

Flexibilität durch Leiharbeit: Zumutung oder Chance?

Natalie Grimm

1. Anforderungen an den Arbeitsmarkt und die Arbeitnehmer¹

Seit Beginn der 80er Jahre hält in der Bundesrepublik die Diskussion um die Flexibilität des Arbeitsmarktes an. In dieser werden die Ursachen der Massenarbeitslosigkeit in der unzureichenden Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an veränderte wirtschaftliche und organisatorische Rahmenbedingungen gesehen. Seine Regulierungsdichte stünde einer flexibleren Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen entgegen. „Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und des scharfen internationalen Wettbewerbs müssen Bedingungen geschaffen werden, die es den Unternehmen erleichtern, mehr Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Dazu ist größere Flexibilität am Arbeitsmarkt erforderlich.“ (Donges et al. 1999, S. 7) Diese Aussage ist typisch für die aktuelle Diskussion. Flexibilität wird fast durchweg als eine positive und sogar überlebenswichtige Eigenschaft sowohl von Systemen wie auch von Menschen dargestellt. Flexibilität wird synonym mit Anpassungsfähigkeit, Beweglichkeit und Innovationskraft gesetzt und gilt als Königsweg, um Unternehmen unter verschärfter globaler Konkurrenz wettbewerbsfähig zu halten. Auch für Arbeitnehmer wird Flexibilität zum erstrebenswerten Charakterzug hochstilisiert, der sie auf dem umkämpften Arbeitsmarkt besser dastehen lasse. Das

heroische Idealbild des flexiblen Menschen, der risikofreudig in den unberechenbaren, globalen Kapitalismus eintaucht, wird seit den 80er Jahren immer wieder an verschiedenen Stellen gezeichnet. Erfolgreich, so die Botschaft des Neoliberalismus, ist am Ende nur der, der sein Leben und Handeln ganz der ökonomischen Rationalität unterwirft, der alle traditionellen Hemmungen, alle Rücksichten abwirft und sich selbst ganz zu einem Funktionselement des Marktes macht (vgl. Dahn, Grass, Strasser 2002, S.19). Und wem es trotz aller Anstrengungen nicht gelingt, sich selbst auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen, wer den Anschluss verpasst, der hat die Verantwortung für sein Scheitern selbst zu tragen. Die ausschließlich positive Konnotation der Flexibilität im Sinne des Neoliberalismus hält allerdings einer kritischen Betrachtung nicht stand. Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass Flexibilisierungsmaßnahmen mit Nachteilen für die Betroffenen verbunden sind, weil sie einen erheblichen Zugriff auf die berufliche und außerberufliche Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten bedeuten (vgl. Breu 1999; Wieland et al. 2001).

Wie der neue Mensch des globalen Zeitalters aussehen soll und vor allem auch welche Probleme er damit hat, diesem Idealbild zu entsprechen, hat vor einigen Jahren Richard Sennett in seinem Werk `Der flexible Mensch` beschrieben (vgl. Sennett 1998) und damit die sozialwissenschaftliche Debatte nachhaltig beeinflusst. Sennett beschreibt und analysiert Identität, Tätigkeit, Zeitgefühl und Beziehungsgefüge von Menschen, die als Träger der Kultur des flexiblen Kapitalismus gelten (vgl. Sennett 1998). Dabei geht es auch um die Auswirkungen der flexiblen Beschäftigung auf die berufliche und soziale Identität der Menschen - also um die Frage,

¹ Im vorliegenden Artikel wird bei Begriffen wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Leiharbeiter etc. ausschließlich die männliche Form gebraucht. Generell stellen Frauen im gewerblichen Bereich wie auch bei der Arbeitnehmerüberlassung nach wie vor eine Minderheit dar. Diese Unterrepräsentanz verstärkt sich noch einmal im Fall der hier zugrundeliegenden Untersuchung über Leiharbeit in der Automobilindustrie (unter den Befragten befanden sich nur 16% Frauen). Da sich bei der Auswertung des Materials im Hinblick auf die hier aufgeworfene Fragestellung keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Differenzen ergaben, erscheint dieses Vorgehen gerechtfertigt.

was es individuell bedeutet, flexibel zu arbeiten und zu leben.

Flexibilität ist eng verbunden mit der Beschäftigungsform Leiharbeit, ja gilt geradezu als das Charakteristikum der Leiharbeit. Daher erscheint es sinnvoll, den Auswirkungen der Flexibilität auf Leiharbeiter nachzugehen. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Zwischen Integration und Ausschluss: Formen, Determinanten und Folgen beruflich-sozialer Gefährdung“ (2001-2003) am Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen wurden unter anderem 57 Leiharbeiter der Automobilindustrie und ihrer Zulieferer aus Stuttgart und Zwickau befragt. Diese Interviews wurden von mir im Rahmen meiner Diplomarbeit: *Flexibilität: Zumutung oder Chance für Leiharbeiter?* (2003) in Bezug auf Vergesellschaftungsformen durch Erwerbsarbeit und Flexibilitätstheorien ausgewertet. Die Automobilindustrie repräsentiert im Gegensatz zu anderen Branchen ein besonders privilegiertes Untersuchungsfeld hinsichtlich der Beschäftigungsstandards, Entlohnungsformen und Personaleinsatzstrategien. Im Vergleich beispielsweise mit dem Handwerk oder bestimmten Dienstleistungsbranchen erscheinen in der Automobilindustrie selbst die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter als relativ privilegiert. Umso eher kann umgekehrt aber auch davon ausgegangen werden, dass Probleme der Leiharbeit, die in der Automobilindustrie auftreten, auch in anderen Branchen auftauchen bzw. sich dort möglicherweise zuspitzen.

2. Entwicklung und Bedeutung von Leiharbeit

In den Unternehmen werden ausgehend vom Modell der `flexiblen Firma` (vgl. Schäfer, 2001, S. 30) zunehmend größere Bereiche flexiblen Organisationsformen unterworfen. `Flexible Firma` heißt, dass ein Unternehmen seine Aktivitäten um einen Kern fester Mitarbeiter (Stammarbeiter) organisiert. Außerhalb dieses Kerns sind verschiedene Aktivitäten gruppiert, die quantitative Flexibilität sicherstellen. Dieses Unternehmensmodell entspricht einem intern segmentierten Arbeitsmarkt, der

sich in ein peripheres und ein Kernsegment gliedert (vgl. Schäfer 2001, S. 30). Neben internen Maßnahmen wie Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit und Überstunden, sowie von Zulieferern übernommenen oder sonstig ausgelagerten Aktivitäten herrschen an dieser Peripherie atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit und befristete Beschäftigung vor. So kann das Arbeitsvolumen kurzfristig den Produktionsbedürfnissen angepasst werden, ohne dass das Personal im Kernsegment aufgestockt werden muss. Zudem dient das periphere Segment auch zur Personalrekrutierung und als externe Personalreserve, sowie zur Senkung der Lohn- und Lohnnebenkosten. Eine qualitative Flexibilität kann bei der Zeitarbeit² durch die Mobilisierung von Experten für spezielle Aufgaben erzielt werden (vgl. Garhammer 2002, S. 115). In der bundesdeutschen Praxis wird dies jedoch weit weniger genutzt als quantitative Flexibilität.

