

Zeitarbeit: Konturen eines "neuen" Beschäftigungsverhältnisses

Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Wohlrab-Sahr, Monika

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brose, H.-G., Schulze-Böing, M., & Wohlrab-Sahr, M. (1987). Zeitarbeit: Konturen eines "neuen" Beschäftigungsverhältnisses. *Soziale Welt*, 38(3), 282-308. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-52823>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Zeitarbeit

Konturen eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses

Von Hanns-Georg Brose, Matthias Schulze-Böing und Monika Wohlrab-Sahr

I. „Neue Beschäftigungsverhältnisse“ und der Strukturwandel im Beschäftigungssystem

Das Beschäftigungssystem der Bundesrepublik befindet sich, wie das der meisten westeuropäischen Industrieländer, in einer Umbruchphase. Neben der chronischen Unterbeschäftigung bestimmt dabei u. a. die Zunahme „besonderer“, „a-typischer“ und teilweise prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Situation: flexible Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leih- bzw. Zeitarbeit. Dadurch wird nicht nur das „Normalarbeitsverhältnis“ in Bestand und Geltung bedroht¹⁾. Vielmehr werden besondere Beschäftigungsverhältnisse zunehmend zum Element einer *neuen* Normalität von Arbeit und (Unter-)Beschäftigung²⁾.

Die sozialwissenschaftliche Analyse dieser „neuen“ Beschäftigungsverhältnisse steckt jedoch in der Bundesrepublik noch weitgehend in den Anfängen. Unsicherheiten bestehen nach wie vor hinsichtlich des Umfangs dieser Beschäftigungsverhältnisse, ihrer ökonomischen Funktion und arbeitsmarktpolitischen Bedeutung sowie hinsichtlich der Sozial- und Qualifikationsstruktur der betroffenen Beschäftigtengruppen. Dies gilt insbesondere für die *Zeitarbeit*, für die eine mehr als nur punktuelle Untersuchung bisher nicht vorliegt³⁾.

In diesem Artikel soll diese Forschungslücke zunächst durch eine detaillierte quantitative-statistische Rekonstruktion des Zeitarbeitsmarktes ein Stück weit geschlossen werden⁴⁾.

Die Relevanz der Zeitarbeit für die Analyse einer neuen „Topologie der Arbeit“ (*Müller-Jentsch*) erschließt sich vor allem auf dem Hintergrund des *Strukturwandels*, der das Beschäftigungssystem gegenwärtig in all seinen Aspekten, den „Kern“-Bereichen ebenso wie den „Rand“-Bereichen, erfaßt hat.

Dieser Prozeß ist neben demographischen und soziokulturellen Faktoren (z. B. der steigenden Erwerbsneigung von Frauen) vor allem von einem tiefgreifenden Strukturwandel im Wirtschaftssystem induziert.

1) Vgl. insbesondere: Ulrich Mückenberger: „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses“, in: Zeitschrift für Sozialreform 1985, S. 415ff., 457ff.

2) So sind in der Bundesrepublik mittlerweile etwa die Hälfte aller neu beginnenden Beschäftigungsverhältnisse befristet. Vgl. dazu auch: Christoph Büchtemann/ Klaus Burian: „Befristete Beschäftigungsverhältnisse – ein internationaler Vergleich“, in: Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, Nr. 24, April 1986, S. 1–4.

3) Vgl. M. Broicher u.a.: *Leiharbeit – Formen und Auswirkungen*, ISO – Köln 1980; Rainer Dombois/ Martin Osterland: „Neue Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes: Teilzeitarbeit und Leiharbeit“, in: Soziale Welt 3,4/1982; Hartmut Hirsch-Kreinsen: „Leiharbeit in Maschinenbaubetrieben – Ergebnisse einer Untersuchung in 5 Maschinenbaubetrieben“, in: WSI-Mitteilungen 8:1983.

4) Wir beziehen uns dabei auf Ergebnisse eines laufenden, von uns an der Philipps-Universität Marburg durchgeführten DFG-Forschungsprojekts mit dem Titel: „Zur Vermittlung sozialer und biographischer Zeitstrukturen – Das Beispiel der Zeitarbeit“. Berufsbiographische Aspekte der in die Zeitarbeit involvierten Arbeitnehmer werden in einem weiteren Artikel [im folgenden Heft dieser Zeitschrift] behandelt.

Stichwort zu diesem Strukturwandel sind:

- Zunehmende weltwirtschaftliche Konkurrenz, Dynamisierung von Märkten, Beschleunigung des technologischen Wandels (Verkürzung von Innovations- und Produktlebenszyklen);
- Zunehmende Unsicherheit durch instabile Randbedingungen (z. B. Währungsparitäten) und politische Diskontinuitäten (z. B. die Umweltdiskussion);
- Krise „tayloristischer“ Produktionskonzepte und des Modells der standardisierten Massenproduktion, Übergang zu „post-tayloristischen“ Rationalisierungskonzepten;
- Umfassende Flexibilisierung von Produktions- und Organisationsstrukturen.

In den betrieblichen Beschäftigungspolitikern verschieben sich in diesem Zusammenhang die Akzente sehr deutlich: Das Konzept einer stabilen Stammebelegschaft mit Personalreserven wird von dem einer *flexiblen Mindestbelegschaft* abgelöst. Dies beinhaltet zum einen, daß die verbliebenen Dauerarbeitskräfte verstärkt im Hinblick auf ihre vielfältige Einsetzbarkeit und qualifikatorische Polyvalenz selektiert werden. Zum anderen impliziert dieses Konzept, daß ein immer größerer Teil des betrieblichen „Gesamtarbeiters“ über *befristete* Beschäftigungsverhältnisse oder *externe* Arbeitskräfte, wie Zeitarbeitnehmer oder Beschäftigte von Subkontraktfirmen, rekrutiert wird. Ein weiteres Element dieser neuen Organisations- und Beschäftigungsstrategien ist die Verlagerung von immer mehr Funktionen aus dem Betrieb hin zu Dienstleistungs- und Zulieferbetrieben, soweit sie nicht zum strategischen Kernbereich der Unternehmenstätigkeit gehören („*slim down and concentrate on the core of business!*“⁵⁾). Dadurch wird in vielen Bereichen das Verhältnis von „innen“ – den Betriebsangehörigen – und „außen“ – *formal* externen, aber funktional integrierten Arbeitskräften von Werkvertrags- oder Zeitarbeitsunternehmen – zunehmend aufgemischt und neu bestimmt. Es entstehen auf diese Weise eigentümliche *intermediäre Beschäftigungskonfigurationen*, die sich nach dem herkömmlichen Muster von „Kern“ – und „Rand“-Belegschaften nicht mehr adäquat erfassen lassen. Die in diese zwischen- und überbetrieblichen Konstellationen eingespannten *neuen* Randbelegschaften entsprechen heute in vielen Hinsichten nicht mehr der verbreiteten Vorstellung niedrig qualifizierter und mit dem Beschäftigungssystem nur lose verbundener Gruppen. Sie gleichen sich in vielen Aspekten vielmehr den „Kerngruppen“ der Arbeitsbevölkerung zunehmend an. Dies wird an der Zeitarbeit in besonders prägnanter Form deutlich.

Darüber hinaus spiegeln die sich konturierenden Teilmärkte für „neue“ Arbeitsverhältnisse in eigentümlicher Weise die Verwerfungen, die das Beschäftigungssystem insgesamt durchziehen: Tendenzen der Entkoppelung von Ausbildung und Beschäftigung, von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis sowie von Qualifikation und Tätigkeits- bzw. Aufgabenzuschnitten – als Folge u. a. regionaler und wirtschaftsstruktureller Disparitäten und des beschleunigten „moralischen Verschleißes“ beruflicher Qualifikationen. Diese Labilisierung von Integrations- und Allokationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt kommt in der vermehrten Bedeutung von rekurrenten Bildungsprozessen, Umschulungsmaßnahmen, eines „zweiten Arbeitsmarktes“, periodischer Ar-

⁵⁾ Votum auf einer Unternehmertagung. In diesem Zusammenhang sind auch Prognosen einer zunehmenden Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben zu sehen. Die Beschäftigung nimmt dort relativ und absolut auf Kosten der Großbetriebe zu. Sie ist dort jedoch typischerweise deutlich weniger stabil (vgl. Karl Aiginger / Gunther Tichy: *Die Größe der Kleinen. Die überraschenden Erfolge kleiner und mittlerer Unternehmen in den achtziger Jahren*, Wien 1985). Für diese Konzentrationstendenzen gibt es mittlerweile auch erste Hinweise auf der Ebene von Makro-Daten zur Beschäftigung (vgl. Klaus Türk, „*Beschäftigungsumschichtungen in der Bundesrepublik Deutschland 1978–1983*“, in: *Soziale Welt* 1/1987, S. 126–129).

beitslosigkeit sowie Diskontinuitäten und Brüchen beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem zum Ausdruck.

Die Analyse des Zeitarbeitsverhältnisses ermöglicht insofern nicht nur einen Blick auf die „neue Topologie der Arbeit“, sondern auch auf die Bewegungsmuster der sie durchstreifenden Akteure.

II. Zeitarbeit – ein Arbeitsverhältnis mit mehr als zwei Seiten

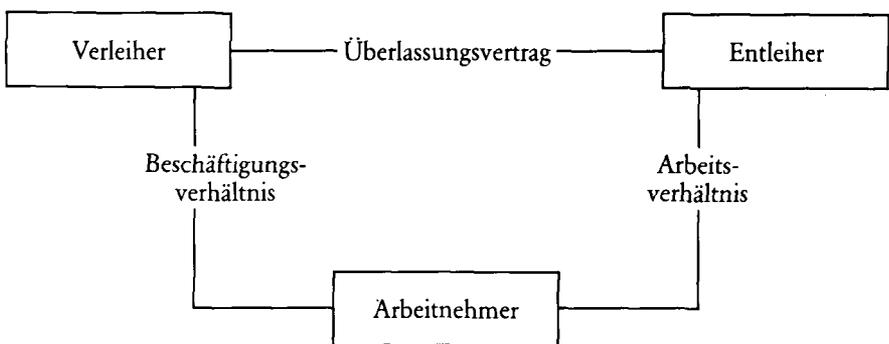
Die Beschäftigungsform der Zeitarbeit (bzw. der Leiharbeit⁶⁾) ist in der Bundesrepublik durch das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (AÜG) vom 7. 8. 1972 geregelt, das im Rahmen des „Beschäftigungsförderungsgesetzes“ vom 26. 4. 1985 in einigen wichtigen Abschnitten in die heute geltende Form abgeändert wurde.

Zeitarbeitnehmer sind also Personen, für die die zeitweise und vorübergehende Arbeit in wechselnden Unternehmen konstitutives Merkmal ihrer gegenwärtigen beruflichen (und biographischen) Lage ist.

Zur Charakterisierung des Zeitarbeitsverhältnisses ist es sicher sinnvoll, sich zunächst einige strukturelle Differenzen gegenüber dem, was man als „normales“ oder „standardisiertes“ Arbeitsverhältnis bezeichnet, zu vergegenwärtigen.

Idealtypisch kann man ein Standardarbeitsverhältnis als Beziehung zweier Instanzen, eines Arbeitnehmers zu einem beschäftigenden Betrieb, begreifen. Das *Arbeitsverhältnis* und das *Beschäftigungsverhältnis* fallen dabei zusammen.

Anders beim Zeitarbeitsverhältnis: Hier treten *Arbeitsverhältnis* und *Beschäftigungsverhältnis* charakteristischerweise *auseinander*. Das Zeitarbeitsverhältnis ist in gewissem Sinne ein „dreiseitiges“ Arbeitsverhältnis – ein soziales und arbeitsrechtliches *Dreieck*. Arbeitgeberfunktion hat das Zeitarbeitsunternehmen bzw. das *Verleihunternehmen*. Mit ihm hat der Arbeitnehmer i.d.R. einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das Verleihunternehmen überläßt seine Arbeitskräfte zur „Nutzung“ einem Dritten – dem *Entleihbetrieb*, bzw. dem „Zeitarbeits-Nutzer“. Zwischen Verleih- und Entleihbetrieb besteht im wesentlichen ein normales Kunden- bzw. Klientenverhältnis. Der Entleihbetrieb hat jedoch in der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses entscheidende



⁶⁾ Wir verwenden die Begriffe „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ als synonyme Begriffe. Wir beziehen uns dabei *nicht* auf Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit oder befristete Beschäftigungsverhältnisse (obwohl natürlich auch Zeitarbeitsverhältnisse im Prinzip befristet sein und für eine Tages- und Wochenarbeitszeit unterhalb des gesetzlichen oder tariflichen Standards abgeschlossen werden können). In der internationalen Diskussion wird „temporary work“ oder „travail temporaire“ meist als Oberbegriff sowohl für befristete Beschäftigungsverhältnisse als auch für Leiharbeit („*intérim*“) verwendet.*

Kompetenzen. Zeitarbeitnehmer sind Vorgesetzten dieses Betriebes untergeordnet. Das Zeitarbeitsverhältnis ist in diesem Sinne eine Form „mittelbarer“ Beschäftigung⁷⁾.

Diese Dreiecksconfiguration wird vom AÜG reguliert. In bezug auf das Verhältnis von Verleih- und Entleihbetrieb geht es davon aus, daß eine unbefristete Anstellung die Norm ist. Die Idee des Gesetzgebers war, daß Zeitarbeitsverhältnisse eine Art „Fristtransformation“ von mehreren zeitlich befristeten Einsätzen bei Entleihbetrieben in ein unbefristetes, zumindest aber längerfristiges Beschäftigungsverhältnis beim Verleihunternehmen bewerkstelligen. Das Gesetz spricht in bezug darauf ein Verbot der Synchronisation des Zeitarbeitsverhältnisses mit der Dauer eines bestimmten Einsatzes aus, d. h. der Arbeitnehmer muß auf jeden Fall über die Dauer eines Einsatzes hinaus beschäftigt werden.

Die längstmögliche Einsatzdauer lag bis zur Novellierung des Gesetzes bei 3 Monaten. Um das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten von Zeitarbeit in der Wirtschaft zu erweitern und auch, um Zeitarbeit auch auf qualifizierteren Arbeitsplätzen mit längerer Einarbeitungszeit praktikabel zu machen, wurde diese Frist auf 6 Monate ausgedehnt⁸⁾.

Um den Schutz der Zeitarbeitnehmer gegenüber illegalen Praktiken zu verbessern, wurde zusätzlich eine Haftung des Entleihers für den Fall vorgesehen, daß er Arbeitskräfte von Verleihern einsetzt, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen, etwa bei der Abführung von Sozialabgaben, nicht nachkommen.

Im Hinblick auf die Zeitarbeitsunternehmen ist die Unterscheidung zwischen denjenigen, die ihren Betriebszweck ausschließlich auf die Überlassung von Arbeitnehmern gerichtet haben und den „Mischbetrieben“, die dies nur im Rahmen einer im wesentlichen anders definierten Geschäftstätigkeit, z. B. als Installations- oder Montagebetrieb, praktizieren, zu beachten: Der Anteil dieser „Mischbetriebe“ an allen Inhabern einer Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. 1986 stellten sie erstmals über die Hälfte aller Betriebe⁹⁾. Der Anteil, den diese Betriebe am Volumen der Zeitarbeit haben, ist jedoch wesentlich niedriger zu veranschlagen. U. E. dürfte er nicht mehr als 15–20% betragen¹⁰⁾. Ein relevanter Einfluß auf den Zeit-Arbeitsmarkt wird also in erster Linie von den „reinen“

⁷⁾ Vgl. Angelika Ernst: „Mittelbare Beschäftigungsverhältnisse. Varianten des Arbeitskräfteverleihs im japanischen Arbeitsmarkt“, in: MittAB 1 (1987), S. 99–111, S. 99.

⁸⁾ Vgl. *Arbeitsförderungsgesetz*, dtv-Textausgabe, 1985, S. 328–341; Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Maßarbeit – Neue Chancen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz*, Bonn 1985, S. 57–63.

⁹⁾ In den *Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit* (ANBA) wird ein Anteil von 51,7% ausgewiesen. Zum Vergleich: 1980: 38,9%, 1982: 45,9%, 1985: 47,7% und 1985: 51,7%. Wir beziehen uns im folgenden, so weit nicht anders angegeben, auf die in den *Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit* (ANBA) publizierten Daten. Aus Platzgründen sehen wir davon ab, in jedem einzelnen Fall den genauen Ort (Nummer und Seite) anzugeben. I. d. R. wird die Statistik für den Stichtag am 30. 6. des Jahres in Heft Nr. 12 des Jahres (neuerdings in Heft 1 des folgenden Jahres) und die für den Stichtag am 31. 12. in Heft 6 (neuerdings Heft 7) des folgenden Jahres veröffentlicht. Zum Zuschnitt der AÜG-Statistik und zur Berechnungsmethode der im folgenden diskutierten Größen vgl. die Erläuterungen weiter unten.

