



Berthold Vogel (Hrsg.)

## Leiharbeit

Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform

184 Seiten | 2004 | EUR 14.80 | sFr 26.60  
ISBN 3-89965-076-X 1

Die AutorInnen analysieren die Dynamik des Leiharbeitsmarktes, stellen die Einsatzfelder, Anforderungsprofile und Unternehmensstrategien vor, durchleuchten die Leiharbeits- und Personal-Service-Agenturen und dokumentieren die Erfahrungen von Leiharbeitskräften.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer verdreifacht. Während zunächst industrielle Einsatzbereiche dominierten, schiebt sich seit geraumer Zeit der Dienstleistungssektor in den

Vordergrund. Dennoch ist die absolute Zahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland im Vergleich mit dem europäischen Ausland gering. Vor allem bei unerwarteten und kurzfristigen Aufträgen steigt die Nachfrage nach dieser Beschäftigtengruppe, meist nur für wenige Wochen.

Das soll sich ändern. Leiharbeit ist für den VW-Manager Peter Hartz das "Kernstück", um den Arbeitsmarkt zu "entriegeln". Die "Zukunft" hat vielerorts bereits begonnen. Zum Beispiel bei BMW in Ingolstadt, wo Leiharbeiter ein ganzes Containerdorf bevölkern. Oder bei der Hypovereinsbank, die 80% aller Neueinstellungen über ihre Leiharbeitstochter HVB Group zu deutlich billigeren Konditionen vornimmt. Oder die Deutsche Telekom, die 10.000 Mitarbeiter in der Beschäftigungsgesellschaft Vivento untergebracht hat und mit bis zu 40% Lohnabschlag vermittelt.

Mit Beiträgen von Berthold Vogel (Hamburger Institut für Sozialforschung und Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen), Claudia Weinkopf (Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen), Markus Promberger / Stefan Theuer (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB, Nürnberg), Elke J. Jahn (IAB, Nürnberg), Andreas Ammermüller / Bernhard Boockmann (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim), Ulrich Schenck (Technische Universität Hamburg-Harburg), Klaus Kraemer / Frederic Speidel (Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation, Recklinghausen), Ingrid Wilkens (IAB, Nürnberg).

## Rezensionen

**Neue sozialwissenschaftliche Befunde** Der gewerkschaftliche info-service "einblick" gibt in seiner Ausgabe 21 / 04 folgenden Buch-Tipp: 250.000 ArbeitnehmerInnen arbeiten nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bei Leiharbeitsunternehmen. Damit stellen sie 2,4 Prozent aller Beschäftigten. Nicht viel im internationalen Vergleich, aber spätestens seit der Hartz-Reform zeigt die Tendenz nach oben, vor allem im Dienstleistungssektor. Auch die Gewerkschaften haben die rasant wachsende Branche entdeckt und über Tarifverträge erste Mindeststandards durchgesetzt. Kein leichtes Unterfangen in Zeiten, in denen der Glaubenssatz, 'dass jede Arbeit besser ist, als keine' bis weit in die SPD hinein mehrheitsfähig ist. In dem von Berthold Vogel herausgegebenen Band zeigen WissenschaftlerInnen des Hamburger Instituts für Sozialforschung, des Instituts Arbeit und Technik und des Instituts für Arbeitsmarktforschung die Entwicklungsperspektiven dieser Boombranche auf. (Buch-Tipp in "einblick, gewerkschaftlicher info-service 21/04)

## Leseprobe 1

Berthold Vogel

Mittendrin, aber nicht dabei Kaum eine Beschäftigungsform hat jemals in kürzerer Zeit eine derart bemerkenswerte politische, publizistische und betriebliche Karriere absolviert wie die der Leiharbeit. Einstmals wurde sie von Sozialdemokraten und Gewerkschaften geschmäht, die Öffentlichkeit beäugte sie stets mit Argwohn, und Unternehmen nutzten sie sporadisch mit verschämter Verschwiegenheit. Doch das war gestern. Heute avanciert sie zur Hoffnung sozialdemokratischer Arbeitsmarktpolitik, von der publizistischen Öffentlichkeit wird sie als wertvoller Beitrag zur überfälligen Flexibilisierung der Arbeitsmärkte begrüßt, und Unternehmen, die noch kein Personal dieses