Vor dem Hintergrund der langjährigen Debatte um die Deregulierung des Arbeitsmarktes verzeichnet die gewerksmäßige Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik eine steile Karriere. Sie hat in den letzten Jahren einen Bedeutungszuwachs erlebt, die Zahl der durchschnittlich beschäftigten Leiharbeitskräfte ist stark gestiegen³, obwohl die Zeitarbeit eine Branche darstellt, die stark von konjunkturellen Schwankungen abhängt und von hoher Personalfuktuation gekennzeichnet ist. Leiharbeit ist für Entleihfirmen vom Notfall zum langfristig geplanten Instrument der Personalpolitik geworden (vgl. Deutscher Bundestag 2000). Ihre Ausdehnung ging mit mehrfachen Deregulierungen staatlicher Schutzgarantien, etwa beim Abbau von Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einher, wie z.B. der schrittweisen Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer. Aktuell rückt die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung mit den `Hartz-Gesetzen` und der Etablierung von `Personal Service Agenturen` bei den Arbeitsagenturen noch stärker in den Blickpunkt.

2 Die Begriffe „Zeitarbeit“, „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ werden hier synonym verwendet.

3 Der Anteil der Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg z.B. von 1993 bis 2001 von 0,42% auf 1,28%.

Auch auf der diskursiven Ebene ist ein Paradigmenwechsel festzustellen. Wurde die Leiharbeit bis vor zehn Jahren vor allem von Seiten der Gewerkschaften noch als `moderner Menschenhandel` und `Tagelöhnerie` bezeichnet, die mit dem Normalarbeitsverhältnis doch überwunden sein sollten (vgl. Garhammer 2002, S. 109), ist heute der Umgang mit Leiharbeit meist positiv. So weist etwa die Bundesagentur für Arbeit ihre Zweigstellen an, Zeitarbeitsfirmen nicht länger zu diskriminieren, und der Neunte Bericht für den Deutschen Bundestag würdigt die Rolle der Zeitarbeit für die Integration von Arbeitslosen (vgl. Deutscher Bundestag 2000). Selbst die Gewerkschaften haben ihre Vorbehalte gegen Zeitarbeit als `moderne Tagelöhnerie` bzw. `modernen Sklavenhandel` weitgehend zurückgezogen. In der politischen Debatte geht es heute nicht mehr um eine grundsätzliche Bewertung der Beschäftigungsform Leiharbeit. Diskutiert wird fast ausschließlich über die Entlohnung der Zeitarbeiter und über den Abschluss bestimmter Tarifverträge. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit wird der Leiharbeit in letzter Zeit zunehmend die Rolle einer Brücke in den Arbeitsmarkt zugeschrieben. Vor allem die Personal Service Agenturen sollen als Instrument zur Integration von Arbeitslosen dienen. Doch ob die PSA und die reguläre Zeitarbeit eine langfristige Integration der Beschäftigten in den Arbeitsmarkt ergeben, ist bisher nicht belegbar.

Ganz im Gegensatz zu der gesetzlich angestrebten längerfristigen Beschäftigung der Leiharbeitskräfte zeichnet sich der Zeitarbeitssektor durch ein sehr hohes Maß an Beschäftigungsunsicherheit aus. Nur etwa ein Drittel

der Arbeitsverträge hält länger als drei Monate an und nur ca. jeder fünfte Leiharbeitnehmer erreicht die kündigungsrechtlich relevante Schwelle von sechs Monaten Beschäftigung (vgl. Adamy/Schulze 2002). In keiner anderen Branche ist die Fluktuation auch nur annähernd so hoch. Zudem ist Zeitarbeit durch extrem kurze Einsatzzeiten im Entleihbetrieb gekennzeichnet. Die Einsätze dauern teilweise nur wenige Tage und beim überwiegenden Teil der Verleihungen beträgt die Einsatzdauer wenige Monate (vgl. Garhammer 2002, S. 119). Damit wechseln für die Leiharbeitnehmer häufig Arbeitgeber, Kollegen und Tätigkeitsprofile. Was bedeutet eine solche flexible Arbeitsorganisation für die Beschäftigten? Was bedeutet es für die Betroffenen, flexibel zu arbeiten, wenn die Institution des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Mückenberger 1985) immer noch das verbreitete Arbeits- und Lebensmodell darstellt? Und vor allem, was motiviert Menschen dazu, ein Leiharbeitsverhältnis einzugehen?

3. Zugänge zur und Erfahrungen mit Leiharbeit

Um eine Aussage darüber treffen zu können, wie sich die geforderte Flexibilität auf Leiharbeitskräfte auswirkt, erscheint es sinnvoll, zu untersuchen, welche Umstände dazu führen, dass bestimmte Personen als Leiharbeitnehmer tätig sind. Die Gründe, warum die innerhalb der SOFI-Studie befragten Leiharbeitnehmer eine solche Beschäftigung aufgenommen haben, sind durchaus unterschiedlich.