¹⁰⁾ Vgl. auch Abschnitt II.2.5 weiter unten. Am 31. 12. 1986 waren im Bereich eines ausgewählten Landesarbeitsamtes 43,1% aller Unternehmen den „Mischbetrieben“ zuzuordnen. Dort waren allerdings lediglich 9,5% aller Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Quelle: Meldungen nach AÜG an Landesarbeitsamt „T“; eigene Auswertung und eigene Berechnungen. Auch wenn man berücksichtigt, daß in bestimmten Regionen, insbesondere den Küstenregionen, in denen z. B. nahezu alle Schiffsbaubetriebe über eine AÜG-Lizenz verfügen, der Anteil der „Mischbetriebe“ und – vor allem – der dort nach AÜG beschäftigten Arbeitnehmer wahrscheinlich höher liegt, dürfte der von uns geschätzte Wert somit kaum zu niedrig gegriffen sein.

Zeitarbeitsunternehmen ausgeübt, und wir können insofern auch davon ausgehen, daß die von uns skizzierte institutionell-organisatorische Konfiguration für den von uns thematisierten Bereich der *legalen Zeit-* bzw. Leiharbeit Geltung besitzt.

III. Umfang, Struktur und Entwicklung der Zeitarbeit in der Bundesrepublik

1. Umfang

Im Jahr 1985 waren in der Bundesrepublik der offiziellen Statistik zufolge „durchschnittlich“ 47827 Zeitarbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beschäftigt. Dies entspricht etwa 0,25% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also einem vergleichsweise kleinen Anteil¹¹⁾. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß der größte Teil aller *beendeten* Zeitarbeitsverhältnisse kürzer als 3 Monate war. Im ersten Halbjahr 1985 dauerten 14,2% von ihnen bis zu einer Woche (im zweiten Halbjahr: 12,9%), 58% (61%) zwischen einer Woche und 3 Monaten und 27,8% (26,2%) länger als drei Monate. Durch diese relativ hohe Fluktuation im Zeitarbeitsmarkt ergibt sich – bezogen auf ein ganzes Jahr – eine, im Vergleich zu den (jeweils zum 30. 6. und 31. 12. erhobenen) Stichtagsdaten sehr viel *größere* Zahl von Personen, die in diesem Beschäftigungsverhältnis gearbeitet haben.

Zu einer ansatzweisen Bestimmung der Zahl der von diesem Beschäftigungsverhältnis im Verlauf eines Jahrs betroffenen *Personen* bietet es sich auf der Basis der verfügbaren Statistiken an, Angaben zu Bestands- und Bewegungsdaten zu kombinieren. Dabei ergibt sich für 1985 ein Wert von 153610 Arbeitnehmern, 114441 (74,5%) Männer und 39169 (25,5%) Frauen.

Angaben zum Umfang des in der Zeitarbeit erbrachten *Arbeitsvolumens* (bzw. das der von den entleihenden Unternehmen „zugekauften“ Arbeitszeit) sind nur bis zum Jahre 1980, bzw. (mit Einschränkungen) bis 1981 möglich. Umgerechnet auf Arbeitsjahre entspricht das Volumen z. B. 1977 im Jahresdurchschnitt 14911 und 1980 32652 Vollzeit-Arbeitsverhältnissen¹²⁾.

¹¹⁾ Dabei handelt es sich um einen *Mittelwert* der jedes Jahr für zwei Stichtage ausgewiesenen Zahlen von beschäftigten Zeitarbeitnehmern. Im Jahr 1986 – für das noch keine vollständigen Zahlen vorliegen – dürfte sich bei ca. 70000 Zeitarbeitnehmern der Anteil auf 0,3% der Beschäftigten erhöht haben. Die Bundesrepublik gehört damit im internationalen Vergleich zu den Ländern mit den *geringsten* Anteilen von in diesem Arbeitsverhältnis beschäftigten Arbeitskräften. Zum Vergleich (Jahresdurchschnitte für 1985):

| | Zeitarbeitnehmer | Anteil an Beschäftigten in % |
|-----------------|------------------|------------------------------|
| Frankreich: | ca. 120000 | ca. 0,9 |
| Großbritannien: | ca. 500000 | ca. 6,0 |
| Niederlande: | ca. 96000 | ca. 2,0 |
| Schweiz: | ca. 10000 | ca. 0,35 |
| U.S.A.: | ca. 700000 | ca. 0,6 |

Genaue Angaben zum Volumen der Zeitarbeit in verschiedenen Ländern sind wegen der z. T. unterschiedlichen Abgrenzungen des Tatbestandes „Zeitarbeit“/„Leiharbeit“ und unterschiedlichen Erhebungsmethoden und Datenzuschnitte in verschiedenen Ländern nicht ohne weiteres möglich. Die hier ausgewiesenen Zahlen sind einer Broschüre der Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT): *Les entreprises de travail temporaire*, London 1987, S. 7, entnommen.

¹²⁾ Dieser Wert errechnet sich aus der Summe der in der Zeitarbeit erbrachten Arbeitstage im entsprechenden Jahr und einem Quotienten von 220 Arbeitstagen (= 1 Arbeitsjahr). Der Erhebungsumfang der AÜG-Statistik erstreckte sich bis zur Novellierung des AÜG im Jahre 1982 auch auf Überlassungsfälle und Entleihvolumen, die nach Branchen und Geschlecht der Arbeitnehmer differenziert ausgewiesen wurden. Auch die Erhebungen zur Herkunft der Zeitarbeitnehmer und zur Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse war, anders als heute, nach Berufen differenziert. Bestimmte Detailanalysen sind mit den Daten der AÜG-Statistik also nur für die Zeit vor 1982 möglich. Deshalb greifen wir in diesem Artikel in bezug auf bestimmte Fragestellungen auf ältere Daten zurück.

Das Verhältnis von Bewegungs- und Bestandsgrößen macht darüber hinaus den außerordentlich hohen „Umschlag“ von Arbeitskräften auf diesem Teilarbeitsmarkt deutlich. Auf eine „Bestandseinheit“ (d.h. auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis) kamen 1985 2,8 Zugänge zur Zeitarbeit und 2,9 beendete Zeitarbeitsverhältnisse.

Zeitarbeit erscheint also, insgesamt gesehen, als ein hochgradig *instabiles* Beschäftigungsverhältnis. Dabei ist allerdings zu beachten, daß sich die *unmittelbar zugänglichen* Angaben über die Dauer ausschließlich auf *beendete*, nicht aber auf *bestehende Arbeitsverhältnisse* beziehen. Der Anteil der kurzen und sehr kurzen *Verweildauern* ist dort deutlich niedriger. Anders gesagt: Man muß von einem „Kern“ von vergleichsweise dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen ausgehen, der in der offiziellen Statistik nur bruchstückhaft zum Ausdruck kommt.

Im Hinblick auf diesen „Kern“ sind zwei Gesichtspunkte von Bedeutung:

Zum einen ist dies die *Verweildauer* der Zeitarbeitnehmer bei *einem* Arbeitgeber, d.h. einem *Verleihunternehmen*. Aus der AÜG-Statistik kann dazu nur der Anteil der beendeten Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von länger als drei Monaten herangezogen werden. Im Jahre 1985 waren dies immerhin 28646 oder 18,7% aller beendeten Arbeitsverhältnisse¹³⁾.

Aus eigenen Erhebungen¹⁴⁾ konnten wir bei *bestehenden* Zeitarbeitsverhältnissen jedoch einen Anteil dieser Kategorie von 73,5% ermitteln. Die Verteilung hatte (bei n=518) folgende Struktur:

Tabelle 1: Dauer bestehender Zeitarbeitsverhältnisse (eigene Erhebung)

| Dauer | Arbeitskräfte | Prozent |
|--------------|---------------|---------|
| bis 1 Monat | 37 | 7,1 |
| 1– 3 Monate | 100 | 19,3 |
| 4– 6 Monate | 83 | 16,0 |
| 7–12 Monate | 130 | 25,1 |
| 13–24 Monate | 87 | 16,8 |
| 25–36 Monate | 24 | 4,6 |
| länger | 57 | 11,0 |

Dabei sind kurze Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht berücksichtigt.

Ein zweiter wichtiger Gesichtspunkt bei der Interpretation der Instabilität bzw. Dauerhaftigkeit von Zeitarbeitsverhältnissen ist der *Verbleib* von Arbeitskräften im

¹³⁾ Die Form der Erhebung und Ausweisung von Daten im Rahmen der AÜG-Statistik wird in hohem Maße von ihrer Zwecksetzung als Instrument der Information politischer Instanzen über die Umsetzung eben dieses Gesetzes und als Element der Kontrolle der Branche bestimmt. Dies wird gerade am Stufenzuschnitt der Daten zur Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse deutlich. Hier steht im Vordergrund zu überprüfen, inwieweit Verleihunternehmen faktisch (und verbotenerweise) Funktionen der Arbeitsvermittlung wahrnehmen, bzw. das sog. „Synchronisationsverbot“ (also das Verbot, eine Arbeitskraft ausschließlich für die Zeit eines ganz bestimmten Überlassungsfalles zu beschäftigen) verletzen. Die Konzentration im Bereich der relativ kurzen *Beschäftigungsdauer* (bis 3 Monate) wird vielfach, vor allem von Befürwortern eines Verbotes der Zeitarbeit, als Beleg für diesen – offiziell unerwünschten – Effekt des AÜG herangezogen. So etwa Udo Mayer / Ulrich Paasch: „*Verfassungsrechtliche Fragen des sektoralen Verbots der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe*“, in: Arbeit und Recht 11/1983, S. 332.

¹⁴⁾ Vgl. dazu unsere Arbeit: Hanns-Georg Brose / Matthias Schulze-Böing / Monika Wohlrab-Sahr: *Zeitarbeit – soziologische Aspekte eines „neuen Beschäftigungsverhältnisses“*, Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Marburg, Institut für Soziologie 1987.

Zeitarbeitsmarkt über mehrere Stationen entweder bei einem (u. U. mit Unterbrechungen) oder bei mehreren voneinander unabhängigen Verleihunternehmen. Wir wollen dies den Aspekt der *Segmentremanenz* (vgl. Anhang) nennen. Aus der Kombination mehrerer Daten der offiziellen Statistik kann man in bezug darauf für 1985 im Gesamtvolumen der Zeitarbeit eine „Remanenzquote“ von 20,9% ermitteln. Das heißt: 20,9% aller im Jahr 1985 in der Zeitarbeit Beschäftigten hatten bereits mehrmals hintereinander einen Arbeitsvertrag mit einem (oder verschiedenen) Zeitarbeitsunternehmen¹⁵⁾. Für beide Indikatoren: „Remanenz“ und Verweildauer ergeben sich also jeweils Anteile von etwa $\frac{1}{5}$ aller Zeitarbeitsverhältnisse.

Im Verlauf der letzten 8–10 Jahre ist dieser „Kern“ jedoch relativ kleiner geworden. D. h., trotz eines absoluten Zuwachses „remanenter“ und längerdauernder Arbeitsverhältnisse, sind die Zeitarbeitsverhältnisse *im Durchschnitt kurzlebiger* geworden¹⁶⁾. Obwohl also der fluktuierende „Rand“ die Zeitarbeit in stärkerem Maße bestimmt, ist doch der „Kern“, wenn auch nicht im gleichen Tempo, mitgewachsen. Es ist für einen begrenzten Teil der Zeitarbeitnehmer deshalb nicht einmal übertrieben, von – überbetrieblich eingesetzten – „Kernbelegschaften“ zu sprechen¹⁷⁾.

Die Frage der Instabilität einerseits und der relativen Dauer andererseits erweist sich somit als bedeutsam sowohl für die Ermittlung des Umfangs der Zeitarbeit als auch für ihre qualitative Bewertung. Dieses Beschäftigungsverhältnis bietet auf der *einen* Seite für einen bestimmten Teil der Zeitarbeitnehmer eine Perspektive der *Beschäftigungskontinuität* auf *mittlere* Frist. Das Moment der Diskontinuität des Arbeitsplatzwechsels wird hier durch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses – ein Stück weit – überformt. Für diesen, insgesamt allerdings doch sehr begrenzten, Teil mag es durchaus zutreffend sein, von „überbetrieblichen Dauerarbeitsverhältnissen“ zu sprechen¹⁸⁾. *Andererseits* gibt es einen Teil von Zeitarbeitnehmern, die diesem Teilarbeitsmarkt über die Diskontinuität der Beendigung und des Neubeginns eines Zeitarbeitsverhältnisses verhaftet bleiben. Das Moment der Diskontinuität findet sich hier also auf der Ebene des Arbeitsverhältnisses und auf der des Beschäftigungsverhältnisses. Relativ dauerhaft ist nur die Bindung an eine sehr spezifisch konturierte Beschäftigungsform bzw. den entsprechenden Teilarbeitsmarkt¹⁹⁾.

¹⁵⁾ Vgl. dazu auch die Erläuterungen im Anhang.

¹⁶⁾ Zeitarbeit ist demnach, so weit man das allein aus diesem Datum erschließen kann, in stärkerem Maße – unabhängig von der Dauer des einzelnen Arbeitsverhältnisses und bezogen auf die Bewegungen zwischen sozialen Statusbereichen und Teilarbeitsmärkten – zu einer Durchgangs- und Vermittlungsinstanz geworden. Dabei dürften die Motivlagen der Arbeitskräfte, die gerade in der Krise alle Chancen „normaler“, betrieblicher Dauerbeschäftigung (und seien sie noch so trügerisch) wahrnehmen, ebenso eine Rolle spielen wie die Rekrutierungspraktiken von Verleihunternehmen, die frühere Zeitarbeiter vielfach nur ungern einsetzen.

¹⁷⁾ Es handelt sich, wohlgemerkt, um einen quantitativ insgesamt recht kleinen Teil. Innerhalb der Zeitarbeitsbranche hat die Möglichkeit, über „Kernbelegschaften“ zu disponieren, nach unserem Eindruck eine gewisse Bedeutung für die Beschäftigungspolitik der Verleiher (Eigene Erhebungen: Expertengespräche). Nach unseren Erhebungen in einem Verleihunternehmen waren immerhin $\frac{1}{8}$ der 1985 Beschäftigten länger als ein Jahr unter Vertrag, davon ein deutlicher Teil mehrere Jahre bis hin zu zwölf Jahren (Firma X, Gesamtstatistik vom 31. 12. 1985).

¹⁸⁾ So z. B.: Werner Th en, Geschäftsführer eines der größten Zeitarbeitsunternehmen der Bundesrepublik und publizistisch überaus aktiver Vertreter seiner Branche, in: „Überbetrieblich flexibel arbeiten“, in: Blick durch die Wirtschaft vom 3. 1. 1985.

¹⁹⁾ Die im Hinblick auf derartige Fragestellungen unbefriedigende Situation der offiziellen Arbeitsstatistik zwingt hier sowohl zum Rückgriff auf gesondertes empirisches Material aus eigenen Erhebungen als auch zur Entwicklung einer Reihe von Verfahren für eine möglichst genaue Rekonstruktion des tatsächlichen Umfangs der Zeitarbeit aus den offiziell ausgewiesenen Daten. Näheres dazu im Anhang.

