

## Arbeitsmarktintegration durch Zeitarbeit

Die Rolle der Zeitarbeit bei der Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt

*Ute Ludwig*

### Abstract

Zeitarbeit ist eine Beschäftigungsform, die insbesondere wegen ihrer schlechten Arbeitsbedingungen kritisiert wird. Hohe Anforderungen an Flexibilität und Mobilität bei vergleichsweise schlechter Entlohnung sind charakteristisch für die Branche. Andererseits herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt heute mehr als andere Beschäftigungsformen eine Chance für Arbeitslose darstellt, in Arbeit zu kommen. In dieser Arbeit wurde untersucht, inwiefern auch Langzeitarbeitslose mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen über Zeitarbeit in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Das durch die derzeitige Bundesregierung initiierte Programm „JobPerspektive“, welches seit 2008 die Integration dieser Gruppe in den ersten Arbeitsmarkt vorsieht, sowie das Vorhaben einer Hamburger Zeitarbeitsfirma, dieses Programm zu nutzen, wurden dabei exemplarisch untersucht. Experteninterviews mit den zentralen Akteuren in diesem Vorhaben machten deutlich, dass diese beiden Pole nur schwer miteinander zu verbinden sind. Nur unter ganz spezifischen Bedingungen ist die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen mit schweren Vermittlungshemmnissen in Zeitarbeit als sinnvoller Beitrag zu ihrer Integration zu sehen.

# Inhalt

1	Problematisierung und Forschungsfrage .....	4
1.1	Vorgehen .....	5
1.2	Aktueller Forschungsstand .....	6
1.3	Abgrenzung .....	7
2	Begriffsbestimmungen .....	8
3	Das Vorhaben der Firma CareFlex Personaldienstleistungen .....	9
4	Schwer vermittelbar – Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung .....	9
4.1	Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland.....	10
4.2	Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit .....	11
4.2.1	Soziologische Ansätze .....	11
4.2.2	Ökonomische Ansätze .....	12
4.2.3	Institutionelle Regelungen .....	13
4.3	Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.....	14
4.3.1	Fiskalische Folgen .....	14
4.3.2	Finanzielle Folgen und Armutsrisiko .....	14
4.3.3	Gesundheitliche Folgen .....	15
4.3.4	Soziale Auswirkungen.....	16
4.3.5	Sozialstrukturelle Folgen .....	16
4.4	Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit .....	17
4.4.1	Arbeitsmarktordnung .....	17
4.4.2	Nachfrageorientierte Konzepte.....	18
4.4.3	Angebotsorientierte Konzepte.....	19
4.5	Das Programm JobPerspektive .....	20
4.6	Die Zielgruppe .....	21
4.7	Zusammenfassung und Zwischenfazit .....	22
5	Beschäftigungsform Zeitarbeit .....	22
5.1	Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen.....	23
5.2	Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland .....	23
5.3	Funktion und Nutzung in den Entleihbetrieben .....	25
5.4	Der Zeitarbeitnehmer: Sozialstruktur und Anforderungen .....	28
5.5	Spannungsfeld Zeitarbeit: Wissenschaftliche Befunde zu einer umstrittenen Beschäftigungsform .....	29
5.5.1	Vergütung .....	30
5.5.2	Fluktuation.....	30
5.5.3	Wechselnde Einsätze.....	31
5.5.4	Betriebsklima und Integration im Entleihbetrieb.....	32
5.5.5	Mitbestimmung und Gestaltungsspielraum .....	33
5.5.6	Gesundheit .....	34
5.5.7	Weiterbildung.....	34
5.5.8	Prekarität .....	35
5.6	Zeitarbeit als Chance für Arbeitslose? .....	38
5.7	Zusammenfassung und Zwischenfazit .....	41