Motive für die Aufnahme einer Leiharbeit

	N = 57
Leiharbeit als ideale Lösung für die Lebensführung	1 (2%)
Leiharbeit passt zur aktuellen Lebenssituation (Leiharbeit als Überbrückung)	6 (11%)
Versuch, über Leiharbeit einen Einstieg in das Erwerbsleben zu finden	14 (24%)
Nach Kontinuitätsbruch in der Erwerbsbiografie keine Alternative zu Leiharbeit	9 (16%)
Nach einer Zeit der Instabilität über Leiharbeit Sicherheit suchen (vom Handwerk in die Industrie)	11 (19%)
Leiharbeit als Notlösung: Über Leiharbeit wenigstens überhaupt Arbeit haben	16 (28%)

Nur für sieben der 57 befragten Leiharbeitnehmer (13% des Samples) stellt die Leiharbeit eine Arbeitsform dar, die zu ihrer aktuellen Lebenssituation passt und die sie als überwiegend positiv erleben. Von dieser Gruppe kann sich allerdings nur eine Frau vorstellen, auf unbestimmte Zeit als Leiharbeiterin tätig zu sein. Sie ist die einzige im gesamten Sample, die mit der Tätigkeit als Leiharbeiterin voll zufrieden ist. Allerdings zeigt sich auch bei ihr, dass es nicht darum geht, immerzu von einem Arbeitsplatz zum nächsten zu wechseln, sondern durchaus eine gewisse Zeit beständig einer Tätigkeit nachzugehen. Allein die Vorstellung, ein ganzes Leben lang in demselben Betrieb zu arbeiten, wird als unattraktiv beschrieben. Die anderen sechs Personen, welche die Leiharbeit für sich momentan als ideale Lösung sehen, sind der Ansicht, dass Leiharbeit mit bestimmten Lebensabschnitten besonders kompatibel ist. Zu diesen Phasen gehört zum Beispiel die Wartezeit auf einen Studienplatz, die Zeit bis zur Rente oder zum Umzug in den `Westen` oder wenn sich ein junger Mensch erst einmal ein paar Jahre auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Städten umsehen möchte, bevor er sich festlegt. Allerdings wird deutlich, dass die flexible Arbeit keine Arbeit auf Dauer sein soll, sie passt einfach zu den gegenwärtigen Lebensumständen. Einige wenige der jüngeren Befragten können sich zur Zeit nicht vorstellen, das ganze Leben bis zur Rente in einer Firma zu arbeiten. Sie möchten der Routine entgehen und verschiedene Arbeitsplätze ausprobieren, dabei ist Abwechslung ein wichtiger Faktor. Allerdings schildern sie auch verschiedene negative Aspekte der Flexibilität und machen die Einschränkung, dass sie nur so lange verschiedene Tätigkeiten und Betriebe kennen lernen möchten, so lange sie noch jung sind. Die Flexibilität wird nicht als dauerhafte Form beschrieben, die sie für ihr Leben gewählt haben. Vielmehr geht es darum, sich zu orientieren und herausfinden, welche Möglichkeiten sich bieten, um `nichts zu verpassen`.

Sieben Personen des Samples haben sich somit bewusst dazu entschieden, vorübergehend als Leiharbeitnehmer tätig zu sein. Alle anderen Befragten sind mehr oder weniger in dieses Arbeitsverhältnis hineingeraten oder ha-

ben keine andere Möglichkeit für sich gesehen, überhaupt erwerbstätig zu sein. Sie sind eher unfreiwillig als Leiharbeitnehmer tätig, da sie dem Druck, erwerbstätig sein zu müssen, nachgeben mussten. Sie sind diejenigen, die unter keinen Umständen arbeitslos sein möchten und als Leiharbeiter tätig sind, um überhaupt an der Gesellschaft durch Erwerbsarbeit teilhaben zu können und damit als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu werden. Außerdem erhoffen sie sich eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis und sehen in der Leiharbeit eher eine Übergangslösung bzw. ein Mittel, mit dem sie versuchen, ihre Ziele zu erreichen.

Rund ein Viertel der Befragten sieht in der Leiharbeit eine Chance auf einen Einstieg in das Erwerbsleben. Darunter sind junge Leiharbeiter, die entweder nach ihrer Ausbildung keinen Arbeitsplatz gefunden oder ihre Lehre abgebrochen haben. Da sie erst kurze Zeit als Leiharbeitnehmer tätig sind (unter einem Jahr) und meist erst in eine Firma verliehen wurden, sehen sie Leiharbeit als Chance, einen Zugang zu einer FestEinstellung zu finden und bei ihrer Entleihfirma übernommen zu werden. Ihr Ziel ist es, nach einer kurzen Zeit des `Umschauens` eine feste Arbeitsstelle zu bekommen und nicht auf Dauer als Leiharbeiter tätig zu sein. Andere sehen die Leiharbeit als Möglichkeit für einen Einstieg ins Erwerbsleben nach der Zeit der Kindererziehung, nach dem Zuzug nach Deutschland oder auch nach Jahren der Drogensucht. Im Gegensatz zu den beschriebenen Zeitarbeitern, die sich in der Flexibilität zeitweise wohlfühlen, belastet es diese Befragten sehr, nicht gleichberechtigt zum Betrieb dazuzugehören. Außerdem stellt sich für sie immer wieder die Frage, wie es weitergeht, wenn sie nicht übernommen werden. Dauerhaft von einer Firma zur nächsten zu wechseln, können sie sich nicht vorstellen, außerdem möchten sie in der Nähe ihres Wohnortes bleiben. Das heißt, obwohl ein Großteil dieser Gruppe noch sehr jung ist (unter 25 Jahre), sind ihnen Beständigkeit und eine feste Stelle sehr wichtig. Insgesamt sehen die 14 Personen dieser Gruppe aufgrund ihrer persönlichen Biografien und vor allem aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage in der Zeitarbeit eine Chance, um den Einstieg ins Erwerbsle-

ben zu schaffen. Dennoch erleben sie dieses flexible Arbeitsverhältnis als Zumutung, nehmen diese Belastungen aber in Kauf, um darüber nach Möglichkeit eine feste Stelle zu bekommen.

Für 16% der Leiharbeiter bedeutet die Leiharbeit einen Kontinuitätsbruch in ihrer Erwerbsbiografie bzw. erleben sie schon vorher einen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie und sehen aufgrund ihres Alters und der Arbeitsmarktlage keine Alternative zur Zeitarbeit. Ein Großteil dieser Befragten gehören zu der Gruppe der sogenannten `Ost-Karrieren`, das heißt, ihre Erwerbsverläufe wurden durch die Wende unterbrochen (vgl. Vogel 1999, S.115ff.). Sie waren bis zur Wende oder auch kurz danach kontinuierlich - meist über mehrere Jahre - in einem Betrieb beschäftigt und wurden dann arbeitslos. Einige der Betroffenen waren zunächst noch mehrere Jahre in der Baubranche beschäftigt. Als jedoch auch in diesem Bereich verstärkt Beschäftigte entlassen wurden und sie trotz vieler Bewerbungen keine andere Stelle fanden, blieb ihnen nur die Zeitarbeit. Den Leiharbeitnehmern dieser Gruppe ist die Routinegewissheit des kontinuierlichen Erwerbstätigseins verloren gegangen (vgl. Vogel 1999, S.115), sie erlebten die Arbeitslosigkeit als radikalen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie. Sie sehen die Leiharbeit als Abstieg und fühlen sich in ihren Tätigkeiten unterfordert, weil sie meist nur Hilfsarbeiten und einfache Produktionstätigkeiten ausführen und früher höhere Positionen in Betrieben inne hatten. Sie erleben die Leiharbeit zum Teil als Arbeit unter ihrem Niveau. Da sie schon lange Jahre kontinuierlich in einem Betrieb beschäftigt waren, empfinden sie die häufigen Wechsel als besonders unerträglich. Sich ständig neu einarbeiten zu müssen erleben sie als starke Belastung. Die Unsicherheit, nicht zu wissen, wie es weiter geht, empfinden sie als Zumutung. Diese Leiharbeiter sind im Vergleich zu den anderen schon etwas älter (über 40 Jahre alt), sie sind alle verheiratet und haben Kinder, so ist es ihnen besonders wichtig, in der Nähe ihrer Familie zu arbeiten und nicht so weit weg vom Heimatort verliehen zu werden. Sie erhoffen sich, über die Zeitarbeit noch einen Betrieb zu finden, von dem sie übernommen werden, doch im Vergleich zu der Gruppe