2. Struktur

2.1 Berufe

Die berufliche Struktur der Zeitarbeit weist einen deutlichen *Schwerpunkt im gewerblichen Bereich* aus. Büro- und Dienstleistungsberufe sind dagegen seit 1974 auf dem Rückzug. Nur noch $\frac{1}{5}$ aller Zeitarbeitnehmer(-innen) sind dieser Kategorie zuzuordnen. Im Hinblick darauf ist allerdings zu beachten, daß die „professionellen“ „Zeitarbeits“-Unternehmen, die zum Teil mit bundesweit verästelten Filialnetzen arbeiten, den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit vor allem im Bereich des Dienstleistungssektors haben (zu dem in den letzten Jahren jedoch verstärkt auch industrielle, produktionsbezogene Dienstleistungen zu rechnen sind), während sog. „Mischbetriebe“, die die Arbeitnehmerüberlassung neben anderen Tätigkeitsbereichen (etwa Arbeiten auf Werkvertragsbasis oder auch „normale“ Güterproduktion) betreiben, vorwiegend im industriell-gewerblichen Bereich engagiert sind. Das Wachstum der Zeitarbeit in den letzten Jahren ruht in besonderem Maße auf diesem Bereich der Branche²⁰⁾. 1985 sah die berufliche Struktur der Zeitarbeit – auf der Basis von Jahresdurchschnittswerten – folgendermaßen aus:

Tabelle 2: Berufsstruktur von Zeitarbeitsverhältnissen, 1985

| Berufsabschnitt (-Bereich) | Zeitarbeitnehmer | Prozent |
|---|------------------|---------|
| Chemiearbeiter, Kunststoffverarb. | 306 | 0,6 |
| Metallerzeuger, -bearbeiter | 2 131 | 4,5 |
| Schlosser, Mechaniker und zug. Ber. | 12 879 | 26,9 |
| Elektriker | 5 182 | 10,8 |
| Montierer und Metallberufe | 2 410 | 5,0 |
| Bauberufe | 240 | 0,5 |
| Hilfsarbeiter o. n. Tätigkeitsangabe | 7 376 | 15,4 |
| übrige Fertigungsberufe | 3 209 | 6,7 |
| Technische Berufe | 1 923 | 4,0 |
| Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe | 7 680 | 16,1 |
| übrige Dienstleistungsberufe | 2 537 | 5,3 |
| Andere | 1 956 | 4,1 |
| Gesamt | 47 827 | 99,9 |

Die berufliche Struktur der Zeitarbeit ruht, wie man sofort sieht, auf drei Schwerpunkten:

1. Den Schlossern, Mechanikern und zugeordneten Berufen sowie den Elektrikern;

²⁰⁾ Dies läßt sich z. T. an der überproportionalen Zunahme von Verleihern, die die Arbeitnehmerüberlassung als einen unter verschiedenen Betriebszwecken angeben, ablesen. (Vgl. dazu die entsprechenden Angaben in ANBA: Der Anteil dieser sog. „Mischbetriebe“ wuchs in den letzten Jahren deutlich. 1980 waren es 38,9% aller Verleihbetriebe, 1982 45,9%, 1985 47,7% und 1986 bereits 51,7%.)

2. den „Hilfsarbeitern ohne nähere Tätigkeitsangaben“ zusammen mit den Montierern und Metallberufen; und
3. den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen.

Ins Auge fällt besonders der sehr hohe Anteil des Berufsabschnitts der *Schlosser* und *Mechaniker*. Er ist mit 26,9% mehr als 3mal so hoch wie der Anteil der entsprechenden Berufe an der Gesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (8,7%)²¹⁾. Gleichermäßen überrepräsentiert sind die dem Abschnitt der *Elektriker* (einschl. Elektroniker u. a.) zugeordneten Berufe.

In noch sehr viel höherem Maße trifft dies für die Kategorie der *Hilfsarbeiter* (Berufsabschnitt 53 der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit) zu, die nur 0,8% aller Beschäftigten, aber 15,4% aller Zeitarbeitnehmer stellen (wobei die Verhältnisse durch die Eigenarten des Erhebungsverfahrens wahrscheinlich jedoch überzeichnet werden)²²⁾.

Unterrepräsentiert – wenn auch vergleichsweise geringfügig – sind dagegen die *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe* (16,1% gegenüber 18,5%).

Im gewerblichen Bereich deuten sich damit zwei deutlich unterscheidbare Schwerpunkte an: Qualifizierte Facharbeiterberufe auf der einen – niedrig qualifizierte Anlern-Berufe und Hilfstätigkeiten auf der anderen Seite²³⁾.

Dieses Bild wird noch etwas schärfer, wenn man die entsprechenden Berufsgruppen (bzw. -abschnitte) einer genaueren Analyse, im Zeitverlauf und im Hinblick auf andere signifikante Merkmale, unterzieht.

Der Anteil der Schlosser und Mechaniker steigerte sich von 20,7% im Jahre 1974 auf 27% (jahresdurchschnittlich) im Jahr 1985; der der Elektriker von 5,8% auf 10,9%. Faßt man diese qualifikatorisch verwandten Berufsgruppen zusammen und bezieht zusätzlich die ebenfalls vergleichbare Berufsgruppe der Metallherzeuger und -bearbeiter mit ein, so ergibt sich für diese Kategorie der *qualifizierten Fertigungsberufe* im genannten Zeitraum eine Steigerung des relativen Gewichts von 30,2% im Jahr 1974 auf 42,2% im Jahr 1985. Ebenfalls bedeutender geworden ist die Kategorie der *niedrig qualifizierten Fertigungsberufe*, zu der man die Berufsgruppen der Hilfsarbeiter und der Montierer und Metallberufe zusammenfassen kann²⁴⁾.

Im Gegenzug halbierte sich der Anteil der Organisations-, Verwaltungs- und Bürobedarfe (Berufsgruppen 75–78, im folgenden kurz „Büroberufe“ genannt): 1974 hatten sie mit 32,7% eine dominierende Stellung und prägten dadurch auch in gewissem Maße das öffentliche Erscheinungsbild des „Interim“-Beschäftigungsverhältnisses als das eines Phänomens des Dienstleistungssektors. 1985 trifft dieses Bild allerdings weniger denn je zu: Der Anteil der Büroberufe sank sukzessive auf nunmehr 16,1%. Zwar lag in diesem Jahr die Anzahl der in diesen Berufen beschäftigten Zeitarbeitnehmer (genauer gesagt: überwiegend Arbeitnehmerinnen) immerhin um 60% höher als im Jahr 1974. Die entscheidenden Wachstumsimpulse der Branche wirkten sich jedoch vor allem im gewerblichen Bereich aus.

Diese Schwerpunktverlagerung zugunsten der industriellen Fertigungsberufe hatte auch Konsequenzen für den *Anteil von Frauen* an den Leihkräften. Da die Berufsstruktur der Frauen stark durch die Dienstleistungs- und vor allem Büroberufe geprägt ist, nahm der Anteil weiblicher Beschäftigter im Zuge dieser Entwicklung notwendigerweise ab.

²¹⁾ Vgl. ANBA 3/1986, S. 466–467.

²²⁾ Hilfskräfte, die in der Beschäftigtenstatistik zum überwiegenden Teil bestimmten, qualitativ spezifizierten Berufsabschnitten zugeordnet werden (z. B. Bauhilfskräfte den „Bauberufen“), werden in den Erhebungen, die der AÜG-Statistik zugrundeliegen, praktisch in fast allen Fällen den „Hilfskräften ohne nähere Tätigkeitsbeschreibung“ zugeschlagen. In der Tat sind Hilfskräfte in der Zeitarbeit stärker noch als in nach Branchen spezifizierbaren Arbeitsverhältnissen „Hilfskräfte sans phrase“. Daneben ist es aber vor allem der in dieser Hinsicht kaum differenzierte Erhebungsbogen der Landesarbeitsämter, der für diesen „Meßfehler“ verantwortlich ist.

²³⁾ In diesem Zusammenhang wäre auch darauf zu verweisen, daß die technischen Berufe, insbesondere Konstrukteure und Ingenieure, einen kleineren, aber dennoch nicht zu vernachlässigenden Anteil an der Zeitarbeit haben. Ein großer Teil von ihnen ist in spezialisierten Dienstleistungsbetrieben beschäftigt, die neben der Arbeitnehmerüberlassung auch Projekte im Werkvertrag abwickeln. Die Zahl dieser Unternehmen läßt sich nur grob schätzen. Für Nordrhein-Westfalen z. B. wird ihr Anteil an allen Verleihbetrieben auf 10% (das sind 60–70 Unternehmen) geschätzt; Vgl. Wirtschaftswoche 29/1986.

²⁴⁾ 1974 waren gerade 11,6% aller Zeitarbeitnehmer diesen Berufen zuzurechnen, 1985 dagegen bereits 20,5%.

2.2 Geschlechtsspezifische Aspekte der Berufsstruktur

Die Gewichtsverlagerung zugunsten des gewerblichen Bereichs macht sich auch in der Berufsstruktur der Frauen bemerkbar, wenn diese auch nach wie vor einen deutlichen Schwerpunkt bei den Dienstleistungsberufen aufweist.

Tabelle 3: Anteile der relevantesten Berufsbereiche und -abschnitte an in der Zeitarbeit beschäftigten Männern und Frauen (in %) in verschiedenen Jahren²⁵⁾

| | 1975 | | 1980 | | 1982 | | 1985 | |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F |
| Dienstleistungsberufe | 15,8 | 92,6 | 10,9 | 81,4 | 12,2 | 79,8 | 8,1 | 70,1 |
| dar.: O. u. V.-Berufe | 4,0 | 89,0 | 3,7 | 74,2 | 3,1 | 73,1 | 1,7 | 62,9 |
| dar.: andere DL-Berufe | 11,8 | 3,6 | 7,2 | 7,2 | 9,1 | 6,7 | 6,4 | 7,2 |
| Fertigungsberufe | 75,8 | 6,2 | 84,4 | 16,0 | 80,5 | 16,2 | 85,3 | 25,4 |
| dar.: Metallberufe | 42,1 | 0,9 | 39,8 | 1,9 | 49,3 | 0,9 | 54,6 | 1,7 |
| dar.: n. qual. Fertig.-B. | 16,1 | 2,7 | 21,8 | 11,0 | 20,7 | 10,8 | 21,4 | 20,2 |
| " : Hilfskräfte | 12,0 | 2,4 | 16,6 | 8,9 | 15,7 | 9,2 | 15,3 | 15,8 |
| " : Chemiarbeiter | 0,2 | 0,0 | 0,7 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,9 |
| " : Montierer | 3,9 | 0,3 | 4,5 | 1,8 | 4,6 | 1,2 | 5,5 | 3,5 |
| Technische Berufe | 4,8 | 1,6 | 3,2 | 1,9 | 4,7 | 2,2 | 4,3 | 3,1 |

Wie aus der *Tabelle 3* ersichtlich wird, vollzieht sich auch bei den Frauen ein starker Zuwachs bei den Fertigungsberufen, deren Anteil zwischen 1980 und 1985 um fast 10% steigt, während die Dienstleistungsberufe um etwa denselben Prozentsatz abnehmen. Dieser Rückgang wird zwar im Rezessionsjahr 1982 abgebremst, kommt aber auch hier nicht wirklich zum Stillstand. So kann man generell – bei beiden Geschlechtern – von einem Bedeutungszuwachs der gewerblichen Berufe sprechen. Mit mehr als 25% liegt der Anteil der in Fertigungsberufen beschäftigten Zeitarbeiterinnen inzwischen höher als der entsprechende Anteil an den erwerbstätigen Frauen insgesamt²⁶⁾.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Berufsabschnitte erweist sich die Gewichtsverlagerung zugunsten des gewerblichen Bereichs bei den Frauen jedoch als ausgesprochen selektiv; sie erfolgte ausschließlich zugunsten gering oder unqualifizierter Berufe: der Chemiarbeiterinnen, Montiererinnen und vor allem zugunsten der Hilfskräfte. Im Gegensatz dazu gingen die Zuwächse bei den männlichen Beschäftigten primär auf das Konto der – in der Regel qualifizierten – Metall- und Elektroberufe (Berufsabschnitte 19–31). Insofern ist die Struktur der gewerblichen Berufe bei den Frauen heute im Vergleich zu den vorhergehenden Jahren zwar etwas diversifizierter, aber dies auf einem geringeren Qualifikationsniveau.²⁷⁾

²⁵⁾ Die für den Vergleich ausgewählten Jahre markieren jeweils unterschiedliche Phasen des Konjunkturverlaufs der Zeitarbeit: die Jahre 1975 und 1982 sind in der Zeitarbeitsentwicklung Depressionsjahre, die Jahre 1980 und 1985 stellen Boomjahre dar. Da die vertretenen Berufsgruppen von der Konjunkturerwicklung unterschiedlich stark betroffen sind (s. u.), bezieht man sich im direkten Vergleich sinnvollerweise auf auch hinsichtlich des Konjunkturverlaufs vergleichbare Jahre. Auf diese Weise können konjunkturell bedingte Verzerrungen weitgehend ausgeklammert werden.

²⁶⁾ Noch stärker ist allerdings im Vergleich zu allen Erwerbstätigen das Übergewicht der Fertigungsberufe bei den männlichen Zeitarbeitern ausgeprägt.

²⁷⁾ Zu dieser Zunahme der Zeitarbeit in den gering qualifizierten gewerblichen Frauenberufen vollzog sich in den letzten Jahren eine auffällige Parallelentwicklung: Gerade hier fand ein

2.3 Berufliche Aspekte: Indikatoren für Arbeitsmarktchancen

Betrachtet man nun einmal das Profil der drei genannten großen Berufskategorien im Rahmen der Dynamik der Gesamtbeschäftigung, so ergeben sich weitere interessante Gesichtspunkte:

Der Anteil aller drei Kategorien an der *Gesamtbeschäftigung* ist – anders als der an der Zeitarbeit – weitgehend unverändert geblieben bzw. geringfügig gestiegen²⁸⁾.

Die unterschiedliche Stellung dieser Berufe im Beschäftigungssystem wird in der Interaktion des jeweiligen beruflichen Segments mit der Konjunkturentwicklung bzw. mit den Zyklen der Beschäftigungsexpansion und -kontraktion deutlich. Während die qualifizierten gewerblichen Berufe ebenso wie die Büroberufe in ihrem jeweiligen Volumen den zyklischen Bewegungen der Gesamtbeschäftigung weitgehend folgen (also etwa um die gleiche Rate zu- und abnehmen), zeigen sich bei der Kategorie der Hilfskräfte stark überproportionale Schwankungen. 1982, als die Gesamtbeschäftigung seit längerer Zeit erstmals wieder rückläufig war (um 1,2%), waren in diesen Berufen Rückgänge von 7,2% (bei den Hilfsarbeitern), bzw. 5,0% (bei den Montierern) zu verzeichnen. In der beginnenden Expansionsphase 1984, besonders aber 1985 (mit 0,4%, bzw. 1,3% Zuwachs der Gesamtbeschäftigung) gibt es – spiegelbildlich – überproportionale Zuwächse von 5,5%, bzw. 7,7%. Dies ist u. a. als deutlicher Indikator der *Marginalität* dieser Berufe im Beschäftigungssystem zu begreifen.

Diese (*berufs-*)*segmentspezifische Profilierung* kann anhand zusätzlicher statistischer Indikatoren weiter verdichtet werden.

In bezug auf spezifische Arbeitsmarktchancen weisen die Berufe der Schlosser, Mechaniker und Elektriker ebenso wie die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe vergleichsweise günstige Bedingungen auf. Die Arbeitslosenquoten²⁹⁾ liegen 1985 bei den Schlossern und Mechanikern mit 6,3%, bei den Elektrikern mit 5,6% und bei den Büroberufen mit 6,7% deutlich unter dem Durchschnitt aller Berufe von 9,3%. Hilfsarbeiter und Montierer sind demgegenüber – erwartungsgemäß – mit Arbeitslosenquoten von 22,2% und 15,6% weit überdurchschnittlichen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt. Auch die jeweiligen Verhältnisse von Arbeitslosen und offenen Stellen unterscheiden sich deutlich und unterstreichen diesen Befund³⁰⁾. Die Kategorie der qualifizierten gewerblichen Berufe hat mit 10,9, bzw. 10 Arbeitslosen pro offener Stelle relativ günstige Chancen. Deutlich schlechter sieht es bereits bei den Büroberufen aus, wo doppelt so viel (22,9) Bewerber um eine Stelle konkurrieren. Im Durchschnitt aller Berufssegmente sind es 18,4. Es überrascht nicht, daß dieses Verhältnis bei Hilfsarbeitern und Montierern mit 53,8 und 38,5 noch sehr viel ungünstiger ist.

Auch in der Beschäftigungsstabilität (gemessen als Anteil der Arbeitskräfte eines Segments, die in einem Zeitraum von 5 Jahren ihren Arbeitgeber nicht gewechselt haben³¹⁾), sind charakteristische Unterschiede feststellbar. Bei Schlossern und Mechanikern beträgt dieser Anteil 65,1%, bei den Elektrikern 61,7% und 60% bei den Büroberufen. Bei den Montierern ist dieser Anteil mit 42,7% dagegen sehr viel niedriger. Noch instabiler ist die Beschäftigung bei Hilfsarbeitern (37,5%) (Durchschnitt aller Beschäftigten: 52,1%).