6	Empirischer Teil.....	43
6.1	Qualitative Sozialforschung .....	43
6.2	Das Experteninterview .....	44
6.3	Praktisches Vorgehen .....	45
6.3.1	Hypothesen .....	45
6.3.2	Stichprobe und Fallauswahl .....	46
6.3.3	Vorbereitung der Interviews .....	47
6.3.4	Die Leitfäden .....	48
6.3.5	Durchführung der Interviews.....	48
6.4	Auswertung der Experteninterviews.....	49
6.4.1	Transkription .....	49
6.4.2	Paraphrase .....	50
6.4.3	Bildung von Überschriften.....	50
6.4.4	Thematischer Vergleich.....	50
6.4.5	Soziologische Konzeptualisierung .....	50
6.4.6	Theoretische Generalisierung.....	51
6.5	Ergebnis .....	51
7	Fazit.....	60
8	Ausblick und Kritik .....	63
9	Quellenverzeichnis .....	64
9.1	Literatur .....	64
9.2	Gesetze .....	69
9.3	Interviews .....	69
10	Anhang .....	69
	Leitfäden .....	69
	Interviews .....	69

## 1 Problematisierung und Forschungsfrage

In Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern ist seit Jahren eine andauernd hohe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Arbeitslosigkeit nimmt daher einen hohen Stellenwert in der politischen Diskussion ein, an der sich nicht nur die Parteien beteiligen. Auch in Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und den öffentlichen Medien ist Arbeitslosigkeit eines der dominierenden Themen. Dabei wird immer wieder die Frage aufgeworfen, wie sich Arbeitslosigkeit effektiv und nachhaltig bekämpfen lässt. Der Abbau der Arbeitslosigkeit ist demzufolge seit Jahren eines der zentralen wirtschaftspolitischen Ziele in Deutschland. So war es auch Zweck der Hartz-Reformen, durch eine effizientere Arbeitsmarktpolitik und die Reformierung der staatlichen Arbeitsvermittlung die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit deutlich zu senken. Seit des schrittweisen Inkrafttretens der Hartz-Gesetze zwischen 2003 und 2005 haben sich die Arbeitslosenzahlen insbesondere seit 2005 zwar merklich verringert, das erklärte Ziel, diese zu halbieren, wurde jedoch nicht erreicht. Dabei ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt in Deutschland besonders hoch. Rund 57 % aller Arbeitslosen waren 2006 länger als 12 Monate ohne Arbeit (vgl. OECD 2008: 145). Und obwohl es ausdrückliches Ziel der Hartz-Gesetze ist, gerade die Langzeitarbeitslosen wieder ins Erwerbsleben zu integrieren, gelingt dies bisher nur ungenügend. Die Gründe für die schwere Vermittelbarkeit bestimmter Personengruppen unter den Arbeitslosen sind vielfältig und komplex. In einer sich wandelnden Gesellschaft vom produzierenden Gewerbe hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft stehen zunehmend weniger Arbeitsplätze für geringqualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung, wohingegen mehr Fachkräfte nachgefragt werden. Dadurch werden Menschen ohne Berufsausbildung systematisch vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und finden trotz offener Stellen keine Anstellung. Aber auch individuelle Hemmnisse, wie Suchtprobleme, Schulden oder gesundheitliche Einschränkungen sind Barrieren, die es den betroffenen Personen schwer machen, einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit sind gravierend. Auf der individuellen Ebene geht Langzeitarbeitslosigkeit einher mit der Exklusion aus einer Gesellschaft, die sich primär über Erwerbsarbeit strukturiert. Nicht nur die Sozialversicherungssysteme (z.B. Krankenversicherung, Rentenversicherung) sind direkt oder indirekt an die Erwerbsarbeit gekoppelt. Auch das Ansehen in der Gesellschaft und das eigene Selbstbewusstsein hängen stark von der ausgeführten Tätigkeit im Erwerbsleben ab. Langzeitarbeitslose belasten nicht nur die öffentlichen Kassen und werden oft von Steuerzahlern<sup>1</sup> als Problem wahrgenommen. Neben finanziellen Einbußen sind sie mit weiteren Problemen konfrontiert, bis hin zu gesundheitlichen und psychosozialen Beeinträchtigungen. Nicht zuletzt gilt ein hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt als Indikator für eine wenig effektive Arbeitsmarktpolitik (vgl. Huckemann/van Suntum 1994: 189).

