

## **Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt Arbeitszeitverkürzung**

---

Prof. Dr. Martin Osterland, geb. 1937, Studium der Soziologie in Göttingen, 1971-77 Direktor am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), seither Professor für Soziologie an der Universität Bremen.

Dr. Rainer Dombois, geb. 1943, Studium der Soziologie in Freiburg, Frankfurt, London, Berlin, seit 1974 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen.

In der Diskussion um eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung werden häufig Entwicklungen übersehen, die als neue Varianten betrieblicher Beschäftigungspolitik seit einigen Jahren qualitativ und quantitativ an Bedeutung gewinnen: Teilzeitarbeit und Leiharbeit<sup>1</sup>. Die Zahl derer, die diesen in mehrfacher Hinsicht vom „normalen“ (Voll-)Beschäftigungsverhältnis abweichenden Formen der Erwerbsarbeit nachgehen, hat die 2-Millionen-Grenze längst überschritten und nimmt weiter zu.

Obwohl diese Arbeitsformen ein Indiz dafür sind, daß die Unternehmen durchaus über zeitliche Spielräume bei der Organisation der Arbeitsprozesse verfügen, werden sie geflissentlich aus der Diskussion um eine Arbeitszeitver-

---

<sup>1</sup> Vgl. ausführlich dazu: R. Dombois, M. Osterland: Neue Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes: Teilzeitarbeit und Leiharbeit, erscheint demnächst in: Soziale Welt 3/1982

kürzung herausgehalten, denn sie dienen ganz überwiegend als Instrumente der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes betrieblichen Zwecken. Mit dem flexiblen Einsatz von Arbeitskräften, die ohne viel Kosten- und Zeitaufwand für die Rekrutierung kurzfristig verfügbar sind und obendrein ein breites Spektrum an Qualifikationen bereithalten, sichern die Betriebe die Elastizität ihrer Produktionsabläufe, ohne eine gleichmäßigere Verteilung des Arbeitsvolumens einkalkulieren zu müssen.

Struktur und Funktionsweise von Teilzeitarbeit und Leiharbeit lassen erkennen, daß mit ihnen Beschäftigungspolitik nicht nur eine Möglichkeit gefunden hat, auf Arbeitszeitverkürzungen zu verzichten, sondern zugleich die organisatorische Basis der Gewerkschaften durch eine Trennung der Belegschaften in normal und zeitweilig Beschäftigte zu schwächen.

### Teilzeitarbeit

Die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte hat sich seit den 60er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland kontinuierlich erhöht. Allein in den Jahren 1977 bis 1979 stieg sie von rund 1,7 Millionen auf 1,9 Millionen. Diese Zahl umfaßt jedoch nur jene, die „regelmäßig“ arbeiten, also z.B. keine Saisonarbeiter, und deren Arbeitszeit zwischen der wöchentlichen tariflichen Normalarbeitszeit von ca. 40 Stunden und mindestens 20 Stunden in der Woche liegt. Wer unter dieser Stundengrenze bleibt, von der ab man erst nach dem Arbeitsförderungsgesetz der Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung unterliegt, wird statistisch nicht erfaßt<sup>2</sup>; die Zahl wird auf ca. 900000 geschätzt.

Fast 90% der Teilzeitarbeitskräfte sind Frauen. Zweifelsohne kommt diese Form der Arbeit auch ihren Wünschen entgegen, weil sie die Erfüllung häuslicher und familiärer Aufgaben erleichtert.<sup>3</sup> Dem traditionellen Muster der geschlechtlichen Rollenverteilung entspricht, daß Männer nicht nur deutlich seltener den

