesellschaft ist ein Anstieg prekärer Beschäftigungsverhältnisse problematisch. Menschen, die von ihrer Arbeit nicht leben können, müssen durch den Staat unterstützt werden und dafür müssen diejenigen aufkommen, die einem Normalarbeitsverhältnis nachgehen. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Aspekte einer prekären Beschäftigung in Form von Zeitarbeit beleuchtet.

## **2.2 Zeitarbeit**

### **2.2.1 allgemeine Fakten zur Zeitarbeit**

In diesem Abschnitt soll erläutert werden, was Zeitarbeit begrifflich bedeutet, welche Betriebe sie einsetzen, wie lange die meisten Zeitarbeitnehmer in einem Betrieb verweilen und welche Merkmale die Personengruppen aufweisen, die in der Zeitarbeit tätig sind.

In der Öffentlichkeit ist [...] [der Begriff der Leiharbeit] in den letzten Jahren [...] zunehmend durch ‚Zeitarbeit‘ ersetzt worden. Gleiches gilt für den Begriff der ‚Arbeitnehmerüberlassung‘, auch hier hat sich in der Öffentlichkeit der Begriff der ‚Zeitarbeit‘ eingebürgert. Die Begriffe werden daher synonym verwendet. (Bundesagentur für Arbeit 2011: 23)

Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird zudem, so Buscher (2007) von vornherein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer ausschließlich in andere Betriebe ausgeliehen wird und nicht in der Zeitarbeitsfirma, die ihn eingestellt hat, arbeiten wird. Die gesetzlichen Voraussetzungen für diese Dreiecksbeziehung aus Zeitarbeitnehmer, Kundenunternehmen und Zeitarbeitsfirma werden im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgehalten. (vgl. Buscher 2007: 47) Dies wird im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

Zeitarbeit ist eine „der dynamischsten Branchen Deutschlands“ (Schäfer 2009: 6). Zeitarbeit wird seit den 1970er Jahren praktiziert und hat sich seit der Anfangszeit vervierfacht, wobei sie anfänglich eher eine Randerscheinung war und erst ungefähr zehn Jahre später deutlich anstieg. Nach einer Stagnation in den achtziger Jahren wuchs die Zeitarbeitsbranche Ende der neunziger Jahre wieder deutlich an. Einen starken Rückgang hatte sie in den Jahren zwischen 2001 und 2003 zu verzeichnen, aber mit den Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz stieg die Zahl der Zeitarbeitnehmer wieder deutlich an. (vgl. Schäfer 2009: 6)

Zeitarbeit ist mittlerweile eine feste Größe und auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011: 5) Es muss aber zwischen drei Funktionen der Arbeitnehmerüberlassung, die auch die Bundesagentur für Arbeit als relevant einstuft, unterschieden werden. Erstens gibt es auf dem Arbeitsmarkt die lohnorientierte Zeitarbeit. Sie setzt auf billige Arbeitsplätze und fördert damit die Einrichtung des betrieblichen Billiglohnssektors. Hier ist keine Eingliederung der Zeitarbeitnehmer in den Betrieb oder in den Arbeitsmarkt erwünscht, es geht vielmehr um Gewinn und möglichst billige Arbeitskräfte. Zudem gibt es zweitens die flexibilitätsorientierte Zeitarbeit, die primär eingesetzt wird, um die Produktivität mit einem schnellen und unkomplizierten Arbeitskräfteinsatz möglichst flexibel zu gestalten. Drittens gibt es die vermittlungsorientierte Zeitarbeit, die das Ziel hat, Langzeitarbeitslose durch den Einsatz in der Zeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. So haben auch schwer vermittelbare Personen die Möglichkeit, wieder am Arbeitsleben teilzunehmen und Erfahrungen zu sammeln. (vgl. Schild/ Petzold 2009: 106)

Promberger (2006) betont, dass nicht alle Betriebe Zeitarbeit einsetzen. Hier gibt es Unterschiede bei der Größe der Betriebe. Zeitarbeit findet man selten in Kleinbetrieben, sie wird verbreitet eher in großen Betrieben eingesetzt. (vgl. Promberger 2006: 264)

Die Dauer der Tätigkeit im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung variiert oftmals mit dem Alter der Zeitarbeitnehmer. Antoni und Jahn (2006) stellen heraus, dass ältere Zeitarbeitnehmer eine längere Betriebszugehörigkeit zur Zeitarbeitsfirma aufweisen und die Zeitarbeit nicht mehr nur als kurze Erwerbsphase in ihrem Leben ansehen. Andererseits ist nach der Reform der Arbeitnehmerüberlassung auch für Ältere die Dauer gesunken. (vgl. Antoni/ Jahn 2006: 7) Die Dauer wird laut Bundesagentur für Arbeit (2011) wie folgt definiert:

Bezüglich der Dauer von Zeitarbeitsverhältnissen wird statistisch die Länge der zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern bestehenden Arbeitsverhältnisse bis zu deren tatsächlichem Ende erfasst. Hierbei melden die Arbeitgeber Daten für drei Kategorien: sehr kurze Arbeitsverhältnisse von weniger als einer Woche, Arbeitsverhältnisse von einer Woche bis unter drei Monaten und Arbeitsverhältnisse von 3 Monaten und mehr. (Bundesagentur für Arbeit 2011: 18)

Bezüglich des Geschlechts der Zeitarbeitnehmer gibt es Unterschiede. Brenke und Eichhorst (2008) betonen, dass nur ein Viertel aller Zeitarbeitnehmer seien Frauen. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass Zeitarbeitnehmer eher in Berufszweigen eingesetzt werden, die untypisch für Frauen sind. Sie sind zwar auch in atypischen Beschäftigungen tätig, aber eher im Bereich der Teilzeit oder der geringfügig Beschäftigten. Da aber die Zeitarbeit gerade im Dienstleistungssektor immer weiter wächst, ist auch mit einem wachsenden Anteil der Frauen in der Zeitarbeit zu rechnen. (vgl. Brenke/ Eichhorst 2008: 248; Boost/ Buscher 2009: 75)

Die Tätigkeiten in der Zeitarbeit unterscheiden sich. Gemeinsam ist ihnen aber die meist nur kurze Phase im Erwerbsleben eines Menschen. Die Industriegewerkschaft Metall (2006) stellt heraus, dass Zeitarbeitnehmer nicht zwingend unqualifiziert sind, sie aber trotzdem meist Hilfstätigkeiten ausführen. Sie verfügen oftmals über eine sehr gute Qualifikation, werden aber nicht in diesen Bereichen eingesetzt. Dies betrifft besonders junge Berufseinsteiger. (vgl. Industriegewerkschaft Metall Vorstand 2006: 10) Veränderungen gab es in den letzten Jahren hinsichtlich der Berufe. Schäfer (2009) beschreibt, dass noch vor zehn Jahren ein Großteil der Zeitarbeitnehmer (42%) in Metall- und Elektroberufen Arbeit fand. Bis 2007 verringerte sich dieser Anteil auf 24%, was sich aber aus dem enormen Anstieg der Zeitarbeit im Allgemeinen ergibt, denn trotz „des Rückgangs des Anteils der Metall- und Elektroberufe [hat] [...] die Zahl der in diesen Tätigkeiten überlassenen Arbeitnehmer stark zu[genommen]: Von 1997 bis 2007 verdoppelte sich die Zahl auf fast 170.000. Das Wachstum in anderen Bereichen



ist indes noch stärker.“ (Schäfer 2009: 12) Aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich, dass im Jahr 2010 die meisten der gut 800.000 Zeitarbeitnehmer als Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (ca.280.000) gearbeitet haben. Dahinter folgen die Berufe des Schlossers bzw. Mechanikers (ca. 79.000), Dienstleistungsberufe (ca. 109.000) und Bürotätigkeiten (ca. 73.000). (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik 2010: 13)

Inzwischen haben Zeitarbeitsfirmen auch die höher Qualifizierten für sich entdeckt und vermitteln nun auch vermehrt Akademiker wie Ärzte, Manager und Ingenieure auf Zeit. Hier wird die Zeitarbeit anders vergütet als bei dem Gros der Zeitarbeitnehmer. (vgl. Schröder 2010: 123) Aber:

Obwohl manche Beobachter ein Vordringen der höher Qualifizierten in der Zeitarbeit feststellen, erweist sich das typische Profil der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche im Zeitverlauf als stabil: Es handelt sich eher um weniger gut qualifizierte (und meistens männliche) Arbeitskräfte, die für einfache Arbeiten im gewerblichen Bereich eingesetzt werden. (Boockmann 2006: 26)

Zudem sind neben Männern und Jugendlichen häufig Ausländer und Langzeitarbeitslose vertreten. (vgl. Vanselow 2009: 5) „Die Zeitarbeit kann so für Personen mit vergleichsweise niedrigen formalen Qualifikationen – ebenso wie für Menschen, die nach Phasen von Nichterwerbstätigkeit gegebenenfalls an Arbeitsnähe verloren haben [...] – eine Beschäftigungschance darstellen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2011: 16)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bestimmte Personengruppen eher in der Zeitarbeit beschäftigt sind als andere. Viele von ihnen würden wegen ihres Alters oder ihrer Qualifikation keine andere Tätigkeit finden, jedoch betrifft dieser oftmals prekäre Arbeitsmarkt auch Personen mit besseren Qualifikationen. Die Geschlechtsunterschiede sind dadurch entstanden, dass Zeitarbeiter in Berufen eingesetzt werden, die von Männern dominiert werden. Jedoch scheint es nur noch eine Frage der Zeit zu sein, bis auch beispielsweise in Pflegeberufen Zeitarbeiter beschäftigt werden. Dann würde sich das Verhältnis von Männern und Frauen verändern. Das prekäre Moment dieser Tätigkeit soll mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überprüft und möglichst eingegrenzt werden. In wieweit dies in der Realität funktioniert, soll im nächsten Abschnitt behandelt werden.

### **2.2.2 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**

Die Begriffe ‚Zeitarbeit‘ und ‚Leiharbeit‘ meinen eigentlich dasselbe, nämlich die Überlassung einer Arbeitskraft gegen eine Leihgebühr. Im Gesetz wird jedoch ausschließlich von Leiharbeit gesprochen, woran sich einige Arbeitsrechtler stören, denn für sie bedeutet das Wort ‚Leihe‘ eine begriffliche Herabsetzung und damit eine Diskriminierung der Arbeitnehmer, die dieser Art von Tätigkeit nachgehen. Leihe bedeute, so die Kritiker, nach § 598 des BGB, dass Dinge unentgeltlich überlassen werden. Bei der Arbeitnehmerüberlassung gehe es aber nicht um Gegenstände sondern um Menschen. (vgl. Dauser 2009: 181)

Seit 1972 wird die Arbeitnehmerüberlassung als „eine kontrakt- und tarifrechtlich komplexe Form des Arbeitsverhältnisses“ (Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 23) durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Es sieht unter anderem vor, dass Unternehmen eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung haben müssen und dass sie gegenüber der Arbeitsagentur zu Kontrollauskünften verpflichtet sind. Burda und Kvasnicka (2005) beschreiben einige Merkmale, die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kennzeichnen.

Das vorrangige Ziel des AÜG war neben der Sicherung eines Mindeststandards an Arbeitsschutz die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von der im Monopol der Bundesagentur für Arbeit liegenden Arbeitsvermittlung. Zu diesem Zweck schrieb das AÜG die Arbeitgeberrolle des Zeitarbeitsunternehmens fest und enthielt bis 2003 erhebliche Beschränkungen für Einsatzdauer und –ort einer Zeitarbeitskraft (Überlassungshöchstdauer und Verbot des Verleihs im Bauhauptgewerbe) sowie in der vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitsfirma und Zeitarbeitnehmer (Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot). (Burda/ Kvasnicka 2005: 5)

Diese Verbote der Synchronisation, also der Beendigung der Beschäftigung in der Verleihfirma mit dem Ende der Tätigkeit im Kundenunternehmen, der Befristung und Wiedereinstellung hatten den Zweck, das Beschäftigungsrisiko nicht dem einzelnen Zeitarbeitnehmer zu übertragen. Eine Höchstdauer der Überlassung war wichtig, damit nicht das Stammpersonal durch Zeitarbeitnehmer austauschbar wurde. Diese Verbote waren aber im europäischen Vergleich einzigartig und wurden von den Zeitarbeitsfirmen heftig kritisiert. (vgl. Burda/ Kvasnicka 2005: 5ff)

In den letzten Jahren wurden die strikten Vorschriften für die Arbeitnehmerüberlassung immer weiter dereguliert und liberalisiert, um die Arbeitsmarktdynamik zu erhöhen und für einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu sorgen. (vgl. Promberger 2008: 223) Im Jahr 2004 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz an die Regelungen, wie sie in der Mehrheit der europäischen Staaten gelten, angepasst und es entfielen die oben angeführten Verbote. Unternehmen haben nun die Möglichkeit, Zeitarbeiter auch dauerhaft auszuleihen. Sie sind nicht mehr verpflichtet, nach einer festgelegten Zeit einen neuen Zeitarbeiter zu beschäftigen oder den ersten nach Ablauf der Überlassungsdauer fest einzustellen. (vgl. Bosch 2010: 665) „Im Gegenzug wurde jedoch ein allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz in das AÜG aufgenommen“. (Burda/ Kvasnicka 2005: 2) Gemeint ist hier laut Burda und Kvasnicka (2005), dass Zeitarbeiter und Stammbeschaft unter ähnlichen Arbeitsbedingungen ihre Arbeit ableisten sollen. Dies betrifft neben den wesentlichen Arbeitsbedingungen, dem „*equal treatment*“ (Burda/ Kvasnicka 2005: 8; *kursiv im Original*), auch das Arbeitsentgelt, das „*equal pay*“ (Burda/ Kvasnicka 2005: 8; *kursiv im Original*). Einschränkungen gibt es, wenn ein gültiger Tarifvertrag vorliegt oder der Zeitarbeiter vor dem Eintritt in die Zeitarbeitsfirma arbeitslos war. Dann ist es legitim, den Zeitarbeiter nicht mit einem Mitarbeiter der Stammbeschaft gleichzusetzen. Aufgrund unterschiedlicher Tarifabschlüsse wird „die Mehrheit der Zeitarbeiter [...] somit in der Praxis nicht nach dem generellen Prinzip des *Equal Pay*, sondern nach Tarif entlohnt.“ (Burda/ Kvasnicka 2005: 8; *kursiv im Original*)

Deklariert wurde die Zeitarbeit als Brückenfunktion für Arbeitslose. Sie sollten durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit bessere Chancen haben, wieder im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Deshalb wurden Personal-Service-Agenturen (PSA) ins Leben gerufen, die staatlich subventioniert und vermittlungsorientiert den Arbeitslosen Arbeit vermitteln sollen.

Arbeitslose erhalten hierbei einen in der Regel auf maximal zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrag mit der PSA. [...] Die PSA finanzieren sich über ihre Verleihgebühren sowie eine vermittlungsorientierte Förderung der BA. Letzte besteht aus einer jeweils degressiv gestalteten monatlichen Fallpauschale und einer pauschalen Vermittlungsprämie, die den PSA einen Anreiz geben sollen, ihre Zeitarbeitskräfte möglichst schnell in ein anderweitiges Dauerarbeitsverhältnis zu vermitteln, wobei die Nachhaltigkeit einer erfolgten Vermittlung den PSA besonders vergütet wird. (Burda/ Kvasnicka 2005: 8)

In der Praxis haben Personal-Service-Agenturen aber einen schlechten Ruf. Personen, die über eine PSA vermittelt werden, haben in der Folgezeit eine deutlich schlechtere Chance auf dem Arbeitsmarkt, so Boockmann (2006). Zudem sei die Chance auf Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis alles andere als groß und in anderen atypischen Beschäftigungen wie der befristeten Beschäftigung deutlich größer. (vgl. Boockmann 2006: 29f)

Ein wichtiger Aspekt der Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz war, dass die Zeitarbeiter gleich behandelt und bezahlt werden sollten wie die Arbeitnehmer der Stammbesellschaft. Da es den entleihenden Arbeitgebern jedoch möglich ist, die Zeitarbeiter nach einem bestehenden Tarifvertrag zu bezahlen, kann von dem Grundsatz, alle Arbeitnehmer gleich zu bezahlen, abgewichen werden. „Dies ist heute bei nahezu allen Zeitarbeitsverhältnissen die Regel.“ (Boost/ Buscher 2009: 76) Von einer echten Gleichstellung, so Promberger und Theuer (2004), kann nicht die Rede sein, eher von einer Standardisierung und partiellen Verbesserung der Entlohnung für die Leiharbeiter. (vgl. Promberger/ Theuer 2004: 34)

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz berücksichtigt primär die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Zeitarbeitsfirmen. Der Schutz für die überlassenen Arbeitnehmer kommt zu kurz, da zwar eine Gleichbehandlung in Form von Arbeitsbedingungen und Entgelt festgehalten wurde, den Arbeitgebern aber genug Freiräume gelassen wurden, diese Verpflichtungen zu umgehen. So kann das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wenig gegen die prekären Verhältnisse in der Zeitarbeit bewirken.