Infolgedessen ist die Integration von Langzeitarbeitslosen von besonderem gesellschaftlichen Interesse und stellt eine wichtige Herausforderung für Politik und Wirtschaft dar. Erklärtes Ziel des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) ist es, die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Zahlreiche Maßnahmen und Instrumente, insbesondere verankert im Sozialgesetzbuch II<sup>2</sup>, wurden bereits geschaffen, um sich dem Problem zu stellen. Dazu gehören beispielsweise ein gezieltes Fallmanagement, Bewerbertrainings oder die in den Medien vielfach diskutierten „Ein-Euro-Jobs“. Diese Instrumente haben sicherlich teilweise zum Erfolg geführt und Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Dennoch existiert unverändert eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von arbeitsmarktfernen Personen, die neben Langzeitarbeitslosigkeit weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Fehlende berufliche Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen oder Schuldenprobleme machen es den betroffenen Personen zusätzlich schwer, eine Arbeit zu finden.

1 Aus Gründen der Lesbarkeit erhält im Folgenden anstelle von maskulinen-femininen Doppelformen die kürzere maskuline Form den Vorzug. Wo nur die männliche verwendet wird, kann davon ausgegangen werden, dass immer auch das andere Geschlecht gemeint ist.

2 Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) regelt die Leistungen von Empfängern des Arbeitslosengeldes II und die Bedingungen für den Einsatz von Maßnahmen zu deren Wiedereingliederung.

Im Oktober 2007 wurde durch die Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD ein Gesetz initiiert, dessen Ziel es ist, Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu vereinfachen. Für diese spezielle Gruppe unter den Langzeitarbeitslosen gab es zuvor keine gesonderten Maßnahmen. Die Arbeitsagenturen können Arbeitgebern einen Lohnkostenzuschuss gewähren, wenn diese entsprechende Arbeitnehmer in ihren Unternehmen einstellen. Der Lohnkostenzuschuss ist eine finanzielle Förderung, die es in dieser Dimension bislang noch nicht gab. Das Programm „JobPerspektive“ ist als Paragraf 16e in das SGB II eingegangen.

Nicht nur die gezielten Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsagenturen bieten eine Chance für arbeitslose Menschen auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Als Sprungbrett aus der Arbeitslosigkeit zurück in den ersten Arbeitsmarkt wird vielfach Zeitarbeit diskutiert. Seit der wiederholten Deregulierung des Leiharbeitsrechts und der Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit expandiert die Zeitarbeitsbranche mit hohen Wachstumsraten. Im Juni 2007 waren rund 2,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Zeitarbeit tätig (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 5). Insbesondere seit der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen 2004 ist die Zahl der Zeitarbeitnehmer sprunghaft angestiegen. Prognosen zufolge wird die Branche in nahezu allen Wirtschaftszweigen weiter wachsen und sich somit voraussichtlich weiter zu einer volkswirtschaftlich wichtigen und gesellschaftlich anerkannten Form der Erwerbsarbeit entwickeln. Dennoch wird Zeitarbeit in Politik, Medien und Wissenschaft kontrovers diskutiert. Kritiker sehen in dieser Beschäftigungsform eine schlecht bezahlte Arbeit zweiter Klasse, die zum Teil an Ausbeutungsgrenze und Stamarbeitsplätze verdrängt. Mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten und eine hohe Belastung der Gesundheit durch die hohen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität werfen Zweifel an den postulierten positiven Effekten dieser Beschäftigungsform auf. Auf der anderen Seite steht die Rolle der Zeitarbeit als Integrationsmotor für Arbeitslose. So wurden 67 % aller neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2007 mit Personen geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten (vgl. ebd.: 9). Offensichtlich vereinfacht Zeitarbeit vielen Arbeitslosen den Einstieg ins Erwerbsleben.