---

2 Eine Ausnahme stellen die Beamten dar, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig sind. Ihre Zahl unter den Teilzeitarbeitern machte 1979 rd. 300000 aus; im öffentlichen Dienst waren insgesamt 600000 Teilarbeitskräfte beschäftigt. Diese und die folgenden Zahlen sind zusammengestellt aus „Wochenberichte des Deutschen Wirtschaftsinstituts für Wirtschaftsforschung (DIW)“, 47. Jg. 1980, S. 532-536; Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Mitteilungen Nr. 3/1979; Wirtschaft und Statistik Nr. 3 und Nr. 9/1978; W. Bauer, R. Dombois, R. Wahsner: Flexibler Arbeitseinsatz und variable Arbeitszeit - eine neue beschäftigungspolitische Strategie der Arbeitgeber?, in: Mitteilungsblatt der ZvE „Arbeit und Betrieb“, Nr. 1/1980. Allerdings unterscheiden sich die veröffentlichten Daten; die amtliche Statistik gibt für 1978 1,4 Mio. und für 1980 1,6 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte an. Vgl. Stat. Landesamt Bremen, Statistische Monatsberichte, Heft 5. 1981, S. 164, sowie G. Bäcker: Teilzeitarbeit und individuelle Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen, 4/1981, S. 194 ff. Neuere Daten liegen uns nicht vor. Da es sich fraglos um eine zunehmende Tendenz handelt, ist dies jedoch für die Darstellung des Problems auch ohne Belang. Zusätzlich zur 20-Stunden-Grenze für die Arbeitslosenversicherung gilt seit dem 1. 1. 1981 eine 15-Stunden-Grenze in der allgemeinen Sozialversicherung, wonach eine Beschäftigung unter 15 Stunden regelmäßig als „geringfügig“ und deshalb nicht als versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung gilt.

3 Vgl. Wochenbericht des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, a. a. O.

Wunsch nach Teilzeitarbeit äußern, sondern auch die Betriebe wenig Neigung zeigen, Männer unter der tariflichen Normalarbeitszeit zu beschäftigen.

Daß jedoch eher handfeste ökonomische Gründe dafür sprechen, vor allem Frauen in Teilzeitarbeit zu beschäftigen, zeigt ein Blick auf ihre Verteilung in den Wirtschaftszweigen. Teilzeit arbeit, soweit sie mindestens 20 Stunden beträgt, ist vor allem dort zu finden, wo der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten besonders hoch ist. 1979 machte er z. B. bei der Bundespost 65,6% (68000) der dort beschäftigten Frauen; in Wissenschaft, Kunst und Publizistik 36,5% (173000); bei Gebietskörperschaften 28,4% (144000) und im Handel 24,1% (366000) aus.<sup>4</sup>

Es wird daran deutlich, daß Teilzeitarbeit doch zum größeren Teil auf Branchen konzentriert ist, wo der Arbeitsanfall entsprechende Arbeitszeitregelungen problemlos erlaubt oder gar nahelegt und sie außerdem ökonomisch rentabel macht: im privaten Dienstleistungsbereich, im Handel und den Verwaltungen.

Zwar sind Teilzeit-Arbeitsverhältnisse keineswegs nur in Gruppen mit niedrigen Qualifikationen zu finden; sie umfassen z.B. auch qualifizierte Büro- und Verwaltungsarbeiten oder Tätigkeiten im Erziehungswesen und haben dort oft die Funktion, erfahrene weibliche Arbeitskräfte durch Reduzierung der individuellen Arbeitszeit zum Verbleib zu bewegen. Doch dürften „Jedermann-Qualifikationen“ nicht zuletzt deshalb überwiegen, weil Frauen in den genannten Wirtschaftsbereichen ohnehin meist auf Arbeitsplätze in den unteren Statusbereichen verwiesen sind<sup>5</sup>, die sich offenbar besonders gut für den flexiblen Arbeitseinsatz eignen.