der Jüngeren, die über die Zeitarbeit einen Einstieg in die Erwerbsarbeit suchen, beurteilen sie ihre Chancen als vergleichsweise schlecht. Allerdings stehen sie unter dem großen Druck, ihre Familie versorgen und Geld verdienen zu müssen. Da sie für sich keine großen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehen, nehmen sie die Zumutung der Leiharbeit in Kauf. Im Vergleich zu den anderen Gruppen erlebt diese Gruppe die Flexibilität am stärksten als Zumutung.

Knapp ein Fünftel der Befragten versucht, über die Leiharbeit aus jahrelanger instabiler Beschäftigung einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen. Gut die Hälfte dieser Gruppe war nach der Ausbildung im Handwerk viele Jahre auf dem Bau oder in der Montage beschäftigt. Allerdings nicht kontinuierlich in einer Firma, sondern mit ständigen Unterbrechungen und Zeiten der Arbeitslosigkeit. Diese sehr unsicheren Verhältnisse versuchen sie zu verlassen und über die Leiharbeit den Sprung vom Handwerk in die Industrie zu schaffen, um dadurch einen sichereren, beständigeren und besser bezahlten Arbeitsplatz zu bekommen. Sie sehen in der Leiharbeit die einzige Möglichkeit, in die gut bezahlende und privilegierte Automobilindustrie hineinzukommen. Diese Beschäftigten betonen mehrfach, wie positiv sie die geregelten Arbeitszeiten im Entleihbetrieb in der Industrie finden. Auf der anderen Seite sind es vor allem Personen aus dieser Gruppe, die sich über die monotone Arbeit in der Industrie beklagen und die sich unterfordert fühlen. Dennoch ist ihnen die Sicherheit, die ein solcher Betrieb seinen Festangestellten bieten kann, so wichtig, dass sie alles tun, um ihre Übernahmekancen zu erhöhen. Sie sehen die Zeitarbeit als Sprungbrett von der Instabilität in die Sicherheit. Auch betonen sie immer wieder, dass es heute gar nicht mehr möglich ist, in bestimmte Firmen oder überhaupt in die Automobilindustrie hineinzukommen, ohne den Weg über die Zeitarbeit zu nehmen. Denn wenn die Firmen überhaupt neues Personal einstellen, rekrutieren sie diese neuen Arbeitskräfte aus dem Zeitarbeitspool. So sehen die Leiharbeiter keine andere Chance und nehmen die negativen Erfahrungen in Kauf. Allerdings geschieht dies nur mit dem Blick auf eine Übernahme, niemand von den Be-

fragten kann sich vorstellen, noch sehr viel länger als Leiharbeitnehmer tätig zu sein. Die andere Hälfte dieser Gruppe, die über Leiharbeit eine stabile Beschäftigung suchen, ist schon fünf Jahre und länger als Leiharbeiter tätig und hat den Absprung nicht geschafft. Sie sind um die 30 Jahre alt und geben häufig an, dass sie nun lange genug instabil, mit vielen Unterbrechungen, beschäftigt waren. Sie wünschen sich eine sicherere Tätigkeit, um die Rastlosigkeit und Unsicherheit, die die Leiharbeit mit sich bringt, hinter sich zu lassen. Dies wird häufig mit dem Wunsch, eine Familie gründen zu können, verknüpft.

Knapp ein Drittel des Samples schätzt die eigene Position am Arbeitsmarkt als sehr schlecht ein. Da die Arbeitsmarktlage so schwierig ist und sie über Bewerbungen keine andere Stelle bekommen haben, sind sie froh, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben. Leiharbeit wird als einzige Möglichkeit gesehen, `den Fuß in der Tür zu behalten` und nicht ganz vom Arbeitsmarkt gedrängt zu werden. Zeitarbeit als Notlösung also, um überhaupt wieder Arbeit zu haben. Viele Personen dieser Gruppe sind schon länger als drei Jahre als Leiharbeitnehmer beschäftigt und empfinden die Leiharbeit aufgrund der Dauer als besondere Belastung. Sie äußern häufig, dass sich durch die vielfachen Ortswechsel und die Unbeständigkeit schon soziale Beziehungen aufgelöst und sie keinen festen Standpunkt mehr in ihrem Leben haben. Der häufige Wechsel und das Hin- und Hergeschick werden belastet die Befragten sehr. Dass sie nicht selbst entscheiden können, wann sie wo arbeiten, empfinden die Betroffenen als starke Zumutung. Die Personen dieser Gruppe versuchen durchzuhalten, obwohl sie überwiegend keine konkrete Chance auf eine Übernahme für sich sehen.

Insgesamt kristallisiert sich bei allen Befragten (mit Ausnahme einer Person) die Ansicht heraus, dass Leiharbeit eine Überbrückung oder ein Sprungbrett sei. Auch wenn es unterschiedliche Umstände waren, die sie dazu veranlasst haben, eine Leiharbeit anzunehmen, sehen darin nahezu alle Leiharbeitnehmer dieses

Samples nur eine Übergangslösung und können sich nicht vorstellen, auf Dauer als Leiharbeiter tätig zu sein.