Was sind nun die Konsequenzen für die Analyse des Zeitarbeitsmarktes? Im Bereich der Büroberufe ist eine bündige Schlußfolgerung schon deshalb kaum möglich, weil in dieser Kategorie aufgrund des außerordentlich hohen Aggregationsniveaus der statistischen Erfassung der Bezugspunkt „Beruf“ auf einer möglicherweise zu abstrakten Ebene in den Blick genommen wird. Da gerade in diesen Bereich sehr unterschiedliche Muster von Arbeitsmarktchancen eingehen (die Bürohilfskraft ebenso wie der Organisationsprogrammierer o. a.), muß man davon

drastischer Beschäftigungsrückgang von erwerbstätigen Frauen statt bei gleichzeitigem Anstieg des Teilzeitanteils. Nach ANBA 9/1986, S. 1308, erfolgt im Zeitraum von 1977 bis 1985 bei den Metallmontiererinnen ein Beschäftigungsrückgang um 10,4% sowie bei den Chemiearbeiterinnen um 10,6%. Gleichzeitig stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Metallmontage um 7,5%, bei den Chemiearbeiterinnen sogar um 14,9%.

²⁸⁾ Die Schlosser und Elektriker gewannen mit (1985) 8,7% und 3,1% der Gesamtbeschäftigung seit 1977 jeweils 0,2% Anteil hinzu. Die Büroberufe veränderten sich von 17,8% auf 18,5%. Nur der Anteil der Hilfskräfte und Montierer ging von 3,4% auf 3,1% zurück. Angaben jeweils aus ANBA.

²⁹⁾ Vgl. ANBA 11/1985, S. 1925.

³⁰⁾ Vgl. ANBA 11/1985, a. a. O.; ANBA – Jahreszahlen 1985.

³¹⁾ Vgl. H. Cramer: „Zur Stabilität der Beschäftigung. Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik (1976–1981)“, in: MittAB 2/1986.

ausgehen, daß die Daten der verfügbaren Statistik (insbesondere der Zeitarbeitsstatistik) ein Aggregat sehr unterschiedlicher Variablenausprägungen darstellen. Dennoch bleibt der Vergleich mit anderen Berufsgruppen natürlich instruktiv.

Für den gewerblichen Bereich unterstreichen diesen Daten u.E. jedoch recht nachdrücklich, daß Zeitarbeit in sehr unterschiedlich konturierte Berufe hineinreicht. Sie erfaßt Berufe mit überdurchschnittlich guten Arbeitsmarktchancen und hoher Stabilität und ebenso Berufe, bei denen alle Indikatoren hochgradige Prekarität und Marginalität signalisieren.

Dieses Bild eines sich in der Kategorie des Berufs verdichtenden, differenzierten Profils sozialer Chancen der wichtigsten Gruppen im Zeitarbeitsmarkt gewinnt zusätzliche Tiefenschärfe, wenn man verschiedene Arbeitsmarktindikatoren im Zusammenhang betrachtet.

So korrespondieren die durchweg günstigen Arbeitsmarktdaten der Schlosser und Elektriker typischerweise mit *niedrigen* Raten der Vermittlung durch die Arbeitsverwaltung, während sich für die niedrig qualifizierten Fertigungsberufe ein umgekehrtes Bild zeigt: Prozesse betrieblicher Mobilität werden dort überdurchschnittlich häufig durch das Arbeitsamt vermittelt³²). Bei den Büroberufen sind, wohl auch aufgrund starker interner Differenzierungen, relativ niedrige Arbeitslosenquoten, eine hohe berufliche Stabilität, eine niedrige Vermittlungsrate, aber ein vergleichsweise *ungünstiges* Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen beobachtbar.

Diese stark differenzierte Konstellation von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen deutet u.a. auf eine *differenzierte „Rekrutierungslogik“ des Zeitarbeitsmarktes* hin. Es sind eben nicht nur unqualifizierte und marginale, sondern mindestens ebenso sehr vergleichsweise „privilegierte“ Berufsgruppen, die hier das Bild prägen.

Ein *gemeinsamer* berufssoziologischer Gesichtspunkt ergibt sich jedoch aus dem betrieblichen Verwendungszusammenhang von Zeitarbeitnehmern, also den Präferenzen der Entleiher. „Zeitarbeiterqualifikationen“ bestehen im Hinblick darauf vor allem in der breiten Verwendbarkeit von Qualifikationen in sehr unterschiedlichen betrieblichen Problemsituationen und Arbeitsplatzkontexten. Allzu spezifische Kenntnisse wären in diesem eher diffusen Markt nur schwer verwertbar. Man wird also vermuten können, daß die Berufe, die Zeitarbeitnehmer entweder qua Ausbildung haben oder in denen sie – unabhängig von ihrer formalen Qualifikation – eingesetzt werden, ein vergleichsweise breites Verwendungsspektrum signalisieren. Im Kontext allgemeiner analytischer Fragestellungen läßt sich dies ansatzweise anhand der spezifischen „Substitutionspotentiale“ bzw. der „Polyvalenz“ verschiedener Berufe überprüfen. Unter den gewerblichen (Facharbeiter-)Berufen hatten, einer Untersuchung von 1970 zufolge, etwa die verschiedenen Schlosserberufe ebenso wie die Mechaniker- und Elektroberufe besonders ausgeprägte Polyvalenzen: Sie wurden von Einstellern (Vorgesetzten) am häufigsten als Alternativoption für andere nachgefragte Berufe genannt³³).

Diese Berufe decken offensichtlich ein besonders breites Spektrum potentieller Arbeitsanforderungen ab. Dies zeigt sich auch in der relativ geringen Bindung dieser Berufe an bestimmte Branchen, bzw. ihrer – zumindest theoretisch – hohen Chance zur branchenübergreifenden Mobilität³⁴).

³²) Während bei „privilegierten“ Berufen die Mobilitätspfade und betrieblichen Rekrutierungskanäle allem Anschein nach an der Arbeitsverwaltung vorbei laufen, sind „marginale“ Berufe in sehr viel höherem Maß in die Vermittlungsaktivitäten des Arbeitsamtes einbezogen, bzw. auf sie angewiesen (vgl. auch Paul Windolf/Hans-Willy Hohn: *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Frankfurt am Main 1984, S. 139–174).

³³) Vgl. H. Hofbauer/P. König: „Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil der Vorgesetzten“, in: MittAB 2/1972, S. 77–94.

³⁴) Und zur Bewältigung von wirtschaftsstrukturell (z.B. durch Branchenkrisen) bedingten Beschäftigungsproblemen (vgl. J. Warnken: „Zur Entwicklung der internen Anpassungsfähigkeit der Berufe bis zum Jahr 2000“, in: MittAB 1/1986, S. 119–133).

Während sich für qualifizierte Arbeitskräfte in diesem Kriterium eine Situation mit vergleichsweise breitem beruflichem Handlungsspielraum ausdrückt, ist die niedrige Branchenbindung von relativ gering bzw. nicht qualifizierten Berufen – wie einigen Dienstleistungsberufen (z. B. Lagerarbeiter) oder Hilfsarbeitern – eher Ausdruck von Marginalität und hohen Beschäftigungsrisiken. Unspezifität im Bereich marginaler Berufe und Tätigkeiten mit „Jedermann“-Qualifikationen, Polyvalenz im Bereich qualifizierter Facharbeiterberufe – trotz ihrer sehr unterschiedlichen sozialen und individuellen Implikationen bringen sie doch beide ein Merkmal zum Ausdruck, das das Zeitarbeitsverhältnis in besonderer Weise voraussetzt und – in gewissem Maße – auch steigert: Das Element der *jederzeitigen* Verfügbarkeit von Qualifikationen, anders gesagt: von „*Jederzeitqualifikationen*“.

2.4 Interne Segmentationslinien im Zeitarbeitsmarkt

So weit dies auf dieser – sehr hoch aggregierten – Analyseebene und gestützt auf den Bezugspunkt „Beruf“ bereits zu beurteilen ist, deuten sich damit in diesem Teilarbeitsmarkt möglicherweise *interne „Segmentierungs“-Linien* an.

Dafür kann ein weiteres Indiz herangezogen werden, auf das in Abschnitt 2.2 bereits hingewiesen wurde: die im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt hochgradig *geschlechtsspezifisch* segregierte Berufsstruktur in der Zeitarbeit. Das Ausmaß der Segregation ist zum Teil als struktureller Effekt der Tatsache anzusehen, daß die Berufsabschnitte vor allem durch einige wenige – breit einsetzbare – Berufsgruppen oder -klassen repräsentiert werden, in denen wiederum ein Geschlecht fast allein vertreten ist. So sind etwa im Bereich der Büro-, Organisations- und Verwaltungsberufe die Sekretärinnen dominant.

Es zeigt sich jedoch auch in Berufsgruppen, die *genauer zu spezifizieren* sind als die Kategorie der „Büroberufe“, eine stark segregative Struktur, die sich im Lauf der Jahre im wesentlichen erhalten hat. Das Ausmaß der Segregation läßt sich mit Hilfe eines Index veranschaulichen, der die Abweichung vom mittleren Anteil in einer Berufsgruppe mißt³⁵).

Dabei wird deutlich, daß die Segregation bei den Berufsbereichen und -abschnitten zwar leicht rückläufig, aber im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt noch immer ausgesprochen stark ist. Sie hat sich darüber hinaus in den qualifizierten Berufsgruppen des gewerblichen Bereichs sogar noch erhöht. In qualifizierten Elektro- und Metallberufen finden sich in der Zeitarbeit fast ausnahmslos Männer, in Büro-, Organisations- und Verwaltungsberufen fast ausschließlich Frauen. Von daher kann man folgern, daß sich in der Zeitarbeit nicht nur „jederzeit“ einsetzbare Qualifikationen und Berufe besonders häufig finden, sondern daß auch die spezifischen Sozialprofile bestimmter Berufsgruppen hier in idealtypischer Weise konserviert werden. Ein „jederzeit“ einsetzbarer Facharbeiter ist hier mit noch viel größerer Wahrscheinlichkeit als dies üblicherweise der Fall ist, ein Mann; eine „jederzeit“ einsetzbare Büro- oder Verwaltungskraft in der Regel eine Frau. Aufgrund der kurzfristigen Arbeitseinsätze sind zeitliche Spielräume für die Erhöhung der Akzeptanz gegenüber „untypisch“ qualifizierten Arbeitskräften kaum vorhanden, nur „Typisches“ scheint hier reibungslosen Ablauf zu garantieren³⁶).

³⁵) Vgl. dazu auch. S. Schnörr-Bäcker: „Zur Stellung der Frau in der Wirtschaft“, in: Wirtschaft und Statistik 7/1986, S. 492. Vgl. auch die detaillierten Berechnungen in Brose u. a.: *Zeitarbeit* . . . , a. a. O., S. 36.

³⁶) Dieser Befund *widerspricht* der – wissenschaftlich nicht gesicherten – Einschätzung der Bundesregierung, die in der Zeitarbeit eine Chance zur Überwindung geschlechtsspezifischer Segregation sieht: „Die legale gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung fördert . . . das Vordringen von Frauen in bisher Männern vorbehaltenen Berufen.“ Bundesregierung: Fünfter Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Bundestagsdrucksache 10/1984 vom 31. 8. 1984, S. 4.

Nicht zufällig ist daher der einzige Bereich, in dem die Segregation vollständig abgebaut wurde, der der Hilfskräfte, die ohnehin breit einsetzbar sind. Gering ausgeprägt ist die Segregation auch im Bereich der Technischen Berufe, wobei dies fast ausschließlich auf das Konto der Technischen Zeichner gehen dürfte³⁷⁾, eines Berufs, der unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Frauenanteil von 46% mittlerweile bereits zu den erkennbar feminisierten Bereichen zählt.

Interne Segmentationslinien im Zeitarbeitsmarkt lassen sich auch vor dem Hintergrund des von den Arbeitskräften vor *Eintritt* in die Zeitarbeit innegehabten Status nachzeichnen:

Für einige ausgewählte Berufe ergibt sich im Hinblick darauf folgendes Bild:

Tabelle 4: Berufstatus vor Eintritt in ein bestehendes Zeitarbeitsverhältnis (in %) ³⁸⁾

| | Aus einem and. Zeitarbeitsverh. | | Aus einem anderen-Arbeitsverh. | | Unmittelbar vorher nicht beschäftigt | | Überhaupt noch nicht beschäftigt | |
|---|---------------------------------|------|--------------------------------|------|--------------------------------------|------|----------------------------------|------|
| | 1977 | 1980 | 1977 | 1980 | 1977 | 1980 | 1977 | 1980 |
| Schlosser | 16,0 | 20,0 | 55,3 | 50,7 | 24,2 | 23,5 | 3,7 | 3,9 |
| Hilfsarbeiter | 14,1 | 14,6 | 41,4 | 39,2 | 31,0 | 28,1 | 14,7 | 18,2 |
| Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe | 5,6 | 6,8 | 32,5 | 35,8 | 53,8 | 42,2 | 8,7 | 13,2 |

Bei den Schlossern fällt vor allem der hohe und zunehmende Anteil derjenigen auf, die unmittelbar vor der Beschäftigung als Zeitarbeiter ebenfalls – bei einem anderen Verleihunternehmen – in dieser Beschäftigungsform tätig waren (Remanenz). Dagegen hat der Anteil derjenigen abgenommen, die aus einer anderen Beschäftigung in die Zeitarbeit wechselten.

Bei den Hilfsarbeitern war demgegenüber ein hoher Anteil zuvor überhaupt noch nicht beschäftigt. Darunter dürfte sich auch ein großer Teil Berufsanfänger oder Studenten befinden, die in der Zeitarbeit eine gewisse Bedeutung besitzen³⁹⁾. Jedoch ist hier auch eine große Zahl von marginalisierten Arbeitskräften vertreten, bei denen Zeitarbeit eine Station in der Reproduktion ihrer ohnehin prekären Berufsexistenz darstellt⁴⁰⁾.

Bei den Büroberufen schließlich wird im Vergleich vor allem der hohe Anteil von Arbeitnehmern sichtbar, die unmittelbar vorher nicht, aber irgendwann zuvor bereits beschäftigt waren. Es handelt sich dabei einerseits um vorher arbeitslose „Zugänger“(innen); in dieser Berufsgruppe jedoch andererseits zu einem großen Teil auch um Frauen, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder eine Beschäftigung suchen und sich über ein Zeitarbeitsverhältnis wieder ins Beschäftigungssystem integrieren wollen.

Die unterschiedliche Stabilität in der Zeitarbeit spiegelt sich auch darin, daß bei Schlossern das Verhältnis von Bewegungsdaten (hier: der Zugänge) und Bestandsdaten (hier: der beiden pro Jahr veröffentlichten Stichtagsdaten) deutlich *niedriger* ist als etwa bei den Hilfsarbeitern⁴¹⁾.

³⁷⁾ Im Sample unserer Untersuchung setzen sich die Technischen Berufe zu 60% aus Technischen Zeichnern zusammen. 77% der Technischen Zeichner sind Frauen, bei einem Frauenanteil von insgesamt 55%.

³⁸⁾ Für die Zeit nach 1980 sind nach Berufen differenzierte Daten für diese Fragestellung leider nicht mehr verfügbar.

³⁹⁾ Nach den uns zugänglichen Personalstatistiken einer Zeitarbeits-Firma aus dem Jahre 1981 stellen Studenten und Schüler 19,8% und Berufsanfänger 4,0% aller Beschäftigten (Firma X, 1981 Gesamt). In eigenen Erhebungen aus dem Jahr 1986 ergibt sich ein Studentenanteil von 11,4% (bei n=518). Ein Indiz dafür ist auch der weit überdurchschnittliche Anteil von Hilfskräften in Zeitarbeitsbetrieben (bzw. -filialen), die mehr als 100 Arbeitskräfte beschäftigen. Landesarbeitsamt T, eigene Berechnungen.

⁴⁰⁾ Eigene Erhebungen: Expertengespräche, Analyse von Personaldaten; vgl. genauer: B rose u. a.: *Zeitarbeit* . . . , a.a.O.

⁴¹⁾ Diese Daten sind nur für die Zeit vor 1981 rekonstruierbar. 1980 betrug Zugänge/Mittelwert der Bestandsdaten 3,2 bei den Schlossern, 5,4 bei den Hilfsarbeitern und 2,9 bei den Büroberufen. Es handelt sich dabei um *Fluktuationsindikatoren*.