Genau kalkulierte Teilzeitsysteme - vor allem das im Handel sich ausbreitende Verfahren der „kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit“ (Kapovaz)<sup>6</sup> - erweisen sich als eine konsequente und systematische Weiterentwicklung der bisher üblichen Praxis, tageszeitliche, wochentägliche und saisonale Schwankungen des Umsatzes und damit des Arbeitsanfalls durch differenzierten Einsatz von Arbeitskräften aufzufangen. Gerade weil so viele Frauen aus familiären Gründen auf eine Teilzeitbeschäftigung angewiesen sind, ist es den Unternehmen offenbar möglich, ihnen derartige Bedingungen des zeitlichen Arbeitseinsatzes weitgehend vorzugeben. Das System der „Kapovaz“ beispielsweise beläßt den auf dieser Grundlage beschäftigten Frauen kaum noch Möglichkeiten, ihren Tagesablauf entsprechend

---

4 Ebenda

5 Vgl. dazu: Th. Olk, H.-W. Hohn, K. Hinrichs, R. G. Heinze: Lohnarbeit und Arbeitszeit, Arbeitsmarktpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime, in: *Leviathan* 2/1979, S. 151 ff. und *Leviathan* 3/1979, S. 376 ff.

6 Vgl. hierzu auch H. Rudolph, M. Duran, M. Klähn, M. Nassauer, J. Naumann: Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitsysteme — Zur Situation teilzeitarbeitender Frauen im Berliner Einzelhandel, in: *WSI-Mitteilungen* 4/1981, S. 204ff.

familiären Erfordernissen zu planen und zu organisieren. Sie werden zu jeder Zeit in Wartestellung befindlichen Lückenbüßern des Arbeitstages.

Die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand:

- Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, den Einsatz eines entsprechenden Teils der Arbeitskräfte auf die Kernzeiten des Arbeitsanfalls zu konzentrieren. Im Handel, im Dienstleistungsbereich und in den Verwaltungen der öffentlichen Hand und des privaten Gewerbes, aber auch in Teilbereichen der industriellen Produktion mit schwankendem Arbeitsanfall bedeutet der Einsatz von Vollzeitbeschäftigten in einem Umfang, wie er für die Spitzenzeiten erforderlich ist, aus der Sicht der Unternehmen nur die Bezahlung von unproduktivem Leerlauf. Teilzeitarbeit macht es möglich, bezahlte „Leerlaufzeiten“ zu verringern oder ganz auszuschließen. Die Vollzeit-Stammebelegschaft kann dadurch klein gehalten und ihre Arbeitskraft mit kontinuierlicher Intensität genutzt werden. Überstunden, die womöglich mit Aufschlägen bezahlt werden müssen, fallen nicht mehr an.
- Mit Teilzeitarbeit kann die Arbeit innerhalb der Einsatzzeit verdichtet und die einzelne Arbeitskraft intensiver genutzt werden. Während einer nur vier- oder fünfstündigen Arbeitszeit ist der Leistungsabfall infolge von Ermüdung und nachlassender Konzentrationsfähigkeit geringer als bei normalem achtstündigen Arbeitstag. Dies schlägt vor allem dann zu Buche, wenn durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation bewirkt werden kann, daß die Spitzenzeiten des Arbeitsanfalls übereinstimmen mit den Tageszeiten der größten individuellen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, also den Vormittagsstunden. Die sonst üblichen Erholzeiten können auf diese Weise verkürzt werden.
- Schließlich spart das Unternehmen bei einer Beschäftigung von weniger als 20 Stunden wöchentlich seinen Anteil an den Beiträgen zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Bei einer Beschäftigungsdauer, die wöchentlich zehn oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, entfällt überdies die Pflicht zur Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfall. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses entbindet die Unternehmen zudem von den Restriktionen des Kündigungsschutzes.

Selbst wenn noch relativ wenig gesicherte empirische Ergebnisse vorliegen, ist damit Teilzeitarbeit für die arbeitsmarktpolitische Diskussion nicht nur von Bedeutung, weil eine Art Nebenarbeitsmarkt entsteht. Sie vermittelt nämlich auch den Eindruck, als würden damit neue Arbeitsplätze geschaffen, indem man die Arbeit unter mehreren Arbeitskräften, die entsprechend kürzere Zeit arbeiten, aufteilt. Ihre tatsächliche betriebliche Funktion bleibt dabei freilich unberücksichtigt. Nicht zuletzt aber fördert Teilzeitarbeit die Herausbildung eines neuen Typs von betrieblichen Belegschaften, sozusagen Sekundärbelegschaften mit spezifischen Bedingungen, Merkmalen und Interessen, auf die das herkömmliche Bild nicht mehr paßt, an dem sich die betriebsorganisatorischen Konzepte der

Gewerkschaften orientieren. Die Probleme, die in dieser hinsieht entstehen, sind bei der Leiharbeit nicht unähnlich.