### **2.2.3 Lohn in der Zeitarbeit**

Ein Grund, warum die Zeitarbeit immer wieder kontrovers diskutiert und auch kritisiert wird, ist die Tatsache, dass trotz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, welches auf gleiche Behandlung und gleiche Bezahlung abzielt, die Entlohnung in der Zeitarbeit oftmals viel niedriger ausfällt als in einem Normalarbeitsverhältnis. Dies führt zu einer Diskriminierung der Zeitarbeiter gegenüber den Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen. „Discrimination exists when workers of equal productivity do not receive equal job rewards.“ (Kalleberg 1979: 369)

Burda und Kvasnicka (2005) führen neben den zum Teil problematischen Arbeitsbedingungen im jeweiligen Kundenunternehmen, den oft geringen Berufsperspektiven der

Zeitarbeitnehmer und dem häufig wechselnden Einsatzort die zum Teil sehr viel geringere Entlohnung in der Zeitarbeit als Problem an.

Die relative und absolute Verschlechterung der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern [...] ist ein Beleg dafür, dass eine marktkonforme Entlohnung deutlich unterhalb des gegenwärtig in der Gesamtwirtschaft gezahlten Niveaus liegen dürfte. (Burda/ Kvasnicka 2005: 23)

Der Niedriglohnsektor hat sich in den letzten fünfzehn Jahren in Deutschland ausgeweitet. Die mittleren Einkommen werden immer seltener, die Anteile der oberen Einkommen und der niedrigen Einkommen steigen. Damit wird die Kluft zwischen den Einkommen immer größer. Im Niedriglohnsektor sind aber nicht nur Geringqualifizierte vertreten, sondern viele Arbeitnehmer haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. „2,1 Millionen Menschen bekommen für ihre Arbeit pro Stunde weniger als sechs Euro, davon die Hälfte sogar weniger als 5 Euro.“ (DGB - Bundesvorstand 2011)

Buscher (2007) führt dagegen an, die Aussage, die Entlohnung eines Zeitarbeitnehmers im Vergleich zu einem normalen Arbeitnehmer falle deutlich geringer aus, sei eine vereinfachende Darstellung. Man müsse, „das Alter, die Betriebszugehörigkeitsdauer, die Qualifikation, die Frauen- und Männeranteile etc“ (Buscher 2007: 49) berücksichtigen. Tatsache ist jedoch, dass die Lohnunterschiede bei Geringqualifizierten in der Zeitarbeit im Vergleich zu normal Beschäftigten am größten sind. Buscher (2007) verweist dagegen auf etliche Tarifverträge, die verhindern sollen, dass Zeitarbeitnehmer schlechter gestellt sind als die Stammbeschaft.

Unterstellt man, daß die tarifvertraglichen Regelungen auch eingehalten werden, dann sprechen die Entgeltregelungen nicht dafür, daß Leiharbeit ‚als preislich günstig‘ anzusehen ist. Oder direkter formuliert: die Regelungen in den Tarifverträgen lassen nicht den Schluß zu, daß Leiharbeit zu ‚Lohndumping‘ eingesetzt wird bzw. eingesetzt werden kann. (Buscher 2007: 50)

Diese Sichtweise scheint jedoch dem Arbeitsalltag nicht immer zu entsprechen, da das geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz den Unternehmen Handlungsspielräume bietet, die für Zeitarbeitnehmer spezielle tarifliche Regelungen zulassen.

Schild und Petzold (2009) merken an, dass es gesellschaftlich problematisch ist, wenn Menschen für gleichwertige Arbeit eine unterschiedliche Entlohnung bekommen. Dies schade nicht nur dem einzelnen Zeitarbeitnehmer, sondern auch der Volkswirtschaft. Denn da die Zeitarbeitnehmer oftmals sehr wenig verdienen, werden sie von der Arbeitsagentur für Arbeit mit Lohnzuschüssen unterstützt. Dies zahlt die sozialversicherungspflichtige Allgemeinheit. (vgl. Schild/ Petzold 2009: 102) Zugleich werden durch

diese Regelungen Löhne unterhalb der Armutsgrenze gesellschaftlich akzeptabel, wie der Deutsche Gewerkschaftsbund betont:

Der Staat subventioniert Armutslöhne und leistet damit einen erheblichen Beitrag zur Ausweitung des Niedriglohnsektors. 1,3 Millionen Erwerbstätige verdienen so wenig, dass ihr Einkommen durch Leistungen der Grundsicherung aufgestockt werden muss. [...] Das ‚Aufstocker-Modell‘ ist nichts anderes als ein staatlich gefördertes Kombilohn-Modell, das den Staat jährlich Milliarden kostet. (DGB - Bundesvorstand 2011)

Viele der Zeitarbeitnehmer müssen Löhne akzeptieren, die nicht zum Leben reichen. Ihr Erwerbseinkommen liegt unterhalb der Niedriglohnschwelle und bis zu 40 bis 50% unterhalb dessen, was ihre normalbeschäftigten Kollegen beziehen. (vgl. Schröder 2010: 113f)

Rudzio (2011) betont in der ZEIT, dass zwar gesagt wird, man male mit Negativaussagen zu prekären Beschäftigungen ein Horrorbild, das mit der Realität wenig zu tun habe, denn die Zeitarbeit sei ein Weg aus der staatlichen Abhängigkeit. In der Frage der Entlohnung jedoch kritisiert er zunächst undifferenzierte Darstellungen und kommt dann zu folgendem Schluss:

Aber zum Durchschnitt gehören auch viele Ärzte oder Ingenieure, während in der Leiharbeitsbranche eher Hilfsarbeiter tätig sind. Wer den Unterschied zwischen ihren Löhnen beklagt, wie es der DGB tut, vergleicht Äpfel mit Birnen. Achtet man dagegen auf gleiche Berufe und Qualifikationen, schrumpft der Lohnabstand seriösen Berechnungen zufolge auf 15 bis maximal 20 Prozent. Das ist immer noch eine Menge, und man kann das als ungerecht beklagen. (Rudzio 2011)

Seit November 2011 hat der Gesetzgeber den Weg für einen Mindestlohn in der Zeitarbeit in Deutschland freigegeben. Diese unterste Lohngrenze wird auf Antrag von den Tarifparteien der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verbindlich vom Bundesarbeitsministerium festgesetzt und gilt für alle Zeitarbeitsfirmen. „Derzeit beträgt der Mindestlohn in der Leiharbeit 7,89 Euro pro Stunde für Westdeutschland, beziehungsweise 7,01 Euro für Ostdeutschland und Berlin. Ab 1. November 2012 steigt der Mindestlohn auf 8,19 Euro (Ost: 7,50 Euro).“ (DGB - Bundesvorstand 2012)

Zum Thema ‚Lohn in der Zeitarbeit‘ lässt sich zusammenfassend sagen, dass es natürlich stimmt, dass man auch die Qualifikation, das Alter und andere Dinge mit in Betracht ziehen muss, um beurteilen zu können, ob die Entlohnung in der Zeitarbeit zu gering ist. Fakt ist aber, dass durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Arbeitgeber und Zeitarbeitsfirmen nicht dazu gezwungen werden können, einen höheren Lohn zu zahlen. Für sie ist das Geschäft mit den Zeitarbeitnehmern lohnenswerter, wenn man ihnen weniger zahlt als einem Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Gestützt

wird diese Praxis durch die fehlenden Möglichkeiten von Zeitarbeitnehmern eine bessere Entlohnung zu fordern. Sie haben, anders als Normalbeschäftigte, keinen Ansprechpartner, der sich für ihre Rechte einsetzen kann. Zudem sehen sie durch ihre unsichere Position im Kundenunternehmen die Gefahr, bei Beschwerden ihre Arbeit zu verlieren. Die unterschiedlichen Interessenschwerpunkte des Kundenunternehmens, der Zeitarbeitsfirma und der Zeitarbeitnehmer sollen im Folgenden diskutiert werden.

#### **2.2.4 die Perspektive des Kundenunternehmens**

Von der Dreiecks-Beziehung zwischen Kundenunternehmen, Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsfirma möchten alle Seiten profitieren.

Für die Arbeitgeber, also die Kundenunternehmen bedeutet auf Zeitarbeitnehmer zurückzugreifen, vor allem die Chance zu Flexibilität. Sie brauchen keine neuen festen Arbeitsplätze zu schaffen und haben trotzdem die Möglichkeit, genügend Personal auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten in ihrem Betrieb zu halten. (vgl. Schwaab 2009: 37) Alternativ kann eine flexible Personalanpassung von einem Unternehmen auch durch Überstunden der Stammebelegschaft oder durch befristete und geringfügig Beschäftigte erreicht werden. Für Unternehmen sind diese Alternativen jedoch weniger geeignet als die Zeitarbeit, da bei schwankender Auftragslage, Urlaub und Krankheit oder aber auch bei saisonalem Arbeitskräftebedarf mit Überstunden der Mitarbeiter nur wenig erreicht werden kann. Mit Beschäftigten, die nur befristet eingestellt werden, lässt sich zwar die Flexibilität erhöhen, jedoch stehen diese Arbeitnehmer unter dem gleichen Kündigungsschutz wie die Stammebelegschaft, sodass ein schnelles Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei Veränderungen im Beschäftigungsbedarf nicht oder nur begrenzt möglich ist. Zudem sind befristet Beschäftigte nicht sofort verfügbar, da sie erst rekrutiert und eventuell noch ausgebildet werden müssen. Zeitarbeitnehmer bieten sich daher sehr gut an, um kurzfristig Engpässe zu vermeiden und Auftragsschwankungen abzufangen. (vgl. Burda/ Kvasnicka 2005: 3)

Die entleihenden Betriebe reagieren damit auf Unsicherheiten, die durch marktbedingte Entwicklungen wie konjunkturelle oder saisonale Auftrags- und Absatzschwankungen entstehen. Sie zahlen die vergleichsweise hohen Mietkosten auch, um Transaktionskosten zu sparen, wie sie bei in mehrfacher Hinsicht unsicheren Einstellungen oder zusätzlichen Qualifizierungsanstrengungen anfallen. (Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 27)

Promberger (2006) betont aber, dass sich zwar die Zeitarbeit perfekt als Maßnahme zur Flexibilität anbietet, von den Unternehmen jedoch nicht so häufig genutzt wird,

wie eigentlich angenommen. Die meisten Unternehmen gaben an, dass sie auf Auslastungsschwankungen zunächst mit Überstunden, Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und befristeten Arbeitsverträgen reagieren. Erst danach nannten sie Zeitarbeit. (vgl. Promberger 2006: 265)

Zeitarbeit wird trotzdem von Unternehmen genutzt. Doch, so die Industriegewerkschaft Metall (2006), sei dies bei den meisten Unternehmen als Mittel zur Flexibilisierung nicht nötig. Sie stünden nicht in einem weltweiten Wettbewerb und seien demnach nicht gezwungen, auf Auftragsschwankungen kurzfristig zu reagieren. Dennoch sind viele prekäre Zeitarbeitsverhältnisse gerade in Betrieben und Branchen wie dem Handel und der Gastronomie entstanden, die ihren Umsatz und ihr Auftragsvolumen recht gut planen können und auch nicht mit einer weltweiten Konkurrenz mithalten müssen. (vgl. Industriegewerkschaft Metall Vorstand 2006: 18) „Ginge es tatsächlich nur um notwendige Flexibilität, dürften wir in keinem Betrieb einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeit, von Minijobs oder von befristeten Beschäftigten beobachten können.“ (Industriegewerkschaft Metall Vorstand 2006: 18)

Zeitarbeit wird häufig eingesetzt, weil sie, wie Schwaab (2009) zeigt, den Arbeitgebern weitere Vorteile bietet:

Erstens haben Firmen durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern weniger Kosten bei der traditionellen Personalrekrutierung, denn diese Aufgaben übernehmen die Zeitarbeitsfirmen. Die Unternehmen haben

keine Personalwerbungskosten (z. B. Stellenanzeigen), deutlich geringere Auswahlkosten, keine bzw. kürzere Wartezeiten (Kündigungsfristen), keine Administrationskosten (z.B. Bewerberkorrespondenz, Erstellung [eines] Arbeitsvertrag[s], Anlegen [einer] Personalakte), unkomplizierte Probezeit). (Schwaab 2009: 43)

Zweitens gibt es Vorteile bei den indirekten Personalkosten, denn es existieren beim Einsatz von Zeitarbeit ein

flexibler Personalstand (u.a. kann so das unternehmerische Risiko bei fehlender Auslastung der Belegschaft abgewälzt werden), geringerer Bedarf an Personalreserven, um Ausfallzeiten innerbetrieblich kompensieren zu können, kein Fehlzeitenrisiko [und] geringere Administrationskosten (z.B. Lohn- und Gehaltsabrechnung [und] Abführen [von] Sozialabgaben). (Schwaab 2009: 43f)

Drittens hat die Zeitarbeit Vorteile bei der Personalfreisetzung. Im Gegensatz zur Interaktion mit Arbeitnehmern eines Normalarbeitsverhältnisses hat das Unternehmen die Möglichkeit schneller und einfacher zu agieren:



Auswechslung des Mitarbeiters [ist] bei Bedarf schnell möglich, kurze Wartezeiten (keine Kündigungsfristenproblematik), weniger ausgeprägte ‚Überlebendenproblematik‘ und keine Administrationskosten (z.B. Arbeitszeugnisse, Abmeldungen, Verdienstbescheinigungen, eventuelle Anwalts- und Gerichtskosten). (Schwaab 2009: 44)

Mit Zeitarbeit haben Unternehmen die Chance, risikolos neues Personal zu testen. Bolder, Naevecke und Schulte (2005) beschreiben, dass die Zeitarbeitnehmer sich während ihrer Tätigkeit im Unternehmen beweisen können und dadurch für sie die Möglichkeit einer Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis größer ist. Dies ist in der Realität, so Bolder, Naevecke und Schulte (2005), nicht immer so einfach. Es kommt auch darauf an, aus welchen Gründen Unternehmen Zeitarbeiter beschäftigen. Wenn es nur um das Auffangen von Auftragsspitzen geht, besteht wenig Bedarf an einer nachfolgenden Festanstellung des Zeitarbeitnehmers. Werden aber Zeitarbeitnehmer eingestellt, um neue Mitarbeiter ohne Unsicherheiten und Risiken zu testen, dann besteht eine reelle Chance einer Übernahme. Oftmals wird solch eine Einarbeitungszeit in Form von Zeitarbeit dem Arbeitnehmer später auch als Probezeit angerechnet. (vgl. Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 163f)

Zusammenfassend lässt sich aus Sicht der Kundenunternehmen sagen, dass Zeitarbeit eine kostengünstige Art ist, neues Personal zu beschäftigen. Sie bekommen es sehr schnell, wenn sie es benötigen, sie haben nicht die volle Verantwortung für die Zeitarbeitnehmer, die weiter bei der Zeitarbeitsfirma angestellt sind, und sie können das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer ohne Probleme schnell wieder lösen. Zudem haben sie die Möglichkeit Arbeitskräfte zu testen und sie im besten Falle übernehmen.

Eine intensive Personalpolitik über Zeitarbeitnehmer kann allerdings in der Stammbesellschaft auch zu Unsicherheiten führen, da die eigene Austauschbarkeit gefürchtet wird. Damit könnte die Produktivität der Arbeit leiden – was im Übrigen auch zutrifft, wenn von den festen Mitarbeitern immer wieder Kollegen aus Zeitarbeitsfirmen eingearbeitet werden müssen.