Hier setzt die Forschungsfrage dieser Arbeit an. Die Frage ist, ob auch Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen über Zeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Einerseits scheint Zeitarbeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darzustellen, andererseits zeichnet sich die Branche durch hohe Anforderungen an den Arbeitnehmer aus, denen besonders schwer vermittelbare Arbeitslose nicht unbedingt gewachsen sind.

Dieser vermeintliche Widerspruch und die kontroverse Debatte über Zeitarbeit machen die Frage nach der Vermittelbarkeit besonders arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt über Zeitarbeit interessant. Welche Rolle spielt Zeitarbeit tatsächlich bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und der Reintegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt? Inwiefern kann Zeitarbeit als ein Instrument angesehen werden, welches einen Beitrag zur Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt zu leisten vermag und wie genau könnte dieser Beitrag aussehen?

Exemplarisch anhand des neuen Programms JobPerspektive wird in dieser Arbeit untersucht, ob und inwiefern es möglich ist, Langzeitarbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen über Zeitarbeit in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Es geht darum, Zeitarbeit als Beschäftigungsform sozialwissenschaftlich zu erfassen und die mögliche Bedeutung für die Integration der speziellen Gruppe von Arbeitslosen herauszuarbeiten. Im Zentrum der Untersuchung stehen Chancen und Risiken sowie Möglichkeiten und Grenzen bei der Umsetzung des Programms JobPerspektive. Zeitarbeit und die Einschätzung der gesellschaftlichen Bedeutung von Zeitarbeit bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland werden analysiert. Die genaue Forschungsfrage lautet: Inwiefern kann Zeitarbeit einen Beitrag zur Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt leisten?

## 1.1 Vorgehen

Das Unternehmen CareFlex Personaldienstleistungen GmbH ist die erste Zeitarbeitsfirma in Hamburg, die das Programm JobPerspektive nutzen möchte, um Langzeitarbeitslosen durch den Einsatz bei Ent-

leihunternehmen eine berufliche Perspektive zu bieten. Da die Förderung bisher weder praktisch umfassend erprobt ist noch theoretisch abgehandelt wurde, ob sich dieses Programm und damit die Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften im Rahmen von Zeitarbeit tatsächlich eignet, bewegt sich diese Arbeit auf einem neuen Feld. Im Rahmen der Untersuchung ist CareFlex als Kooperationspartner und nicht als Auftraggeber zu sehen.

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wird anfangs der genaue Hintergrund erläutert. Dazu bedarf es neben grundlegenden Begriffsbestimmungen zunächst der Darstellung des Vorhabens der Firma CareFlex. Dies ist notwendig, um den Fokus der Arbeit zu verstehen und die Forschungsfrage konkret einordnen zu können.

Die theoretische Aufbereitung des Themas beginnt mit der Darstellung der Problematik Langzeitarbeitslosigkeit. Hierbei ist es wichtig, Ursachen und Folgen auf allen relevanten Ebenen zu erfassen, sowie bisherige Gegenmaßnahmen aufzuzeigen. Außerdem wird in diesem Teil der Arbeit die Personengruppe näher betrachtet, die über das neue Instrument in den Arbeitsmarkt integriert werden soll. Da das Programm JobPerspektive neu ist, gibt es noch keine empirisch verlässlichen Informationen zur Zielgruppe. Es werden daher begründete Vermutungen aufgestellt, durch welche Besonderheiten und Merkmale die Gruppe der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte gekennzeichnet ist. Die Betrachtung der bisherigen Maßnahmen umfasst die wichtigsten Ansätze zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, die anhand von konkreten Beispielen dargestellt werden. Weiter wird das Instrument JobPerspektive kurz erläutert. Im Blickpunkt stehen die Gründe zur Initiierung des Gesetzes, die Ziele, die genauen Bedingungen sowie die konkrete Umsetzung. Die zweite wichtige Säule des Theorieteils ist das Thema Zeitarbeit, welches im Fokus steht und als Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit zu betrachten ist. In diesem Teil werden Prinzip und Bedeutung der Zeitarbeit dargestellt. Ebenso wird die Entwicklung der letzten Jahre in dieser Branche kurz nachgezeichnet. Hauptsächlich wird dieser Abschnitt alle wissenschaftlich relevanten Aspekte zum Thema Zeitarbeit erfassen, um die Spezifitäten dieser Beschäftigungsform umfassend beleuchten zu können und sie mit den Besonderheiten der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte zu verknüpfen. Für die Abgrenzung zu regulären Beschäftigungsformen werden besonders die Randbedingungen und Kritikpunkte dieser Beschäftigungsform herausgearbeitet.