### Leiharbeit

Auch die Leiharbeit hat in der Bundesrepublik seit Ende der 60er Jahre deutlich zugenommen; andauernde Krise und Massenarbeitslosigkeit haben die Ausweitung dieses besonderen Arbeitsmarkts nicht beschränkt.<sup>7</sup>

Von 1975 bis 1980 hat sich die Zahl der nach dem Gesetz konzessionierten Verleihfirmen<sup>8</sup> von 891 auf 1670 erhöht. Die Zahl der jeweils am Jahresende bei diesen Firmen beschäftigten registrierten Leiharbeiter stieg von rund 9 000 auf über 33 000.<sup>9</sup> Mit einem Anteil von nur 0,15% an der Zahl der Erwerbstätigen ist die Bedeutung der legalen, lizenzierten Leiharbeit allerdings noch gering.

Ein wesentlich größeres Gewicht hat jedoch die nicht konzessionierte Leiharbeit in den Grauzonen zur Illegalität, welche die Form unechter Werkverträge annimmt und somit die gesetzliche Registrierungspflicht und das Befristungsangebot unterläuft.<sup>10</sup> Seit dem Anwerbestopp für ausländische Arbeiter floriert schließlich insbesondere im Bauwesen der illegale, kriminelle ‚Sklavenhandel‘ mit Ausländern, die keine offizielle Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis haben und daher beliebig ausgebeutet werden: ihnen werden nicht nur die üblichen arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Krankenversicherung, Kün-

7 Vgl. dazu K. H. Biedenkopf, M. Miegel: Gutachten über die wirtschafts-, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit, o. J., S. 15; Vierter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes — AÜG, Bundestagsdrucksache 8/4479, 1979; H.-U. Borgas: Arbeitnehmerüberlassungsrecht, Leiharbeitsmarkt, Wirkungsweise des AÜG, hekt. Man., Bremen 1980, S. 8 ff.; M. Steinbach: Gefährdungen der Arbeitnehmer durch Leiharbeit, in: WSI-Mitteilungen 5/1980, S. 263 ff.; J. Frerichs, C. Möller, J. Ulber: Leiharbeit und betriebliche Interessenvertretung, Köln 1981; außerdem greifen wir auf Forschungsergebnisse des Projekts ‚Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktrisiken in der Bremer Region‘ zurück, das gegenwärtig in der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung ‚Arbeit und Betrieb‘ der Universität Bremen durchgeführt wird.

8 Nach dem ‚Arbeitnehmerüberlassungsgesetz‘ von 1972 können Unternehmen gewerbsmäßig ‚Arbeitnehmerüberlassung‘ betreiben, wenn sie eine Erlaubnis von der Bundesanstalt für Arbeit erhalten. Leiharbeiter müssen demnach von der Verleiherfirma normal beschäftigt werden: der Arbeitsvertrag muß einen bestimmten Mindestinhalt haben und darf nur aus Gründen befristet werden, die in der Person des Leiharbeiters liegen. Die Überlassung an einen Entleiher darf drei aufeinanderfolgende Monate nicht überschreiten. Vgl. M. Kittner: Arbeits- und Sozialordnung, ÖTV-Druck, Stuttgart 1977, S. 52 ff.

9 Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 6/1981, S. 764 ff.