### **2.2.5 die Perspektive der Zeitarbeitsfirma**

Die Zeitarbeitsfirma ist ein weiterer Teil der Dreiecks-Beziehung. Sie ist der Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer und vermittelt ihr Personal auf Zeit an Unternehmen, übernimmt also für ein Kundenunternehmen die Suche nach einem geeigneten Kandidaten für eine Tätigkeit und trifft eine Vorauswahl. (vgl. Burda/ Kvasnicka 2005: 4). Die Zeitar-

beitsfirma nimmt die Zeitarbeitnehmer unbefristet unter Vertrag und sorgt dafür, dass diese möglichst immer vermittelt sind und Gewinn bringen. (vgl. Schröder 2010: 139)

Bolder, Naevecke und Schulte (2005) betonen, dass es der Zeitarbeitsfirma weniger darauf ankommt, dass die Beschäftigung für die Zeitarbeitnehmer Nutzen bringt, sondern dass ihnen die Zeitarbeitnehmer möglichst lange erhalten bleiben, um größtmöglichen Gewinn zu bringen. Häufig wird bemängelt, dass Zeitarbeitnehmern nicht die Möglichkeit geboten wird, Qualifizierungen zu erwerben und sich weiter zu entwickeln. Dies widerspricht, so Bolder, Naevecke und Schulte (2005), dem Interesse der Zeitarbeitsfirmen, denn durch Weiterbildungen würden Kosten entstehen und auch die Gefahr, dass der anschließend qualifiziertere Zeitarbeitnehmer in das Kundenunternehmen übernommen wird und der Zeitarbeitsfirma für den Verleih nicht mehr zur Verfügung steht. (vgl. Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 162)

Zudem müssen Zeitarbeitsfirmen, so Jahn und Rudolph (2002), selbst möglichst flexibel arbeiten, denn sie müssen zum einen ihre Arbeitnehmer nach Zahl und Qualifikation möglichst gewinnbringend und effizient vermitteln und zum anderen die Verleihabstände der Arbeitnehmer möglichst so gestalten, dass keine oder nur geringe Leerläufe entstehen, in denen der Arbeitnehmer nicht vermittelt wird und kein Gewinn gemacht werden kann. (vgl. Jahn/ Rudolph 2002: 2)

Stolz (2006) nennt diese Tatsache auch als Grund dafür, dass Zeitarbeitsfirmen Krankheits- und Urlaubszeiten, sowie Leerlaufzeiten, in denen der Zeitarbeitnehmer keine Beschäftigung hat, umgehen wollen. Meist wird pro gearbeitete Stunde mit dem Kundenunternehmen abgerechnet und wenn der Zeitarbeitnehmer dort nicht tätig war, bekommt die Zeitarbeitsfirma für ihn kein Geld und muss Verluste einfahren. (vgl. Stolz 2006: 31) Dies könnte auch ein Grund sein, warum Zeitarbeitnehmer so schnell wieder von Zeitarbeitsfirmen entlassen werden, wenn die Auftragslage nicht stimmt.

Moser und Galais (2009) merken an, dass bei der Zeitarbeitsfirma kein oder nur ein vermindertes Interesse besteht, den Zeitarbeitnehmer möglichst so zu vermitteln, dass die Stelle seinen Erwartungen und seiner Motivlage vollkommen entspricht. Diese Arbeitnehmerbedürfnisse werden häufig vernachlässigt, da sie aus Sicht der Zeitarbeitsfirma nicht rentabel ist. „Meist wird lediglich auf die Passung der Qualifikationen bzw. Fertigkeiten mit den Anforderungen der Kunden fokussiert.“ (Moser/ Galais 2009: 53)

Während die Zeitarbeitnehmer hoffen, vom Kundenunternehmen, zu dem sie vermittelt wurden, übernommen zu werden, ist in der kommerziellen Arbeitnehmerüberlas-

sung diese Festanstellung nicht erwünscht. Denn durch eine für den Zeitarbeitnehmer erfolgreiche Übernahme verliert die Zeitarbeitsfirma eine Arbeitskraft. Für sie bedeutet solch eine Übernahme Verlust, zum einen in Bezug auf den Zeitarbeitnehmer als Ware und zum anderen eventuell auch bezogen auf das Kundenunternehmen, an das der Zeitarbeitnehmer vermittelt wurde, denn bei einer Festanstellung reduziert sich der Bedarf des Kundenunternehmens an Zeitarbeitnehmern. (vgl. Weinkopf 2004: 15) Zeitarbeitnehmer haben meist auch den Wunsch nach einem Arbeitszeugnis. Aber auch hier fühlt sich die Zeitarbeitsfirma nicht in der Pflicht, denn ihr Augenmerk liegt auf der Zeit, in der der Zeitarbeitnehmer ihr mit seiner Arbeitskraft zur Verfügung steht. Zudem ergibt sich laut Moser und Galais (2009) der Nachteil, dass die Arbeitnehmer bei der Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind und auch hier ihren Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, aber ihren Arbeitsalltag im Kundenunternehmen absolvieren. Deshalb fallen die Arbeitszeugnisse für die Zeitarbeitnehmer, die ja die Zeitarbeitsfirma ausstellt, meist wenig aussagekräftig aus, denn eine „konkrete und spezifische Beurteilung“ (Moser/ Galais 2009: 53) kann nicht geleistet werden.

In diesem Kapitel wurde deutlich, dass es eine Diskrepanz zwischen den Zielen der Zeitarbeitsfirma und den Wünschen der Zeitarbeitnehmer gibt. Für die Zeitarbeitsfirma bedeutet die Überlassung von Arbeitnehmern einen Handel, der für sie möglichst positiv und gewinnbringend ausgehen soll. Auf die Zeitarbeitnehmer kann aus ihrer Perspektive keine Rücksicht genommen werden. Der sich hier ergebende Warencharakter beim Verleih führt deshalb auch dazu, dass ein Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit als prekär eingestuft werden kann. Die Perspektive der Zeitarbeitnehmer wird im Folgenden beleuchtet.

## **2.2.6 die Perspektive des Zeitarbeitnehmers**

### **2.2.6.1 Arbeitsbedingungen**

Der Zeitarbeitnehmer ist das Bindeglied zwischen der Zeitarbeitsfirma als Vermittlerin der Arbeitskräfte und dem Kundenunternehmen, das die Arbeitskräfte im Arbeitsalltag beschäftigt.

Die Situation eines Zeitarbeitnehmers ist schon in der Bewerbungsphase untypisch. Anders als normal Beschäftigte, die sich bei einem Betrieb entweder initiativ oder auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, bewirbt sich der Zeitarbeitnehmer bei einer Zeitarbeitsfirma. Die Motivation ist zudem auch eine andere als bei einem klassischen

Arbeitsverhältnis. Häufig steht die Hoffnung im Vordergrund, wieder in der Arbeitswelt Fuß fassen zu können. Für die meisten Zeitarbeitnehmer ist die Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen nicht die Erfüllung eines Traumes, da sie zumeist große Abstriche hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung in Kauf nehmen müssen. (vgl. Moser/ Galais 2009: 52)

Zeitarbeit bietet neben Berufseinsteigern besonders Arbeitslosen mit beschäftigungshemmenden Merkmalen eine Perspektive, wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren. Zudem kann Zeitarbeit genutzt werden, um Erfahrungen zu sammeln und womöglich Kontakte zu knüpfen, die einem für den weiteren beruflichen Werdegang nützlich sein können. Die Arbeitnehmer zeigen damit, dass sie sich bemühen und keine beschäftigungsfreien Zeiten im Lebenslauf haben wollen. (vgl. Burda/ Kvasnicka 2005: 4) „Für Personen, die überhaupt noch nicht erwerbstätig waren, und solchen, die nach längerer Unterbrechung wieder eine entlohnte Beschäftigung aufnehmen wollen, ist die Zeitarbeit vielfach die einzige Möglichkeit, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten.“ (Brenke/ Eichhorst 2008: 251)

Vogel (2004) unterscheidet vier unterschiedliche Typen von Zeitarbeitnehmern. Typ eins ist eine junge und gutqualifizierte Person, die durch den Eintritt in die Zeitarbeit einen beruflich-sozialen Aufstieg erreichen will. Sie hat meist einen qualifizierten Handwerksberuf erlernt und sieht gerade in der Zeitarbeit eine Chance für einen finanziellen Aufstieg. Typ zwei ist eine Person, die einen Einstieg in eine stabile Erwerbstätigkeit sucht. Sie kommt teilweise aus der Arbeitslosigkeit und hat eine schwache Position auf dem Arbeitsmarkt. Sie sieht in der Zeitarbeit eine Chance für den Wiedereinstieg. Typ drei ist eine Person, die aus dem Kreis der stabil Beschäftigten herausgefiltert wurde. Sie sieht sich vor einer dauerhaft gefährdeten Beschäftigungssituation. Typ vier ist eine Person, die geprägt ist von absteigender und deklassierender Beschäftigung. Oftmals findet man solche Arbeitnehmer in Ostdeutschland. Sie waren vor der Wende beruflich und sozial gefestigt. (vgl. Vogel 2004: 32)

Moser und Galais (2009) betonen, dass es auch Unterschiede bezüglich der kollegialen Arbeitssituation gibt. Denn die Stammebelegschaft kann die neuen Kollegen „als Retter in der Not‘ und willkommene Hilfe betrachten, aber auch als Konkurrenten ansehen. Insbesondere die Angst [...], durch flexibles Personal ersetzt zu werden, ist zentral für die Einstellung gegenüber Zeitarbeitnehmern.“ (Moser/ Galais 2009: 53) Neben der Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes und den daraus sich ergebenden Abwehr-

haltungen gegenüber Zeitarbeitnehmern kann es aber auch zu Solidarität und dem Registrieren von Ungerechtigkeiten kommen, die die Zeitarbeitnehmer betreffen, insbesondere, da sie oftmals für geringere Entlohnung die gleichen Tätigkeiten ausführen. Meist werden die Zeitarbeitnehmer von der Stammebelegschaft aber als temporäre Arbeitskräfte gesehen, die mehr oder weniger schnell wieder verschwinden und durch neue Zeitarbeitnehmer ersetzt werden. Daher besteht oftmals wenig Motivation, eine kollegiale Beziehung aufzubauen. (vgl. Moser/ Galais 2009: 53f)

„Leiharbeit erhöht den Blutdruck“ (Schröder 2010: 121) der ganzen Belegschaft. Gründe hierfür sind zum einen die Anstrengungen der Zeitarbeitnehmer im Arbeitsalltag, da ihnen häufig gesagt wird, dass eine Übernahme in die Stammebelegschaft bei einem überdurchschnittlichen Arbeitseifer durchaus möglich ist. Zum anderen wird von der Stammebelegschaft erwartet, sich dem Tempo und der Leistung der Zeitarbeitnehmer anzupassen, sonst könne sie bald durch Zeitarbeitnehmer ersetzt werden. (vgl. Schröder 2010: 121) „Wenngleich Leiharbeiter [...] betrieblich meist nur Minderheiten darstellen, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf die Stammebelegschaft zurück.“ (Dörre 2006: 188)

Dauser (2009) weist darauf hin, dass Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Stammpersonal oftmals schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Sie sind insbesondere einem höheren Gefährdungs- und Unfallrisiko ausgeliefert. „Fast zwei Drittel der Leiharbeiter leisten monotone Tätigkeiten, die eher zu Arbeitsunfällen führen können.“ (Dauser 2009: 183) Hierzu muss aber einschränkend gesagt werden, dass viele Zeitarbeitnehmer die gleichen Tätigkeiten ausüben wie ihre Kollegen aus der Stammebelegschaft und deshalb auch einem ähnlich hohen oder niedrigen Risiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. „Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist eindeutig: Laut Gesetz müssen für Leiharbeiter die wesentlichen Arbeitsbedingungen gelten wie für vergleichbare Stammmitarbeiter des Entleihers.“ (Dauser 2009: 187) Aber neben der fehlenden Routine in den Arbeitsabläufen und damit grundsätzlich gegebenen Unfallgefahren, muss betont werden, dass Zeitarbeitnehmer keine festen Kollegen und deshalb ein ungünstigeres Arbeitsklima haben. Sie können sich nicht auf die neuen Kollegen einlassen und einstellen, da sie meist sehr schnell wieder in einem anderen Kundenunternehmen eingesetzt werden. (vgl. Halser 2011)

Jahn und Rudolph (2002) fassen die Merkmale, die ein Zeitarbeitnehmer haben muss, wie folgt zusammen:

Zeitarbeiter gelten als mobil und flexibel, weil sie sich kurzfristig auf wechselnde Arbeitsplätze einstellen und in neue Arbeitsabläufe einfinden müssen. Dabei haben sie Gelegenheit, unterschiedliche Betriebe und Arbeitsbedingungen kennen zu lernen. Der überwiegende Teil der Beschäftigten nutzt die Einsätze, um Arbeitslosigkeit zu überbrücken oder den beruflichen (Wieder-) Einstieg durch Übernahme in einen geeigneten Entleihbetrieb zu erreichen. Dafür nehmen sie die (durchschnittlich) geringere Bezahlung vorübergehend in Kauf. (Jahn/ Rudolph 2002: 3)

Nachteilig wirkt sich die Rolle des Zeitarbeitnehmers auch in der betrieblichen Mitbestimmung aus. Zeitarbeitnehmer haben oftmals nicht die Möglichkeit, ihre Interessen im Betrieb vertreten zu lassen. Ein Grund dafür liegt in der kurzen Beschäftigungsdauer in den einzelnen Betrieben, oftmals liegen die Arbeitseinsätze zwischen einer Woche und drei Monaten. Zudem ist eine Interessenvertretung auch nicht erwünscht, da die Zeitarbeitnehmer trotz der Bestimmungen des AÜG nicht als vollwertige Mitarbeiter gesehen werden. (vgl. Promberger 2008: 223f) „Partizipationschancen sind für Leiharbeitnehmer [...] deutlich eingeschränkt [...]. Das Partizipationsdefizit als typisches Prekaritätsmerkmal der Leiharbeit [...] bestätigt sich also erneut.“ (Promberger 2006: 267) Wassermann (2004) betont, dass in einer optimalen Variante der Arbeitnehmerüberlassung der Zeitarbeitnehmer eine doppelte Mitbestimmung hat. Er hat in dieser Variante die Möglichkeit zwei Betriebsräte zu wählen, einen in der Zeitarbeitsfirma und einen im Kundenunternehmen und seine Tarifverträge werden optimal durch zwei Betriebsräte kontrolliert. Beide Betriebsräte arbeiten zusammen und dadurch ist ein branchenübergreifendes Handeln möglich. Die Realität unterscheidet sich aber deutlich von dieser optimalen Variante. Meist ist es so, dass die Zeitarbeitnehmer anstelle einer doppelten Mitbestimmung gar keine haben. Die Konsequenz ist, dass es neben der fehlenden Mitbestimmung auch keine Tarifkontrolle und keine Chance auf gewerkschaftliche Organisation gibt. (vgl. Wassermann 2004: 28)

#### **2.2.6.2 Zukunftschancen**

Durch die Zeitarbeit sind neue Arbeitsplätze entstanden, die besonders für die Menschen von großer Bedeutung sind, die lange Zeit arbeitslos waren und wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Zudem werden die Arbeitskräfte nach der Tätigkeit im Kundenunternehmen nicht wieder arbeitslos, sondern kehren in die Zeitarbeitsfirma zurück und werden von dort aus weiter vermittelt. Einige junge Zeitarbeitnehmer, so Buscher (2007), nutzen die Zeitarbeit gezielt, um vielfältige Erfahrungen in unter-

schiedlichsten Einsatzbereichen und Firmen zu sammeln, bevor sie sich überhaupt auf eine unbefristete Stelle bewerben. (vgl. Buscher 2007: 52)

Viele Zeitarbeitnehmer wählen die Zeitarbeit, damit sie nicht untätig bleiben und dem zukünftigen Arbeitgeber ihre Arbeitsbereitschaft zeigen können. „Zeitarbeit sei für Beschäftigte, wenn überhaupt, dann nur zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit eine Alternative. In Kenntnis der psycho-sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit resümiert einer von ihnen: Bevor ‚die nichts tun, sollten sie diesen Weg gehen, weil der ist immer noch erfolgversprechender als wenn sie nichts tun‘.“ (Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 39)

Aber Zeitarbeit kann auch Zukunftschancen verschlechtern. Insbesondere für Höherqualifizierte, so Bolder, Naevecke und Schulte (2005), kann Zeitarbeit das Risiko beruflicher Stagnation bedeuten sowie den Beginn einer qualifikatorischen Abwärtsspirale. Die Autoren (2005) nennen dafür als Grund, dass Zeitarbeit „als Sammelbecken für unqualifizierte Beschäftigte“ (Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 39) gesehen werden kann und dass für Arbeitnehmer die Gefahr besteht, endgültig die Chance auf ein Normalarbeitsverhältnis zu verspielen. Sie verrichten nämlich zumeist Aufgaben, die wenig oder gar nichts mit ihrem eigentlich erlernten Beruf zu tun haben. (vgl. Bolder/ Naevecke/ Schulte 2005: 39/ 165)

Wichtig in der Debatte über Zeitarbeitnehmer sind die Begriffe des Brückeneffekts und des Klebeeffekts. Der Brückeneffekt beschreibt „das Ausmaß in dem Arbeitnehmer über die Brücke der Leiharbeit in eine reguläre Beschäftigung finden.“ (Promberger 2008: 224) Der Klebeeffekt umfasst den Teil der Leiharbeiter, die „im Anschluss an einen Einsatz eine reguläre Beschäftigung im Einsatzbetrieb antreten.“ (Promberger 2008: 224) Der Klebeeffekt, also die Übernahme in eine Festanstellung, fällt, so Promberger (2008), jedoch deutlich geringer aus als der Brückeneffekt. Zudem muss beachtet werden, dass nicht alle Zeitarbeitnehmer die gleichen Chancen auf eine Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis haben. Es muss hierbei nach Geschlecht, Alter, Mobilität und Qualifikationen unterschieden werden, ähnlich wie bei anderen Arbeitssuchenden auch. (vgl. Promberger 2008: 225) Außerdem haben nicht alle Betriebe, die Zeitarbeit einsetzen, die Intention, einige der Zeitarbeiter einzustellen. Sie sind nicht auf der Suche nach neuen Stammmitarbeitern, sondern wollen Auftragsspitzen abfangen. (vgl. Vanselow 2009: 7)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zeitarbeitnehmer meist in der Zeitarbeit die Chance sehen, eine berufliche Stagnation oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Je-

doch sind sie bei einem Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit mit vielfältigen Problemen konfrontiert. Nicht nur das geringere Einkommen kann das Leben der Zeitarbeitnehmer beeinflussen, gerade auch die oftmals unqualifizierten, monotonen und einfachen Tätigkeiten, die nicht den eigenen Qualifikationen entsprechen, und die fehlende Zugehörigkeit im Kundenunternehmen machen die Zeitarbeit zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis.