„Für mich bedeutet Leiharbeit, dass ich keine feste Firma habe. Ich habe zwar einen Vertrag, aber ich bin nirgendwo fest. Das muss nicht unbedingt sein. Ich würde jedem davon abraten, oder das zumindest so schnell wie möglich als Sprungbrett nutzen. Wenn ein relatives Angebot kommt, sollte man auf alle Fälle abspringen. Es ist ein Sprungbrett, auf alle Fälle. Bei dem einen dauert es ein Jahr, bei dem anderen dauert es zwei Jahre und bei dem anderen dauert es sechs Jahre. Aber man sollte zusehen, dass man wieder rauskommt. Wenn man nicht rauskommt, geht man irgendwann kaputt.“ (Leiharbeiter aus Stuttgart, 27 Jahre)

Alle 50 Leiharbeiter, die Flexibilität als Zumutung erleben, versuchen, über die Leiharbeit eine Art von Sicherheit zu erlangen. Allein wegen der Hoffnung auf Übernahme nehmen sie verschiedene Zumutungen und Belastungen in Kauf.

„Weil wer arbeitslos ist, wird meistens als `der hat keine Lust zu arbeiten` betrachtet. Es sei denn, man kann wirklich nichts dafür. Aber ich sehe das selber teilweise jetzt schon so, wer arbeiten will, kriegt Arbeit. Er muss nur bereit sein, auch ein bisschen was in seinem Leben zu ändern. Wie ich zum Beispiel, ich musste ja auch hier runter gehen. Ich musste meine ganze Familie oben, alles stehen und liegen lassen, meine Freunde, weil ich halt Arbeit haben wollte. Gut, dann habe ich das auch gerne gemacht. Wer dazu nicht bereit ist, der hat es schwer, Arbeit zu finden. Flexibilität ist heute alles.“ (Leiharbeiter aus Stuttgart, 23 Jahre alt)

In diesem Zitat wird deutlich, wie viel aufgeben werden muss, um dem neuen Kapitalismus, in dem `Flexibilität alles ist`, zu genügen. Auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt wird Flexibilität gefordert, und wer nicht arbeitslos sein will, muss dafür Opfer bringen, wie zum Beispiel die Familie und die Freunde hinten anzustellen, um Arbeit zu bekommen. Um nicht wie jemand da stehen zu müssen, der `keine Lust zu arbeiten` hat, wird alles daran gesetzt, einen Arbeitsplatz zu bekommen, und wenn es eben nur ein „Leiharbeitsplatz“ ist.

4. Flexibilität als Zumutung

Im modernen, flexiblen Kapitalismus, der sich gegen starre Formen der Bürokratie stellt, wird Instabilität zur Norm und setzt die Menschen unter Druck, Unsicherheit als positiven Wert anzuerkennen (vgl. Sennett 1998). Arbeitnehmer sollen sich flexibler verhalten und offen für kurzfristige Veränderungen sein. Sie sollen Risiken eingehen und weniger abhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren sein. Die neue Wirtschaftsordnung verlangt also von den Menschen, sich flexibel wechselnden Umständen anzupassen. Die Erfahrungen der Leiharbeiter zeigen allerdings, dass die Menschen keineswegs im Begriff sind, Instabilität und Flexibilität als Norm anzuerkennen oder gar zu verinnerlichen. Obwohl es unterschiedliche Gründe waren, die die Befragten dazu veranlasst haben, eine Leiharbeit anzunehmen, machen sie sehr ähnliche Erfahrungen in Bezug auf das flexible Beschäftigungsverhältnis. In jeder Gruppe gibt es zwar je nach spezifischer Betroffenheit und biografischer Konstellation leicht unterschiedliche Erfahrungen, allerdings bedeutet dies nicht, dass die einzelnen Erfahrungen nur in der einen Gruppe auftreten und in der anderen nicht. Auch gilt für nahezu alle Befragten, gleichgültig über welchen Weg sie in die Leiharbeit gekommen sind, dass sie die verschiedenen Zumutungen auf sich nehmen, um keine Möglichkeit zu verpassen, einen festen Arbeitsplatz zu bekommen und damit Kontinuität und Sicherheit für ihr Leben zu erreichen. Sie bieten ihre Arbeitskraft unter ihrem Wert an, sie verzichten auf Arbeitnehmerrechte, sie akzeptieren zum Teil für sie sehr schwer ertragbare Arbeitssituationen und sind ständig auf dem Sprung, um für den neuen Auftrag bereit zu sein, immer in der Hoffnung, übernommen zu werden. Sie versuchen zu beweisen, dass sie besonders geeignet sind für den Arbeitsplatz im Entleihbetrieb, was sie sehr unter Druck setzt. Sie bemühen sich beispielsweise, möglichst nicht krank zu werden und jede Sonder-schicht mitzumachen, um einen guten Eindruck zu hinterlassen.

Richard Sennett ist der Auffassung, dass der ständige Wechsel und die flexible Arbeitsweise die Menschen

verbiegt, da der menschliche Charakter eher auf Langfristigkeit basiert und kurzfristige Arbeitsverhältnisse nicht der Natur des Menschen entsprechen (vgl. Sennett 1998). Er beschreibt einige Konsequenzen und Auswirkungen der flexiblen Erwerbsarbeit, die sich zu einem großen Teil mit den Erfahrungen der befragten Leiharbeiter decken.

In Bezug auf berufliche Identität betont Sennett, dass diese bei flexiblen Menschen, die mal hier mal dort arbeiten, drifte. Die ständig wechselnde, gewerkschaftlich nicht organisierte und sozial heterogene Belegschaft sei weder unter sich, noch mit der Arbeit verbunden. Deshalb hätten flexible Menschen eine schwache berufliche Identität (vgl. Sennett 1998). Außerdem sei eine traditionelle Karriere im flexiblen Zeitalter nicht vorgesehen. Mit traditioneller Karriere ist hier ein überschaubarer Lebenslauf im Sinne einer sogenannten (männlichen) `Normalbiografie` gemeint. Durch die Kurzfristigkeit, die Flexibilität und die häufigen Wechsel zwischen Betrieben kann eine solche Normalbiografie nicht mehr aufgebaut werden, denn dieser Erwerbsverlauf ist durch langfristige Ziele und Kontinuität geprägt. Nach Sennett leiden die flexiblen Menschen darunter, dass sie ihre eigene Biografie nicht mehr als kontinuierliche Lebensgeschichte formen können.