Typs beschäftigen, geraten allmählich unter Rechtfertigungsdruck. Wer spricht oder schreibt in diesem Zusammenhang noch von "moderner Sklavenhaltung" oder von den "Heloten" der Arbeitswelt? In der Arbeits- und Industriosozologie, in der Arbeitsmarktforschung oder auch in den Personalwissenschaften werden die Aktivitäten verstärkt, eine bislang in der reichhaltigen empirischen Forschung zum Wandel der Arbeitswelt eher vernachlässigte Beschäftigungsform genauer in den Blick zu nehmen. Noch bis vor kurzem waren es nahezu ausschließlich die Arbeiten von Esther Schröder und Helmut Rudolph (beide 1997) vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, die uns profunde Kenntnisse zur Leiharbeit vermittelten. Doch in kürzester Zeit, spätestens mit der Publikation der Empfehlungen der so genannten Hartz-Kommission im Sommer 2002, hat sich das Spektrum der Forschung zur Leiharbeit beträchtlich erweitert (vgl. beispielsweise Linne/Vogel 2003). Der vorliegende Band bietet einen Einblick und zieht eine erste Bilanz der neuen Vielfalt gesellschaftswissenschaftlicher Studien zur Beschäftigungsform der Leiharbeit – zu ihren sozialen Strukturen, ihren Institutionen und ihrer Organisation. Auch die Erfahrungen der Leiharbeitskräfte und deren Erwerbsverläufe, die periodisch oder dauerhaft in diese spezifische Beschäftigungsform führen, sind Thema der Erörterungen. In seiner Zusammenstellung aktueller Forschung beleuchtet der vorliegende Band drei zentrale Felder der Leiharbeit (auch Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung): die gesellschaftliche Position der Leiharbeitskräfte, das betrieblich-soziale Feld der Leiharbeitsfirmen und der Entleihbetriebe und schließlich die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Wirkungen der Leiharbeit. Hierzu einige knappe Anmerkungen. – Am Beispiel der Leiharbeit lässt sich das Diktum der Arbeitssoziologinnen Margaret Maruani und Emmanuèle Reynaud (1993) sehr gut illustrieren, dass hinter jedem Beschäftigungsverhältnis ein gesellschaftliches Werturteil steht. Leiharbeit ist eben nicht nur ein Problem niedriger Löhne, unbedingten Mobilitätswangs und prinzipiell unsicherer Beschäftigungsperspektiven. Leiharbeit ist in besonderer Weise eine Statusfrage. Zwar eröffnet Leiharbeit einen Zugang zum Erwerbsleben und dient möglicherweise auch als Einstiegshilfe in dauerhaft gesicherte Beschäftigung, aber zunächst wird Leiharbeit sehr häufig als eine minderwertige, eine deklassierende Form der Erwerbstätigkeit betrachtet. Die Formel "Mittendrin, aber nicht dabei" markiert treffend die spezifische gesellschaftliche und betriebliche Position derjenigen, die als Leiharbeitnehmer tätig sind. Als Leiharbeitskräfte befinden sie sich inmitten der Arbeitswelt, ja sie bekommen deren Konjunkturen und Zyklen in besonders direkter Weise zu spüren, aber dennoch bleiben sie stets in einer randständigen Position. Selbst wenn atypische Beschäftigungsformen an Normalität gewinnen, so ändert das nur sehr wenig am sozial minderen Status der Leiharbeit und anderer prekärer Formen der Beschäftigung. In Zeiten, in denen die Vorstellung zum festen Glaubenssatz geworden ist, dass jede Erwerbsarbeit besser sei als keine, treten freilich diese Status- und Anerkennungsfragen, die auf die soziale Platzanweiserfunktion der Erwerbsarbeit hindeuten, in den Hintergrund. Sozial ist, was Arbeit schafft – so lautet die Parole der Arbeitsmarktpolitik, die keine Rücksicht auf erworbene soziale und berufliche Positionen mehr nimmt und die die Gefahren sozialen Abstiegs und neuer innerbetrieblicher wie gesellschaftlicher Ungleichheiten wachsen lässt – unbeschadet der Tatsache, dass Leiharbeit tatsächlich auch eine berufliche und betriebliche Aufstiegsleiter sein kann bzw. – wie empirische Befunde zeigen – auch ist. – Das betrieblich-soziale Feld der Leiharbeitsfirmen und die Personaleinsatzstrategien der Entleihfirmen sind durch die Vielzahl an Gesetzesnovellen der jüngsten Zeit erheblich in Bewegung gekommen. Die Interessen und betriebspolitischen Positionen von Gewerkschaften bzw. Betriebsräten, von Arbeitsvermittlern und von Personalleitern formieren sich neu. Diese arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Neuordnung führt nicht notwendigerweise zu einer Expansion oder gar einer Aufwertung der Leiharbeit. Die Wirkungen der politischen Förderung und der rechtlichen Neujustierung der Leiharbeit werden sich wohl erst in der näheren Zukunft bemerkbar machen. Vieles spricht allerdings dafür, dass sich die betrieblichen Strategien des Personaleinsatzes von Leiharbeitskräften verändern werden. Dennoch: auch in Zukunft wird die Welt der Betriebe keinesfalls alleine aus fluktuierenden Leiharbeitsbelegschaften bestehen. Befunde deuten darauf hin, dass dem Einsatz von Leiharbeit betriebliche, organisatorische und personalpolitische Grenzen gesetzt sind, an denen auch die weitgehende Auflösung arbeitsrechtlicher Restriktionen nichts Grundlegendes ändern wird. Zugleich wird im Zuge der allmählichen Etablierung der Personal Service Agenturen der Markt der Leiharbeit umkämpfter, auch wenn sich im Zuge der gesetzlichen Neuregelung weitere Einsatzfelder der Leiharbeit (so zum Beispiel in der Baubranche) eröffnen. – Wofür steht die Leiharbeit? Was sind deren gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Wirkungen? Ist sie eine Wegbereiterin für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit? Ist sie ein Vorbote der neuen Arbeitswelt jenseits des über Jahrzehnte dominanten und in Wissenschaft und Publizistik viel besungenen Normalarbeitsverhältnisses? Bildet sie die Kristallisationskerne neuer Ungleichheiten und Spaltungen? Es wäre zum jetzigen Zeitpunkt einer ersten wissenschaftlichen Bilanzierung des Leiharbeitssektors verfrüht, diese Fragen befriedigend beantworten zu wollen. Gleichwohl deuten sich in den Beiträgen dieses Buches Perspektiven an, in welche Richtung sich die Leiharbeit entwickelt bzw. welchen Stellenwert in der Arbeitswelt von morgen die Leiharbeit haben kann. Gedankt sei allen Autorinnen und Autoren dieses Buches dafür, dass sie zu dessen Gelingen auf professionelle Weise beigetragen haben. Ein ganz besonderer Dank gilt Richard Detje vom VSA-Verlag, der die Herausgabe dieses Sammelbandes angeregt, mit Kräften gefördert und engagiert betreut hat.

#### **Literatur**

Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (Hrsg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Maruani, Margaret/Emmanuèle Reynaud (1993): Sociologie de l'emploi. Paris.

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

Schröder, Esther (1997): "Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht". Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 209, Nürnberg.