### **3. Theorie und eigener Ansatz**

#### **3.1 Insider-Outsider-Theorie**

Die Insider-Outsider-Theorie, die ursprünglich von Lindbeck und Snower entwickelt wurde, beruht auf der Unterteilung von Arbeitnehmern in zwei Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, die in einem Interessenskonflikt stehen. Auf der einen Seite stehen die Insider, die einen Arbeitsplatz haben, und auf der anderen Seite stehen die Outsider, die keiner oder nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Die Insider haben Interesse daran, ihren eigenen Arbeitsplatz und einen möglichst hohen Lohn gesichert zu wissen. Deshalb haben sie kein Interesse an der Beschäftigung zuvor Arbeitsloser. Die Insider-Outsider-Theorie behandelt die Macht, die die Insider auf dem Arbeitsmarkt haben, um ihren Arbeitsplatz gegen die Outsider zu schützen und den Arbeitsmarkt möglichst weitgehend gegen Externe abzuschotten. Ein von den Insidern hierfür angeführtes Argument sind die Kostenfaktoren, die entstehen, wenn die Insider durch Outsider ersetzt werden, denen die betriebsrelevanten Kenntnisse fehlen. Sinnvoller sei es, wenn die Insider ihre Position mit ihren Qualifikationen und Erfahrungen behalten. Diese Macht versuchen sie über die Gewerkschaften aufrecht zu erhalten. (vgl. Lindbeck/ Snower 2002: 1)

Die Grundannahmen der Insider-Outsider-Theorie können aber auch, so Lindbeck und Snower (2002), abgewandelt werden.

Employed versus unemployed workers, people with ‚good jobs‘ versus ‚bad jobs‘ [...] employees with high versus low seniority, unionized versus non-unionized workers, employees who have significant firm-specific skills and those who do not, workers on permanent contracts and those on temporary [...] ones, those who have a voice in the wage bargaining process and those who do not, the short-term unemployed versus the long-term unemployed, those entitled to state benefits and those who are not, and so on. (Lindbeck/ Snower 2002: 2f)



In dieser Masterarbeit wird im Folgenden zwischen der Kernbelegschaft, den Insidern, und der Randbelegschaft, den Outsidern, unterschieden. Die Unterschiede haben insbesondere eine starke rechtliche Komponente:

Die Insider

sind also durch gewerkschaftliches Handeln vor den Folgen arbeitspolitischer Reformen, die beispielsweise die Einrichtung atypischer Beschäftigungsverhältnisse erleichtern, in großem Maße geschützt. (Gießelmann 2008: 5f)

Zudem erwerben viele Arbeitnehmer in Deutschland durch eine längere Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Schutz gegenüber arbeitspolitischen Maßnahmen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten würden. Die Durchsetzung solcher Maßnahmen kann häufig nur bei neuen Beschäftigten, also bei Berufs(wieder)einsteigern vorgenommen werden. (vgl. Gießelmann 2008: 6)

Kirisits (2004) beschreibt unterschiedliche Indikatoren, die bei der Einordnung in Insider und Outsider helfen können. Die beiden Gruppen unterscheiden sich in den Punkten „Einkommen und Prestige, politischer Einfluss, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit, Sicherheit und Risiken, Selbst- oder Fremdbestimmtheit.“ (Kirisits 2004: 64) Anhand dieser Kriterien lässt sich feststellen, welche Arbeitnehmer eher zu den Insidern und welche eher zu den Outsidern gehören. Schon die vergleichende Betrachtung des Einkommens lässt eine Einordnung der Arbeitnehmer zu, aber auch auf der Prestigeebene trifft eine Unterscheidung in ‚Insider‘ und ‚Outsider‘ zu. Denn viele Outsider üben eine Tätigkeit aus, die nicht ihren Qualifikationen entspricht. (vgl. Kirisits 2004: 66)

Grundsätzlich darf natürlich nicht außer Acht gelassen werden, dass neben diesen Indikatoren auch die individuellen Rahmenbedingungen der einzelnen Arbeitnehmer bei der Statusbewertung eine Rolle spielen.

Je nach Alter, Bildungsgrad, Geschlecht und aktueller Lebenssituation kann ein und dieselbe Beschäftigungsform zu unterschiedlichen Bewertungen führen. [...] Sowohl persönliche Merkmale wie Ausbildung, familiärer Status und ethnischer Hintergrund als auch Zukunftsperspektiven der Betroffenen müssen in die Beurteilung einfließen. Nicht die einzelnen Dimensionen, sondern die Kombination der Faktoren machen ein prekäres Beschäftigungsverhältnis aus. (Kirisits 2004: 65)

Zwischen Insidern und Outsidern gibt es aber grundlegende Abweichungen in der Lebensperspektive, die für die Bewertung der Problematik zentral sind. So bedeutet eine stabile Beschäftigung für Arbeitnehmer, auf absehbare Zeit ein sicheres Einkommen zu haben und deshalb auch die Möglichkeit, die soziale Sicherung, Bildungsinvestitionen,

Familienplanung und private Bindungen planen und absichern zu können. Dies fördert auch die Motivation, eine möglichst gute Arbeit zu leisten, was die Arbeitsplatzsicherheit erhöht. Die Kehrseite dieser sicheren Beschäftigung ist, dass sie den Outsidern den Zugang zu diesen Beschäftigungsverhältnissen erschwert oder sogar versperrt. (vgl. Struck/ Grotheer/ Schröder/ Köhler 2007: 295f)

Ein weiterer Vorteil, den Insider genießen, ist ein Weniger an Zukunftsängsten. Sie besitzen zumeist ein relativ hohes Niveau an Lohnersatzleistungen, sodass sie es sich eher erlauben können, erwerbslose Zeiten zu überbrücken. Outsider dagegen sind bei drohender Arbeitslosigkeit oftmals gezwungen, eine atypische oder sogar prekäre Beschäftigung aufzunehmen. (vgl. Gießelmann 2008: 7) Outsider, so Lindbeck und Snower (2002), haben es jedoch nicht nur im Berufsleben schwerer als Insider, sie sehen sich auch im gesamten Leben mit ihrer Outsiderrolle konfrontiert. Sie agieren aus einer unterprivilegierten Position, die durch schlechte berufliche Perspektiven zu weiterer gesellschaftlicher Deklassierung führen kann. „They often live in the underclass neighborhoods of large cities, with meager social services, poor schooling, and scant political protection. These are the real ‘outsiders’ in society and their outsider position in the labor market is an important source of their social exclusion.“ (Lindbeck/ Snower 2002: 3)

Für Unternehmen bedeutet die Arbeit mit den Insidern, dass sie keine Such- und Einarbeitungskosten haben. Andererseits bedeutet diese Schließung des Marktes gegenüber Outsidern aber auch, dass kein neues Wissen in den internen Arbeitsmarkt fließen kann. (vgl. Struck/ Grotheer/ Schröder/ Köhler 2007: 295) Allerdings ist es Unternehmen manchmal auch nur schwer möglich, so Bosch (2010), neue Beschäftigte zu integrieren und damit den Markt wieder für sich zu öffnen, da viele Stammbeschäftigte als Insider einen starken Kündigungsschutz haben und zudem auf eine betriebliche Mitbestimmung verweisen können. (vgl. Bosch 2010: 656)

Mit diesen Rahmenbedingungen sind einzelne Teilarbeitsmärkte voneinander abgeschottet, wie es in den segmentationstheoretischen Ansätzen betont wird. Die eingeschränkte Mobilität und der durch Berufs- und Weiterbildung geregelte Zugang zu den einzelnen Teilarbeitsmärkten führt zu einer starken Differenzierung von Arbeitsmarktsegmenten bezüglich der Einkommens-, Aufstiegs- und Weiterbildungschancen. Daneben gibt es, laut Becker und Hecken (2008), auch “Jedermannsarbeitsmärkte“ (Becker/ Hecken 2008: 142), in denen es kaum Bildungschancen gibt und von Seiten der Arbeit-

geber kein Interesse besteht, einen Arbeitnehmer für länger zu beschäftigen. (vgl. Becker/ Hecken 2008: 142f)

Zeitarbeiter als Randbelegschaft sind typische Outsider, deren Einsatz aber kann durch wirtschaftspolitische und arbeitsrechtliche Hürden behindert werden.

### **3.2 Hypothesen**

Um die Frage „*Was sind die Gründe für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Zeitarbeit und kann diese Tätigkeit die Chance für eine bessere finanzielle bzw. berufliche Zukunft sein?*“ beantworten zu können, sollen nun Hypothesen gebildet werden.

Im Stand der Diskussion wurde beleuchtet, dass sich das Normalarbeitsverhältnis von einem atypischen oder spezieller gesagt, von einem prekären Beschäftigungsverhältnis deutlich unterscheidet. Dies wurde am Beispiel der Zeitarbeit diskutiert. Die gesetzlichen Vorgaben, wie in der Literatur immer wieder betont wird, zielen auf eine Gleichberechtigung von Stammbeslegschaft und Zeitarbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung. Vielfach wurde jedoch bezweifelt, ob dies im Arbeitsalltag der Zeitarbeitnehmer auch wirklich der Fall sei. Es wurden mehrfach schlechte Arbeitsbedingungen beschrieben, die sich deutlich von der Stammbeslegschaft unterscheiden. Untersucht werden soll das Thema ‚prekäre Beschäftigungsverhältnisse‘ auf der Grundlage der Insider-Outsider-Theorie, die eine klare Trennung von ‚Insidern‘ und ‚Outsidern‘ vornimmt, denn die Outsider fühlen sich aufgrund fehlender Zugehörigkeit als Arbeiter zweiter Klasse, während die Insider um ihre starke und besser gestellte Position wissen und sich klar im Vorteil fühlen. Die erste Hypothese lautet folgendermaßen:

Der Arbeitsalltag eines Zeitarbeitnehmers (Outsider) unterscheidet sich deutlich von dem eines Normalbeschäftigten in der Stammbeslegschaft (Insider).

Trotz der offenbar schlechteren Arbeitsbedingungen boomt das Geschäft mit der Zeitarbeit. Dabei stellt sich die Frage, warum sich die Menschen für eine Arbeit entscheiden, deren Entlohnung häufig weder ihrer Ausbildung entspricht noch dem Lohnniveau der Stammbeslegschaft und in der sie auch anderweitig schlechter gestellt sind. In der Literatur wird der Zeitarbeit eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt zugeschrieben und der sogenannte Klebeffekt als Grund genannt, sich für die Zeitarbeit zu entscheiden. Zudem, so die Literatur, haben Zeitarbeitnehmer die Möglichkeit, durch die Tätig-

keit in der Zeitarbeit Erfahrungen und Kontakte zu knüpfen, die ihnen bei der späteren Suche eines festen Normalarbeitsverhältnisses sehr hilfreich sein können. Deshalb wird eine zweite Hypothese aufgestellt:

Trotz ungünstiger Arbeitsbedingungen überwiegen die Vorteile einer Tätigkeit in der Zeitarbeit gegenüber einer Arbeitslosigkeit.

Diese Hypothesen sollen im Folgenden anhand qualitativer Interviews mit Zeitarbeitnehmern überprüft werden.

#### **4. Methodisches Design**

Um die Hypothesen zu überprüfen, wird mit der qualitativen Analyse in Form von leitfadengestützten Interviews gearbeitet. Insgesamt wurden vier Zeitarbeitnehmer interviewt, die in unterschiedlichen Branchen gearbeitet haben und ganz verschiedene Gründe für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit hatten. Es wurde nach den persönlichen Erfahrungen gefragt, u.a. auch nach dem Verhältnis zur Stammbeschäftigung und zu den Vorgesetzten. Auch sollte geklärt werden, ob und warum sie die Zeitarbeitsbranche wieder verlassen haben und ob sie Positives aus der Tätigkeit ziehen konnten. Die wesentliche Orientierung für die Arbeit mit qualitativen Interviews wurde aus dem Buch von Froschauer und Lueger (2003) „Das qualitative Interview“ gezogen.

Um Interviews führen zu können, ist zunächst wichtig, geeignete Probanden zu finden. Die erste Überlegung war, sich mit einer Zeitarbeitsfirma in Verbindung zu setzen, um dort Interviewpartner zu finden, die über ihre Erfahrungen, Eindrücke und Gründe erzählen wollen. Dies wurde jedoch schnell verworfen, denn denkbar ist, dass die Zeitarbeitnehmer aus Angst, ihr Arbeitsverhältnis zu riskieren, nicht offen reden. Deshalb wurde im Bekanntenkreis gefragt und über Hinweise auf weitere Personen wurden Probanden mit unterschiedlicher Zeitarbeitsperspektive gefunden. Dieser Weg der Rekrutierung machte es mit Einverständnis der Interviewpartner naheliegend, die Gespräche in der Du-Form zu führen. Im Vorfeld der Interviews wurde Kontakt über Telefon oder Email hergestellt und erläutert, in welche Richtung das Interview gehen sollte. Zudem wurden Treffen verabredet.

Es wurden sechs Interviews geführt, von denen vier sehr aufschlussreich waren und deshalb ausgewertet wurden. Drei Interviewpartner waren männlich. Die Ungleichheit

mit nur einer Frau entspricht dem im Stand der Diskussion beschriebenen hohen Männeranteil in der Zeitarbeit. Somit ist die Relation von drei zu eins zugunsten der Männer bei den Interviews für die Thematik angemessen. (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 54ff)

Die einzelnen Interviewpartner haben ganz unterschiedliche Bereiche der Zeitarbeit durchlebt und hatten auch ganz unterschiedliche Gründe, eine Beschäftigung in der Zeitarbeit anzunehmen. Interviewpartner 1 zum Beispiel hat einen IT-Beruf erlernt und hat in der Zeitarbeit auch als Facharbeiter gearbeitet. Interviewpartner 2 studiert und hat in den Semesterferien die unterschiedlichsten Tätigkeiten in der Zeitarbeit ausgeübt, weil er dort die Möglichkeit hatte, nur für die Zeitspanne der Semesterferien Jobs zu finden. Die Interviewpartnerin 3 hat nach ihrem Studium der Wirtschaftswissenschaften keine Stelle bekommen. Zudem verdient ihr Partner, sodass sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat. Deshalb hat sie die Möglichkeit genutzt, in der Zeitarbeit eine Arbeit zu finden. Interviewpartner 4 war einige Jahre nach seiner Lehre selbständig und ist dann der Liebe wegen nach Oldenburg gezogen. Um sich selbst zu finden, hat er zunächst die unterschiedlichsten Tätigkeiten in der Zeitarbeit angenommen.