10 In solchen Scheinwerkverträgen wird eine spezifizierte Dienstleistung vereinbart; tatsächlich werden die Leiharbeiter aber voll in die Arbeitsvollzüge des Entleihbetriebs einbezogen und erhalten ihre Weisungen von Vorgesetzten der Entleihfirma. Vgl. dazu M. Krüger, R. Wahsner: Illegaler Arbeitskräfteverleih und Scheinwerkverträge, methodische Vorüberlegungen und Ergebnisse einer Betriebsbefragung in der Chemiebranche, in: Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung ‚Arbeit und Betrieb‘, 2/1981, S. 60ff.; siehe auch V. Bahl: Leiharbeit als flexible Arbeitsmarktreserve und Dumpingstrategie gegen die gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/79, S. 443 ff.; J. Frerichs, C. Möller, J. Ulber, a. a. O., S. 92 ff.; Verleihung in der Form des fiktiven Werkvertrags muß die Leiharbeiter nicht, wie etwa Frerichs u. a. behaupten, ‚zum Spielball freier Unternehmenswillkür‘ werden lassen, weil die Arbeiter häufig bei den Verleihfirmen fest beschäftigt sind und die üblichen sozialen Sicherungen in Anspruch nehmen können.

digungsschutz usw. vorenthalten, sondern meist auch der branchenübliche Verdienst.<sup>11</sup>

Die unkonzessionierte illegale Leiharbeit ist selbstverständlich in ihrem Umfang nur schwer zu bestimmen. Untersuchungen in ausgewählten Branchen und Regionen<sup>12</sup> kommen zu folgenden Schätzungen des Umfangs verschiedener Formen der Leiharbeit:

- Metallindustrie: 7 % der Gesamtbeschäftigung ist Leiharbeit; das Verhältnis von registrierten zu unregistrierten über Schemwerkverträge beschäftigten Leiharbeiter beträgt 1:6
- Bauindustrie: 20% Leiharbeit, in einzelnen Betrieben bis zu 50%. Das Verhältnis von legalen zu anderen Formen liegt bei 1:9
- Werftindustrie: bis zu 10% Leiharbeit in der Industrie, in einzelnen Betrieben bis zu 25%. Das Verhältnis zwischen konzessionierter und Leiharbeit mit Scheinwerkverträgen dürfte 1:5 erreichen.

Selbst wenn es sich hierbei um Schätzungen handelt, hat die illegale Leiharbeit inzwischen zweifelsohne ein Vielfaches des Umfangs der konzessionierten Leiharbeit erreicht.<sup>13</sup>

Leiharbeit spielt in den verschiedenen Branchen eine unterschiedliche Rolle. Offensichtlich ist dort ihr Anteil an der Beschäftigung hoch, wo Arbeitsanfall und Arbeitskräftebedarf große Schwankungen aufweisen, etwa auf Baustellen, in der Industriemontage, im Schiffbau und im Hafen. Sie wird andererseits in Branchen mit gleichmäßigem Arbeitsvolumen eingesetzt, um stoßweisen Personalausfall, z. B. während der Haupturlaubszeit, auszugleichen.<sup>14</sup> Inzwischen werden aber darüber hinaus in einigen Branchen auch Dauerarbeitsplätze in nicht unerheblichem Umfang mit Leiharbeitern besetzt.<sup>15</sup>

11 Überhaupt hat der Leiharbeitsmarkt in den verschiedenen Schattierungen längst die nationalen Grenzen überschritten: allein die Liste der bei den Landesarbeitsämtern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz konzessionierten Leihfirmen enthält 62 englische und irische sowie über 120 französische Firmennamen. Die Zahl der Firmen, die illegalen Verleih von Ausländern betreiben, dürfte ein Vielfaches davon ausmachen. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Liste der Verleiher mit Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 1. 4. 81. Der illegale Handel hat bandenartige Organisationsformen von Leihfirmen geschaffen. Die Oberstaatsanwaltschaft in Bochum etwa ermittelt gegen 350 Subunternehmen wegen illegaler Arbeitsvermittlung, dies allein in einer Region des Ruhrgebiets; siehe dazu Der Oberstadtdirektor der Stadt Gelsenkirchen: Das Problem der illegalen Arbeitnehmerüberlassung, hekt. 1980; vgl. auch den vierten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des AUG. Insgesamt sind mehr als ein Drittel der registrierten Leiharbeiter Ausländer, vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 11/1980.