## Leseprobe 2

Berthold Vogel

Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie

Eine typologische Interpretation In der Automobilindustrie und ihren Zulieferbetrieben sind Leiharbeit und befristete Beschäftigung mittlerweile relevante Instrumente der betrieblichen Arbeitsorganisation und Personalplanung. Ihr Einsatz dient nicht mehr nur als konjunktureller "Personalpuffer", sondern auch zur betrieblichen Personalauswahl. Beide Beschäftigungsformen bilden ein zentrales Arbeitskrätereservoir, aus dem bei Bedarf geeignete und bereits bewährte Mitarbeiter rekrutiert werden können (Schenk 2002, Houseman et al. 2001). In ihren Beschäftigungs- und Entlohnungsstandards repräsentiert die Automobilindustrie zwar eine sehr spezifische Branche, zugleich erfüllt sie die Funktion einer Leitindustrie, die in starkem Maße auf die Gesamtentwicklung der Arbeitswelt einwirkt. Die Leiharbeitskräfte und die befristet Beschäftigten in der Automobilbranche befinden sich im Vergleich zu ihren Schicksalsgenossen in anderen Wirtschaftsbereichen mithin in einer relativ privilegierten Situation. Möglicherweise sind sie jedoch Protagonisten des Wandels der Arbeitswelt, in der vormals atypische Beschäftigungsformen zunehmend an Normalität gewinnen. Es gibt also genügend Gründe, sich den Erwerbsbiographien, betrieblichen Erfahrungen und Erwartungen von Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten über die Automobilbranche zu nähern.[1] Die Erfahrungen, Orientierungen und Erwartungen der von uns befragten Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigten folgen keinem einheitlichen Muster. Je nach erwerbsbiographischen Voraussetzungen und je nach Lebensphase werden markante soziale Unterschiede zwischen den Befragten sichtbar. In einer Typologie erwerbsbiographischer Erfahrungen und Haltungen bündeln wir diese Unterschiede und Ungleichheiten: Als typologische Orientierungspunkte dienen hierbei die Erwerbsbiographien der Befragten, deren Gründe für Leiharbeit und Befristung, die in den Interviews geschilderten Erfahrungen mit diesen Formen des Erwerbstätigseins und schließlich die sozialen und qualifikationsbezogenen Ressourcen der Befragten. Wir können in unserer Studie vier Typen unterscheiden (vgl. auch Vogel 2003 und Noller/Vogel/Kronauer 2004: 29ff.):

"Streben nach betrieblich-sozialem Aufstieg": In diesem ersten Typ werden Leiharbeit und befristete Beschäftigung als Formen der Erwerbstätigkeit gesehen, mit deren Hilfe ein betrieblicher und sozialer Aufstieg möglich wird. Diesem Typ ordnen wir 15% der Befragten zu. "Suchen nach dem Einstieg in Erwerbsarbeit": Dem zweiten Typ sind diejenigen Befragten zugeordnet, die diese spezifischen Beschäftigungsformen als einen möglichen Weg sehen, einen Einstieg in Erwerbsarbeit zu finden. 30% der Gesprächspartner repräsentieren diesen Typ. "Durchhalten in dauerhafter Gefährdung": Die Befragten des dritten Typs erleben und bewerten ihre Beschäftigung als ein mühevolleres und anspannendes Durchhalten in dauerhafter Gefährdung. Dieser Typ ist in dieser Untersuchung mit 44% der Befragten am stärksten vertreten. "Absteigen in beruflich und sozial deklassierende Beschäftigung": Hier finden sich schließlich diejenigen, die sich durch diese Formen der Erwerbstätigkeit beruflich und sozial deklassiert sehen. 11% der Befragten finden sich in diesem Typus. **Streben nach betrieblich-sozialem Aufstieg** Die Befristeten und Leiharbeiter dieses Typs finden wir in beiden Untersuchungsregionen (Stuttgart und Zwickau) gleichermaßen – in erster Linie in den großen Automobilwerken vor Ort. Vor ihrem Eintritt in Leiharbeit oder in ein befristetes Arbeitsverhältnis waren sie mehrheitlich stabil beschäftigt. Sie sind allesamt beruflich gut qualifiziert, sie haben in der Regel im Handwerk ihre Ausbildung absolviert und dort auch mehrere Jahre gearbeitet. Arbeitslosigkeit spielt in ihrer bisherigen Erwerbslaufbahn so gut wie keine Rolle. Die Befristung ihres Arbeitsvertrags und den Weg in die Leiharbeitsfirma nehmen sie in Kauf, um sich beruflich zu verändern bzw. betrieblich zu verbessern. Für die befragten Arbeitskräfte dieses Typs bedeutet die aktuelle Beschäftigung in der Automobilindustrie eine Verbesserung im Vergleich zur vorherigen Tätigkeit. Insbesondere die Befragten in Zwickau, die zuvor im lokalen Handwerk bzw. im Baugewerbe tätig waren, thematisieren in den Interviews immer wieder die von ihnen erlebte Prekarität bisheriger Beschäftigungsverhältnisse. Unsichere betriebliche Perspektiven, unregelmäßige Lohnzahlungen, der Verzicht auf arbeitsrechtliche Ansprüche, unentgeltliche Überstunden und Wochenendarbeit oder auch ein angespanntes Betriebsklima zählen für diese Befragten zur Normalität "stabiler", "typischer" und unbefristeter Beschäftigung unter ostdeutschen Bedingungen. Doch auch den Beschäftigten in Stuttgart ist die Prekarität der "Normalarbeit" in Kleinbetrieben des Handwerks keineswegs fremd. Kurzum, vor diesem erwerbsbiographischen Hintergrund eröffnet die periodische Akzeptanz einer auch formal instabilen und insbesondere in rechtlicher Hinsicht prekären Beschäftigung aus der Sicht dieser Befragten betriebliche und soziale Aufstiegsperspektiven. Mit Hilfe der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung steuern sie gezielt den dominanten lokalen Großbetrieb an, der zum einen mit Blick auf die Entlohnung oder die Gestaltung der Arbeitszeit verbesserte Bedingungen bietet. Dessen fest angestellte Mitarbeiter zu sein, erhöht schließlich auch das eigene soziale Prestige. Die Beschäftigung "beim Daimler" oder bei Volkswagen bringt im eigenen sozialen Umfeld Anerkennung. Dieser erwerbsbiographische Schritt in Leiharbeit und Befristung ist mithin das Resultat arbeitsmarktstrategischer Überlegungen. Er ist Ausdruck eines Strebens nach betrieblich-sozialem Aufstieg, den die Befragten nur über