Für die Interviews wurde ein Leitfaden erstellt, anhand dessen die unterschiedlichen Bereiche abgefragt wurden. Im Kapitel drei dieser Arbeit wurde die Insider-Outsider-Theorie beschrieben und es wurden Kriterien genannt, an denen man erkennen kann, ob eine Person in einem Betrieb eher zu den Insidern oder den Outsidern gehört, wobei letztere eher gefährdet sind, eine prekäre Beschäftigung auszuführen. Diese Kriterien waren: „Einkommen und Prestige, politischer Einfluss, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit, Sicherheit und Risiken, Selbst- oder Fremdbestimmtheit.“ (Kirisits 2004: 64) In den Interviews sollten diese unterschiedlichen Bereiche beleuchtet und möglichst dazu auch Antworten gefunden werden. Um zu überprüfen, welche Unterschiede es hinsichtlich der Prestige und der Selbst- oder Fremdbestimmtheit gab, wurden die Fragen gestellt: „Was waren deine Tätigkeiten und entsprachen sie deiner Qualifikation?“ und „Gab es Unterschiede zu den Tätigkeiten der Stammbesellschaft, z.B. in den Inhalten, im Prestige, in der Selbstbestimmtheit, in der Entscheidungskompetenz?“ (Leitfaden). Bei Bedarf wurde hier nachgehakt, wie diese Unterschiede sich gezeigt haben und wie sie wahrgenommen wurden. Der Aspekt „Gesundheit“ wurde in psychische und physische Gesundheit mit eventuellen Risiken unterteilt. Zur psychi-

schen Gesundheit wurde nach den kollegialen Beziehungen im Kundenunternehmen gefragt und ob es ein Gefühl von Konkurrenz oder Zusammenhalt gab. Die physische Gesundheit wurde thematisiert über Fragen nach Sicherheitsmängeln am Arbeitsplatz und ob diese alle Mitarbeiter oder nur die Zeitarbeitnehmer betrafen. (vgl. Leitfaden) Arbeitszufriedenheit ist ein weiterer wichtiger Punkt, der unter anderem mit Fragen zur Zusammenarbeit mit dem Kundenunternehmen und der Zeitarbeitsfirma thematisiert wurde. Zudem wurde nach einem Arbeitszeugnis gefragt und wie aussagekräftig es gewesen ist. Hierin spiegelt sich das Prestige des Arbeitnehmers, denn es wird deutlich, wie viel man von ihm hielt und wie sehr man ihn auf seinem weiteren beruflichen Weg unterstützen möchte. (vgl. Leitfaden)

Neben der psychischen ist auch die Gefährdung der physischen Gesundheit in Form von Mängeln bei der Sicherheit am Arbeitsplatz wichtig. Hier wurde gefragt, ob es Mängel gab und ob diese eventuell nur die Zeitarbeitnehmer betrafen. (vgl. Leitfaden) Des Weiteren wurde nach Möglichkeiten gefragt, eigene Vorstellungen zur Arbeitsorganisation zu äußern und sich im Betrieb neben der eigentlichen Arbeit konstruktiv einzubringen. Beleuchtet wurde hiermit der Aspekt des politischen Einflusses. (vgl. Leitfaden) Daneben war relevant, inwieweit die eigene berufliche Entwicklung realisiert werden konnte.

Das Einkommen ist der Aspekt, der den meisten Menschen am ehesten auffällt, wenn sie als Zeitarbeitnehmer arbeiten. Hier wurde die Frage gestellt: „Wie bist du mit deinem Einkommen zurechtgekommen?“ (Leitfaden) Es wurde bewusst nicht gefragt, ob das Einkommen zu niedrig war, denn dies bejahen die meisten Menschen. Ob ein Mensch mit dem Einkommen zurechtkommt oder ob seine Situation als prekär eingestuft werden muss, hängt auch immer mit seinen Lebensumständen und ihren spezifischen Gegebenheiten zusammen.

Sicherheit und Risiken wurden in dieser Arbeit über den Aspekt der sozialen Absicherung thematisiert. Es wurde danach gefragt, ob in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung eingezahlt wurde und ob sich aus der Tätigkeit eine berufliche Perspektive ergab. (vgl. Leitfaden)

Der Brücken- und der Klebeffekt werden in der Literatur in Bezug auf die Zeitarbeit kontrovers diskutiert und wurden im Interview ebenfalls erfragt. Die Zeitarbeitnehmer sollten sich dazu äußern, ob es während ihrer Tätigkeit in Zeitarbeit Chancen auf eine

Übernahme in die Stammebelegschaft gegeben hat oder ob sich aus der Beschäftigung eine anderweitige, vielleicht sogar normale Arbeit ergeben hat. (vgl. Leitfaden)

Um die in der Gesamtheit der Antworten wahrgenommene Aussagetendenz zu überprüfen, wurden mehrfach Fragen gestellt, die als Kontrollfragen fungieren und im Falle einer inhaltlichen Übereinstimmung mit den vorherigen Antworten eine Bestätigung der Aussage ergaben, im Falle von inhaltlicher Abweichungen gezieltes Nachfragen ermöglichten. Zugleich greifen diese Kontrollfragen die Aussagetendenz der jeweiligen Hypothese auf.

## **5. Auswertung der Interviews**

### **5.1 Überprüfung der ersten Hypothese**

Bevor untersucht werden kann, ob sich der Arbeitsalltag der interviewten Zeitarbeiter von dem eines Beschäftigten der Stammebelegschaft unterscheidet, muss zunächst beleuchtet werden, welcher Tätigkeit die Interviewpartner vorher nachgegangen sind und was sie dazu bewogen hat, eine Beschäftigung in der Zeitarbeit anzunehmen.

Interviewpartner 1 hat eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Fachinformatiker abgeschlossen und ist seit vier Jahren ausgelernt. Da er arbeitslos wurde, hat er sich unter anderem bei unterschiedlichen Zeitarbeitsfirmen beworben. Sie haben ihn in ihre Karteen aufgenommen und so ist er zur Zeitarbeit gekommen.

Eine andere Motivation hatte Interviewpartner 2. Er hat während seines Lehramtsstudiums in den Semesterferien einen Job gesucht. Für ihn war es schwierig eine Tätigkeit zu finden, die er für nur zwei Monate in den Semesterferien ausführen und danach ohne Schwierigkeiten wieder verlassen konnte.

Und in den Semesterferien habe ich mir gedacht, ich brauche Geld, unbedingt, ganz schnell. Und hab dann erst einmal versucht, auf normalem Wege Arbeit zu finden, also einen normalen Nebenjob, das hat sich irgendwie als sehr schwierig gestaltet, weil die meisten für so einen kurzen Zeitraum, sprich zwei Monate, keinen einstellen wollen, deswegen blieb eigentlich nur die Zeitarbeit. (Interview 2)

Wirtschaftswissenschaften habe sie studiert, erzählt Interviewpartnerin 3. Doch mit einer Stelle direkt nach dem Studium wollte es einfach nicht klappen, auch wegen der Wirtschaftskrise gab es wenig freie Stellen, und speziell für ihre Qualifikation konnte sie keine Angebote finden. Aufgrund der fehlenden Arbeitsmöglichkeiten und weil sie

mit einem berufstätigen Mann keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II hatte, entschied sie sich, in die Zeitarbeit zu gehen.

Interviewpartner 4 hat in Aachen die höhere Handelsschule besucht und hat dann für eine Vermögensfirma sieben Jahre lang freiberuflich gearbeitet. Der Liebe wegen ist er 2007 nach Oldenburg gezogen. Gesucht hat er eigentlich eine Tätigkeit in dem Bereich, in dem er vorher auch gearbeitet hatte, oder aber in der Automobilbranche, doch auch hier fand er zu dem Zeitpunkt nichts, da der Boom durch die Abwrackprämie vorbei war und niemand eingestellt wurde. „Also ich wollte dann aber auf jeden Fall irgendetwas haben an Arbeit, hab mich natürlich auch weiterhin beworben [...], das hat nicht funktioniert, hab dann gedacht: ‚Hauptsache ich finde irgendeine Arbeit‘. Ich hab dann bei meiner ersten Zeitarbeitsfirma angefangen.“ (Interview 4)

Der Grund für die Aufnahme einer Zeitarbeitstätigkeit war also in allen Fällen die fehlende Möglichkeit, eine reguläre Anstellung zu finden. Die neue Arbeit wurde nicht als inhaltliche Chance, neue Fertigkeiten zu erwerben gesehen, sondern ist eine Reaktion auf einen Mangel an regulärer Arbeit.

In der ersten Hypothese soll untersucht werden, ob sich der Arbeitsalltag eines Zeitarbeitnehmers deutlich von dem eines Stammbeschäftigten unterscheidet. Bezogen auf die Tätigkeitsfelder ergeben sich Beispiele für die temporäre Aufstockung der Stammbeslegschaft um erhöhten Arbeitsaufwand zu bewältigen, aber auch für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in speziellen Bereichen wie zum Beispiel für Inventuren.

So wurde Interviewpartner 1 von der Zeitarbeitsfirma als Fachkraft weitervermittelt, denn er hat auch in der Zeitarbeit Tätigkeiten als Informatiker ausgeführt. In einer Firma, die Flugzeugteile herstellt, arbeitete er zum Beispiel in der Abteilung, die telefonisch die technischen Probleme entgegennimmt. Er hat damit die Stammbeslegschaft entlastet. Der Interviewpartner 2 wurde in seinen Semesterferien von der Zeitarbeitsfirma in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt. Das waren zum einen Tagesjobs wie der Aufbau eines Festzeltes und zum anderen Ausfahrtätigkeiten für eine Fleischeri oder einen Kommissionierer, bei denen das Beschäftigungsverhältnis über mehrere Wochen ging. Bei diesem Zeitarbeitnehmer fehlte weitgehend der Kontakt zu den festen Mitarbeitern. Die 25-jährige Wirtschaftswissenschaftlerin hat während ihrer Zeit als Zeitarbeitnehmerin bei Inventuren in Supermärkten gearbeitet. Sie ist mit rund 60 anderen Zeitarbeitnehmern zu den einzelnen Supermärkten im Oldenburger Umland gefahren und dort wurden dann die Inventuren jeweils innerhalb eines Tages durchge-



führt. Diese Arbeit lieferte keinerlei Berührungspunkte mit den Mitarbeitern der jeweiligen Märkte. Anders war dies in der Tätigkeit bei einem großen Fotodienstleister, wo sie während des Weihnachtsgeschäfts in der Produktion gearbeitet. Für diesen Zeitraum wird dort regelmäßig die Stammebelegschaft durch Zeitarbeitnehmer aufgestockt. Der Interviewpartner mit kaufmännischer Erfahrung hat während der Zeitarbeitstätigkeiten viele unterschiedliche Tätigkeiten ausgeführt. Wie Interviewpartnerin 3 hat auch er in der Weihnachtssaison bei dem großen Fotodienstleister gearbeitet. Zudem hat er in einem Callcenter, welches für unterschiedliche Unternehmen die Kundenhotline übernommen hat, die Stammebelegschaft unterstützt. Gleiches gilt für die Tätigkeit im Gartenbau. „Zum Beispiel musste ich palettenweise Blumentöpfe aus der Halle ins Freie schaffen und auch andersherum natürlich. Und ich habe von Rhododendronsträuchern auf ganzen Feldern die Blüten abgebrochen, damit die Pflanzen besser gedeihen.“ (Interview 4)

Die Frage nach Unterschieden zur Stammebelegschaft hinsichtlich des Prestiges und der Selbst- bzw. Fremdbestimmtheit, wurde ganz unterschiedlich beantwortet, was zunächst einmal an der unterschiedlichen Ausprägung von Vergleichsmöglichkeiten lag. Wenn man als Fachinformatiker bei einem Kundenunternehmen eingesetzt wird, ist die auszuführende Tätigkeit ähnlich wie bei festen Mitarbeitern. Bei den Tätigkeiten in der Inventur und als Kommissionierer waren die Zeitarbeitnehmer unter sich und Vergleiche mit den Arbeitnehmern aus der Stammebelegschaft waren nicht möglich. In der Arbeit bei dem großen Fotodienstleister hat man Unterschiede nur in der Bezahlung gemerkt. Dazu sagt Interviewpartner 4: Bei dem Fotodienstleister „ist mir positiv aufgefallen, dass wir auch alle zur Weihnachtsfeier eingeladen wurden, es gab leckeres Essen und da wurden auch keine Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmern gemacht. Wir haben dort sogar alle eine Nikolaustüte bekommen.“ (Interview 4)

Sofern im Arbeitsalltag ein Kontakt zwischen Stammebelegschaft und Zeitarbeitnehmern bestand, verdichteten sich die Insider-Outsider-Aspekte „Prestige und Selbst- bzw. Fremdbestimmtheit“ zur Kategorie „psychische Gesundheit“: Die interviewten Zeitarbeitnehmer wurden gefragt, wie sie die Beziehungen zwischen den Zeitarbeitnehmern und den Stammbeschäftigten im Kundenunternehmen wahrgenommen haben. Die Meinungen darüber sind sehr unterschiedlich ausgefallen. Der Student schildert die Situation wie folgt:

Das ist ganz schwierig zu sagen, gemischt, also mal war die völlig relaxed und ohne Probleme, man hat das dann auch nicht so wahrgenommen, dass man aus der Zeitarbeit kommt und dass es Schwierigkeiten geben könnte und mal dann wieder, dass das so separate Gruppen sind, da hat man dann wirklich gemerkt, dass die Festangestellten sich als was Besseres fühlen, da sie einen festen Arbeitsplatz haben, und die Leiharbeiter waren dann eher Arbeiter zweiter Klasse. (Interview 2)

Der Fachinformatiker beschreibt die Beziehung mit einem Beispiel, das ihm zeigte, wie sehr er im Unternehmen von seinen Kollegen als Konkurrenz wahrgenommen wurde:

Also die Stammebelegschaft hat das schon als Konkurrenz gesehen [...], denn ich war da einmal in einer ganz schwierigen Situation, denn einmal hatte der Kunde oder der Kollege, der da angerufen hatte, irgendein Problem und wollte natürlich eine Lösung haben. Ich konnte das natürlich noch nicht wissen, weil ich erst vielleicht einen Monat oder so im Unternehmen war und brauchte natürlich die Hilfe von einem Kollegen und die hatten keine Lust zu helfen und mir das Wissen zu vermitteln, weil die wussten, wenn sie mir das vermitteln, dann sind sie ersetzbar und können genauso ersetzt werden durch so einen Zeitarbeiter. (Interview 1)

Neben den Beziehungen zu den Kollegen gehört auch das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu machen, zur psychischen Gesundheit. Der Interviewpartner mit der kaufmännischen Erfahrung, 31, beschreibt seinen monotonen Arbeitsalltag wie folgt:

Ich habe auch einmal gearbeitet bei einem Unternehmen, das die Kanalisation überprüft hat. Die fahren dann mit so einem kleinen Wagen und kontrollieren die Kanalisation, ob da irgendwelche Risse oder so sind. Da ist es Gesetz, dass mindestens zwei Leute auf diesem Auto sitzen müssen. Und der, mit dem ich das die 2 Wochen gemacht habe, der hat mir direkt gesagt: ‚Setz dich dahin, kannst schlafen, wenn du willst, oder Gameboy spielen, du musst halt einfach nur hier sein‘. (Interview 4)

Dieses Beispiel zeigt neben den schlechten kollegialen Beziehungen – hier wird der Zeitarbeitnehmer als nichtsnutzig wahrgenommen –, dass auch die Tätigkeit selbst schlecht für die eigene Verfassung sein kann.