Auch die Erfahrungen der Leiharbeiter geben Aufschluss über die Auswirkungen von Flexibilität auf berufliche und soziale Identität. Obwohl gut die Hälfte der Beschäftigten erst unter einem Jahr als Leiharbeiter tätig ist, berichten die Befragten des gesamten Samples von ähnlichen Erfahrungen mit dieser Beschäftigungsform. Nahezu allen Befragten vermittelt die Flexibilität ein Gefühl der Unsicherheit und Ungewissheit. Dieses Gefühl der Unsicherheit rührt mitunter daher, dass die Befragten sich nie sicher sein können, wie es mit ihrer konkreten Arbeits- und Lebenssituation weitergeht. Es bereitet ihnen Schwierigkeiten, sich nicht auf die nächsten Einsätze einstellen zu können und immer spontan und flexibel reagieren zu müssen. Für sie ist nichts mehr vorhersehbar oder berechenbar, trotzdem

haben sie alle die Hoffnung auf einen festen Arbeitsplatz noch nicht aufgegeben.

In Bezug auf die berufliche und soziale Identität stellt sich für viele der Befragten ein Gefühl des `nicht Gebrauchtwerdens` und der Ersetzbarkeit ein. Das Gefühl, gebraucht zu werden, ist laut Sennett im flexiblen Kapitalismus nicht vorhanden. Dieses System strahle Gleichgültigkeit aus (vgl. Sennett 1998, S. 201). Die Zeitarbeiter haben häufig das Gefühl, nur eine Spielfigur zu sein, die beliebig eingesetzt werden kann und die anderen (der Zeitarbeitsfirma, dem Entleiher) ausgeliefert ist. Einigen macht es sehr zu schaffen, dass sie in ihrer Selbstbestimmung stark beschnitten werden, dies macht sie unsicher. Ein weiterer wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist, dass die Befragten die Leiharbeit häufig als Abwertung ihrer Person oder ihres sozialen und beruflichen Status erleben und keine Anerkennung von den Kollegen oder Vorgesetzten erfahren. Sie fühlen sich als Arbeiter zweiter Klasse. Einigen fehlt vor allem die Anerkennung für ihre besondere Leistung, nämlich flexibel einsetzbar zu sein. Dies empfinden sie als doppelt ungerecht, da sie ja `im Gegensatz zu anderen, die dem Staat auf der Tasche hängen`, Nachteile in Kauf nehmen und bei einer Leiharbeitsfirma arbeiten. Die Leiharbeiter fühlen sich nicht ernst genommen, weil sie häufig ungeliebte Arbeiten erledigen müssen und von den Kollegen anders behandelt werden. Durch die häufigen Wechsel zwischen Betrieben stehen sie immer wieder ganz unten in der Betriebshierarchie und fühlen sich zum Teil wie Lehrlinge, die einfache Arbeiten durchführen müssen.

Sennett stellt fest, dass durch die Kurzfristigkeit und Oberflächlichkeit im flexiblen Kapitalismus keine festen sozialen Bindungen mehr entstehen könnten. Im Kreis der Kollegen und auch gegenüber den Vorgesetzten könne es nicht mehr zu Vertrauen durch gegenseitige Verpflichtungen kommen. Denn solche sozialen Beziehungen bräuchten Zeit, sich zu entwickeln (vgl. Sennett 1998). Die Kontinuität, die die eigene und gemeinsame Geschichte in sozialen Zusammenhängen voraussetzt, könnte verloren gehen. Vertrauen könnte schwin-

den, und an die Stelle dauerhafter Zugehörigkeit könnten Schwierigkeiten, dauerhafte Loyalitäten zu entwickeln, und der Verlust subjektiver Bindungen im weitesten Sinne treten. Dies gelte gleichermaßen für das private wie das berufliche Umfeld.

Bei den befragten Leiharbeitern sind derartig zugespitzte Formen des Vertrauensverlustes noch nicht festzustellen. Zwar berichten sie sehr häufig über Konkurrenzsituationen, und ein Großteil empfindet die gesamte Arbeitssituation als besonders belastend, doch daraus resultiert noch keine Illoyalität zum Entleihunternehmen. Im Gegenteil engagieren sich die Leiharbeiter durch besonders gute Arbeit - interessanterweise nicht nur in der Hoffnung auf ein Übernahmeangebot, sondern auch aus einem allgemeinem Verantwortungsgefühl gegenüber ihrer Arbeit. Bei nur ganz wenigen Ausnahmen ist dieses Engagement nicht festzustellen. Auch daraus lässt sich deutlich der Wunsch nach Integration, nach `normaler` Anerkennung, nach dem `Drin-Sein` ablesen. Dieser Wunsch stößt jedoch an die Grenze der Verflüssigung der Grenzen zwischen dem Drinnen und Draußen und des Verlustes der Selbstverständlichkeiten im Erwerbssystem (vgl. Hradil 2001). Gleichzeitig zeigt sich, dass das Ungesicherte - hier: das Hintertürchen Leiharbeit - keineswegs eine langfristige Alternative zu `sesshafteren` Formen sein kann. Der flexible und häufig wechselnde Einsatz führt bei den Leiharbeitnehmern häufig dazu, dass sich bei ihnen das Gefühl einstellt, außen vor zu sein und nicht richtig zum Arbeitskollektiv dazu zu gehören. Sie machen die Erfahrung, nicht integriert zu werden bzw. kommt es zum Teil sogar zu Diskriminierungen aufgrund von Konkurrenz zwischen den Stamm- und Leiharbeitern. Auf der anderen Seite beschreiben allerdings auch einige, wie gut sie sich mit ihren Arbeitskollegen verstehen, und wie schade es darum ist, diesen Betrieb bald wieder verlassen zu müssen und sich dann wieder in einem neuen Kollektiv zurecht finden zu müssen. Viele empfinden den häufigen Arbeitsplatzwechsel als extreme Belastung und ein Teil der Befragten fühlt sich überfordert, sich ständig neu einzuarbeiten und in einem neuen Kollegenkreis einzufinden zu müssen. Die Integration der Leiharbeiter in den Be-

trieb und den Kollegenkreis hängt nach den Darstellungen der Befragten von vielen Faktoren ab, wie zum Beispiel einer Einladung zur Weihnachtsfeier des Entleihbetriebes oder der gleichen Arbeitskleidung.

Auch langfristige Bindungen außerhalb des Betriebes würden laut Sennett durch die flexible Arbeitsweise unmöglich. Beruf, Wohnort, soziale Stellung und Familie, alles sei den zufälligen Anforderungen des Wirtschaftslebens unterworfen und die kurzfristigen Bindungen, wenn sie überhaupt entstehen können, würden zu Isolation führen. Schließlich meint Sennett, dass die Diskontinuität eines Netzwerks zu Unsicherheit im Bewusstsein des Einzelnen führen könnte. Die sozialen Beziehungen des flexiblen Menschen seien nur noch oberflächlich und äußerst kurzfristig. Den Verlust von sozialen Bindungen beschreiben am häufigsten die Interviewten, die schon mehrere Jahre als Leiharbeiter tätig sind oder diejenigen, die sehr weit von ihrem Heimatort entfernt verliehen werden. Die anderen Befragten allerdings schildern kaum Probleme in Bezug auf ihre sozialen Netzwerke.