diesen prekären "Umweg" glauben realisieren zu können. Die Befragten dieses Typs betonen, alleine unter diesen Umständen bereit zu sein, Leiharbeit und Befristung zu akzeptieren. Da die Übernahmequoten aus Befristung und Leiharbeit in eine Festanstellung bei den großen Automobilherstellern in Stuttgart und Zwickau in den letzten Jahren recht hoch lagen, rechnen sie sich gute Chancen aus, dass ihr Streben erfolgreich ist. In den Gesprächen fällt auf, dass viele Befragte über soziale Kontakte, die sie in den Betrieben bzw. in den Leiharbeitsfirmen haben, davon erfahren, dass in den Werken Einstellungen von Leiharbeitern und Befristeten anstehen. Das hohe Maß an Informiertheit über die Arbeitsmarktsituation vor Ort, insbesondere aber über Stellenangebote in den attraktiven Produktionszentren, ist auf das weit gespannte und dichte soziale Netzwerk zurückzuführen, über das sie alle verfügen. Es erhöht ihre Chancen, zum rechten Zeitpunkt am richtigen Ort zu sein. Das gilt nicht nur für die befristet Beschäftigten, sondern auch für die Leiharbeiter. Denn hier ist es wichtig, in der "richtigen" Leiharbeitsfirma anzuheuern. Nicht jede Leiharbeitsfirma vor Ort besitzt das Privileg, an die Großbetriebe ausleihen zu können – die Leiharbeitsfirmen konkurrieren untereinander um den Zugang zu den dominanten lokalen Betrieben. Vor diesem Hintergrund und gut informiert haben die Befragten dieses ersten Typs ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse aufgelöst. Dieser Typus des Um- und Aufsteigers aus dem Handwerk in die bessere Verdienstmöglichkeiten und geregeltere Arbeitszeiten bietende Großindustrie ist nicht neu. Dass Fachkräfte aus dem Handwerk in formal "einfachere" Tätigkeiten in der Industrie abwandern, ist ein bekanntes berufliches Karrieremuster. Neu ist heute, dass immer mehr Um- und Aufsteiger eine Zwischenphase der Befristung oder der Leiharbeit in Kauf nehmen müssen, um in ihrem Streben nach betrieblichem Aufstieg erfolgreich zu sein. Das Risiko des Scheiterns ist dabei freilich nicht ausgeschlossen. **Suchen nach dem Einstieg in Erwerbsarbeit** In diesem zweiten Typus treffen wir auf Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, die aus der Arbeitslosigkeit oder Phasen der Nichterwerbstätigkeit aktuell einen Einstieg in Erwerbsarbeit suchen. Auf diesen Typus treffen wir vorwiegend in den Zulieferfirmen der Automobilindustrie. Es handelt sich dabei in der Mehrheit um jüngere Arbeitskräfte, denen nach Abschluss oder auch Abbruch ihrer Ausbildung noch keine Etablierung im Arbeitsleben gelungen ist. Das gilt insbesondere für jüngere Arbeitskräfte in der ostdeutschen Untersuchungsregion, die die erheblichen Arbeitsmarktprobleme vor Ort auch auf diese Weise zu spüren bekommen. Insgesamt treten die Leiharbeiter und befristet Beschäftigten dieses zweiten Typs deutlich weniger selbstsicher auf dem Arbeitsmarkt auf als der zielstrebige erste Typ. Sie sind schulisch und beruflich weniger gut ausgebildet und ihre sozialen Netze, auf die sie sich stützen können, sind erheblich schmaler und brüchiger. Sie betrachten die Tatsache, dass sie als Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte tätig sind, in erster Linie als zweckmäßig, um überhaupt eine Anstellung zu finden – immerhin eine Anstellung in der Automobil- und Zuliefererindustrie. Auf diese Weise ist aus ihrer Sicht zumindest schon einmal ein erster Schritt in Richtung eines allseits begehrten Arbeitsplatzes getan. Sie akzeptieren – mehr oder weniger zähneknirschend –, dass ihnen aktuell kein anderer Weg in eine stabile Erwerbsarbeit offen steht. Mit Blick auf die Erfolgsaussichten ihrer Einstiegsbemühungen sind diese Befragten weit skeptischer als diejenigen des ersten Typs. Ihre Akzeptanz der Befristung und der Leiharbeit ist eher aus der Not geboren, ohne dass diese Beschäftigungsformen zum Zeitpunkt der Befragung als starke Gefährdung der eigenen Lebenssituation erlebt werden. Diese Haltung verbindet sie mit der zweiten, kleineren, eher in der westdeutschen Untersuchungsregion anzutreffenden Gruppe innerhalb dieses Typs, die ihre aktuelle Beschäftigungssituation in der Leiharbeit oder Befristung vor dem Hintergrund langjähriger Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit erleben. Sie wissen aufgrund ihrer erwerbsbiographischen Vorgeschichte, die durch unregelmäßige Teilnahme am Arbeitsleben gekennzeichnet ist, um ihre geringen Chancen am Arbeitsmarkt. Sie suchen nach einer Möglichkeit, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen. Für diese Befragten stehen daher auch weniger Fragen der Entlohnung oder bestimmte Ansprüche an Erwerbsarbeit im Vordergrund, sondern in erster Linie der (Wieder-)Einstieg in Erwerbsarbeit – getragen von der Hoffnung, dass Leiharbeit und Befristung eine kontrollierbare, mit der aktuellen Lebenssituation in Einklang zu bringende Übergangsphase in der Erwerbsbiographie bleiben. Zugleich wissen sie, dass diese "Vorschaltphase" aufgrund ihrer beruflichen und schulischen Vorgeschichte für sie riskant ist und nicht zu lange andauern darf. Ansonsten wächst die Gefahr, in der Übergangszone der Leiharbeit und der Befristung "hängen zu bleiben". **Durchhalten in dauerhafter Gefährdung** Im dritten, weitaus am stärksten besetzten Typ finden wir Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, deren Erwerbslaufbahn schon immer oder in den letzten Jahren verstärkt durch eine "Kette" befristeter Tätigkeiten bzw. von wiederholter Beschäftigung in Leiharbeit geprägt war. Wir finden diese Befragten in Ost- und Westdeutschland, und wir finden sie sowohl in den Zulieferbetrieben der Automobilindustrie als auch in deren Produktionszentren. Leiharbeit und befristete Beschäftigung – unterbrochen durch Phasen der Arbeitslosigkeit – haben sich in den Erwerbsbiographien dieser Arbeitskräfte verstetigt und verfestigt. Sie haben das Gefühl, in einem Laufrad gefangen zu sein. Die Zwischenzone der Leiharbeit und Befristung ist zu einem dauerhaften Aufenthaltsort geworden. Ihre aktuelle Lage am Arbeitsmarkt bietet ihnen weder positive Anknüpfungspunkte an die Vergangenheit noch wegweisende Orientierungspunkte für die Zukunft. Die Tatsache, befristet beschäftigt oder Leiharbeiter zu sein, wird für sie zu einem Arbeitsmarktrisiko eigener Qualität. Ihre unstete und poröse Erwerbsbiographie wird mehr und mehr zum Stigma. Sie sehen sich gezwungen, in dauerhafter beruflicher und sozialer Gefährdung durchzuhalten. Darunter leiden sie, das fordert ihnen ein beträchtliches Maß an Energie ab. Was zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Erwerbsbiographie noch als positive Alternative zur Arbeitslosigkeit erschien, erweist sich nun als erwerbsbiographische Sackgasse oder gar Falle. Ihre Bereitschaft, Kompromisse zu schließen, befristete Verträge und geringere Entlohnung zu akzeptieren, zahlt sich für sie nicht aus. Ihrem Ziel, den Weg in eine dauerhafte und