Alle Gesprächspartner, bis auf Interviewpartnerin 3 in ihrer Tätigkeit bei dem Fotodienstleister, bestätigen, dass die Stammebelegschaft sie als Konkurrenz wahrgenommen hat. Jedoch müsse man, so der Fachinformatiker, nach Handlungsfeldern unterscheiden. Ging es um Situationen, die außerhalb des Fachlichen stattfanden, wurden die Zeitarbeitnehmer wie Kollegen aus der Stammebelegschaft behandelt, man aß zusammen zu Mittag, hatte eine gemeinsame Weihnachtsfeier und man unterhielt sich. Kam es jedoch zu fachlichen Fragen, war die Bereitschaft zur Kooperation deutlich eingeschränkt. Aber auch hier gibt es Unterschiede, die sich an den Zeiträumen des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern festmachen lassen: bei dem Unternehmen, das Flugzeugteile herstellt, wurden die zusätzlichen Arbeitskräfte permanent eingesetzt, wodurch bei der Stammebelegschaft das bedrohliche Gefühl der Ersetzbarkeit erzeugt

wurde, während zum Beispiel bei dem großen Fotodienstleister regelmäßig im Weihnachtsgeschäft für die Stammbesellschaft eine spürbare und klar geregelte Entlastung durch die Zeitarbeiter geschaffen wurde. Die Wirtschaftswissenschaftlerin, tätig bei dem Fotodienstleister, hat eher eine andere Ebene der Konkurrenz erlebt, nämlich zwischen den Zeitarbeitnehmern. Die Festangestellten „haben ihren Job und sind sich da sicher und sie sind da zum Teil seit 15-20 Jahren. [...] Aber unter den Zeitarbeitnehmern denke ich, war's in vielen Abteilungen doch, dass da die Konkurrenz war, weil es auch immer hieß, am Ende könnte es sein, dass jemand auch übernommen wird.“ (Interview 3)

Die Arbeitszufriedenheit hängt auch stark davon ab, wie gut das Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmern, Verleihfirma und Kundenunternehmen funktioniert.

Die Betreuung durch die Zeitarbeitsfirma wurde primär als schlecht bzw. verbesserungswürdig eingestuft. Der Informatiker bemängelt, dass er bei einer Zeitarbeitsfirma ohne jegliches Gespräch, nur aufgrund von zwei Telefonaten eingestellt wurde. Eigentlich sei dieses Vorgehen ja nicht besonders stressig, so der Informatiker, aber irgendwie habe er sich eher ein Vorstellungsgespräch vorgestellt. Negative Erfahrungen bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, im Kundenunternehmen und in der Verleihfirma, hat der 31-jährige Kaufmann in unterschiedlichen Betrieben gemacht.

Wenn man dann nicht übernommen wird, ist es auch nicht so, dass einem da vorher Bescheid gesagt wird, weil die Leute natürlich auch Angst haben, dass die Mitarbeiter dann wegbrechen und sich irgendwelche Krankenscheine holen und dann krankfeiern. Deshalb ist es dann auch meistens so gelaufen, unabhängig von der Arbeitsstelle und auch unabhängig vom Arbeitgeber, sprich der Zeitarbeitsfirma, wurde gesagt, freitags viertel Stunde vor Feierabend, kam dann irgendjemand an, von der Schicht oder so: ‚Ja der Vorarbeiter ist schon weg, aber ich soll dir sagen, du brauchst Montag nicht wieder kommen.‘ Und das ist auch eine Konstante, die sehr oft eingetreten ist. Dann ruft man natürlich wieder bei seiner Zeitarbeitsfirma an: ‚Hey, die haben gerade gesagt, dass ich nicht übernommen werde!‘ Das wussten die alle schon und auch schon Tage vorher, und dann: ‚Ja wir suchen natürlich weiter, aber wir haben die Kündigung auch schon rausgeschickt.‘ Weil die natürlich für jeden Tag, wo man keine Beschäftigung hat, Geld bezahlen müssen, nicht der Betrieb, bei dem man dann letztlich arbeitet. (Interview 4)

Die Arbeitszufriedenheit aufgrund der Betreuung durch das Kundenunternehmen ist von den interviewten Zeitarbeitnehmern unterschiedlich wahrgenommen worden. Die Wirtschaftswissenschaftlerin fühlte sich sehr gut aufgehoben und war überzeugt, bei Fragen immer einen Ansprechpartner zu finden. Interviewpartner 4 spricht genau dieses wahrnehmbare Prestige in negativer Weise an. Er sagt, dass es von den Unternehmen falsch sei, sich nicht um die Arbeitnehmer, und im Speziellen die Zeitarbeitneh-

mer, zu kümmern. Wenn sich die Arbeitnehmer als wichtig und nützlich empfänden, dann gäben sie im Arbeitsalltag mehr als wenn sie nur wie Ware behandelt würden und merkten, dass versucht werde, mit ihnen möglichst großen Gewinn zu machen.

Ähnlich negative Erfahrungen hatte der Student bei seinen Zeitarbeitstätigkeiten während seiner Semesterferien. Er sei zwar freundlich begrüßt und eingearbeitet worden, aber danach auf sich allein gestellt gewesen. „Dann hatte man auch meistens keinen Ansprechpartner und wenn, dann musste man sich zu dem durchfragen und den suchen, wenn mal irgendwas gewesen wäre.“ (Interview 2)

Im Stand der Diskussion wurde beschrieben, dass es für die Zeitarbeitnehmer oftmals schwierig ist, ein Arbeitszeugnis zu bekommen. An der Bereitschaft ein Arbeitszeugnis auszustellen, aber auch an dessen Qualität lässt sich das Prestige der Zeitarbeitnehmer ebenfalls ablesen. Die interviewten Personen machten mehrheitlich die Erfahrung, dass zwar Zeugnisse ausgestellt wurden, manchmal von der Zeitarbeitsfirma und manchmal auch vom Kundenunternehmen, dass diese Arbeitszeugnisse aber durchweg wenig aussagekräftig waren. „Es war aber nicht speziell auf mich zugeschnitten und da denke ich, [das Kundenunternehmen] hätte auch nicht genau gewusst, dass die und die Person genau das und das gemacht hat.“ (Interview 3)

Positive Erfahrungen mit Arbeitszeugnissen, diesem wichtigen Aspekt zukünftiger Arbeitschancen, hat nur der Informatiker gemacht, der aufgrund von Eigeninitiative Einfluss auf die inhaltliche Qualität nehmen konnte. Interviewpartner 4 macht dagegen sehr deutlich, wie massiv in diesem Zusammenhang der Outsiderstatus aufgrund fehlenden Respekts empfunden wurde: „Normalerweise müsste sich also die Zeitarbeitsfirma wegen eines Arbeitszeugnisses an das Kundenunternehmen wenden, aber das haben sie in meinem Fall einfach nicht gemacht. Die haben da ja eigentlich auch nichts von. Das sind aber Sachen, die für mich als Arbeiter dann schon ganz bitter sind.“ (Interviewpartner 4) Diese Negativerfahrung wurde beim Gesprächspartner noch verstärkt durch die erlebte Praxis, nach dem Ende einer Tätigkeit den Arbeitsvertrag von Seiten der Zeitarbeitsfirma zu kündigen.

Neben den Aspekten der psychischen Gesundheit wurden auch die Maßnahmen in den Entleihfirmen zur körperlichen Gesundheit der Zeitarbeitnehmer erfragt. Eigentlich sollte hier kein Unterschied zu den Mitarbeitern der Stammbesellschaft erkennbar sein. In den Interviews ergaben sich zu dieser Frage ganz unterschiedliche Antworten, wobei sich Kritik auf die Zeitarbeitsfirmen bezog, die nur unzulänglich Arbeitskleidung stell-

ten. Der Student erinnert sich an eine Situation, bei der er anfänglich nicht mit Sicherheitsschuhen von der Zeitarbeitsfirma ausgestattet wurde, was aber vom Kundenunternehmen gleich bemängelt wurde, sodass er am nächsten Tag die Schuhe gestellt bekam. Auch die Wirtschaftswissenschaftlerin betont, sie habe bei dem großen Fotodienstleister Stehhilfen und Unterlegmatten bekommen. Zudem bekam sie Handschuhe und wurde in der ersten Pause auf den Notfallkasten mit Pflastern und Ähnlichem hingewiesen. Interviewpartner 4 bekam bei seinen Zeitarbeitseinsätzen von der Verleihfirma Sicherheitsschuhe und Kleidung gestellt, er bemängelt aber die mindere Qualität der Sachen. „Ich war abends fix und alle und ich habe die Arbeit einfach nicht so ausführen können, weil wenn alles drückt. Und wenn man dann doch Arbeitskleidung hat, die nicht richtig passt, wird man mit der Aussage getröstet: ‚Machen Sie es trotzdem mal‘.“ (Interview 4)

Auf die Frage, ob im Kundenunternehmen die Möglichkeit bestand, eigene Vorstellungen zur Arbeitsorganisation zu äußern, also politischen Einfluss zu nehmen, fielen Aussagen wie: „Ach quatsch, nie. [...] Das war nicht gewollt und wurde auch nicht gerne gesehen.“ (Interview 1) und „Ne gar nicht, aber die Jobs [...] waren ja so stupide und stumpf, dass da nix anzumerken war.“ (Interview 2) Interviewpartner 4, der während des Weihnachtsgeschäfts bei dem großen Fotodienstleister gearbeitet hat, ist mit seinen Verbesserungsvorschlägen hinsichtlich der Arbeitsabläufe auf Ablehnung gestoßen.

Und da habe ich dann angemerkt, dass es ja sinnvoller wäre, wenn man die Dinger [die Maschinen in der Produktion] im Kreis aufstellen würde, das wäre zeit- und platzsparender. Da wurde mir dann von einem Vorgesetzten gesagt, ich solle nicht denken, sondern arbeiten und die wüssten das schon besser als ich. Und als ich ein Jahr später wieder im Weihnachtsgeschäft dort gearbeitet habe, standen die Dinger dort im Kreis. Das ärgert einen dann, dass die Ideen dann erst so niedergemacht werden. (Interview 4)

Noch weniger konnten die interviewten Zeitarbeitnehmer zum Thema Weiterbildung sagen, denn in der jeweils kurzen Zeit in einem Kundenunternehmen seien Weiterbildungsmaßnahmen nicht möglich gewesen.

## **5.2 Überprüfung der zweiten Hypothese**

Die zweite Hypothese lautete, dass die Vorteile einer Beschäftigung in der Zeitarbeit gegenüber einer Arbeitslosigkeit überwiegen.

Dazu wurden die Zeitarbeitnehmer im Interview gefragt, was sie sich durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit erhofft haben. Die Hoffnungen der vier Zeitarbeitnehmer waren durchaus unterschiedlich. Der Student hatte sich erhofft, einen „lockeren Job mit gutem Lohn“ (Interview 2) in seinen Semesterferien ausführen zu können. Er wurde jedoch enttäuscht, denn die meisten seiner Tätigkeiten waren körperlich ziemlich anstrengend und der Lohn dafür zu niedrig. Interviewpartner 4 betont, dass sich die erhofften Vorteile schon erfüllt haben, jedoch seien es niedere Vorteile gewesen. Er habe was zu tun gehabt und musste nicht den ganzen Tag zu Hause sitzen. Dies, so der 31-Jährige, sei ja die ersten paar Tage nett, aber mit der Zeit wolle man einfach wieder etwas zu tun haben. Zudem wollte er sein Leben mit eigenen finanziellen Mitteln bestreiten können. Die Wirtschaftswissenschaftlerin hatte in der Zeitarbeit die Hoffnung, „dass schon mein Lebenslauf angeguckt wird oder so. Dass gesagt wird, möchtest du nicht doch hier und da hin oder auch von der Zeitarbeitsfirma, wir hätten hier auch noch was anderes oder vielleicht sogar direkt bei der Zeitarbeitsfirma, ja das war aber leider alles nichts.“ (Interview 3)

Ein weiteres Kriterium zur Bestimmung eines Outsiders auf dem Arbeitsmarkt ist das Einkommen. Die Zeitarbeiter wurden im Interview gefragt, ob sie mit ihrem Einkommen zurechtkamen. Als Fachkraft im IT-Bereich hatte der Interviewpartner 1 die Möglichkeit, konkrete Gehaltsvorstellungen bei der Zeitarbeitsfirma zu äußern:

Es gab auch schon vorher Jobangebote von denen und die hatten mich angerufen, und gefragt, ob ich Interesse und Zeit hätte, und da hab ich gesagt, dass sie mich unter 1.400 Netto gar nicht anrufen müssen, das werde ich nicht machen, da habe ich keine Lust zu. Und das haben die dann tatsächlich auch verstanden. (Interview 1)

Die Wirtschaftswissenschaftlerin, die während ihres Studiums auf 400-Euro-Basis im Supermarkt als Kassiererin gearbeitet hatte, empfand ihr höheres Gehalt in der Zeitarbeit zunächst als erfreulich, allerdings

arbeitet man auch viel mehr, ist kaum zu Hause, gerade über Weihnachten, wenn man dann da samstags, sonntags Arbeit hat, oder die Hinfahrt und Rückfahrt mit eineinhalb Stunden, was dann ja auch nicht bezahlt wird. Also ich denke, als Fertigstudierte ist es sehr wenig und um eine Familie zu ernähren reicht es nicht, als zusätzliches Einkommen ist es ok. Und da hatte ich auch noch nicht mein Kind. (Interview 3)

Die zusätzlichen Ausgaben bemängelt auch Interviewpartner 4, der zum Teil weite Wege mit Bus oder Bahn auf sich nehmen musste, um zu seinen Arbeitsstellen zu kommen. Weder die Zeit noch die Kosten der Tickets für die öffentlichen Verkehrsmittel wurden ihm angerechnet. Und er schildert eine Situation, in der er diesen mangelhaf-

ten Zustand kritisiert hat. „Wenn man sich dann aber beschwert, dann bekommt man zu hören, du brauchst es ja nicht machen, da draußen stehen zwanzig Polen, die machen es für drei Euro.“ (Interview 4)

Es wird oftmals bemängelt, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit weniger Schutz und Absicherung bietet als ein Normalarbeitsverhältnis. Die Frage, ob Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung zu zahlen waren, wurde mehrheitlich bejaht. Jedoch wurde dies nicht ausschließlich positiv bewertet, denn „das ging ja auch alles noch davon ab, deswegen war’s wirklich am Ende nicht so viel.“ (Interview 3) Der Student hatte jedoch die Möglichkeit, sich gegen Zahlungen zu entscheiden. Dies hat er auch getan, da er nur monatsweise tätig war und er lieber etwas mehr Geld bekommen wollte. Neben dem Grund, eine Beschäftigung zu haben und nicht nur zu Hause zu sitzen, werden von den Befürwortern der Zeitarbeit auch häufig die besseren Zukunftsperspektiven genannt. Im Folgenden wird beleuchtet, wie die interviewten Zeitarbeitnehmer diese Chance einschätzen.

Die Wirtschaftswissenschaftlerin, die durchgängig Tätigkeiten ausführte, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen, hofft auf positive Effekte für ihrer weitere berufliche Laufbahn. „Ich kann das gar nicht so genau sagen. Ich denke, dass viele Personaler schon gucken, war die untätig oder hat sie auch was gemacht. Also in dem Zusammenhang denke ich, ist es gut, wenn es auch im Lebenslauf steht.“ (Interview 3) Das Sammeln von Arbeitserfahrung wird von allen vier Interviewpartnern zumindest als allgemeiner Vorteil gesehen, allerdings niemals als echte Qualifikation. Auch der Informatiker sagt: „Ich sehe meine Zukunftsperspektiven also eher im Studium.“ (Interview 1)

Drastischer beschreibt der 31-jährige Kaufmann die negativen Zukunftschancen. Er habe sich neben seiner Tätigkeit in der Zeitarbeit immer weiter auf feste Beschäftigungsverhältnisse beworben und hatte auch Bewerbungsgespräche

aber je länger ich in Zeitarbeit tätig war, umso mehr sank mein Marktwert. Es war genau gegenteilig. Ich hab halt gedacht: ‚Hauptsache ich mache was, und man sieht, dass ich flexibel und arbeitswillig bin.‘ Es ist so, dass wenn man einmal eine niedrigere Tätigkeit gemacht hat, als die man vorher gemacht hat, behält man diesen Status bei. Dann kann man allenfalls absteigen als aufsteigen. Und genauso ist es bei mir auch gewesen. Das ging immer weiter runter. [...] Es ist auch ziemlich skurril [...] Unternehmen profitieren von Zeitarbeit, sie mögen sie aber nicht. (Interview 4)

In der Literatur werden immer wieder die positiven Zukunftsperspektiven thematisiert, die sich ergeben über den Klebeeffekt, also die Chance auf eine Übernahme in die Stammebelegschaft, und über den Brückeneffekt, nämlich die Möglichkeit, durch die

Zeitarbeit ein Normalarbeitsverhältnis zu bekommen. Darüber machen alle vier Gesprächspartner negative Aussagen, die sie sowohl mit eigenen als auch mit Erfahrungen von Zeitarbeitskollegen begründen.