Die propagierten flexiblen Arbeitszeiten, werden den Menschen eher aufgezwungen, die Arbeitnehmer haben keine Wahl als sich den neuen Anforderungen anzupassen und nach Bedarf zu arbeiten. Der Großteil der Befragten hat den Wunsch nach geregelten Arbeitszeiten und einer festen Zeitstruktur, flexible Arbeitszeiten sind für nahezu keinen Befragten erstrebenswert. Die Interviewten empfinden Unsicherheit mithin auch in Bezug auf ihre berufliche und private Zukunft. Es ist ihnen nicht möglich, langfristig ihr Leben zu planen. Dies belastet sie stark. Einige Leiharbeiter berichten aber auch über positive Aspekte der Leiharbeit, nämlich dass man durch den flexiblen Einsatz verschiedene Betriebe und Arbeitsweisen kennen lernt, und dadurch eventuell noch etwas dazu lernen kann. Außerdem betonen einige, dass sie die Abwechslung durch die verschiedenen Einsätze zum Teil auch als positiv erleben. Doch diese positiven Erfahrungen finden sich im gesamten Sample eher selten.

Insgesamt wird deutlich, dass die Leiharbeit keine selbstgewählte Lebensform als Alternative zum Normalarbeitsverhältnis für die Betroffenen darstellt. Wie auch im Abschlussbericht der SOFI-Studie klar wird, repräsentiert die Leiharbeit keinesfalls neue sozialkulturelle Werthaltungen in der Arbeitswelt (vgl. Noller/Vogel 2003). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass hier ein neuer Arbeitskrafttyp im Entstehen begriffen ist. Auch kann nicht die Rede davon sein, dass Leiharbeiter die flexiblen Menschen des neuen Kapitalismus darstellen, indem sie die flexible Arbeits- und Lebensweise verinnerlicht und für sich als Lebensstil freiwillig gewählt haben. Vielmehr werden die Betroffenen aufgrund der Arbeitsmarktlage und persönlicher Umstände in diese Arbeitsform gedrängt bzw. versuchen sie diese Beschäftigungsform für sich als Chance zu nutzen, um Sicherheit zu erreichen. Auffallend ist, dass die Leiharbeiter immer wieder davon berichten, auf bestimmte, ihnen zustehende Arbeitnehmerrechte zu verzichten, um nicht negativ aufzufallen und somit ihre Chance auf eine eventuelle Übernahme im Entleihbetrieb zu erhöhen. Die Entscheidungen, wer übernommen wird und wer nicht, sind sehr intransparent. Daraus resultiert, dass die Unternehmen durch die Leiharbeiter biegsame und leicht beeinflussbare Mitarbeiter bekommen, deren Arbeitskraft, -motivation und -einsatz sich auf ein Höchstmaß steigern lassen.

Für den Großteil der befragten Leiharbeiter lässt sich anhand der Interviews und der subjektiven Erfahrungen, die darin geschildert wurden, zusammenfassen, dass sie die Flexibilität in ganz unterschiedlichen Dimensionen als Zumutung für sich erleben und die Gestaltungsmöglichkeiten für ihr Leben damit eingeschränkt werden. Trotzdem sind sie dennoch als Leiharbeiter tätig, denn sie versuchen die Leiharbeit als Übergangslösung oder Sprungbrett in ein festes Arbeitsverhältnis zu nutzen und nehmen so die Zumutungen der Flexibilität in Kauf.

5. Keine Prototypen des flexiblen Menschen

Die empirischen Befunde verdeutlichen, dass das allgegenwärtige Thema `Mensch und Flexibilität` erst durch einen umfassenden Blick auf die Leiharbeit Konturen gewinnt. Das im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis flexible Arbeitsverhältnis erfordert von denjenigen, die sich darauf einlassen (müssen), besondere Anstrengungen und oft auch Opfer. Viele Dimensionen der Arbeitssituation, die im Leiharbeitsverhältnis flexibel sind, sind im Normalarbeitsverhältnis stabil: Arbeitgeber, Arbeitsaufgaben und -ort, Branche, soziales Umfeld und Kollegen. Die Leiharbeitnehmer stehen auf Abruf bereit und lassen sich auf die flexiblen Anforderungen der Arbeitswelt ein. Wie die Gespräche mit Leiharbeitnehmern verdeutlichen, entspricht die Flexibilität jedoch kaum den eigentlichen Präferenzen oder dem Lebensentwurf der Beschäftigten. Sie tun dies nur in der Hoffnung, darüber in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen. Sie nehmen die Zumutungen der Flexibilität für eine gewisse Zeit in Kauf, um darüber eine Chance auf Übernahme im Entleihbetrieb zu erhalten. Da diese Hoffnung aber nur in Ausnahmefällen erfüllt wird, wird das flexible Arbeitsverhältnis häufig zur längerfristigen Erwerbsform. Aus den Schilderungen der befragten Leiharbeitnehmer wird deutlich, dass sie sich nicht vorstellen können, für längere Zeit arbeitslos zu sein. Zu dieser Erwerbs- und Arbeitszentriertheit gibt es - das machen die Erzählungen der befragten Leiharbeitnehmer sehr deutlich - keine alternative Vorstellung. Und dies nicht nur aus ökonomischen Gründen - sich selbst den Lebensunterhalt zu verdienen - sondern auch, weil sich die Leiharbeiter über ihre Arbeit berufliche und soziale Identität sichern. Die von Kronauer et al. beschriebene Ambivalenz der Erwerbsarbeit (vgl. Kronauer et al. 1993), nämlich einerseits die Möglichkeit, durch Erwerbsarbeit am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren und andererseits ihr vieldimensionierter Zwangscharakter, wird hier offenbar. Die Institution Arbeit übt starken Druck auf die Individuen aus und es kann keineswegs von einer nachlassenden subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit gesprochen werden. Trotz ihrer generellen Arbeitszentriertheit differenzieren die Leiharbeiter qualitativ: Es

geht ihnen nicht um irgendeine Arbeit, sie präferieren ganz stark das Normalarbeitsverhältnis. Das Normalarbeitsverhältnis wird als etwas ganz Besonderes hochstilisiert, zu einem fast mythischen Ziel, für dessen Erreichen man alles tun würde. Die Leiharbeit wird dabei als Mittel zum Zweck gesehen.