Diese unterschiedlichen Fluktuationsraten entsprechen in der Tendenz der *Verweildauer* in einem Zeitarbeitsverhältnis⁴²⁾: Sie betrug 1981 für Schlosser und Mechaniker durchschnittlich 41,7 Arbeitstage, also etwas mehr als 8 Arbeitswochen oder 2 Monate. Bei Büroberufen sind es 40,2 und bei Hilfsarbeitern dagegen lediglich 28,4 Arbeitstage⁴³⁾. Qualifikation korreliert also in der Zeitarbeit mit – relativer – Stabilität bzw. verminderter Fluktuationsneigung. Dazu dürfte zum einen die Personalpolitik der Zeitarbeitsunternehmen beitragen, die in gewissem Maße an einer dauerhaften Beschäftigung qualifizierter Kräfte interessiert sind⁴⁴⁾. Zum anderen ist bei qualifizierten Tätigkeiten durch die dort in vielen Fällen notwendige Feinarbeit eine gewisse Untergrenze der Überlassungszeit (und insofern auch für die Beschäftigungsdauer) gegeben, die vernünftigerweise nicht unterschritten werden soll. Umgekehrt dürfte die hohe Fluktuation bei den Hilfskräften neben ihrer jederzeitigen Ersetzbarkeit im Zeitarbeitsunternehmen vor allem in dem hohen Anteil von Studenten und Frauen, die in vielen Fällen nur kurzfristig zur Verfügung stehen, begründet sein.

Halten wir fest: Zeitarbeit ist ein Beschäftigungsverhältnis und ein Arbeitsmarktsegment, das entgegen verbreiteten Vermutungen in der Öffentlichkeit intern in hohem und unter qualitativen Gesichtspunkten außerordentlich relevantem Maße *differenziert* ist. Ja es ist sogar so, daß die im Beschäftigungssystem ohnehin vorhandenen Segregations- und Segmentationslinien hier *verstärkt* hervortreten. In einem großen (und zunehmenden) Maße ist Zeitarbeit ein Beschäftigungsverhältnis, das auch qualifizierte „Kerngruppen“ der Arbeitnehmer erfaßt. Darin drücken sich wohl spezifische Problemlagen dieser Gruppe in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation als auch – und vor allem – spezifische personalpolitische Nutzungsinteressen in Industrie und Verwaltung aus.

Ein besonders prägnantes Kennzeichen der Zeitarbeit ist zudem, daß sich die Vermittlungsmechanismen zwischen diesen Interessen und den entsprechenden Allokationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt über privatwirtschaftlich organisierte, intermediale Akteure vollziehen.

2.5 Strukturen der Zeitarbeitsbranche

Zeitarbeit ist – um es in Erinnerung zu rufen – ein trilaterales Beschäftigungsverhältnis. Die Zeitarbeitsunternehmen sind bei der Strukturierung des so entstehenden Handlungsfeldes entscheidend beteiligt. Das Beschäftigungsvolumen der Zeitarbeit wird dabei von Unternehmen von recht unterschiedlichem Zuschnitt organisiert, die jeweils eigentümliche Strategien der *Rekrutierung* von Personal und der *Akquisition* von Überlassungsaufträgen verfolgen. Die Zeitarbeitsunternehmen verkörpern damit eine wichtige Instanz der Strukturierung dieses Arbeitsmarktes.

Dies zeigt sich zunächst an der Größenstruktur dieser Unternehmen. Im Jahre 1986 hatten 53,8% (bzw. 72,5% zum 31. 12.⁴⁵⁾) der Zeitarbeitsunternehmen eine Belegschaft von weniger als 50 nach AÜG beschäftigten Arbeitnehmern. In bezug auf die Beschäftigung haben diese kleinen Betriebe jedoch eine geringere Bedeutung. 70,9% aller Zeitarbeiter werden von Betrieben

⁴²⁾ Wir beziehen uns hier auf Daten aus Verleihunternehmen; für die hier diskutierten Berufe (n=6668) vgl. Firma X, Gesamtjahresstatistik vom 31. 12. 1981.

⁴³⁾ Für die Gesamtbelegschaft dieses Unternehmens wird 1981 bei Männern eine Verweildauer von 48,3 und bei Frauen von 50,8 Arbeitstagen ausgewiesen. Besonders lange Verweildauern werden für die Berufe des Operators (83,9 Tage), der Sortiererin (79,7), des Sachbearbeiters (56,5) und des Buchhalters (55,7) angegeben.

⁴⁴⁾ Qualifizierte Arbeitskräfte sind für Zeitarbeitsunternehmen ein äußerst wertvolles Humankapital – um so mehr, als sie hier nicht nur untereinander, sondern auch mit „normalen“ Arbeitgebern in Konkurrenz stehen. Während bei Hilfskräften eine hohe Fluktuation hingenommen, wenn nicht gar gewünscht wird, versucht man qualifizierte Kräfte für längere Zeit zu binden (vgl. „*Selection, Formation, Fidelisation des Intérimaires*“, Arbeitspapier auf der Tagung des Weltverbandes der Zeitarbeitsunternehmen (CIETT), Paris 1987).

⁴⁵⁾ Die Zahlen vom 31. 12. stammen von einer von uns vorgenommenen Auswertung der Meldungen eines Landesarbeitsamtes (LAA) des Landes „T.“ und sind insofern *nicht streng* repräsentativ. In der Tendenz entsprechen diese Daten jedoch der Struktur auf Bundesebene.

mit über 50, 41,3% von Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten verliehen⁴⁶). Die Ausweitung des Zeitarbeitsvolumens in den letzten Jahren hat sich in einem Zuwachs der Betriebe mit *mehr* als 50 Beschäftigten niederschlagen⁴⁷).

Bei einer genaueren Analyse wird darüber hinaus deutlich, daß der Zeitarbeitsmarkt auch aus der Perspektive der Verleihunternehmen *segmentiert* ist. D. h., Betriebe verschiedenen Zuschnitts organisieren jeweils spezifische Segmente der Zeitarbeit. So beschäftigen die „Mischbetriebe“ zwar mit 9,5% einen im Vergleich zu ihrer Anzahl sehr kleinen Teil der Zeitarbeitnehmer, die jedoch überdurchschnittlich hoch qualifiziert sind: 47% sind Schlosser oder Elektriker, 17,5% haben technische Berufe. Büroberufe spielen praktisch keine Rolle. „Mischbetriebe“ sind, das wird darin deutlich, in der Regel fachlich stark spezialisiert⁴⁸). Auch unter den kleineren „reinen“ Zeitarbeitsunternehmen findet man relativ viele spezialisierte Betriebe mit großen Facharbeiterteilen.

Umgekehrt sieht die Situation bei den „Großbetrieben“ mit über 100 Zeitarbeitnehmern aus. Hier ist das Qualifikationsniveau – zumindest im gewerblichen Bereich – unterdurchschnittlich: Nur 15,4% der dort Beschäftigten sind Schlosser oder Elektriker. Dagegen gehören 34,6% den *niedrig qualifizierten Fertigungsberufen* an. Auch die Büroberufe sind hier mit 35,4% *überdurchschnittlich* vertreten. Nicht zuletzt aufgrund dieses qualifikatorischen Profils haben Großbetriebe i. d. R. einen überdurchschnittlichen Frauenanteil: In der Hälfte aller Großbetriebe 50% und mehr.

Zudem sind die Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben in der Regel vergleichsweise kurzlebig. Der Anteil *beendeter* Arbeitsverhältnisse, die nicht länger als eine Woche gedauert haben, ist hier mit 39,1% (\emptyset : 23,4%) überdurchschnittlich, der zwischen 1 Woche und 3 Monaten mit 41,8% (\emptyset : 54,8%) und der nach mehr als 3 Monaten beendeter Arbeitsverhältnisse mit 19,1% (\emptyset : 21,8%) unterdurchschnittlich. Vor allem der große Bereich der Hilfskräfte mit einem relativ schnellen Personalumschlag⁴⁹) dürfte sich darin bemerkbar machen.

Es ist davon auszugehen, daß diesen unterschiedlichen Belegschaftsprofilen unterschiedliche *Strategien des Zeitarbeitsgeschäfts* entsprechen: Großbetriebe operieren in einem eher unspezifischen Markt. Für spezifische und mit komplexeren betrieblich-organisatorischen Konstellationen verbundene Zeitarbeitseinsätze sind (im gewerblich-technischen Bereich) die entsprechenden Marktnischen meist von relativ *spezialisierten* (in Einzelfällen durchaus auch größeren) Verleihern besetzt⁵⁰). 70,1% aller Zeitarbeitnehmer arbeiten in Verleihbetrieben, die zu einem größeren Zeitarbeitsunternehmen mit mehreren Filialen gehören⁵¹). Diese Unternehmen sind z. T. in der gesamten Bundesre-

⁴⁶) Dabei gilt der einzelne Betrieb unabhängig davon, ob er selbständig oder als Filiale betrieben wird, als Bezugspunkt. Diese Angaben, die über die offizielle Statistik *nicht* zugänglich sind, stammen aus einer Analyse der Meldungen für 1986 im LAA-Bezirk „T“. Wir danken Herrn Werner Meyer für die Hilfe bei der Erhebung und FDV-gestützten Auswertung.

⁴⁷) Vgl. zur Entwicklung der Zeitarbeit Abschnitt IV weiter unten. Dabei ist festzuhalten, daß auch die Anzahl der Verleihbetriebe *konjunktursynchron* zugenommen hat. Während sich im Jahre 1977 581 Betriebe den Branchenumsatz teilten, waren es 1982 1074 und 1986 (am 30. 6.) 1800 Betriebe, die zumindest einen Zeitarbeitnehmer unter Vertrag hatten. Es ist bemerkenswert, daß sich in dieser Zeit die Strukturindikatoren der Branche, so weit sie sich aus den – lückenhaften – Angaben der offiziellen Statistik rekonstruieren lassen, kaum wesentlich verändert haben. Der Anteil der „Mischbetriebe“ (s. o.) hat sich von 47% 1977 über 44,2% 1982 auf 51,7% 1986 leicht erhöht; der Anteil derjenigen Betriebe, die als Zweigstelle eines Filialunternehmens registriert sind, stagniert zwischen 20 und 19% und die Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb (im \emptyset) hat sich von 37 auf 39 nur geringfügig erhöht. Im Zeitverlauf zeigt sich auch hier eine eindeutige *Synchronizität* mit der Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeit. So speckten die Verleihvertriebe 1982, dem Jahr der bisher schärfsten Branchenrezession, auf nur noch 27 Beschäftigte pro Betrieb ab.

⁴⁸) Instrukтив, wenn auch nicht beispielhaft für die vom Volumen her meist relativ kleinen „Mischbetriebe“ (nur 2,9% haben mehr als 50 Beschäftigte) dürfte der Bericht der „Ferchau Konstruktion GmbH“ sein, die angibt, daß (bei einer Mitarbeitergesamtzahl von 1100) 35% ihrer Fachkräfte Diplom-Ingenieure seien. 70% ihres Auftragsvolumens werde in Form von Werkverträgen, 30% als *Arbeitnehmerüberlassung* abgewickelt (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 3. 1. 1987).

⁴⁹) Vgl. Abschnitt II, 2.4 weiter oben.

⁵⁰) Wir beziehen uns hier auch auf eine Vielzahl von Expertengesprächen in Betrieben, die Zeitarbeitnehmer einsetzen. Vgl. Brose u.a.: *Zeitarbeit* ..., a.a.O.

⁵¹) 59,9% in Unternehmen mit insgesamt mehr als 1000 nach AUG beschäftigten Arbeitskräften.

publik, in einigen Fällen sogar multinational organisiert und beschäftigen z. T. mehrere Tausend Arbeitskräfte. I. d. R. verfügen diese Unternehmen über ausdifferenzierte Abteilungen für Kontrolle und Marktbeobachtung⁵²⁾. Meist setzen sie sich aus einigen großen (z. T. üb. 300 Beschäftigte) und einer Reihe kleiner und mittlerer Filialen zusammen, die in vielen Fällen untereinander kooperieren und auch spezifische Aufgaben übernehmen. So sind überregionale Zeitarbeitsunternehmen in den letzten Jahren dazu übergegangen, in *strukturschwachen* Gebieten Filialen zu eröffnen und dort Arbeitskräfte anzuwerben, die über den Unternehmensverbund in *strukturstarken* Regionen eingesetzt werden.

2.6 Die Struktur der Nutzung von Zeitarbeit: Branchen und Betriebe

Ausmaß und Struktur der Nutzung von Zeitarbeit in den verschiedenen Sektoren und Branchen der Wirtschaft wurden von der Bundesanstalt für Arbeit nur bis zum Jahr 1981 statistisch erfaßt. Die Statistiken weisen für den Zeitraum von 1973 bis 1981 ein im Vergleich zur Gesamtwirtschaft der Bundesrepublik deutliches Übergewicht in den Sektoren „Verarbeitendes Gewerbe“ und „Baugewerbe“ auf. Während 1980 insgesamt nur noch knapp die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen beiden Sektoren tätig war, wurden immerhin mehr als 80% des Beschäftigungsvolumens der Zeitarbeit hier genutzt. Damit lag der Schwerpunkt der Zeitarbeitsnutzung in den – von der Beschäftigung her – schrumpfenden gewerblichen Wirtschaftsbereichen, während der beschäftigungsexpansive Dienstleistungsbereich nur in relativ schwachem Maß auf Zeitarbeit zurückgriff.

Das Schwergewicht der Zeitarbeitsnutzung im Verarbeitenden Gewerbe war 1981 noch deutlicher ausgeprägt als zu Beginn des Erfassungszeitraumes. Auch darüber hinaus hat sich dieser Trend fortgesetzt, was etwa aus der wachsenden Bedeutung industrieller Fertigungsberufe in den letzten Jahren ersichtlich wird⁵³⁾. Das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe dürfte das relative Gewicht der Zeitarbeitsnutzung im industriellen Bereich mit Sicherheit zusätzlich verstärkt haben.

Bezug genommen wird im folgenden vor allem auf die Branchenentwicklung im Zeitraum von 1975 bis 1980. Dieser Zeitraum entspricht der Aufschwungphase der Zeitarbeitskonjunktur von der Rezession 1975 bis zum Boom 1980⁵⁴⁾.

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes liegt der Schwerpunkt der Zeitarbeitsnutzung im Bereich der Investitionsgüterindustrie. Die intensivsten Nutzer sind hier der Schiffbau, der Maschinenbau und die Elektrotechnische Industrie.

Die *Intensität* der Zeitarbeitsnutzung war im Schiffbau mit einem Anteil von 0,58% des Arbeitsvolumens von allen Branchen am größten. Ebenfalls an vorderster Stelle liegt dieser Industriezweig im Hinblick auf das durchschnittlich vom einzelnen Entleiher⁵⁵⁾ (pro Halbjahr) genutzte Zeitarbeitsvolumen, ein Indikator, mit dem man den Umfang der betrieblichen Inanspruchnahme von Zeitarbeit jedoch nur bedingt abbilden kann, da durch ihn die Größe der

⁵²⁾ In den meisten dieser Unternehmen werden u. a. regelmäßig EDV-gestützte Marktanalysen erstellt.

⁵³⁾ Vgl. dazu Abschnitt II. 2. weiter oben.

⁵⁴⁾ Der gesamte Konjunkturzyklus kann leider aufgrund der fehlenden statistischen Erhebungen nicht verfolgt werden.

⁵⁵⁾ Die Kategorie „Entleiher“ ist offensichtlich nicht völlig identisch mit der Einheit „Betrieb“, da die Zahl der Entleiher die Gesamtanzahl der überhaupt zur Branche zählenden Betriebe in der Regel übersteigt. Man muß daher davon ausgehen, daß mehrere Abteilungen ein- und desselben Betriebes jeweils als eigenständige „Entleiher“ erfaßt werden (vgl. dazu etwa: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): *Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1982*, Bonn 1982, S. 47 (Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen – 30. 6. 1980).

Betriebe – und damit ein entscheidendes Bezugsdatum⁵⁶⁾ – nicht erfaßt werden kann. 1980 wurde im Schiffbau pro Entleiher durchschnittlich an 145 Tagen im Halbjahr Zeitarbeit genutzt, was einem Zeitraum von mehr als sieben Arbeitsmonaten entspricht.