Chancen auf Übernahme in die Stammbesellschaft gab es nicht, so der Fachinformatiker. Der Student, der sich während der Zeitarbeit in den Semesterferien mit seinen Kollegen unterhalten hat, schildert, dass den Zeitarbeitnehmern trotz fehlender Übernahmepläne gezielt Hoffnungen gemacht wurden. Noch direkter hat es die Wirtschaftswissenschaftlerin bei dem großen Fotodienstleister mitbekommen. „Wir waren 200-250 Zeitarbeiter und da wurde eben auch gesagt, wenn ihr gut seid und pünktlich seid, immer da seid, dann gibt es die Möglichkeit, übernommen zu werden, aber eben nicht alle und dann gibt man zweihundert Prozent, weil man denkt, vielleicht gehört man zu den zehn, die übernommen werden.“ (Interview 3) Der Interviewpartner 4 erlebte Kollegen, die „seit 19 Jahren über Zeitarbeit angestellt sind“ (Interview 4) und spricht von „Arbeitsnomaden“ (Interview 4).

Die gezielt vermittelten Hoffnungen auf Übernahme wurden als Methode empfunden, die Arbeitsleistung zu steigern. Damit erreiche die Firma einen reibungslosen Arbeitsablauf, denn die Zeitarbeitnehmer werden zuverlässig arbeiten und nicht verfrüht die Arbeit verlassen. Dies sei auch ein Grund, warum nicht frühzeitig informiert werde, wenn das Kundenunternehmen in der nächsten Zeit keinen Arbeitsauftrag mehr für die Zeitarbeitnehmer hat. Dies werde so knapp wie möglich mitgeteilt, damit die Zeitarbeitnehmer nicht von selbst gehen. Auch Interviewpartner 4, der letztlich für eine qualifizierte Tätigkeit übernommen wurde, sieht die regelmäßigen Versprechungen auf Festanstellung als reine Unternehmensstrategie zur Erhöhung der Arbeitsdisziplin.

Die Chance auf eine andere Tätigkeit habe sich bei dem einen oder anderen auch ergeben, allerdings nur in einer anderen Zeitarbeit. Gesprächspartner 4 sagt zum Brückeneffekt: „Unternehmen profitieren von Zeitarbeit, sie mögen sie aber nicht. Und wenn man sich nun aus einer Zeitarbeitstätigkeit heraus bewirbt, dann sinkt der Marktwert immer weiter, obwohl man die ganze Zeit arbeitet und nicht auf der faulen Haut liegt.“ (Interview 4)

Auch Kontakte, die geknüpft wurden, betrafen ausschließlich die menschliche Ebene und waren nur zweckmäßig für den gemeinsamen Arbeitsalltag. Ein Kontakt zu einem zukünftigen neuen Arbeitgeber ist nicht entstanden.



Des Weiteren wurde gefragt, ob die Zeitarbeitnehmer die Zeitarbeit wieder verlassen haben und aus welchen Gründen sie sich dazu entschieden haben. „Du bekommst keinen Kredit, wenn du in der Zeitarbeit tätig bist, die Bank sieht ja, dass du gar nicht fest beschäftigt bist und dann kannst du kein Haus haben und kein Auto kaufen.“ (Interview 1) Und der ehemalige Zeitarbeiter sagt außerdem: „Also habe ich dann irgendwann gekündigt, weil ich gesehen habe, dass die Arbeit mies ist, ich habe keine Aufstiegschancen, ich habe echt den blödesten Job da, und die Bezahlung ist schlecht im Vergleich zu den Kollegen.“ (Interview 1) Für den Studenten hat das Semester wieder angefangen und für die Wirtschaftswissenschaftlerin gab es keine Angebote mehr, die für sie in Frage kamen. Sie entschied sich für eine Familienplanung. Nur der Gesprächspartner 4 hat die Zeitarbeit durch eine Übernahme verlassen können.

Zuletzt wurden die Gesprächspartner gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, trotz oder gerade wegen ihrer Erfahrungen noch einmal in Zeitarbeit zu arbeiten und unter welchen Bedingungen sie dies tun würden. Trotz Übernahme aus der Zeitarbeit heraus findet der Teilnehmer mit kaufmännischer Erfahrung deutliche Worte:

Ehrlichkeit. Wenn sie von Anfang an gesagt hätten: ‚Es gibt zwei Möglichkeiten, zum einen kannst du zu Hause bleiben und zum anderen können wir dir was bieten, auch wenn’s nur drei Monate ist, mach was draus. Das sind die positiven Aspekte, das sind die negativen Aspekte, entscheide du, was du möchtest.‘ Und nicht über diese angebliche Aussicht auf Übernahme. [...] Die Tätigkeit der Arge, das muss ich bemängeln, man merkt, nach welchem Prinzip die arbeiten, nämlich aus der Statistik rauszukommen. Das Auftreten der Mitarbeiter, dass sie einem nicht die Hand geben, wenn man ihnen die eigene entgegen streckt und so. (Interview 4)

Übereinstimmend haben die Gesprächspartner geantwortet, dass das Gehalt stimmen muss, damit sie noch einmal in die Zeitarbeit gehen würden. Die Erfahrungen aller vier Zeitarbeiter diesbezüglich waren, dass sie in der damaligen Situation, zu Beginn ihres Berufslebens, mit dem ‚Einkommen zurechtgekommen sind‘, dass sie aber die schlechtere Bezahlung im Vergleich zur Stammbesellschaft nicht auf Dauer akzeptieren könnten, zumal sie nicht für eine angemessene Lebensplanung ausreiche. Zudem sollte die Tätigkeit fachspezifischer sein und nicht mehr nur irgendeine Saisonarbeit.

## 6. Fazit und Ausblick

In dieser Masterarbeit wurde die Frage gestellt, was die Gründe für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses in der Zeitarbeit sind und ob diese Tätigkeit die Chance für eine bessere finanzielle bzw. berufliche Zukunft sein kann. Dazu wurden zwei Hypothesen aufgestellt, die anhand von vier leitfadengestützten Interviews mit Zeitarbeitnehmern überprüft wurden.

Eine Vermutung war, dass sich der Arbeitsalltag deutlich von dem eines Mitarbeiters der Stammebelegschaft unterscheidet. Bei der Überprüfung dieser Hypothese wurde festgestellt, dass man den Arbeitsalltag von zwei Seiten beleuchten muss. Zum einen muss die eigentliche Tätigkeit betrachtet werden. Hier gab es zwei unterschiedliche Erfahrungen. Zum Teil betonten die interviewten Zeitarbeitnehmer, dass ihnen keine großen Unterschiede zur Stammebelegschaft aufgefallen sind. Sie sind saisonbedingt in das Kundenunternehmen gekommen und haben dort die Stammbeschäftigten unterstützt. Daraus ergab sich auch für sie der typische Arbeitsalltag. Besonders deutlich wurde dies bei den beiden Zeitarbeitnehmern, die bei dem Fotodienstleister gearbeitet haben. Aber auch der Informatiker wurde als Unterstützung der Stammebelegschaft ins Unternehmen geholt. Andere Tätigkeiten, die die Interviewpartner ausgeführt haben, waren rein für Zeitarbeitnehmer ausgelegte Arbeit, bei der die Zeitarbeitnehmer unter sich waren und keine Vergleiche zur Stammebelegschaft gezogen werden konnten.

Zum anderen muss auf das geachtet werden, was hinter der reinen Tätigkeit steht. Dies betrifft die Beziehungen zu den Kollegen bzw. zum Arbeitgeber und die Möglichkeiten, die sich in den Unternehmen für den einzelnen bieten. Hierbei wurde deutlich, dass sich die Zeitarbeitnehmer zwar auf der rein menschlichen Ebene größtenteils von ihren Kollegen akzeptiert fühlten, jedoch war immer auch eine Konkurrenzsituation spürbar, sei es zwischen Stammebelegschaft und Zeitarbeitnehmern oder innerhalb der Gruppe der Zeitarbeiter. Zudem wurde die Arbeit als nicht zufriedenstellend empfunden, da sie wenig anspruchsvoll war bzw. in komplexen Tätigkeitsfeldern inhaltliche Hilfestellungen von den Kollegen verweigert wurden. Hinzu kommt die fehlende Chance auf Kritik oder Anregungen zur Arbeitsorganisation. Diese Aspekte zeigen deutlich, dass die Zeitarbeitnehmer im eigentlichen Sinne kein Teil des Unternehmens waren. Aus diesem Grund kann die erste Hypothese, dass sich der Arbeitsalltag eines Zeitar-

beitnehmers von dem eines Arbeitnehmers der Stammebelegschaft unterscheidet, bejaht werden. Aufgrund der negativen Merkmale der Abweichungen ist der Status der Zeitarbeitnehmer der von Outsidern.

Die Hypothese, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeit gegenüber einer Arbeitslosigkeit immer noch Vorteile bringt, lässt sich nicht ganz eindeutig beantworten. Die Zeitarbeitnehmer sind zwar einer mehr oder weniger sinnvollen Tätigkeit nachgegangen und haben nicht auf Kosten des Staates gelebt. Zudem hatten sie einen geregelten Tagesablauf und eine Aufgabe. Ihre finanzielle Situation war besser als ohne jegliche Arbeit, aber es muss auch berücksichtigt werden, dass die befragten Personen mit ihrem Einkommen nur zurechtkamen, da sie das Glück hatten, keine Familie mit dem Gehalt aus der Zeitarbeit ernähren zu müssen. Sie konnten zwar von dem Geld leben, aber große Investitionen wie ein Auto oder ein Kredit für ein Haus waren nicht möglich. Diese relativen Vorteile der Zeitarbeit gegenüber einer Arbeitslosigkeit werden durch verschiedene negative Rahmenbedingungen gänzlich zurückgedrängt. So ist es besonders prekär, in der beständigen Angst zu leben, am nächsten Tag keine Beschäftigung mehr zu haben und dann wieder in die Arbeitslosigkeit abzurutschen.

Vor allem aber bietet die Zeitarbeit wenig Möglichkeiten, den potenziellen späteren Arbeitgebern zu zeigen, dass man vielseitig einsetzbar ist und dass man einen überdurchschnittlichen Arbeitswillen hat. Vielmehr sinkt der Marktwert mit der Dauer der Zeitarbeitstätigkeit. Es gab zudem in keinem Fall berufliche Weiterbildungsangebote und die meisten Tätigkeiten, die die interviewten Zeitarbeitnehmer ausgeführt haben, hatten nichts oder nur sehr wenig mit ihren erlernten Berufen zu tun. Damit bestand auch nicht die Möglichkeit, sich in der Tätigkeit weiterzubilden und die Zeitarbeitnehmer wurden mit jeder Beschäftigung in der Zeitarbeit weniger interessant für die Personalchefs. Das Paradoxe ist, wie der Interviewpartner 4 gesagt hat, Zeitarbeit wird gerne eingesetzt, aber Zeitarbeitnehmer erwerben dadurch einen schlechteren Marktwert. (vgl. Transkription Interview 4, Antwort 12 und 17)

Um die Hypothese zu beantworten, muss außerdem zwischen qualifizierten Personen und Personen, die weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, unterschieden werden. Üben qualifizierte Personen, wie die Wirtschaftswissenschaftlerin eine Hilfstätigkeit aus, dann könnte dies ihrem Lebenslauf schaden. Entscheidet sich aber eine Person mit wenig Qualifikationen für eine Arbeit in der Zeitarbeit, hat sie dadurch zumindest die Möglichkeit, weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen.

Auch wenn die vier Interviewpartner ein differenziertes Bild der Zeitarbeit zeichnen, sind sie in dieser Tätigkeit doch objektiv Outsider und sehen sich auch subjektiv so. Drei von ihnen akzeptierten Tätigkeiten, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen, um nicht mehr arbeitslos zu sein. Sie akzeptierten dafür ein Einkommen, mit dem auf Dauer kein normaler Lebensstandard finanzierbar ist. Die ihnen versprochenen Chancen auf Übernahme erwiesen sich schnell als Strategie zur Erhöhung der Arbeitsdisziplin. Der eigene Marktwert sank mit der Dauer der Beschäftigung in der Zeitarbeit. Die Fürsorge der Arbeitgeber war häufig mangelhaft, wie unzulängliche Arbeitszeugnisse und unangekündigte Entlassungen zeigen.

Diese Erfahrungen haben die Interviewpartner ganz persönlich gemacht, aber auch indirekt aus Gesprächen mit Kollegen aus Zeitarbeitsfirmen gewinnen können. Die prekäre Situation manifestiert sich besonders deutlich in der Tatsache, dass Übernahmen oder anderweitige Festanstellungen absolute Ausnahmen sind. Den meisten Zeitarbeitnehmern gelingt nicht der finanzielle Aufstieg und ihnen wird bewusst, dass sie einen anderen beruflichen Weg gehen müssen. Ihnen wird in der Zeitarbeit relativ schnell die Illusion genommen, dass die Zeitarbeit als Sprungbrett genutzt werden kann.

Die Ergebnisse zu beiden Hypothesen zeigen, dass die zentralen Merkmale der Insider-Outsider-Theorie negativ erfüllt sind: Arbeitszufriedenheit, Prestige, Selbstbestimmtheit und die psychische Gesundheit sind deutlich schlechter realisiert als bei den Stammebelegschaften. Weder das Einkommen noch der fehlende Brücken- bzw. Klebeeffekt oder politischer Einfluss bieten eine Annäherung an den Insiderstatus. Es ist eine Berufstätigkeit mit deutlich höheren Risiken für die Lebensplanung als bei festangestellten Insidern.

Damit muss auch die am Anfang der Masterarbeit stehende Forschungsfrage insgesamt negativ beantwortet werden. Zwar lassen sich einzelne Gründe für die Aufnahme einer Tätigkeit in Zeitarbeit realisieren: die Personen nehmen am Arbeitsleben teil und haben mehr Geld zur Verfügung als das Arbeitslosengeld II, aber die zentralen Gründe für die Zeitarbeit, die Hoffnung auf eine Verbesserung der Zukunftsperspektiven durch Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis und die Hoffnung auf eine berufliche Weiterentwicklung, ließen sich für die Interviewpartner nicht realisieren. Sie machten die Erfahrung, dass Zeitarbeit normalerweise nicht die Chance auf eine bessere finanzielle bzw. berufliche Zukunft bietet. Diese individuellen Erfahrungen entsprechen den Er-

kenntnissen der meisten Sozialwissenschaftler, wie in den Ausführungen zum Stand der Forschung dargelegt wurde.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die mehrheitlich in der Literatur und im Stand der Diskussion gesehene Prekarität atypischer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere in der Zeitarbeit, sich auch in den Interviews bestätigt. Die hier vorgestellten Arbeitnehmer sahen sich in allen entscheidenden Bereichen – Lohn, Entwicklungsmöglichkeiten in der Tätigkeit (fehlende inhaltliche Unterstützung) und Chancen für die Zukunft (fehlende berufliche Perspektive) als Outsider. Wenn sie auch im nicht-berufsbezogenen Kontakt von den Kollegen der Stammebelegschaft akzeptiert wurden, so mussten sie doch eine deutliche Diskriminierung durch ihre jeweiligen Arbeitgeber in der Entleih- und in der Verleihfirma erleben: Informationen zur Dauer der Tätigkeit wurden zurückgehalten, aussagekräftige Arbeitszeugnisse fehlten und es wurden bewusst falsche Versprechungen gemacht bezüglich einer Festanstellung. Auch dies sind deutliche Merkmale einer Ausgrenzung und sie bestätigten den Outsiderstatus von Zeitarbeitnehmern.

In einem abschließenden Ausblick soll auch die gesellschaftliche Relevanz der zunehmenden Zeitarbeitstätigkeiten angesprochen werden.

Arbeitsmarktpolitisch soll Zeitarbeit für mehr Menschen Arbeit schaffen. Es müssen sich jedoch die Rahmenbedingungen ändern, damit die Tätigkeiten nicht die Lebensläufe der Zeitarbeitnehmer negativ beeinflussen. Bedeutet eine Beschäftigung in der Zeitarbeit, dass die Chancen auf eine berufliche Entwicklung oder auch nur auf ein Normalarbeitsverhältnis sinken, werden sich Personen, die gerade ohne Beschäftigung sind, genau überlegen, ob sie solch eine Tätigkeit annehmen.