Nahezu alle Befragten sehen die Leiharbeit nur als Übergangslösung und es gibt hier keine Hinweise auf Prototypen des flexiblen Menschen. Der von Garhammer beschriebene allzeit bereite „Jobnomade“ wird wohl kein verbreiteter Sozialcharakter werden (vgl. Garhammer 2002). Die Auswertung des empirischen Materials zeigt, dass sich Leiharbeit als langfristige Beschäftigung nicht eignet, wenn man den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen will. Auch bleibt festzuhalten, dass Teilhabe an der Gesellschaft über Leiharbeit nur vordergründig möglich ist. Die Leiharbeitnehmer verdienen ihren Lebensunterhalt und sind `irgendwie` in den Vergesellschaftungsprozess integriert. Doch welche Qualität diese Vergesellschaftung hat, steht auf einem anderen Blatt. Arbeit bedeutet eben nicht nur, Geld zu verdienen, sondern noch einiges mehr, wie durch die Interviews mit den Leiharbeitnehmern deutlich wird. Deshalb greift z.B. die Forderung der Gewerkschaften nach höheren Löhnen für die Leiharbeitnehmer zu kurz. Die Befragten machen durch die flexible Arbeitsweise häufig sehr negative und belastende Erfahrungen unabhängig von der Lohnfrage. Die Mehrheit der befragten Leiharbeitnehmer erlebt sich auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb und im Arbeitsalltag als gefährdet und in verschiedener Hinsicht belastet, entwertet und stigmatisiert. Dies geht mit den von Sennett konstatierten „unleserlichen“ neuen Arbeitsformen (vgl. Sennett 1998) einher: flexible Erwerbsverläufe und Lebensverläufe sind weniger vorhersag- und kontrollierbar. All das kann das Gefühl hervorbringen, berufliches und privates Leben nicht mehr durch eigene Anstrengungen steuern zu können (vgl. Garhammer 2002).

Ob das Ziel eines festen, unbefristeten und sicheren Arbeitsplatzes durch Zeitarbeit (zum Beispiel durch eine Übernahme im Entleihbetrieb), wirklich erreicht werden

kann, ist unklar, und kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht abschließend geklärt werden. Dazu wären vor allem Langzeitstudien notwendig, die den Verbleib der Leiharbeitnehmer nach Beendigung der Zeitarbeit recherchieren. Man kann jedoch begründet vermuten, dass Zeitarbeit sicher kein massenhaftes Einfallstor für feste Arbeitsplätze sein wird, da auf dem Arbeitsmarkt ein solcher Trend zur Zeit nicht zu erkennen ist. In diesem Sinne darf man auch bezweifeln, ob die offiziellen politischen Hoffnungen auf diese Brückenfunktion der Leiharbeit erfüllt werden können. Offizielle Statistiken zu Übernahmekoten liegen kaum vor, die wirtschaftlichen Rahmendaten deuten aber nicht auf massenhafte Festeinstellungen hin. Vor diesem Hintergrund ähnelt der aktuelle Sozialabbau mit seinen verschiedenen Reformen hinsichtlich der Zumutbarkeitskriterien im Arbeitsförderungsrecht, die den Druck auf Arbeitslose erhöhen, derartige Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, eher einem Flickwerk.

Den Leiharbeitskräften selbst fällt es häufig schwer, eine eindeutig positive oder negative Bilanz ihrer aktuellen Tätigkeit zu ziehen, da sie das Gefühl haben, über diese Beschäftigungsform wenigstens noch den `Fuß in der Tür` zu haben, also auf dem Arbeitsmarkt präsent zu sein und damit ihre Chancen auf einen festen und sicheren Arbeitsplatz erhöhen zu können. Leiharbeit als langfristige Beschäftigungsform kann aber nicht nur keine Lösung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme sein, sondern ist auch als Perspektive für den zukünftigen Arbeitsmarkt und als gesellschaftliche Perspektive abzulehnen. Jedenfalls dann, wenn in dieser Perspektive die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eine Rolle spielen sollen und wenn es in der Gesellschaft um einen breiten Einschluss aller gehen soll. Die anhaltenden Forderungen nach mehr Flexibilität und die neuesten Entwicklungen in Bezug auf die Personal Service Agenturen lassen jedoch zunächst ein weiteres Wachstum der Leiharbeit erwarten. Jedenfalls lässt sich aus den zuletzt verfügbaren Daten keine Abschwächung des Trends feststellen.

Literatur

- Adamy, Wilhelm; Schulze, Karin, 2002: Das Rosinenpicken bei den Arbeitslosen muss unterbleiben. In: Frankfurter Rundschau 22.10.2002
- Breu von, Marianne, 1999: Arbeitszeitflexibilisierung und gesellschaftlicher Wandel. Eine soziologische Analyse von Ursachen und Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung, Zürich
- Dahn, Daniela; Grass, Günter; Strasser, Johano (Hg.), 2002: In einem reichen Land. Zeugnisse alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Göttingen
- Deutscher Bundestag (Hg.), 2000: Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen mit der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG - sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG - Berichtszeitraum: 1996-2000. Bundestagsdrucksache 14/4220. Berlin
- Donges, Jürgen B. et al. (Hg.), 1999: Arbeitszeiten und soziale Sicherung flexibler gestalten, Frankfurter Institut - Stiftung Marktwirtschaft und Politik, Frankfurt
- Garhammer, Manfred, 2002: Zeitarbeit - ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? In: Berl. J. Soziol., Heft 1 2002, Berlin, S. 109-126
- Hradil, Stefan, 2001: Soziale Ungleichheit in Deutschland, Opladen
- Kronauer, Martin; Vogel Berthold; Gerlach, Frank, 1993: Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung, Frankfurt/New York
- Mückenberger, Ulrich, 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform 7, S. 424ff
- Noller, Peter; Vogel, Berthold, 2003: Zwischen Integration und Ausschluss: Formen, Determinanten und Folgen beruflich-sozialer Gefährdung, SOFI Göttingen
- Schäfer, Holger, 2001: Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Zu Theorie und Empirie der atypischen Beschäftigung in Deutschland. In: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 262, H. 1, 2001
- Sennett, Richard, 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Vogel, Berthold, 1999: Ohne Arbeit in den Kapitalismus. Der Verlust der Erwerbsarbeit im Umbruch der ostdeutschen Gesellschaft, Hamburg
- Wieland, Rainer; Grüne, Petra; Schmitz, Ursula; Roth, Karsten, 2001: Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, Dortmund/Berlin