Anhand der wissenschaftlichen Aufbereitung der aktuellen Debatte werden nach Abschluss des Theorieteils erste richtungsweisende Annahmen über die Beantwortung der Forschungsfrage getroffen. Diese werden im nachfolgenden empirischen Teil der Arbeit überprüft und bewertet. Aufgrund der dünnen Datenlage wird die Prüfung nicht quantitativ erfolgen. Das Programm JobPerspektive ist bis dato weder umfassend erprobt noch evaluiert. Auch existiert kein ausreichendes Vorwissen zur Zielgruppe des Programms. Demgemäß wird die Forschungsfrage empirisch auf der Basis qualitativer Sozialforschung untersucht. Es werden Experteninterviews mit wichtigen Akteuren des Vorhabens der Firma CareFlex durchgeführt und ausgewertet. Im Schlussteil werden die Ergebnisse zusammengefasst und die Forschungsfrage abschließend beantwortet.

## 1.2 Aktueller Forschungsstand

Bisher wurde Zeitarbeit nur wenig wissenschaftlich untersucht. Dies ist umso erstaunlicher, wenn man die Brisanz bedenkt, mit der das Thema in der öffentlichen Debatte, in Medien und Politik aufgenommen und diskutiert wird. Meist geht es hierbei aber eher um ideologische Standpunkte als um objektive Tatsachen. Im wissenschaftlichen Bereich gibt es Arbeiten, die sich schwerpunktmäßig mit dem ökonomischen Nutzen der Zeitarbeit beschäftigen und die Sichtweisen der Zeitarbeitsfirmen oder Kundenunternehmen darstellen (vgl. Buscher 2007; Burda/Kvasniscka 2005). Daneben gibt es einzelne psychologische Studien, die vorrangig die Zeitarbeitnehmer und ihre Arbeitsbedingungen in den Fokus stellen (vgl. Galais/Moser 2001; Wieland/Krajewski 2002). Soziologisch wurde das Thema Zeitarbeit bisher nur wenig bearbeitet. Zeitarbeit wird insbesondere im Kontext der Diskussion um die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Bosch 2002; Mückenberger 1985) und die Prekarisierung von Erwerbsarbeit diskutiert (vgl. Castel 2000). Demnach verliert das Normalarbeitsverhältnis, welches als unbefristete Vollzeitbeschäftigung definiert wird, an Bedeutung (vgl. Schäfer 2001). Stattdessen werden immer mehr