12 Die Untersuchung des Kölner ISO erfaßte die Leiharbeit in insgesamt 16 Betrieben der Bau- und der Metallindustrie in drei Arbeitsamtsbezirken (Coesfeld, Düsseldorf, Hagen); s. M. Broicher, C. Möller, F. Schaible, R. Winkel, G. Zill: Leiharbeit — Formen und Auswirkungen, Köln 1980.

Die Untersuchung der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“ an der Universität Bremen zum Arbeitsmarkt im Lande Bremen, auf die wir uns hier beziehen, erfaßt die Leiharbeit in der Werftindustrie von Bremerhaven, des mit etwa 6 500 Arbeitern größten lokalen Industriezweigs.

13 S. auch 4. Bericht der Bundesregierung zur Leiharbeit, a. a. O.

14 Vgl. Prognos-Untersuchung, Zeit-Arbeit II, Basel 1980, S. 77; H.-U. Borgaes, a. a. O., S. 19

15 S. ISO-Studie, a. a. O., S. 60ff.

Das Spektrum der Berufe der registrierten Leiharbeiter ist überraschend breit; jedoch weist die Statistik deutliche Schwerpunkte aus. Unter den männlichen Arbeitern dominieren solche mit abgeschlossener Berufsausbildung. Gut ein Drittel der männlichen Leiharbeiter gehört Berufen der Metallverarbeitung (inklusive Schlosser und Mechaniker) an; jeweils ein Fünftel arbeitet in Bauberufen oder als Hilfsarbeiter. Aber auch hoch qualifizierte Arbeitskräfte wie Ingenieure, Konstrukteure und Techniker sind unter den Leiharbeitern vertreten. Von den Frauen arbeiten rund drei Viertel in Büroberufen.<sup>16</sup>

Der Leiharbeitsmarkt — zumindest der legale — konzentriert sich also keineswegs auf Arbeitskräfte mit „Jedermann“-Qualifikationen. Er gliedert sich offenbar in verschiedene Teilmärkte, unter denen der für berufliche Fachqualifikationen augenscheinlich ein großes Gewicht hat.

Die Vorteile, die der Einsatz von Leiharbeitern den Betrieben bringt, sind erheblich:

- Die Stammebelegschaften können so klein, wie es einem niedrigen Niveau des Arbeitskräftebedarfs entspricht, gehalten und mit größter Intensität kontinuierlich genutzt werden. Mehrbedarf an qualifizierten Arbeitskräften kann ad hoc über den Leiharbeitsmarkt gedeckt werden. Nicht zu übersehen ist allerdings, daß Leiharbeiter gelegentlich auch Dauerarbeitsplätze besetzen. Leiharbeit dürfte in diesen Fällen jedoch weniger zum Ausgleich kurzfristiger Schwankungen, sondern eher als konjunkturelle Puffer genutzt werden. Sie ist somit zu einem wichtigen Rationalisierungsmittel geworden, das die Reduzierung der Stammebelegschaften, gerade in der Krise, ermöglicht hat.
- Die Kosten des Einsatzes von Leiharbeitern sind relativ gering. Die entleihenden Firmen sparen Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Einarbeitungskosten sowie Lohnfortzahlung bei Krankheit und Gratifikationen für längere Betriebszugehörigkeit.
- Leiharbeiter können ohne Konflikt, Kosten und Fristen wieder an die Leihfirma zurückgeschickt werden, wenn der Arbeitskräftebedarf abnimmt oder Präsenz und Leistungsfähigkeit der Arbeiter nicht den Interessen der entleihenden Firma entsprechen. Der Einsatz von Leiharbeitern unterläuft damit rechtliche und tarifliche Restriktionen des Kündigungsschutzes. Die größere Disponibilität der Arbeiter beschränkt sich nicht auf die Entleiherfirmen, denn die Fluktuation zumindest in den konzessionierten Leihfirmen ist enorm hoch.
- Die Verleihfirmen können die Fluktuation nutzen, um die Belegschaften auf den Auftragsbestand flexibel abzustimmen. Da es nur in wenigen Firmen einen Betriebsrat gibt, der Kündigungen reklamieren könnte, und Leiharbeiter meist