Die Praxis der Zeitarbeit hat zudem gesamtgesellschaftliche Implikationen. So zahlen die Zeitarbeitnehmer zwar Sozialabgaben, diese fallen aber wegen der häufig unqualifizierten und zeitlich begrenzten Tätigkeit niedrig aus, was nicht nur für den einzelnen Versicherten, sondern auch für die staatlichen Sozialkassen problematisch ist. Immer mehr Menschen sind somit auf zusätzliche staatliche Zahlungen angewiesen, da erworbene Renten- bzw. Arbeitslosengeldansprüche nicht zum Leben ausreichen. Damit wird der Outsiderstatus des einzelnen in dessen persönliche Zukunft weitergeführt und zudem in zweifacher Hinsicht ein teures gesellschaftliches Insider-Outsider-Prinzip etabliert. Denn neben dem hier angesprochenen finanzpolitischen Problem, das durch eine Anpassung des Systems der sozialen Sicherung an die expansive Tendenz bei aty-

pischen Beschäftigungen und speziell bei der Zeitarbeit gemildert werden müsste, bedeutet die bestehende Diskriminierung eines großen Teils der arbeitsfähigen Bevölkerung auch eine gesellschaftliche Gefahr, da eine Spaltung der Gesellschaft in erfolgreiche Insider und erfolglose Outsider die Akzeptanz der politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse vermindert, und zwar auf beiden Seiten, denn auch die Insider müssen für die Probleme einer gespaltenen Gesellschaft aufkommen. Auf Dauer könnte der soziale Frieden gefährdet sein, da die beruflich erfolgreichen Insider mit erhöhten Beiträgen in das System der sozialen Sicherung die Lücke füllen und so die staatliche Grundsicherung zahlen müssen für Menschen, die durch längerfristige Zeitarbeit keine ausreichenden Ansprüche im Rentenalter und gegebenenfalls in der Pflege erworben haben.

Denn damit könnten, trotz aktueller Bestrebungen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, zunehmend volkswirtschaftliche Belastungen entstehen durch die fehlende Qualifikation und Motivation von Arbeitnehmern in Zeitarbeit. Dies könnte eine tendenziell destabilisierende Wirkung auf der politischen und gesellschaftlichen Ebene bedeuten.

## 7. Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen/ Seeck, Till (2007): Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? Erwerbsarbeit in Zeiten deregulierter Arbeitsmärkte und des Umbaus sozialer Sicherungssysteme, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59/2007 Heft 3, S. 459-492.
- Antoni, Manfred/ Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation, in: IAB Kurzbericht, 14/2006, S. 1-8.
- Becker, Rolf/ Hecken, Anna (2008): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde, in: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, S. 133-168.
- Bolder, Axel/ Neavecke, Stefan/ Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden.
- Boockmann, Bernhard (2006): Atypische Arbeitsverträge: Ein Mittel zum Abbau von Arbeitslosigkeit?, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 109, 3/2006, S. 25-30.
- Boost, Claudia/ Buscher, Herbert S. (2009): Zeitarbeit in Deutschland und Europa, in: Wirtschaft im Wandel 2/2009, S. 74 – 80.
- Bosch, Gerhard (2004): Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, in: British Journal of Industrial Relations, 42/ 2004, Heft 4, S. 617-636.
- Bosch, Gerhard (2010): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten, in: Böhle, Fritz/ Voß, G. Günter/ Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 643 - 670.
- Bosch, Gerhard/ Kalina, Thorsten/ Lehndorff, Steffen/ Wagner, Alexandra/ Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten, in: Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 43, S.1 – 92.
- Brehmer, Wolfram/ Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: ZAF 4/2008, S. 501 – 531.
- Brenke, Karl/ Eichhorst, Werner (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus, in: Wochenbericht des DIW Berlin, 19/2008, S. 242 – 252.

- Bundesagentur für Arbeit (2011) (Hg.): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. Statistik (2010) (Hg.): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010, Nürnberg.
- Burda, Michael C./ Kvasnicka, Michael (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, in: Discussion Paper, Institut für Wirtschaftstheorie II, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Humboldt-Universität zu Berlin, S. 1-27.
- Buscher, Herbert S. (2007): Leiharbeit – ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes?, in: Wirtschaft im Wandel 2/2007, S. 47-53.
- Dauser, Thomas J. (2009): Arbeitnehmer zweiter Klasse? Wild-West-Methoden in der Leiharbeitsbranche, in: Schwaab, Markus-Oliver/ Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 179-192.
- DGB - Bundesvorstand (Hg.): Niedriglohnsektor ist Sprungbrett in die Armut, 30.08.2011. (Quelle: [http://www.dgb.de/presse/++co++0ec537f4-d2ff-11e0-4902-00188b4dc422/@@index.html?tab=Alle&display\\_page=4&k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit](http://www.dgb.de/presse/++co++0ec537f4-d2ff-11e0-4902-00188b4dc422/@@index.html?tab=Alle&display_page=4&k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit); Zugriff: 8.4.2012)
- DGB – Bundesvorstand (Hg.): Niedriglohnsektor: Deutschland europaweit Spitzenreiter, 30.08.2011. (Quelle: [http://www.dgb.de/themen/++co++17f2321c-d301-11e0-4902-00188b4dc422/@@index.html?tab=Alle&display\\_page=4&k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit](http://www.dgb.de/themen/++co++17f2321c-d301-11e0-4902-00188b4dc422/@@index.html?tab=Alle&display_page=4&k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit) ; Zugriff: 8.4.2012)
- DGB – Bundesvorstand (Hg.): Mindestlöhne in der Leiharbeit, 13.03.2012. (Quelle: <http://www.dgb.de/themen/++co++1029aaa6-6d0c-11e1-51d2-00188b4dc422/@@index.html?k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit>; Zugriff: 8.4.2012)
- Dietz, Martin/ Walwei, Ulrich (2006): Die Zunahme atypischer Beschäftigung. Ursachen und Folgen, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 109, 3/2006, S. 17-24.
- Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen, in: Arbeit, 15/2006, Heft 1, S. 181-193.
- Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, in: Bundesarbeitsblatt, 5/2006, S. 4-11.



- Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview, Wien.
- Gießelmann, Marco (2008): Einsteiger und Wiedereinsteiger als Verlierer des arbeits-, sozialpolitischen und ökonomischen Wandels? Eine Untersuchung zur Veränderung des Armutsrisikos spezifischer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 1991 und 2006, in: Arbeitspapier des Projektes „Working Poor in Western Europe“ der Universität zu Köln, S. 1-32.
- Halser, Marlene (2011): Gleicher Job, weniger Lohn, in: DIE ZEIT 10.11.2011, Nr. 46. Interview mit der Soziologin Sandra Siebenhüter, (Quelle: <http://www.zeit.de/2011/46/C-Interview-Leiharbeit>; Zugriff: 29.3.2012)
- Hellmuth, Leonie/ Urban, Dieter (2010): Das Working-Poor-Problem in Deutschland. Empirische Analysen zu den Ursachen von Armut trotz Erwerbstätigkeit, in: Schriftenreihe des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart, 2/2010, S. 4-29.
- Industriegewerkschaft Metall Vorstand, Projekt Gute Arbeit (Hg.): Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung, 2006.
- Jahn, Elke/ Rudolph, Helmut (2002): Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. Arbeitnehmerüberlassung spielt in Deutschland bereits eine wachsende Rolle – Weitere Deregulierungen im Gespräch, in: IAB Kurzbericht, 20/2002, S. 1-7.
- Kalleberg, Arne L. (1979): The Sociology of Labor Markets, in: Annual Review of Sociology 5/1979, S. 351-379.
- Kalleberg, Arne L. (2000): Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract work, in: Annual Review of Sociology 26/2000, S. 341-365.
- Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, in: American Sociological Review, 74/2009, S. 1-22.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 11-25.
- Kirisits, Marcel (2004): Atypische Beschäftigung und Insider-Outsider-Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, in: Zilian, Hans Georg (Hg.): Insider und Outsider, München, S.60-76.
- Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit.

- Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 119-153.
- Lindbeck, Assar/ Snower, Dennis (2002): The Insider-Outsider Theory: A survey, in: IZA Discussion Paper Series, Nr. 534, S. 1-51.
- Moser, Klaus/ Galais, Nathalie (2009): Zeitarbeit aus Mitarbeitersicht, in: Schwaab, Markus-Oliver/ Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 49-65.
- Pierenkemper, Toni/ Zimmermann, Klaus, F. (2009): Zum Aufstieg und Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland 1800 – 2010 – ein Forschungsprojekt, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte, Nr. 2, 50/2009, S. 231 – 242.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: WSI Mitteilungen, 5/2006, S. 263-269.
- Promberger, Markus (2008): Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen, in: WSI-Mitteilungen 4/2008, S. 223-225.
- Promberger, Markus/ Theuer, Stefan (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern, in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 34-60.
- Rudzio, Kolja (2011): Zeitarbeit. Nicht alles ist elend, in: DIE ZEIT, 10.02.2011, Nr. 07. (Quelle: <http://www.zeit.de/2011/07/01-Leiharbeit-Linke>; Zugriff: 10.3.2012)
- Schäfer, Holger (2009): Entwicklung der Zeitarbeit, in: Schwaab, Markus-Oliver/ Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 3-15.
- Schwaab, Markus-Oliver (2009): Zeitarbeit aus Unternehmenssicht, in: Schwaab, Markus-Oliver/ Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 33-48.
- Schild, Armin/ Petzold, Ingo (2009): Zeitarbeit aus Sicht der Gewerkschaften, in: Schwaab, Markus-Oliver/ Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 95-108.
- Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland, Bonn.
- Stolz, Werner (2006): Zeitarbeit: Das wachsende Renommee einer lange desavouierten Branche, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 3/2006, S. 31-33.

- Struck, Olaf/ Grotheer, Michael/ Schröder, Tim/ Köhler, Christoph (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59/2007, Heft 2, S. 294-317.
- Vanselow, Achim (2009): Entfesseln oder einhegen? Zeitarbeit in der Krise, in: IAQ-Report 06/2009, S. 1-12.
- Vogel, Berthold (2004): Zeitarbeit – Chance oder Zumutung?, in: Beck, Dorothee (Hg.): Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 31-36.
- Wassermann, Wolfram (2004): Leiharbeit und Mitbestimmung in der Praxis. Wahlrecht, Mitbestimmung und Integration der LeiharbeiterInnen im Entleihbetrieb, in: Beck, Dorothee (Hg.): Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 23-30.
- Weinkopf, Claudia (2004): Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung, in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S- 10-33.
- Weinkopf, Claudia/ Hieming, Bettina/ Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, in: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), 2009, S. 1- 66.

## 8. Anhang

### Leitfaden für die Interviews mit den Zeitarbeitnehmern

(**fett gedruckt**: Kategorien für die Bewertung nach der Insider-Outsider-Theorie: „Einkommen und Prestige, politischer Einfluss, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit, Sicherheit und Risiken, Selbst- oder Fremdbestimmtheit.“ (Kirisits 2004: 64))

#### Gesprächseinstieg:

Mein Name ist Christina Siebolds und ich studiere an der Universität Oldenburg Sozialwissenschaften. Ich schreibe meine Masterarbeit über das Thema: „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in deutschen Zeitarbeitsfirmen: Aufstiegschance oder Armutsfalle?“ und ich würde mich freuen, einige Fragen zu den Erfahrungen und Eindrücken stellen zu dürfen.

Vorab habe ich jedoch noch zwei Fragen:

Ist es in Ordnung, wenn wir uns duzen? Ich denke, dass dadurch die Interviewatmosphäre entspannter wird.

Ist es zudem in Ordnung, wenn ich das Interview aufzeichne? Die Aufzeichnung dient nur dazu, die Aussagen später besser transkribieren zu können. Außerdem werde ich komplett auf Namen verzichten, ich werde weder deinen Namen noch eventuelle Firmennamen in meiner Auswertung erwähnen.

#### Interviewfragen:

Geschlecht

Wie alt bist du?

Welche Ausbildung hast du und welche beruflichen Tätigkeiten liegen vor deiner Beschäftigung in der Zeitarbeit?

Lebst du in einer festen Partnerschaft?

Welche beruflichen Pläne hast du?

#### Hypothese 1:

Der Arbeitsalltag eines Zeitarbeitnehmers (Outsider) unterscheidet sich deutlich von dem eines Normalbeschäftigten in der Stammebelegschaft (Insider).

Gab es äußere Gründe für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Zeitarbeitsfirma, z.B. Vorgaben der Arbeitsagentur, fehlende andere Arbeitsmöglichkeiten?

In welchem Arbeitsbereich bzw. Tätigkeitsfeld warst du beschäftigt?

**Arbeitszufriedenheit, Prestige, Selbst- bzw. Fremdbestimmtheit, psychische Gesundheit:**

Was waren deine Tätigkeiten und entsprachen sie deiner Qualifikation?

Gab es Unterschiede zu den Tätigkeiten der Stammbesellschaft, z.B. inhaltliche Unterschiede, im Prestige, in der Selbstbestimmtheit?

Gab es Unterschiede in der Entscheidungskompetenz?

Wie waren die allgemeinen kollegialen Beziehungen in deinem Arbeitsbereich?

Wie waren die Beziehungen zwischen den Zeitarbeitnehmern und der Stammbesellschaft?

Hattest du das Gefühl, als Konkurrenz empfunden zu werden?

Wie war die Zusammenarbeit mit der Zeitarbeitsfirma?

Wie war die Zusammenarbeit mit dem Kundenunternehmen?

Gab es ein Arbeitszeugnis und wenn ja von wem?

Wie aussagekräftig war es?

Gegebenenfalls erste Kontrollfrage zum möglichen Outsider-Status in der Zeitarbeit:

Waren die gemachten Erfahrungen unerwartet und/ oder negativ für dich? Welche Gründe gibt es für deine Erfahrungen?

**Sicherheit und Risiken – physische Gesundheit:**

Gab es hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz Mängel?

Betrafen sie speziell die Zeitarbeitnehmer?

**Politischer Einfluss:**

Hattest du Möglichkeiten, eigene Vorstellungen zur Arbeitsorganisation zu äußern?

Falls ja: Wie sahen die Verwirklichungschancen aus?

Gab es Chancen zur Weiterbildung?

Gegebenenfalls zweite Kontrollfrage zum möglichen Outsider-Status in der Zeitarbeit:

Wir haben über Tätigkeiten und soziale Beziehungen gesprochen. Lagen für dich in diesen Bereichen Gründe für eine Arbeit im Bereich der Zeitarbeit?

### Hypothese 2:

Trotz ungünstiger Arbeitsbedingungen überwiegen die Vorteile einer Tätigkeit in der Zeitarbeit gegenüber einer Arbeitslosigkeit.

#### **Sicherheit und Risiken – berufliche Perspektiven:**

Welche Vorteile hast du dir durch die Zeitarbeit erhofft?

Inwieweit sind sie eingetreten?

#### **Einkommen:**

Wie bist du mit deinem Einkommen zurechtgekommen?

Gab es einen Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer?

#### **Sicherheit und Risiken – soziales Sicherungssystem:**

Wurden Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung gezahlt?

Wie schätzt du deine Zukunftsperspektiven ein?

#### **Klebeffekt:**

Gab es während der Tätigkeit in der Zeitarbeit eine Möglichkeit zur Übernahme in die Stammebelegschaft? Falls ja: Wie sah diese Chance aus?

#### **Brückeneffekt:**

Hat sich aus der Zeitarbeit die Chance auf eine anderweitige Tätigkeit ergeben?

Gegebenenfalls erste Kontrollfrage zu möglichen Vorteilen von Zeitarbeit:

Was hat sich in der Zeitarbeitstätigkeit gegenüber der Arbeitslosigkeit positiv verändert - z.B. Qualifikationen und persönliche Kontakte?

Hast du die Zeitarbeitsbranche wieder verlassen? Warum?

Kannst du dir vorstellen, noch einmal in Zeitarbeit zu arbeiten? Falls ja: unter welchen Bedingungen?

Gegebenenfalls zweite Kontrollfrage zu möglichen Vorteilen von Zeitarbeit:

Vermutest du oder weißt du, dass du durch die Zeitarbeit deine Chancen für eine bessere berufliche Zukunft erhöhen konntest? Welche Gründe gibt es dafür?

Vielen Dank für das Interview. Darf ich mich bei Rückfragen noch einmal bei dir melden?