Auch im *Maschinenbau* lag die Intensität der Zeitarbeitsnutzung mit 0,52% nur geringfügig unter der des Schiffbaus. Gleichzeitig ist der Maschinenbau nach der Bauindustrie diejenige Branche, in der der größte Teil (ca. 15% im Jahr 1980) des in der Gesamtwirtschaft genutzten Zeitarbeitsvolumens eingesetzt wurde. Als Hinweis auf den überwiegenden Einsatz von Facharbeitern kann die Einsatzdauer der – männlichen – Leihkräfte gelten, die mit durchschnittlich 22 Tagen (ebenso wie im Schiffbau) zu den längsten im Bereich der Zeitarbeitsnutzung zählt.

Die *Elektrotechnische Industrie* liegt mit einer Nutzungsintensität von 0,4% im Jahr 1980 recht klar hinter den beiden bisher charakterisierten Branchen. Allerdings deutet sich seit 1978 ein verschärfter Zuwachs der Zeitarbeitsnutzung an, so daß die Entwicklung seit dieser Zeit parallel zu der im Maschinenbau verläuft. Während bei den übrigen Branchen im Jahr 1981 entsprechend dem generellen Verlauf der Zeitarbeitskonjunktur bereits ein deutlicher Einbruch in der Nutzungsintensität zu verzeichnen ist, ist ein derartiger Rückgang in der Elektrotechnischen Industrie noch nicht abzusehen. Daher muß diese Branche im Hinblick auf die Zeitarbeitsnutzung als eine wesentliche Wachstumsbranche angesehen werden. Daß diese Entwicklung sich wohl auch über das Jahr 1981 hinaus fortgesetzt hat, ist aufgrund des überdurchschnittlichen Zuwachses der in Elektroberufen beschäftigten Zeitarbeiter in den letzten Jahren zu vermuten.

Im Bereich der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie sind die Eisen- und Stahlverarbeitung und die *Chemische Industrie* die stärksten Nutzer, jedoch fällt hier die Nutzungsintensität im Vergleich zu den o. g. Industriezweigen bereits deutlich ab. Die Chemische Industrie stellt unter den gewerblichen Branchen insofern eine Ausnahme dar, als hier in einem für gewerbliche Branchen außergewöhnlich hohem Maß auf Zeitarbeiterinnen zurückgegriffen wird. 1980 wurden hier mehr als 50% der Beschäftigungsstunden von Zeitarbeitern durch Frauen erbracht, bei einem Frauenanteil in der Chemischen Industrie von knapp 30%. Wie die Kundenstatistiken großer Verleihfirmen zeigen, werden diese weiblichen Leihkräfte überwiegend im Verwaltungsbereich eingesetzt⁵⁷⁾.

Innerhalb der verschiedenen Branchen des Dienstleistungsbereichs, dessen Nutzungsintensität generell unterdurchschnittlich ist, spielen nur die schwer zu spezifizierende Branche der Sonstigen Dienstleistungen sowie die Kreditinstitute und Versicherungen eine gewisse, wenn auch vergleichsweise geringe Rolle. Die Bedeutung der *Banken* ist den Statistiken der Bundesanstalt nicht exakt zu entnehmen, da diese nur gemeinsam mit den Versicherungen ausgewiesen werden. Wie aus Kundenstatistiken zu ersehen ist⁵⁸⁾, partizipieren aber Banken in erheblich stärkerem Maße an der Zeitarbeitsnutzung als Versicherungen.

Insgesamt ist jedoch die Zeitarbeitsnutzung in sämtlichen Dienstleistungsbranchen wesentlich geringer ausgeprägt als im gewerblichen Bereich, und auch die durchschnittlichen Überlassungsdauern pro Person liegen hier deutlich niedriger. Dies kann bereits als erstes Anzeichen für einen gegenüber dem gewerblichen Bereich anders gearteten Nutzungstyp angesehen werden, der stärker auf die Kompensation kurzfristiger Personalengpässe zielt.

Daten zur Nutzung von Zeitarbeit – im Hinblick auf Branchen wie im Hinblick auf geleistete Arbeitstage – sind für die Zeit nach 1981 über die offizielle Statistik nicht mehr verfügbar. Aus der inzwischen weiterhin gewachsenen Bedeutung gewerblicher Berufe läßt sich in gewissem Maße folgern, daß auch bei der Nutzung der Zeitarbeit der industriell – gewerbliche Bereich und die dort bis 1980/81 maßgeblichen Branchen ihren Anteil behalten bzw. weiter ausgebaut haben. Die Befunde unserer eigenen Empirie weisen in dieselbe Richtung. Die Umsätze großer, bundesweit arbeitender Zeitarbeitsfirmen weisen – zumindest in groben Zügen – entsprechende Schwerpunkte auf. Ebenso zeigen auch die branchenspezifischen Charakteristika in bezug auf die Umsatzstärke (bzw. das genutzte Zeitarbeitsvolumen) der einzelnen Betriebe ähnliche Konturen⁵⁹⁾.

⁵⁶⁾ Es ist z. B. irreführend, von dem größeren *absoluten* Umfang von Zeitarbeitnehmern in Großbetrieben auf ein „Betriebsgrößengefälle“ zu schließen und daran betriebswirtschaftliche und organisationssoziologische Hypothesen anzuschließen, wie dies etwa A. E r n s t, a. a. O., S. 104 tut. Um signifikante Strukturen der Zeitarbeitsnutzung auf betrieblicher Ebene festzustellen, ist es notwendig, den *relativen* Umfang bzw. die *Intensität* der Zeitarbeitsnutzung in Betrieben verschiedener Größenordnung zu ermitteln.

⁵⁷⁾ Eigene Erhebungen: Expertengespräche, Analysen vom Firmenunterlagen.

⁵⁸⁾ Vgl. dazu die Kundenstatistiken 1985 der Firmen X, Y, Z (Auswertung von Firmenunterlagen).

⁵⁹⁾ Vgl. dazu die detaillierten Angaben in Brose u. a.: *Zeitarbeit ...*, a. a. O.

Ein genauerer Einblick in die entsprechenden betrieblichen Konstellationen und Praktiken, etwa nach Maßgabe von Brancheneinbindung, Betriebsgröße und Intensität der Nutzung von Zeitarbeit erfordert jedoch über die offiziell ausgewiesenen Daten hinaus einen stärkeren Bezug auf die Ebene des einzelnen Betriebs bzw. spezifischer Typen von Betrieben⁶⁰). Für den wahrscheinlich bedeutendsten Bereich der Nutzung von Zeitarbeit – die Metallindustrie – ist dies ansatzweise anhand von Daten neueren Ursprungs möglich. Aus der Analyse eines Datensatzes, der im Rahmen einer Evaluationsstudie zu den Auswirkungen neuer tariflicher Regelungen der Arbeitszeit 1985 entstanden ist⁶¹), ergibt sich für drei ausgewählte großstädtische Wirtschaftsräume (zusammengefaßt), daß – unter Branchengesichtspunkten – Betriebe des Maschinenbaus, der Elektroindustrie und des Schiffbaus Zeitarbeit besonders intensiv als beschäftigungspolitisches Instrument nutzen. Sie stellen nicht nur die größten Anteile Zeitarbeit nutzender Betriebe, sondern weisen zudem einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Zeitarbeitskräften an der jeweiligen Belegschaft auf. Im Schiffbau haben 50% der erfaßten Betriebe einen Zeitarbeitsanteil von mehr als 3% ihrer Belegschaft (30% mehr als 5%!). Im Maschinenbau sind es 45,7% und in der Elektroindustrie 21,1%. Die in der offiziellen Statistik bis 1981 sichtbare Branchenverteilung wird somit im wesentlichen bestätigt. Auf Betriebsebene wird darüber hinaus deutlich, daß die Elektro- und Schiffbauindustrie hier eher von Großbetrieben, der Maschinenbau eher von Betrieben mittlerer Größe bestimmt werden. So haben in der Elektroindustrie 53,8% der Betriebe mehr als 500, 38,5% sogar mehr als 1000 Beschäftigte. Im Maschinenbau haben dagegen 65,7% der hier erfaßten Betriebe lediglich bis zu 500 Beschäftigte. Gerade in dieser Größenklasse sind insgesamt gesehen die Betriebe mit relativ intensiver Nutzung der Zeitarbeit konzentriert: Nahezu $\frac{2}{3}$ (63,2%) aller Betriebe mit einer Quote von über 5% Zeitarbeit am Arbeitsvolumen sind hier einzuordnen. Es ist bemerkenswert, daß sowohl Großbetriebe als auch Betriebe unter 100 Beschäftigten demgegenüber vergleichsweise geringe Nutzungsquoten aufweisen.

2.7 Zur Spezifität der Zeitarbeit im Vergleich mit befristeten Arbeitsverträgen

Es erscheint uns sinnvoll, an dieser Stelle auf einige Ergebnisse der Auswertung von Daten der *französischen Arbeitsstatistik* zurückzugreifen. Sie können unsere eigenen Befunde ergänzen und vertiefen. Die Situation in Frankreich ist nämlich, wie unsere Analysen gezeigt haben⁶²), mit der in der Bundesrepublik – trotz einiger markanter Unterschiede, auf die wir nur kurz eingehen wollen – im wesentlichen vergleichbar.

⁶⁰) Vgl. dazu genauer Matthias Schulze-Böing: „*Diskontinuität und Arbeitsmarkt. Zur sozialen Logik neuer Beschäftigungsverhältnisse*“, FU Berlin, FSA-Print 4/1986, S. 15–23, und Brose u.a. *Zeitarbeit* . . . , a.a.O., S. 98–125.

⁶¹) Diese Daten wurden im Rahmen einer Betriebsrätebefragung durch die Industriegewerkschaft Metall zur Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden an zwei Stichtagen (dem 31. 3. und dem 31. 5. 1985) erhoben. Nach Angaben der IGM kann die Stichprobe, die etwa $\frac{2}{3}$ aller Betriebe des Organisationsbereichs erfaßte, als repräsentativ gelten. Für diesen Bereich wird in einer Auswertung dieser Studie ein Anteil der Zeitarbeit von 0,6% genannt (Vgl. IGM: *Materialien zur Arbeitszeitdiskussion*, 1/1985, Frankfurt am Main 1985). Bei dieser Befragung ging es in erster Linie um die Beschäftigungseffekte des im April 1985 in Kraft tretenden Tarifvertrags, nur mittelbar um die Verbreitung besonderer Beschäftigungsverhältnisse. Unsere Auswertung stützt sich auf einen Ausschnitt des Datensatzes der Befragung, der die Angaben zur Anzahl der Zeitarbeitskräfte an den beiden Stichtagen enthält. Aus pragmatischen Gründen beschränkten wir uns dabei auf diejenigen Organisationsbezirke, in denen wir genauere Erhebungen sowohl in Zeitarbeitsfirmen (Verleiher), als auch in Zeitarbeit nutzenden Unternehmen durchgeführt haben. Für diese Bereiche konnten wir anhand einer Reihe von Vergleichsdaten die Verlässlichkeit der Daten der IGM-Befragung überprüfen.

⁶²) Vgl. dazu ausführlich, Brose u.a. *Zeitarbeit* . . . , a.a.O., Kapitel 2.

So ist das Volumen der genutzten Zeitarbeit in Frankreich rund doppelt, und der relative Anteil an den abhängig Beschäftigten etwa drei mal so groß wie in der Bundesrepublik Deutschland⁶³). Dieser größeren Verbreitung korrespondiert auch, daß die beschäftigungspolitische Implementation der Zeitarbeit und ihre soziale Regulierung wesentlich weiter fortgeschritten sind als in der Bundesrepublik. Die *travail intérimaire* weist – wie andere „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse auch – inzwischen eine vergleichsweise hohe Regulierungsdichte auf, und das hat (u. a.) zu einer gewissen Normalisierung dieser „besonderen“ Beschäftigungsform geführt. Im Unterschied zur Bundesrepublik ist in Frankreich die Nutzung der Zeitarbeit im Bereich der Bauindustrie nicht verboten worden, und dort wird sie auch in großem Umfang genutzt. Rund 20% des in der Zeitarbeit geleisteten Beschäftigungsvolumens entfielen in den letzten Jahren regelmäßig auf diesen Wirtschaftszweig.⁶⁴) Dies entspricht in etwa der Situation in der Bundesrepublik vor dem Verbot der Zeit-/Leiharbeit im Baubereich. Auch ansonsten zeigt sich bei der „branchenspezifischen“ Betrachtung der Nutzung von Zeitarbeit eine ähnliche Struktur: Der Schwerpunkt liegt in der verarbeitenden Industrie und hier insbesondere in den Bereichen „Mechanische Konstruktion“ und „Elektroindustrie“, die beide etwa jeweils zwischen 7–8% des jährlichen Volumens der Zeitarbeit in Frankreich nutzen. Auch was die Nutzungsintensität anbelangt, liegen diese beiden Branchen vorne⁶⁵). Im Dienstleistungsbereich ist dagegen der Umfang der genutzten Zeitarbeit – gemessen an der traditionell großen Bedeutung des tertiären Sektors in Frankreich – vergleichsweise gering. Vor dem Hintergrund dieser strukturellen Ähnlichkeiten und kontrollierbaren Differenzen macht es Sinn, Befunde über die branchenspezifisch variierende Verbreitung und Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen bzw. Zeitarbeit aus Frankreich in unsere Betrachtung einzubeziehen.

Zum Verständnis des spezifischen Funktionswerts der Zeitarbeit ist es aufschlußreich, daß, wie die Auswertungen von *Bangoura*⁶⁶) zeigen, zwischen der Nutzung von befristeten Verträgen und Zeitarbeit meist so etwas wie ein *Komplementärverhältnis* zu bestehen scheint.

Dies kommt darin zum Ausdruck, daß in den Branchen, in denen der Frauenanteil an allen Beschäftigten besonders hoch ist (ca. 60%), die Nutzung der Zeitarbeit vergleichsweise geringfügig (weit unterdurchschnittlich) ist, wohingegen die Befristung von Verträgen sehr häufig praktiziert wird. Dies ist der Fall z. B. in der Lederwarenindustrie, im Großhandel, insbesondere im Lebensmittelgroßhandel, aber auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Umgekehrt ist beispielsweise der Frauenanteil in der Mineralöl-/Gasindustrie, in der Metallverarbeitung und in der chemischen Industrie (Grundstoffe und Chemiefasern) gering, dafür der Anteil der Zeitarbeitsnutzung deutlich überdurchschnittlich.

Dieses relativ deutlich erscheinende Polaritätsprofil der beiden beschäftigungspolitischen Instrumente ist insofern einleuchtend, als eine flexible Beschäftigungspolitik in Branchen/Betrieben mit hohem Frauenanteil nicht notwendigerweise über Zeitarbeit realisiert werden muß. Verbunden mit dem Merkmal „Frauenarbeitsplatz“ ist ja eine spezifische Konstellation des Verhältnisses von Arbeitskraft und Arbeitsplatz. Es handelt sich meist um Arbeitsplätze mit geringeren qualifikatorischen Voraussetzungen, also auch – aus der Sicht des Betriebes – mit geringen Abgangsrisiken. Ersatz kann bei Bedarf leicht, schnell und kostengünstig geschaffen werden. Diese Qualität der Arbeitsplätze fügt sich zu der (bislang) höheren Fluktuationsrate weiblicher Hilfskräfte, was zusammen eine Konstellation praktikablerer Flexibilität ergibt. In einigen Branchen, in denen der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sehr hoch ist, dürfte dies mit den dort ausgeprägten saisonalen Schwankungen zusammenhängen, was sich mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten funktional verschränkt. In Branchen und Betrieben mit Produktionsprozessen, die den Einsatz von Frauen in großem Umfang erlauben und funktional erscheinen lassen – in der Industrie sind das eher die Massen- und Konsumgüterproduktion – haben sich befristete Beschäftigungsverhältnisse also stärker verbreitet als Zeitarbeit. Es dürfte aber deutlich geworden sein, daß der soziale Tatbestand:

⁶³) 1986 waren jahresdurchschnittlich rund 140 000 bis 150 000 Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Das entspricht etwa 1% der abhängig Beschäftigten. Die Angaben stützen sich auf (unveröffentlichte) Unterlagen des französischen Arbeitsministeriums für die ersten drei Quartale von 1986.

⁶⁴) Die konjunkturellen Schwankungen, die sich allerdings gerade in dieser Branche besonders deutlich abzeichnen, vernachlässigt.

⁶⁵) Die Nutzungsintensität wird aus der Relation von Zeitarbeiter(-innen)/Beschäftigte in einer Branche berechnet. 1985 lag die durchschnittliche Nutzungsintensität bei 1%. Wesentlich über diesem Wert lag sie (u. a.) in der Bauindustrie (2,1%); Mechanische Konstruktion (1,9%); Mineralöl-/Gasindustrie (1,8%); chemische Grundstoffe/Chemiefasern (1,8%); Elektroindustrie (1,6%). Quelle: Ministère du Travail.