---

16 S. ANBA Nr. 11/1980; auch M. Osterland: Struktur und Arbeitsweise des Arbeitskräfteverleihs — am Beispiel zweier Bremer Verleihfirmen, in: Mitteilungsblatt der ZvE „Arbeit und Betrieb“. 2/1981. S. 36 f.

auch keinen tariflichen Kündigungsschutz genießen, können die Verleihfirmen meist ohne Schwierigkeiten, je nach Auftragslage, heuern und feuern.

Er läßt sich annehmen, daß verschiedene Teilarbeitsmärkte in der Bundesrepublik inzwischen durch ausgedehnte komplementäre Leiharbeitsmärkte ergänzt werden. Struktur und Funktion der einzelnen Leiharbeitsmärkte ergeben sich aber erst aus dem Zusammenhang mit dem entsprechenden Teilarbeitsmarkt. Die Situation der verschiedenen Gruppen von Leiharbeitern, ihre Verdienstchancen, sozialen und materiellen Risiken, unterscheidet sich in erheblichem Maße, je nachdem welchem Leiharbeitsmarkt sie angehören.

Leiharbeiter auf dem beruf-fachlichen Arbeitsmarkt etwa können z. B. kaum als benachteiligte Gruppe angesehen werden. Sie verfügen z. T. über dieselben hohen und knappen Qualifikationen wie die Stammarbeiter auf dem eigentlichen Arbeitsmarkt. Ihre Verdienste sind sogar meist höher als die der Stammarbeiter; bei der Arbeitsverteilung scheinen sie nur geringe Nachteile in Kauf zu nehmen zu müssen. Auch müssen ihre Arbeitsplätze nicht unbedingt unsicherer sein, da die Beschäftigungsrisiken der Leiharbeiter gleichsam über die ganze Branche gestreut werden können. Andererseits wird ihnen eine große zeitliche und örtliche Disponibilität abverlangt; die sozialen Sicherungen sind gering und die individuellen Entlassungsrisiken hoch.

Dies gilt aber nicht für alle Leiharbeiter: Arbeiter auf dem Leiharbeitsmarkt für „Jedermanns“-Qualifikationen und insbesondere jene, die keine legalen Beschäftigungsalternativen haben, müssen Unterbezahlung, soziale Unsicherheit und Rechtlosigkeit hinnehmen.

#### Teilzeitarbeit und Leiharbeit - Alternative zur Arbeitszeitverkürzung?

Mit Hilfe von Leiharbeit und Teilzeitarbeit, vermindern die Unternehmen die „Stammebelegschaften“ und setzen sie mit größter Intensität und Kontinuität ein, während der gesamte zusätzliche, möglicherweise schwankende Bedarf über ad hoc verfügbare besondere Arbeitskräfte gedeckt wird. Solche Arbeitskräfte besetzen zwar mitunter Dauerarbeitsplätze, die sie jedoch bei Rückgang des Arbeitsvolumens, etwa im konjunkturellen Zyklus, räumen müssen, ohne Ansprüche reklamieren zu können.

Sie sind einerseits bereits arbeitsvertraglich anderen Bedingungen — und damit letztlich größeren Risiken — unterworfen als die Stammebelegschaften (z. B. andere Arbeitszeiten, häufig nur befristete Verträge, keine Ansprüche auf bestimmte Arbeitsplätze usw). Überhaupt sind zentrale Arbeitsbedingungen individuell, also nicht, wie für die Stammebelegschaften, durch Kollektivvertrag geregelt.