flexible Beschäftigungsformen auf dem Arbeitsmarkt angeboten. Mit der zunehmenden Flexibilisierung gilt die These vom Funktionsverlust des Normalarbeitsverhältnisses, oder genauer von der Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse, inzwischen als zutreffende Beschreibung der Arbeitsmarktrealität (vgl. Hoffmann/Walwei 1998). Zeitarbeit wird in einer neueren Debatte daher auch im Rahmen des Konzeptes der „Flexicurity“ diskutiert, welches die Verknüpfung von Flexibilität am Arbeitsmarkt mit sozialer Sicherheit vorsieht (vgl. Kronauer/Linne 2005; Keller/Seifert 2002). Allerdings geht es in diesen Diskussionen immer auch um andere flexible Erwerbsformen und nicht allein um Zeitarbeit. Bis zur Veröffentlichung der Hartz-Empfehlungen von 2002 wurde das Thema Zeitarbeit kaum abgehandelt. Es gab lediglich einige Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die das Phänomen Zeitarbeit losgelöst von anderen Beschäftigungsformen untersuchten (vgl. Rudolph/Schröder 1997; Schröder 1997). In der Arbeits- und Industriosozologie sowie in der Arbeitsmarktforschung werden die Aktivitäten allerdings in der letzten Zeit verstärkt, diese bisher vernachlässigte Beschäftigungsform stärker in den wissenschaftlichen Fokus zu rücken. Inzwischen hat sich das Spektrum der Forschung zur Zeitarbeit folglich auch in den Sozialwissenschaften erweitert (vgl. Vogel 2004a). Analysen der Dynamik des Zeitarbeitsmarktes, der Einsatzfelder, Anforderungsprofile und Unternehmensstrategien stehen dabei im Vordergrund. Auch die Erfahrungen von Zeitarbeitskräften spielen eine Rolle. Eine neue Debatte dreht sich insbesondere um die Kompetenzentwicklung von Zeitarbeitnehmern (vgl. Bolder et al. 2005). Verglichen mit den enormen Wachstumsraten der Branche wird das Thema dennoch weiterhin eher stiefmütterlich behandelt. Zeitarbeit ist kein rein soziologisches Thema. Speziell die Wirtschaftswissenschaften und die Psychologie spielen als Nachbardisziplinen in dieser Arbeit deshalb eine größere Rolle. Das gilt gleichermaßen für das Thema Langzeitarbeitslosigkeit, welches die zweite wichtige Dimension der Forschungsfrage darstellt. Um die Forschungsfrage in ihrer Komplexität zu erfassen und beantworten zu können, ist es folglich notwendig, interdisziplinär zu arbeiten und Studien der angrenzenden Disziplinen zu berücksichtigen.

### 1.3 Abgrenzung

Diese Arbeit kann nicht beantworten, ob sich Zeitarbeit grundsätzlich als arbeitsmarktpolitisches Instrument eignet. Zeitarbeit wird in vorliegender Arbeit in den spezifischen Kontext des Personaldienstleisters CareFlex, sowie des Programms JobPerspektive eingebettet, so dass diese nicht immer in ihrer Allgemeinheit erfasst werden kann. Die Ergebnisse unterliegen den Spezifitäten dieses Einzelfalls und erheben daher keinen Anspruch auf Repräsentativität. Die Beantwortung der Forschungsfrage basiert zum einen auf theoretischen Annahmen, die der aktuellen wissenschaftlichen Debatte um Zeitarbeit und den Erkenntnissen des Phänomens Langzeitarbeitslosigkeit entnommen werden und zum anderen auf den Bewertungsunterschieden der Experten, die befragt werden.

Zeitarbeit wird nicht im Allgemeinen beurteilt und bewertet, sondern im Kontext der Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften. Dabei soll es nicht um die Bewertung „gut“ oder „schlecht“ gehen, was den öffentlich geführten Diskussionen gleichkommen würde. Die Herausforderung dieser Arbeit liegt vielmehr in der wissenschaftlich fundierten Analyse der Frage nach der Sprungbrettfunktion von Zeitarbeit ins Erwerbsleben ohne interessengeleitet oder ideologisch durchwachsen zu argumentieren. Das Programm JobPerspektive, anhand dessen die Frage exemplarisch untersucht wird, ist nicht Analysegegenstand. Sinn und Zweck dieser Arbeit ist nicht, dieses Programm im Rahmen der in der Öffentlichkeit ebenfalls sehr emotional geführten Debatte um die Hartz-Reformen zu beurteilen und zu bewerten. Es dient als Aufhänger, um sich der Antwort auf die Frage nach der Integrationsfähigkeit von Zeitarbeit auf zugängliche und plausible Art und Weise zu nähern.