⁶⁶) Vgl. S. Bangoura: „*Les Emplois temporaires en avril 1983*“, in: Dossiers statistiques de l'Emploi No 11, 1985.

„Frauenarbeitsplatz“ ein Indikator für arbeitswirtschaftliche Konstellationen ist, in denen die besonderen Eigenschaften des weiblichen Arbeitsvermögens mit spezifischen beschäftigungspolitischen Flexibilisierungsstrategien vermittelt sind.

Die Spezifität des Beschäftigungsverhältnisses der Zeitarbeit läßt sich vor dem Hintergrund dieser Überlegungen etwas klarer konturieren.

Die *Flexibilitätsressource Zeitarbeit* wird – im Vergleich mit den befristeten Verträgen – eher für Arbeitsplätze von Männern, vor allem in der Industrie, eingesetzt. Der Einsatz von Zeitarbeiterinnen in der Industrie ist eher gering. Zwar waren zum Erhebungszeitpunkt immerhin 37,2% aller als Zeitarbeitnehmer Beschäftigten Frauen⁶⁷⁾. Aber nur jede fünfte Zeitarbeitnehmerin arbeitete als *Arbeiterin* in der Industrie. Von denjenigen Frauen, die in der Industrie Zeitarbeitsverträge haben, ist die Hälfte als Angestellte im Verwaltungsbereich tätig⁶⁸⁾. Und auch im tertiären Sektor gibt es keinen nennenswerten Anteil von Arbeiterinnen. Dieses Bild deckt sich ja in etwa mit dem, das sich für die Bundesrepublik ergeben hatte. Verglichen mit den befristeten Verträgen ist also die Zeitarbeit, vereinfacht gesagt, stärker durch männliche, qualifizierte Arbeiter in der Industrie geprägt, während die befristeten Verträge „feminisiert, tertiarisiert und dequalifiziert“ sind⁶⁹⁾. Diese Etikettierungen können zunächst nur in dem Vergleich – Zeitarbeit vs. befristete Verträge – eine gewisse kontrastive Verdeutlichung leisten. Wohl kaum kann man die Zeitarbeit pauschal als Facharbeit von Männern „qualifizieren“. Eine genauere Betrachtung der Qualifikationsentwicklung in der Zeitarbeit zwischen 1981 und 1985 stützt allerdings durchaus die Feststellung, daß auch in Frankreich die Zeitarbeit keineswegs überwiegend ein Einsatzfeld von Jedermannsqualifikationen ist⁷⁰⁾.

⁶⁷⁾ Dieser Wert lag 1983 relativ nahe an dem Wert für die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt. Er ist allerdings in mancher Hinsicht mißleitend. Der Anteil an den Beschäftigtenzahlen ist wegen des Erhebungszeitpunkts (15. April) deutlich höher als der Anteil der Frauen am jährlichen Arbeitsvolumen. Das Arbeitsvolumen in den „männerintensiven“ Nutzerbranchen (u. a. Bauindustrie) nimmt erst im dritten Quartal deutlich zu. Außerdem ist der Frauenanteil im Jahre 1983 dadurch relativ erhöht, daß konjunkturbedingt die Verarbeitende Industrie stark zurückging, und deshalb die Berufe, in denen Frauen überwiegend tätig sind – im Bürobereich – ihren Anteil relativ gesteigert hatten. In den folgenden Jahren ist der Anteil der Frauen an allen ZA-Beschäftigten wieder deutlich zurückgegangen. Im März/April 1986 betrug er 30%. Wir haben das Jahr 1983 aber dennoch als Berechnungsgrundlage gewählt, da wir für diesen Zeitraum durch die Kombination verschiedener Quellen genauere Angaben darüber machen können, in welchen Bereichen Frauen mit welchem beruflichen Status eingesetzt wurden.

⁶⁸⁾ 18244 von insgesamt 44344 Zeit-Arbeitnehmerinnen (≈ 41,1%) arbeiteten in der Industrie. Von diesen waren rund 50% Arbeiterinnen; 1400 von ihnen waren qualifizierte Arbeiterinnen. (Vgl.: S. Bangoura 1985, S. 39; *Annuaire Statistique* 1985, Tabelle C.01-17; eigene Berechnungen).

⁶⁹⁾ Vgl. dazu Patrick Corbel, Jean Claude Guergoat, Marie Claire Laulhé: „*Les mouvements de la main-d'œuvre en 1985: nouvelle progression des contrats à durée déterminée*“, in: *Economie et Statistiques* No 193/194, (Novembre/Décembre) (1986) S. 20f. S.a.: Enquête sur l'emploi 1986, in: Collection de l'INSEE, Série D, Décembre 1986, S. 52. Es scheint aber auch Hinweise darauf zu geben, daß dieses Polaritätsprofil in Zukunft etwas von seiner Trennschärfe verliert (ebd.). In dem Maße, wie sich die Praxis der Befristung von Verträgen generell verbreitet, und auch andere Motive für die Befristung zunehmen, wie z.B. die Probebefristung oder auch das Motiv, qualifizierten Nachwuchs – wenn auch nur befristet – zu halten, dürften sich die sozialen Konturen der befristeten Beschäftigung verändern (vgl. dazu auch für die Situation in der Bundesrepublik Deutschland: Gudrun Linne/Stephan Vosswinkel (1986): „*Befristete Beschäftigungsverhältnisse und das Beschäftigungsförderungsgesetz*“, in: *WSI-Mitteilungen* 7/1986, S. 499–508).

⁷⁰⁾ Zwischen 1981 und 1985 hat zwar der Anteil der qualifizierten Arbeiter von 37,1% auf 33% leicht abgenommen. Der der Arbeiter ohne Qualifikation blieb konstant bei ca. 38%. Dafür nahmen die qualifizierten Angestellten von 13,6% auf 18,3% erkennbar zu.

3. Entwicklung

Der Zeitarbeitsmarkt ist in den letzten zehn Jahren durch ein deutliches Wachstum gekennzeichnet. 1985 hat sich die Zahl der Beschäftigten gegenüber 1974 mit 47827 gegenüber 14798 mehr als verdreifacht⁷¹⁾!

Näher besehen, verläuft diese Entwicklung jedoch keineswegs linear, sondern eher diskontinuierlich. Sie weist eine Reihe von charakteristischen Sprüngen und Einschnitten auf. Zyklische Expansionen und Kontraktionen des Zeitarbeitsmarktes sind sehr ausgeprägt. Veränderungen um 50% im Verlauf zweier Jahre sind keine Ausnahme. Betrachtet man einmal die Durchschnittszahlen der Jahre 1974 bis 1985, wird dies deutlich:

Tabelle 5: Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes, 1984–1986 (Mittelwert der Angaben für den 30. 6. und den 31. 12. des jeweiligen Jahres [nach ANBA])

| Jahr | Beschäftigte insgesamt | Männer | Frauen |
|------|------------------------|--------|-----------------|
| 1974 | 14 798 | 10 041 | 4 757 |
| 1975 | 10 363 | 6 601 | 3 762 |
| 1976 | 14 654 | 10 252 | 4 402 |
| 1977 | 18 427 | 12 774 | 5 654 |
| 1978 | 23 484 | 16 743 | 6 741 |
| 1979 | 33 398 | 24 751 | 8 648 |
| 1980 | 40 124 | 29 294 | 10 830 |
| 1981 | 34 598 | 25 013 | 9 585 |
| 1982 | 23 007 | 15 194 | 7 813 |
| 1983 | 23 625 | 16 191 | 7 434 |
| 1984 | 32 361 | 23 484 | 8 878 |
| 1985 | 47 827 | 36 623 | 11 204 |
| 1986 | 70 376 | 56 059 | 14 317 (30. 6.) |

Welche Faktoren können für die Erklärung dieser Entwicklung herangezogen werden?

Die starken Schwankungen deuten zunächst auf eine ausgeprägte *Marginalität* der Zeitarbeit im Beschäftigungssystem hin. Dies wird besonders deutlich, wenn man die Entwicklung der Zeitarbeit vor dem Hintergrund der allgemeinen Konjunktur betrachtet. Zieht man zu ihrer Bestimmung die Dynamik sog. „Indikatoren“ (Auftragseingang, Auftragsbestand, Umsatz, Geschäftsklima, Investitionsplanungen u. a.)⁷²⁾ heran, zeigt sich eine recht weitgehende *Synchronizität* von Zeitarbeitsentwicklung und Wirtschaftskonjunktur.

Auffällig ist neben dem ausgesprochen prozyklischen Charakter der Zeitarbeitskonjunktur ihr geradezu erratischer Verlauf. Zuwächse und Verluste übertreffen hier im

⁷¹⁾ Bis zum Jahr 1986 hat sie sich mit 70376 (am 30. 6.) sogar fast verfünffacht!

⁷²⁾ Vgl. etwa die „Ifo-Konjunkturindikatoren“, Ifo-Institut: Wirtschaftskonjunktur, Heft 12/1985.

relativen Wert diejenigen der Wirtschaftskonjunktur insgesamt sehr deutlich. Dies läßt sich am weitestgehenden aus der Perspektive betrieblicher Praktiken der Nutzung von Zeitarbeit in der Wirtschaft erklären. Überproportionale Veränderungsdaten sind hier – wie in anderen Beschäftigungssegmenten – Hinweis auf die Marginalität der Beschäftigungsform: Zeitarbeit dient als *Beschäftigungs-„Puffer“*. Bei ersten Abschwungsignalen, etwa Absatzrückgängen, Abschmelzen des Auftragspolsters u.a. setzen die Betriebe zunächst die besonderen Instrumente der kurzfristigen (negativen) Personalanpassung ein, bevor über Entlassungen betriebliches Personal abgebaut wird. Zu diesen kurzfristig wirksamen Instrumenten gehören vor allem der Abbau von Überstunden bzw. die Anordnung von Kurzarbeit, die Kündigung bzw. Rückführung von Fremdfertigung oder Werkaufträgen und der Abbau von Zeitarbeit⁷³⁾. Über verschiedene Branchen und Betriebe hinweg kumulieren sich derartige Freisetzungseffekte gerade in allgemeinen Abschwungphasen zu einem in der Regel sehr starken Einbruch des Zeitarbeitsvolumens. Die vielen „kleinen“ Anpassungsmaßnahmen der einzelnen Betriebe können dann von den Verleihbetrieben nicht mehr durch das Erschließen alternativer „Absatz“-Felder für ihre „Ware“ kompensiert werden. Resultat ist auf der Ebene der Zeitarbeitsbranche im Abschwung ein Ausscheiden vieler Verleihbetriebe aus dem Markt bzw. – auf der Ebene des einzelnen Unternehmens – ein in der Regel drastischer Rückgang von Umsatz und Beschäftigung⁷⁴⁾.

In Aufschwungphasen spielt sich dies sinngemäß in umgekehrter Richtung ab. Insofern ist der Zeitarbeitsmarkt sehr *konjunkturreegibel* und – in bezug auf die Aufnahme und Abgabe von Arbeitskräften – ausgesprochen „prozyklisch“.

Diese Konjunkturreegibilität ist jedoch bei den einzelnen Berufsbereichen sehr unterschiedlich ausgeprägt, was aufgrund der stark segregativen Struktur in der Zeitarbeit direkte Konsequenzen für die Beschäftigungsstabilität von Männern auf der einen und Frauen auf der anderen Seite hat. So ist an der quantitativen Entwicklung der männlichen Beschäftigten die konjunkturelle Lage in der Zeitarbeit überdeutlich ablesbar, während der Beschäftigungsumfang der Frauen, der sich insgesamt auf niedrigerem Level bewegt, auf konjunkturelle Schwankungen weniger stark reagiert. Entsprechend stieg der Frauenanteil in Depressionsjahren – wie 1975 und 1982 – deutlich an und sank in den Boomjahren – 1980 und 1985 – stark ab (Sockeleffekt).

Die geringere Konjunkturreegibilität der Frauenbeschäftigung resultiert aus der Spezifik der Einsatzbereiche und Berufe, in denen Zeitarbeiterinnen überwiegend tätig sind: Im Bereich der Büro-, Organisations- und Verwaltungsberufe folgt der Einsatz von Zeitarbeit in der Regel einem anderen Muster als im gewerblichen Bereich. Die Nutzung von externen Arbeitskräften ist hier stärker an „traditionellen“ Motiven wie Krankheits- und Urlaubsvertretungen orientiert, während „neue“ Motive, wie Strategien der Bewältigung von Marktunsicherheiten und organisatorischen Diskontinuitäten⁷⁵⁾, hier – anders als in den von Männern beherrschten Facharbeiterberufen – eine eher untergeordnete Rolle spielen⁷⁶⁾.

⁷³⁾ In der Literatur spricht man dabei von „vorbeugenden“ oder „alternativen“ Maßnahmen zum direkten Personalabbau („indirekter Personalabbau“) (vgl. R K W - H a n d b u c h : *Praxis der Personalplanung*. Teil 4, Planung des Personalabbaus, Neuwied – Darmstadt 1978, S. 32; vgl. auch R. Schulz-Wild: *Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise*, Frankfurt 1978).

⁷⁴⁾ Dies läßt sich u.a. an der im Konjunkturverlauf schwankenden Zahl der Zeitarbeitsunternehmen ablesen.

⁷⁵⁾ Auf *sektoraler* Ebene ist der Dienstleistungssektor, in dem die Mehrzahl der Zeitarbeitnehmerinnen beschäftigt ist, vergleichsweise wenig *konjunkturreegibel*; auf *betrieblicher* Ebene die Bürobereiche (z.B. in der Verwaltung) i.d.R. gegenüber dem gewerblichen Bereich in bezug auf die Personalentwicklung und den Personalbedarf deutlich weniger *umsatzreegibel*. (vgl. Norbert Walter Rüdiger Soltwedel: *Arbeitsmarkt und Zeitarbeit*, Gutachten im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit e.V., Bonn 1984, S. 20. Zu den unterschiedlichen betrieblichen Rationalitäten des Einsatzes von Zeitarbeitskräften ausführlich: Brose u.a.: *Zeitarbeit...*, S. 81–130).

⁷⁶⁾ Dies wird auch daran deutlich, daß die Schwankungen zwischen den Bestandszahlen zum 30.6. und zum 31.12. bei Frauen stärker, die *konjunktureller* Art dagegen schwächer ausgeprägt sind als bei Männern.

Neben der ausgeprägten Unstetigkeit der Zeitarbeitsentwicklung sind jedoch – in mittel- und langfristiger Perspektive – übergreifende *Wachstumstendenzen* und damit zusammenhängende strukturelle Effekte nicht zu übersehen. Die Rückgänge fielen stets niedriger aus als die Zuwächse des jeweils folgenden Zyklus. Zudem entwickelte sich die Zeitarbeit relativ unabhängig von der Gesamtbeschäftigung, die bis 1980 anstieg, danach bis 1983 zurückging und erst in 1984 wieder (geringfügig) positive Werte erreichte.

Einflüsse der allgemeinen *Arbeitsmarktsituation* auf die Zeitarbeit lassen sich wesentlich schwieriger ausmachen. Insgesamt gesehen sind es in erster Linie die Impulse der Nachfrageseite, d. h. hier der betrieblichen Nutzungsinteressen, nicht die Präferenzen (bzw. Notlagen) der Arbeitskräfte, die die Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes steuern. Dabei dürften auch veränderte beschäftigungspolitische Strategien der Unternehmen zu strukturellen Verschiebungen der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt führen. So dürfte etwa die Tendenz, Betriebe nur noch mit an der Kapazitätsuntergrenze orientierten Mindestbelegschaften auszustatten, zweierlei bewirken: Zum einen werden konjunkturelle Einflüsse auf „Sonderarbeitsmärkten“, wie dem Zeitarbeitsmarkt, verstärkt, da in Situationen umsatzbedingten Personalmehrbedarfs in zunehmendem Maße *dort* rekrutiert wird und umgekehrt bei Produktionsrückgängen *dorthin* entlassen wird. Zum anderen steigt durch die insgesamt stärkere Inanspruchnahme kurzfristig disponibler, externer Personalressourcen das Beschäftigungspotential der Zeitarbeit: Trotz starker, zyklischer Einbrüche *wächst* dieser Markt mittel- und langfristige.