stabile Beschäftigung zu finden, kommen sie hierdurch keinen Schritt näher. Befristung zieht Befristung und Leiharbeit zieht Leiharbeit nach sich (Giesecke/Groß 2002). Am Beispiel der Befragten des dritten Typs lassen sich "Ketteneffekte" prekärer Beschäftigung nachzeichnen, und es wird zudem deutlich, dass die Barriere zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung höher ist als zwischen Befristung und Arbeitslosigkeit. "Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen besitzen ein höheres Risiko, (nur) eine befristete Stelle zu erhalten, und umgekehrt besitzen Personen mit befristeten Stellen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko" (Giesecke/Groß 2002: 105). Am Beispiel dieses Beschäftigtentypus lässt sich zeigen, dass "die Befristung von Arbeitsstellen jenseits individueller ›Unzulänglichkeiten‹ einen eigenständigen Effekt in Richtung ›unsteter‹ Beschäftigungskarrieren (ausübt, d.Verf.). Insofern haben wir es hier mit einem ›strukturellen‹ Effekt zu tun" (Giesecke/Groß 2002, ebd.). Die Interviews mit den Befragten dieses dritten Typs bringen zum Ausdruck, dass sie aktuell ihre ganze Anstrengung darauf richten, im Arbeitsmarkt zu verbleiben – und sei es auch "nur" auf befristeten Stellen oder als Leiharbeitskraft. Durchhalten im Kampf gegen die Gefahr des Absturzes in die Arbeitslosigkeit ist ihr erwerbsbiographisches Minimalziel. Diese Leiharbeiter und befristet Beschäftigten bekommen weit stärker als die Beschäftigten des ersten und zweiten Typs den "sozialen Drift" aus dem Zentrum in die Randzonen der Arbeitsgesellschaft zu spüren. Die Angst vor dem Abstieg bestimmt ganz und gar ihr soziales und berufliches Handeln. **Absteigen in beruflich und sozial deklassierende Beschäftigung** Im vierten Typ hat sich die Angst vor dem Abstieg zur Gewissheit, ein sozialer Absteiger zu sein, gewandelt. Diese befristet Beschäftigten und Leiharbeiter blicken auf eine in der Regel langjährige stabile Erwerbskarriere zurück. Doch diese Karriere wurde aufgrund wirtschaftlich-betrieblicher oder persönlich-gesundheitlicher Gründe unterbrochen. Seitdem gelang es ihnen nicht mehr, in stabile Beschäftigung zurück zu kehren. Dieser Typ findet sich nahezu ausschließlich in der Zwickauer Untersuchungsregion und dort in erster Linie in den Zulieferfirmen der Automobilindustrie. Im Unterschied zu den Beschäftigten des dritten Typs waren sie mit einem rasanten beruflichen und sozialen Abstieg in ihrer Erwerbsbiographie konfrontiert, dessen Ursprung in der Regel in den jähren Transformationsprozessen der "Wendezeit" liegt. Ihre aktuelle Tätigkeit wird von ihnen als deklassierender Tiefpunkt im bisherigen Erwerbsleben wahrgenommen – jetzt sind sie nur noch Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte; ein Umstand, der sie beschämt. Gerade in den Interviews mit den Beschäftigten dieses Typs bekommen wir immer wieder zu hören, dass man die eigene Arbeitssituation gegenüber anderen verschweigt. Doch um überhaupt wieder einen Weg in die Erwerbsarbeit zu finden, sehen sich diese Befragten gezwungen, erhebliche Konzessionen am Arbeitsmarkt zu machen; Konzessionen mit Blick auf die Qualifikation der Tätigkeit und mit Blick auf die Entlohnung. Sie sehen sich vor das Problem gestellt, den eigenen Lebenslauf nicht mehr steuern zu können. Sie haben das Gefühl, zum Spielball von Firmeninteressen und "Marktbedürfnissen" geworden zu sein, an die sie sich entweder anpassen müssen oder Gefahr laufen, ganz und gar und wahrscheinlich endgültig aus dem Erwerbsleben verdrängt zu werden. Eine Rückkehr in die alte soziale und berufliche Position scheint ausgeschlossen. Diese Erfahrung, das eigene Leben nicht mehr im Griff zu haben, schmerzt gerade vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Karriere früherer Jahre. Die aktuelle Tätigkeit dementiert die eigene Erwerbsgeschichte. Diese soziale und berufliche Deklassierung, aber auch die unregelmäßige und räumlich sehr variable Erwerbstätigkeit, strahlen negativ auf die privaten und familiären Lebensverhältnisse dieses Typs aus. Die große Mehrheit der Befragten dieses Typs berichten vom Druck, den sie auf ihrem (familiären) Alltag spüren. Leiharbeit und Befristung erleben sie als definitiven beruflichen Abstieg, der die ehemals vorhandenen sozialen Ressourcen aufzehrt und zu einem Leben am Rande der (Arbeits-)Gesellschaft zwingt. **Was zeigen die erwerbsbiographischen Konstellationen?** Zunächst zeigen sie: In den Beschäftigungsformen der Leiharbeit und der Befristung spiegeln sich keine neuen sozialkulturellen Werthaltungen in der Arbeitswelt (Garhammer 2002; Wieland 2001) wider. Kein Arbeitskraftunternehmer unter Leiharbeitern und befristet Beschäftigten, nirgendwo. Die Realität dieser Arbeitsformen ist weit nüchterner, als manche Sozial-, Trend- oder Meinungsforscher glauben. Selbst unter den von uns befragten Arbeitern der hinsichtlich ihrer Entlohnungsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven bevorzugten Automobilbranche geraten periodische Beschäftigung und häufiger Arbeitsplatzwechsel nicht zum Lebensstil oder gar zum Ausdruck einer neuen Arbeitskultur. In unseren Interviews dominieren vielmehr Gefühle der Brüchigkeit und der Unsicherheit bezüglich der eigenen Arbeits- und Lebenssituation. Zudem wissen alle Befragten um die relative Minderwertigkeit dieser Beschäftigungsformen. Als Leiharbeiter oder als befristet Beschäftigter erwerbstätig zu sein, fördert weder den sozialen Status noch das soziale Prestige. Unsere Interviews zeigen: Leiharbeit und befristete Beschäftigung werfen in besonderer Weise Statusfragen auf. Sowohl der innerbetriebliche Status ist Quelle sozialen Unbehagens, aber auch die gesellschaftliche Position, die mit diesen Beschäftigungsformen verknüpft ist, wird als abwertend erfahren. Zwar stehen alle Befragten inmitten des Erwerbs- und Berufslebens, aber auf vielfältige Weise bekommen sie zu spüren, dass sie doch nicht richtig dazugehören. Im besten Fall sehen sie sich auf dem richtigen Weg, sich einen festen und anerkannten Platz in der Erwerbsarbeitsgesellschaft zu erobern. Woran knüpfen sich die Erfahrungen sozialen und betrieblichen Unbehagens (vgl. dazu auch Noller/Vogel/Kronauer 2004: 64ff.)? Eine Quelle des Unbehagens – unter den Leiharbeitskräften – sind die Konflikte mit den Verleihfirmen beispielsweise bezüglich deren Gleichgültigkeit gegenüber Inhalt und Form der Arbeitseinsätze in den Entleihfirmen. Die Leiharbeiter beklagen, dass die Verleiher oftmals keine Rücksicht auf die erwerbsbiographische Vorgeschichte bzw. auf die spezifischen Qualifikationen der zu verleihenden Arbeitskräfte nehmen. Diese Erfahrungen bestärken sie in ihrer Meinung, von den Entleihern nicht korrekt behandelt bzw. übervorteilt zu werden. Eine weitere Quelle des Unbehagens ist die