Mit Integration ist in dieser Arbeit zunächst einmal die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit gemeint. Da das Programm dem regulären Arbeitsmarkt noch nicht lange zur Verfügung steht, können keine abschließenden Aussagen über die Nachhaltigkeit der Integration getroffen werden. Dies müsste quantitativ z.B. im Rahmen von Verbleibstudien untersucht werden. Die empirische Grundlage dieser Arbeit bilden die Einschätzungen der Experten, die aus Interviews gewonnen werden. Diese

variieren möglicherweise in ihrem Verständnis von Integration. Daher werden keine fest definierten Integrationskonzepte verwendet.

## 2 Begriffsbestimmungen

### *Zeitarbeit*

Genau genommen ist der im Gesetz als Zeitarbeit definierte Begriff „gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung“ und bedeutet, dass „Arbeitgeber [...] als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen“ (§1 Abs. 1 AÜG). Die Bezeichnung Arbeitnehmerüberlassung findet im allgemeinen Sprachgebrauch allerdings weniger Beachtung. Synonym werden hier die Begriffe Leiharbeit, Personalleasing oder Zeitarbeit verwendet. Der Begriff Leiharbeit taucht vor allem in der älteren Literatur vor 1972 auf (vgl. Baum 1999: 12) und wird bevorzugt von Gewerkschaften verwendet. Der Begriff Personalleasing, der ebenfalls gelegentlich gebraucht wird, ist hingegen irreführend. Leasing bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch die langfristige Überlassung von Gegenständen und ist daher unpassend für die Überlassung von Arbeitskräften. Zeitarbeit ist der gebräuchlichste und verständlichste Begriff, der auch international Verwendung findet (temporary work, travail temporaire oder lavoro temperaneo). Da sich der Begriff Zeitarbeit auch in der personalwirtschaftlichen Praxis etabliert hat, wird dieser in der vorliegenden Arbeit hauptsächlich verwendet. Bei feststehenden Begriffen oder bei Rückbezügen auf andere Autoren wird die jeweilige Terminologie verwendet. Die Begriffe werden synonym gebraucht.

### *Langzeitarbeitslosigkeit*

Per Definition sind von Langzeitarbeitslosigkeit Erwerbspersonen betroffen, die länger als 12 Monate ohne Beschäftigung sind. Dieser einfachen Definition liegen so gut wie alle nationalen, supra- oder internationalen Statistiken zugrunde (EU, ILO<sup>3</sup>, OECD). Laut OECD<sup>4</sup> „sind unter Langzeitarbeitslosen Erwerbspersonen zu verstehen, die seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen arbeitslos sind.“ (OECD 1987: 279).

### *Erster Arbeitsmarkt*

Vom ersten Arbeitsmarkt wird gesprochen, wenn der reguläre Arbeitsmarkt gemeint ist. Auf diesem bestehen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die nicht durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sondern auf Basis der freien Wirtschaft zustande kommen. Im Gegensatz dazu steht der zweite Arbeitsmarkt auf dem Beschäftigungsverhältnisse mit Hilfe von öffentlichen Fördermitteln geschaffen werden. Er hat den Zweck, Arbeitslosigkeit zu verringern und den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern (vgl. Knapp 2005: 10).

### *ARGE*

Das SGB II sieht als Regelfall die Gründung von Arbeitsgemeinschaften (ARGE) durch die Agenturen für Arbeit und die kommunalen Träger zur einheitlichen Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II vor. Im Gegensatz zu den Arbeitsagenturen, die den Bereich SGB III betreuen, sind die ARGEN für den Bereich Hartz IV und damit für die Langzeitarbeitslosen zuständig. Ihre Aufgabe ist es primär, diese wieder in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Damit fällt auch das Programm JobPerspektive in den Aufgabenbereich der ARGEN.