Dieses Wachstum ist jedoch andererseits sicher nicht ganz unabhängig von der Arbeitsmarktkrise und spezifischen Arbeitsmarktproblemen zu sehen. Zweifellos werden im Zuge eines erschwerten Zuganges zu „normalen“ Arbeitsverhältnissen viele Arbeitskräfte in die Prekarität abgedrängt. Die zwar nicht hinreichende, aber doch notwendige Bedingung des Wachstums: ein steigendes Arbeitskraftangebot zu diesen besonderen Konditionen, ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sicher eher erfüllt als bei günstiger Arbeitsmarktlage⁷⁷⁾.

Spuren der Arbeitsmarktentwicklung und damit der in den Krisenjahren verengten Situation des Arbeitsangebots lassen sich ein Stück weit in der Zusammensetzung der Zeitarbeitskräfte nachweisen: So hat sich der Anteil der unmittelbar vor dem Zeitarbeitsverhältnis nicht, aber früher bereits einmal Beschäftigten (zu einem großen Teil also: Arbeitslosen) bei den Männern von 24,7% im Jahr 1974 auf 56,2% im Jahr 1985 erhöht. Unter diesen wuchs im gleichen Zeitraum die Gruppe derjenigen, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung waren, von 3,3% auf 9,8% an⁷⁸⁾.

Es ist oben bereits deutlich geworden, daß in diesem Zusammenhang das Kriterium des Berufes nur bedingt für eine Aussage über spezifische Arbeitsmarktprobleme von Zeitarbeitnehmern herangezogen werden kann. Berufe mit vergleichsweise guten Arbeitsmarktchancen bestimmen die Struktur der Zeitarbeit noch stärker als marginale Berufe, bei denen man am ehesten eine „strukturelle Affinität“ zu prekären Beschäftigungsformen vermuten würde. Das Kriterium des Berufs ist offensichtlich bei der Abgrenzung von „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes ergänzungsbedürftig. Gerade am Beispiel der Zeitarbeit wird deutlich, daß „Prekarität“ zunehmend auch an berufsbiographische Problemlagen gekoppelt ist: Probleme des Übergangs vom Bildungs-

⁷⁷⁾ Vgl. auch Walter/Soltwedel, a.a.O., S. 21–23.

⁷⁸⁾ Angaben jeweils zum 30. 6. aus ANBA. Bei Frauen ist diese Entwicklung bezeichnenderweise kaum ausgeprägt. Die Anteile lagen dort – wie man vermuten muß: relativ unabhängig von der konjunkturellen Situation – schon immer deutlich höher als bei den Männern. Die Werte liegen hier bei 60,3% (bzw. 9,3%) für 1974 und bei 63,3% (bzw. 11,5%) für 1985. Anders formuliert: Für Frauen war der Zugang zur Leiharbeit aus der Erwerbslosigkeit auch früher schon ein strukturelles Moment.

ins Beschäftigungssystem vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern, Probleme der Wiedereingliederung nach längerer Erwerbsunterbrechung bei Frauen im mittleren Alter, Probleme der Stabilisierung der Berufsbiographie bei drohender Arbeitslosigkeit (etwa nach dem Verlust eines „normalen“ betrieblichen Arbeitsplatzes, Umschulungsmaßnahmen u. ä.).

Anhang

Zum besseren Verständnis unseres Umgangs mit der AÜG-Statistik sollen im folgenden unsere dabei verwendeten Rechenmodelle kurz erläutert werden:

Die offizielle Zeitarbeitsstatistik weist nach dem gegenwärtigen (1986) Stand folgende Bestands- und Bewegungsdaten aus:

- Bestand der „überlassenen“, d. h. hier: bei einem Verleihunternehmen als Zeitarbeitnehmer beschäftigten und als solche gemeldeten Arbeitskräfte, jeweils zu den Stichtagen: 30. Juni (B_1) und 31. Dezember (B_2) des Jahres, nach Berufen (bzw. Berufsabschnitten), Geschlecht und Nationalität;
- Bestand der zugelassenen Verleihbetriebe, nach verschiedenen Kriterien;
- Zugang von Arbeitskräften zum Verleihbetrieb (so weit sie nicht zuvor bereits einmal dort beschäftigt waren) nach Geschlecht und Art der unmittelbar vorher ausgeübten Tätigkeit (etwa: beschäftigt, nicht beschäftigt, zuvor als Zeitarbeiter beschäftigt u. ä.) jeweils an den beiden Stichtagen für das abgelaufene Halbjahr (Z_1 und Z_2);
- beendete Zeitarbeitsverhältnisse im jeweils abgelaufenen Halbjahr nach Geschlecht und Dauer des Arbeitsverhältnisses (bis zu einer Woche, 1 Woche bis zu drei Monaten, über drei Monate) (BE_1 und BE_2).

Bei Angaben für einzelne Jahre, vor allem im Vergleich untereinander, legen wir i. d. R. einen Mittelwert der beiden Halbjahresdaten des entsprechenden Jahres zugrunde.

Über die direkt ausgewiesenen Daten hinaus können jedoch mit Hilfe der AÜG-Statistik eine Reihe von weiteren informativen Größen auf indirektem Wege ermittelt werden. Dabei handelt es sich vor allem um:

1. die Anzahl der im Laufe eines Jahres in die Zeitarbeit involvierten Personen („Aggregat 1“),
 2. die Anzahl der Zeitarbeitsverhältnisse innerhalb eines Jahres („Aggregat 2“) und
 3. die Anzahl der Personen, die – bei einem oder mehreren Verleihern – im Laufe eines Jahres mehrmals beschäftigt sind und so im Arbeitsmarktsegment im gewissem Sinne „verbleiben“ („Segmentremanenz“).
1. *Aggregat 1* ergibt sich, wenn man die Bestandszahlen vom Ende der jeweiligen Vorperiode mit den Angaben über die Zugänge zu den Verleihunternehmen addiert und diejenigen Fälle abzieht, die unmittelbar vor dem gemeldeten Zeitarbeitsverhältnis bereits bei einem anderen Verleiher in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren. Für das Jahr 1985 sind demnach die Bestandsdaten vom 31. 12. 1984 (= 31 746, vgl. ANBA 7/1985) mit den Angaben zum Zugang in die Zeitarbeit im ersten und zweiten Halbjahr 1985 (= 59 025 und 73 727) zu addieren, und die Zugänge aus der Zeitarbeit (= 10888, vgl. ANBA 1/1986 und 7/1986) abzuziehen.

Doppelzählungen sind mit diesem Verfahren nicht ganz vermeidbar. So würde z. B. derjenige doppelt verbucht, der im Januar und Februar als Zeitarbeitnehmer arbeitet, dann für 6 Monate eine „normale“ Stelle annimmt und aus irgendeinem Grund im Herbst wieder in den Zeitarbeitsmarkt zurückkehrt.

Trotz dieser unvermeidbaren „Unschärfe“ kann man davon ausgehen, daß damit der interessierende Wert in der – nach Maßgabe der statistischen Basis – größtmöglichen Näherung erreicht wird.

2. Neben den Zugängen zur Zeitarbeit wird in der AÜG-Statistik als ein weiteres Bewegungsdatum die Zahl der im jeweils betrachteten Halbjahr beendeten Zeitarbeitsverhältnisse und – grob gestuft – deren Dauer ausgewiesen. 1985 wurden demzufolge 133 818 Zeitarbeitsverhältnisse beendet (vgl. ANBA 1 und 7/1986). Addiert man dies mit dem Bestand am Ende des zweiten Halbjahres (etwa am 31. 12. 1985), so ergibt sich „Aggregat 2“.
3. Dieser Wert liegt stets um einiges über dem mit Hilfe der Zugangsstatistik ermittelten personellen Volumen. Da in der Zugangsstatistik diejenigen Arbeitnehmer, die bereits zuvor einmal beim entsprechenden Verleiher beschäftigt waren, durch das Erhebungsverfahren ausgeschlossen sind, gibt die Differenz beider Größen einen Eindruck von der Zahl der Arbeitskräfte, die – mit Unterbrechungen – bei einem Verleiher wiederholt beschäftigt

werden. In der Praxis kann dies sowohl die Form einer zyklischen Rückkehr zum Verleiher über Stationen der Arbeitslosigkeit, anderer Nicht-Beschäftigung oder anderweitiger Beschäftigung annehmen, als auch die einer – oftmals nicht ganz freiwilligen – Unterbrechung der Beschäftigung beim Verleiher aufgrund temporären Auftragsmangels. Nimmt man zu dem Wert der hier beschriebenen Differenz die Zugänge unmittelbar aus einem Zeitarbeitsverhältnis (bei einem *anderen* Verleiher) hinzu, ergibt sich näherungsweise die Größe der Gruppe der Zeitarbeitnehmer, die in irgendeiner Form und über mehrere Stationen in diesem Beschäftigungsverhältnis verbleiben. Man könnte dies auch als Ausdruck der „*Segmentremanenz*“ bezeichnen, insofern damit die Attraktionswirkung des Teilarbeitsmarktes beschrieben wird. Der Anteil der dazu zu rechnenden Personen ist durchaus erheblich: 1985 betraf es insgesamt 32157 Fälle – 25729 Männer und 6428 Frauen. Der Anteil dieser Gruppe an allen Zeitarbeitnehmern, wenn man so will: die „*Remanenzquote*“ betrug damit 20,9%: 22,5% bei den Männern und 16,4% bei den Frauen. Eigene Erhebungen ergaben in einer (bedingt repräsentativen) Stichprobe von $n=518$ einen Anteil von Arbeitskräften mit mehreren Zeitarbeitsverhältnissen bei einem oder mehreren Verleihern von 22,8%. Zumindest von der Größenordnung her dürfte dies die hier vorgetragene Interpretation der offiziellen Zeitarbeitsstatistik bestätigen.

Tabelle 6: Entwicklung der Zeitarbeit: Beschäftigte und Arbeitsverhältnisse

| | 1975 | 1977 | 1980 | 1982 | 1985 |
|---|--------|---------|---------|---------|---------|
| Bestand (ges.) | 10 213 | 18 427 | 40 124 | 23 052 | 47 827 |
| Beschäftigte (Aggregat 1) | 45 044 | 74 890 | 158 576 | 88 696 | 153 610 |
| Dar.; Männer | 29 843 | 53 410 | 117 824 | 61 757 | 114 778 |
| Frauen | 15 201 | 21 480 | 40 752 | 26 939 | 38 832 |
| Ant. in % | 33,7 | 28,7 | 25,7 | 30,4 | 25,3 |
| Zeitarbeitsverhältnisse (Aggregat 2) | 69 739 | 105 979 | 213 869 | 105 373 | 185 767 |
| Dar.: Männer | 49 267 | 75 908 | 163 717 | 73 486 | 140 170 |
| Frauen | 20 475 | 30 071 | 50 152 | 31 887 | 45 597 |
| Ant. in % | 29,4 | 28,4 | 23,4 | 30,3 | 24,5 |

Erläuterungen:

1. Die Anzahl der in einem Jahr als Zeitarbeitnehmer beschäftigten Personen (Aggregat 1: BT) errechnet sich folgendermaßen:

$$BT = Z_1 + Z_2 + B_{VP} - VL_{1+2}$$

Dabei sind:

Z_1 – Zugang von Zeitarbeitnehmern im ersten Halbjahr,

Z_2 – Zugang von Zeitarbeitnehmern im zweiten Halbjahr,

B_{VP} – Bestand am Ende der Vorperiode (zweites Halbjahr des Vorjahres)

VL_{1+2} – Anzahl der Zeitarbeitnehmer, die unmittelbar vorher bereits als Zeitarbeitnehmer beschäftigt waren.

2. Die Anzahl der Zeitarbeitsverhältnisse (Aggregat 2: LV) innerhalb eines Jahres kann dadurch ermittelt werden, daß die beendeten Arbeitsverhältnisse des ersten und des zweiten Halbjahres (BE_1 und BE_2 mit dem Bestand am Ende des zweiten Halbjahres (B_2) addiert werden:

$$LV: BE_1 + BE_2 + B_2$$

Literaturverzeichnis

- Karl Aiginger/ Gunther Tichy: *Die Größe der Kleinen. Die überraschenden Erfolge kleiner und mittlerer Unternehmen in den achtziger Jahren*, Wien 1985.
- Ämtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), diverse Jahrgänge.
- Annuaire Statistique 1985, Paris.
- Simone Bangoura: „*Les Emplois temporaires en avril 1983*“, in: Dossiers statistiques de l'emploi No 11, 1985.
- Martin Broicher u.a.: *Leiharbeit – Formen und Auswirkungen*, ISO – Köln 1980.
- Hanns-Georg Brose/ Matthias Schulze-Böing/ Monika Wohlrab-Sahr: *Zeitarbeit – soziologische Aspekte eines „neuen Beschäftigungsverhältnisses“*, Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Marburg, Institut für Soziologie 1987.
- Christoph Büchtemann/ Klaus Burian: „*Befristete Beschäftigungsverhältnisse – ein internationaler Vergleich*“, in: Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, Nr. 24, April 1986, S. 1–4.
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Maßarbeit – Neue Chancen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz*, Bonn 1985.
- Bundesregierung: *Fünfter Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*, Bundestagsdrucksache 10/1984 vom 31.8. 1984.
- Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT): *Les entreprises de travail temporaire*, London 1987.
- Patrick Corbel, Jean Claude Guergoat, Marie Claire Lauhé: „*Les mouvements de la main-d'œuvre en 1985: nouvelle progression des contrats à durée déterminée*“, in: Economie et Statistiques No 193/194, (Novembre-Décembre) 1986.
- Ulrich Cramer: „*Zur Stabilität der Beschäftigung. Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik (1976–1981)*“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2/1986.
- Rainer Dombois/ Martin Osterland: „*Neue Formen des flexiblen Arbeitskräfteinsatzes: Teilzeitarbeit und Leiharbeit*“, in: Soziale Welt 3,4/1982.
- Enquête sur l'emploi 1986, in: Collection de l'INSEE, Série D, Décembre 1986.
- Angelika Ernst: „*Mittelbare Beschäftigungsverhältnisse. Varianten des Arbeitskräfteverleibs im japanischen Arbeitsmarkt*“, in: MittAB 1 (1987), S. 99–111.
- Hartmut Hirsch-Kreinsen: „*Leiharbeit in Maschinenbaubetrieben – Ergebnisse einer Untersuchung in 5 Maschinenbaubetrieben*“, in: WSI-Mitteilungen 8/1983.
- H. Hofbauer/ P. König: „*Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten*“, in: MittAB 2/1972.
- Ifo-Institut: *Wirtschaftskonjunktur*, Heft 12/1985.
- IGM: *Materialien zur Arbeitszeitdiskussion 1/1985*, Frankfurt am Main 1985.
- Gudrun Linne/ Stephan Voswinkel (1986): „*Befristete Beschäftigungsverhältnisse und das Beschäftigungsförderungsgesetz*“, in: WSI-Mitteilungen 7/1986, S. 499–508.
- Udo Mayer/ Ulrich Paasch: „*Verfassungsrechtliche Fragen des sektoralen Verbots der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe*“, in: Arbeit und Recht 11/1983.
- Ulrich Mückenberger: „*Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses*“, in: Zeitschrift für Sozialreform 1985, S. 415ff., 457ff.
- RKW- Handbuch: *Praxis der Personalplanung*. Teil 4, Planung des Personalabbaus, Neuwied Darmstadt 1978.
- S. Schnorr-Bäcker: „*Zur Stellung der Frau in der Wirtschaft*“, in: Wirtschaft und Statistik 7/1986.
- Matthias Schulze-Böing: „*Diskontinuität und Arbeitsmarkt. Zur sozialen Logik neuer Beschäftigungsverhältnisse*“, FU Berlin, FSA-Print 4/1986.
- Rainer Schültz-Wild: *Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise*, Frankfurt 1978.
- Werner Then: „*Überbetrieblich flexibel arbeiten*“, in: Blick durch die Wirtschaft vom 3. 1. 1985.
- Klaus Türk: „*Beschäftigungsumschichtungen in der Bundesrepublik Deutschland 1978–1983*“, in: Soziale Welt 1/1987, S. 126–129.
- Norbert Walter/ Rüdiger Soltwedel: *Arbeitsmarkt und Zeitarbeit*, Gutachten im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit e.V., Bonn 1984.
- Jürgen Warnken: „*Zur Entwicklung der internen Anpassungsfähigkeit der Berufe bis zum Jahr 2000*“, in: MittAB 1/1986, S. 119–133.
- Paul Windolf/ Hans-Willy Hohn: *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Frankfurt am Main 1984.