betriebliche Taktik des "Hinhaltens", mit der sich zahlreiche befristet Beschäftigte und Leiharbeiter konfrontiert sehen. Die Befragten schildern in den Interviews, dass sie "bis zur letzten Minute" im Unklaren darüber gelassen werden, ob sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden oder nicht. Je näher der Termin einer möglichen Übernahme heranrückt, desto stärker wird die eigene betriebliche und soziale Situation als belastend empfunden. Diese "Hinhaltetaktik" dient aus Sicht der Befragten vor allem dazu, ihre Arbeitskraft in besonderer Weise auszubeuten. Sie erleben sich in der Position der "Wartenden", die sie als nachdrückliche Demonstration ihrer Abhängigkeit und Unterlegenheit werten. Als "Wartende", die auf ihre Übernahme hoffen und sich dementsprechend im Betrieb engagieren, sind ihnen zudem bei der Suche nach einer anderen, neuen Arbeitsstelle die Hände gebunden. Als eine dritte Quelle des Unbehagens wird die soziale Ortlosigkeit im Betrieb thematisiert. Hierbei sprechen die Befragten auf der einen Seite die offensichtliche Nichtzugehörigkeit zur betrieblichen Stammbesetzungsan. Klare Grenzziehungen werden zum Thema. Diese Grenzen manifestieren sich in unterschiedlichen Praktiken. In der Missachtung der eigenen Arbeitsleistungen durch Kollegen und Meister. In diskriminierenden Etikettierungen – beispielsweise im Falle der Leiharbeitskräfte als "Leihlampe" oder "Leasingneger". Aber auch durch symbolische Grenzziehungen, beispielsweise durch andere Arbeitskleidung oder in der Weigerung, die betrieblichen Umkleieräume nutzen zu können. Die soziale Ortlosigkeit der Befragten kommt aber auch darin zum Ausdruck, dass ihnen betriebliche Ansprechpartner fehlen, an die sie sich um Rat und Unterstützung wenden können. Gerade die Leiharbeitskräfte sehen sich vor das Problem gestellt, dass es in den Verleihfirmen in der Regel keine betriebliche Interessenvertretung gibt, und dass die Betriebsräte der Entleihfirmen formal mit ihnen nichts zu tun haben und oftmals praktisch mit ihnen auch nichts zu tun haben wollen. Kurzum, es ist der Zwang der Verhältnisse, der den Einstieg in Leiharbeit und befristete Beschäftigung erfordert – entweder, um über den Umweg prekärer Beschäftigung die berufliche Karriere zu stabilisieren bzw. weiterzuentwickeln, oder aber, um den Verbleib oder den Absturz in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Selbst für die Befragten des ersten Typs, die die größte Selbstsicherheit in der Karriereplanung an den Tag legen, gilt, dass sie Leiharbeit und Befristung nur in Kauf nehmen, da es keinen anderen, direkten Weg mehr für sie gibt, in der noch immer vielversprechenden Automobilindustrie Fuß zu fassen. Das Ziel bleibt in jedem Fall der sichere und unbefristete Arbeitsplatz. Die typologische Skizze zeigt sehr unterschiedliche Wege in Leiharbeit und Befristung, sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung und sehr unterschiedliche Formen, sich mit prekärer Beschäftigung auseinander zu setzen – je nach erwerbsbiographischer Voraussetzung und je nach betrieblichem und regionalem Kontext. Die Typologie unterstreicht die Spezifik der Leiharbeit und Befristung als temporäre Beschäftigungsformen, die in einer arbeitsgesellschaftlichen Übergangszone zwischen stabiler Integration ins Erwerbsleben und Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit angesiedelt sind. Die betriebliche Praxis, diese Zwischenzone in verstärktem Maße als Rekrutierungsfeld von Arbeitskräften zu nutzen, weitet sich aus – gerade auch in der von uns untersuchten Branche. Auf diese Weise verändern sich Erwerbskarrieren und soziale Ungleichheiten treten markanter hervor. Umstiege in neue Beschäftigung werden riskanter und daher nur von denen gewagt, die sich diese Risiken erlauben können (Typ 1); Einstiege aus Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung werden prekärer, da erst einmal eine instabile Zwischenzone passiert werden muss (Typ 2); und mit der Ausweitung dieser Zwischenzone treten neue Ungleichheiten und Gefährdungen am Arbeitsmarkt für diejenigen hervor, die diese Zwischenzone nicht mehr verlassen können, unter anderem, weil sie sich schon längere Zeit darin aufhalten (Typ 3 und 4). Letztere laufen Gefahr, zu Gefangenen ihrer eigenen Erwerbsbiographie zu werden. Die Typologie zeigt somit auch Richtungen sozialer und beruflicher Mobilität an: Sie zeigt zum Beispiel im Falle des ersten Typs, dass diejenigen, die relativ stark sind am Arbeitsmarkt (aufgrund ihrer Qualifikation und ihres bisherigen Erwerbsverlaufs) und die sich selbst am Arbeitsmarkt relativ stark fühlen (aufgrund ihrer sozialen Ressourcen und Bindungen), Leiharbeit und befristete Beschäftigung als Brücke in verbesserte Arbeitsbedingungen nutzen bzw. nutzen können. Nicht, dass sie der Leiharbeit oder der Befristung den Vorzug geben, aber sie trauen es sich zu, dieses periodische Risiko auf sich nehmen zu können. Im Falle der beiden ersten Typen deutet vieles darauf hin, dass für bestimmte Gruppen unter den Befragten – in spezifischen betrieblichen und erwerbsbiographischen Konstellationen – Leiharbeit und Befristung eine Einstiegshilfe in spezifische Betriebe und ein hilfreiches Bindeglied zum Erwerbsleben repräsentieren. Doch ein pragmatisches, zweckorientiertes Verhältnis zu diesen Beschäftigungsformen setzt immer auch die Gewissheit oder zumindest die Hoffnung voraus, dass Leiharbeit und Befristung eine mehr oder weniger kurze Übergangsperiode im eigenen Erwerbsleben darstellen. In noch stärkerem Maße zeigt die hier vorgestellte Typologie allerdings, dass die Mehrheit der befragten Leiharbeiter und befristet Beschäftigten ihre Lage am Arbeitsmarkt, ihre betriebliche Situation und ihren Arbeitsalltag als gefährdet und in verschiedenen Dimensionen als belastend, als entwertend, als stigmatisierend erlebt – mit unterschiedlich stark empfundenen negativen Auswirkungen auch auf ihr familiäres und soziales Umfeld. Der soziale Status der Leiharbeiter und befristet Beschäftigten ist immer noch – oder möglicherweise auch immer stärker – mit Diskriminierungserfahrungen und betrieblichen wie gesellschaftlichen Außenseitergefühlen verknüpft. Die typologische Interpretation unserer Interviews mit Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten deutet daher darauf hin, dass diese Formen der Beschäftigung offensichtlich nicht diejenigen stärken, die schwach sind am Arbeitsmarkt. Genau das aber – die Stärkung der Schwachen, die Verbesserung der Chancen für Arbeitslose und Geringqualifizierte – suggeriert die aktuelle politische Debatte, die für eine arbeitsrechtliche Flexibilisierung und eine personalpolitische Ausweitung dieser Beschäftigungsformen plädiert. Unsere Befunde deuten eher darauf hin,