Ihr marginaler Status, welcher ihnen die Funktion einer institutionellen Puffergruppe gibt, wird andererseits durch ihre Distanz zur kollektiven Interessenwahrnehmung verstärkt: sie sind entweder, wie vor allem die überwiegende Mehrheit der Leiharbeiter, ganz ohne Interessenvertretung (z. B. Betriebsrat), oder sie haben nur geringe Chancen, daß im institutionellen System ihre Interessen angemessen vertreten werden. Dies hat mehrere Gründe: sie sind nur schwer zur Organisation in der Gewerkschaft zu gewinnen; sie bewegen sich nicht in stabilen Kommunikationsnetzen und haben andere, häufig kürzere Zeitperspektiven als die Stammbeslegschaften. Sofern sie keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten finden, ist die Schwelle des noch Zumutbaren höher. Dies und ihre Pufferfunktion vermindert die Chancen einer Integration in die Stammbeslegschaften, die wiederum Adressat und Resonanzboden der Interessenpolitik von Betriebsrat und Gewerkschaften bilden.

Wenn auch Leiharbeiter und Teilzeitbeschäftigte mit dem Arbeitsvertrag einen besonderen, von dem der Stammbeschäftigten unterschiedlichen Status einnehmen und damit bestimmte Risiken eingehen, können sie doch nicht ohne weiteres als diskriminierte Gruppe angesehen werden: sie gehen die besonderen Beschäftigungsverhältnisse formell freiwillig ein, teils, weil sie keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten sehen, teils weil sie für die größeren Risiken durch größere Verdienstmöglichkeiten entschädigt werden. Ihnen werden, wenn man von illegalen Leiharbeitern absieht, keine allgemein gültigen Rechte verwehrt.

Obwohl bisher noch nicht abzusehen ist, wieweit diese Strategien, die bisher vornehmlich in Branchen mit unstetigem Arbeitsanfall zu finden sind, sich verallgemeinern und zunehmend auch auf Dauerarbeitsplätze angewandt werden, deuten sich damit neue Differenzierungen in Stammbeslegschaften und marginale Gruppen mit besonders ausgestalteten, häufig individualvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen an. Sie verstärken die Tendenzen der Verlagerung von Beschäftigungsrisiken, die auf Teilzeit- und Leiharbeiter abgewälzt werden.

Sie verhindern aber auch eine gleichmäßige Verteilung des Arbeitsvolumens auf alle Beschäftigten. Die Reduktion der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit der Betriebsbelegschaften wird mit dem flexiblen Arbeitskräfteeinsatz ebenso unterlaufen wie die mögliche Schaffung neuer Vollarbeitsplätze. Als kostengünstige Reserve für Engpässe jeder Art gestatten Leih- und Teilzeitarbeiter den Unternehmen, ihren Belegschaften allgemeine Arbeitszeitverminderungen vorzuenthalten. Solange sie zur Verfügung stehen, braucht daran kein Gedanke verschwendet zu werden.

Die bisherige innerbetriebliche Differenzierung von Stamm- und Randbelegschaften mit formell gleichen Rechten, aber ungleich verteilten faktischen Risiken, könnte allmählich abgelöst oder ergänzt werden durch die Ausbildung eines insti-

tutionell separaten Nebenarbeitsmarkts, der in sich selbst in Teilarbeitsmärkte differenziert ist. Dieser verschafft nicht nur dem komplementären „Hauptarbeitsmarkt“ mit stabileren Beschäftigungsverhältnissen die nötigen Flexibilitätspuffer, sondern vermindert auch Kosten von Entlassungen, Konflikten und neuen Arbeitszeitregelungen.

Es steht außer Frage, daß die skizzierten Flexibilisierungsformen rechtliche und tarifliche Schutzregelungen, z. B. Regelungen des Kündigungsschutzes und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte unterlaufen, die sonst das Beschäftigungsverhältnis stabilisieren sollen. Zu fragen ist deshalb, ob Leiharbeit und Teilzeitarbeit nicht auch Reaktionen auf die sozialen Sicherungen darstellen, also gerade darauf zielen, die rechtliche Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnis und Personaleinsatz zu konterkarieren und zugleich neue Flexibilitätszonen zu schaffen, welche es erlauben, die Arbeitszeitfrage zu ignorieren.