dass durch Leiharbeit und Befristung vorhandene soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und innerhalb des Beschäftigungssystems verstärkt oder zumindest verfestigt werden. Leiharbeit und befristete Beschäftigung wären dann nicht die Lösung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, sondern deren Bestandteil. Als Teil der Probleme von Arbeitsmarkt und Beschäftigung bedürfen sie daher auch politischer Gestaltung. Die tarifliche Regulation der Leiharbeit, die im Zuge der Einrichtung von Personal Service Agenturen (PSA) zwischen Gewerkschaften und Zeitarbeitsverbänden ausgehandelt wurde, ist zweifelsohne ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Hinzu kommt, dass je nach betrieblicher und personalpolitischer Ausgestaltung Leiharbeit und Befristung in unterschiedlicher Weise erlebt und bewertet werden. Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen, dass beide Beschäftigungsformen dann als weniger gefährdend und bedrohlich erlebt werden können, wenn sie in für die Beschäftigten transparenter Weise von Seiten der Personalabteilungen in den Unternehmen, der Entleihfirmen und der betrieblichen Interessenvertretungen als erwerbsbiographische Übergangsphase gestaltet werden (vgl. Noller/Vogel/Kronauer 2004: 52ff.). Hierbei sollten freilich nicht nur funktionale Kriterien der politischen und rechtlichen Regulation dieser Beschäftigungsformen zur Geltung kommen, sondern auch die Erfahrungen derjenigen Berücksichtigung finden, die bislang nolens volens in dieser Weise erwerbstätig waren und sind. **Literatur**

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

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

Houseman, Susan / Kalleberg, Arne L. / Erickcek, George A. (2001): The Role of Temporary Help Employment in Tight Labour Markets, Upjohn Institute Staff Working Paper No. 01-73. Upjohn Institute.

Noller, Peter / Vogel, Berthold / Kronauer, Martin (2004): Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Göttingen. Berichte des Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen.

Schenck, Ulrich (2002): Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. Fallstudien strategischer Nutzung der Zeitarbeit. München und Mering.

Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, in: Gudrun Linne / Berthold Vogel (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 39-46.

Wieland, Rainer (2001): Zeitarbeit beanspruchungsoptimal gestalten, in: Wieland, Rainer u.a. (Hrsg.): Zeitarbeit optimal gestalten: spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit, S. 148-168, Bremerhaven.

[1] Die Grundlage der Untersuchung, die am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen durchgeführt wurde, sind Fallstudien in den durch die Automobilindustrie geprägten Regionen Stuttgart und Zwickau. In beiden Regionen wurden insgesamt rund 140 offene Leitfadenterviews mit Leiharbeitern und befristet Beschäftigten geführt. Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten in unserer Studie sind Männer (85%). Hierin spiegelt sich die Spezifik der Branche (Automobilbau und Zulieferer aus der Metallindustrie) und der untersuchten Beschäftigungsformen wider. Vier Fünftel der Befragten haben eine Berufsausbildung absolviert, allerdings arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung mehr als zwei Drittel in so genannten einfachen Produktionstätigkeiten. Der Großteil der Befragten ist demzufolge in Leiharbeit und Befristung unter Wert beschäftigt bzw. nimmt eine Beschäftigung unter Wert in Kauf. Mehr als die Hälfte der Befragten ist zwischen 26 und 45 Jahre alt, d.h. sie befinden sich in den besten Jahren ihrer Erwerbsbiographie, jeweils ein Fünftel ist unter 26 bzw. über 45 Jahre. Drei Viertel der Befragten sind deutscher Nationalität.

## Leseprobe 3

### Inhalt:

Berthold Vogel

**Mittendrin, aber nicht dabei** (Leseprobe)

Claudia Weinkopf

**Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung**

Markus Promberger / Stefan Theuer

**Welche Betriebe nutzen Leiharbeit?**

Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern

Elke J. Jahn

**Personal-Service-Agenturen – Design und Implementation**

Andreas Ammermüller / Bernhard Boockmann

**Die Hartz-Reformen aus der Sicht der Zeitarbeitsbetriebe**

Ulrich Schenck

**Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte**

Zwei Fallstudien über Ursachen und strategische Nutzung

Klaus Kraemer / Frederic Speidel

**Prekäre Leiharbeit**

Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform

Berthold Vogel

**Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie** (Leseprobe)

Eine typologische Interpretation

Ingrid Wilkens

**Zwischen Flexibilität und Sicherheit – Leiharbeit in den Niederlanden**

**Autorenreferenz**

**Andreas Ammermüller**, Research Fellow am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim.

**Bernhard Boockmann**, Senior Researcher, Forschungsbereich Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim. **Elke J. Jahn**, Dr., Leiterin der Arbeitsgruppe Leiharbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Klaus Kraemer**, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter des FIAB-Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation an der Ruhr-Universität Bochum. **Markus Promberger**, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsbereichs 6

"Betriebe und Beschäftigung" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. **Ulrich Schenck**, Dr., Gastwissenschaftler an der Technischen Universität Hamburg-Harburg,

Arbeitsbereich Stadt- und Regionalökonomie / -soziologie. **Frederic Speidel**, MA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter des FIAB-Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation an der Ruhr-Universität Bochum. **Stefan Theuer**, MA,

Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsbereichs 6 "Betriebe und Beschäftigung" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. **Berthold Vogel**, Dr., Fellow des Arbeitsbereichs "Die

Gesellschaft der Bundesrepublik" am Hamburger Institut für Sozialforschung und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen. **Claudia Weinkopf**, Dr.,

Direktorin des Arbeitsschwerpunkts "Flexibilität und Sicherheit" am Institut für Arbeit und Technik,

Wissenschaftszentrum NRW, Gelsenkirchen. **Ingrid Wilkens**, Dr., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/hc/detail/artikel/leiharbeit/>