### *Integration*

Laut Soziologie-Lexikon ist die allgemeine Definition von Integration die „Einbeziehung, Eingliederung in ein übergeordnetes Ganzes“ (Reinhold 2000: 299). Integration hebt den Zustand der Exklusion und der Separation auf. In vorliegender Arbeit wird Integration ausschließlich im Zusammenhang mit dem

3 Internationale Arbeitsorganisation.

4 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Arbeitsmarkt behandelt und zunächst in einem einfachen Verständnis als die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei einem Arbeitgeber gefasst.

### 3 Das Vorhaben der Firma CareFlex Personaldienstleistungen

CareFlex Personaldienstleistungen GmbH ist eine Zeitarbeitsfirma im Unternehmensverbund der Hamburger Evangelischen Stiftung Alsterdorf. Das Kerngeschäft von CareFlex umfasst den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung innerhalb aber auch außerhalb des Unternehmensverbundes. Primär verleiht die Firma Personal im Bereich sozialer Arbeit mit Schwerpunkt der Behindertenhilfe. Aber auch Krankenhäuser, Einrichtungen der Altenhilfe und Kindertagesstätten gehören zum Kundenkreis der Firma.

Die Idee der Zeitarbeitsfirma CareFlex ist es, langfristig eine gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung innerhalb des Unternehmens zu etablieren.<sup>5</sup> Das wesentliche Ziel ist es, Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten, die aufgrund ihrer körperlichen, psychischen und/oder geistigen Beeinträchtigungen kaum Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Dieses Ziel hat laut Konzeption von CareFlex „Vorrang vor Gewinnmaximierung“ (CareFlex Personaldienstleistungen 2008: 1). CareFlex ist davon überzeugt, dass nicht mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten Grund für die anhaltende Arbeitslosigkeit vieler Menschen sind, sondern vielmehr die „mangelnde Flexibilität bei den Beschäftigungs- und Einstellbedingungen bei Arbeitgebern.“ (ebd.). Außerdem seien es die „Unabwägbarkeit des Risikos, Unkenntnis über Chancen und Potenziale der Arbeitnehmer/innen sowie über Fördermöglichkeiten [...] und eine Überforderung der vorhandenen Strukturen mit der Betreuung der Mitarbeiter/innen mit Handicap“, welche die Erwerbchancen dieser Personen mindern (ebd.). Es sei allerdings davon auszugehen, dass eine grundsätzliche Bereitschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden ist, Menschen mit Vermittlungshemmnissen einzustellen. Daher ist es das Ziel von CareFlex, Arbeitsplätze für die genannte Personengruppe zu erschließen. Das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung soll dazu dienen, Schwellen auf Arbeitgeberseite abzubauen und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Das Programm JobPerspektive sieht vor, Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. CareFlex möchte sich dieses Instrument zur Realisierung des Vorhabens daher zu eigen machen. Partner in dem Projekt sind insbesondere derzeitige und potenzielle Entleihunternehmen, die die Arbeitsplätze zur Verfügung stellen sowie das Team Arbeit Hamburg<sup>6</sup>, welches die arbeitsmarktfernen Personen als seine Klienten zurück in den Arbeitsmarkt vermittelt. Das Vorhaben der Firma CareFlex eignet sich daher sehr gut, um exemplarisch zu untersuchen, ob es möglich ist, Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen über ein Zeitarbeitsmodell in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

### 4 Schwer vermittelbar<sup>7</sup> – Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung

Die schwer vermittelbaren Arbeitskräfte, um die es in dieser Arbeit primär geht, haben alle zumindest eine Gemeinsamkeit: Sie sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. In diesem Kapitel werden die Dimension, Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit betrachtet. Es soll zu einem besseren Verständnis des Problems beitragen, die gesellschaftliche Bedeutung hervorheben sowie Ursachen und

<sup>5</sup> Es ist festzuhalten, dass die Gemeinnützigkeit langfristig aus steuerrechtlichen Gründen von Bedeutung sein wird, inhaltlich vorerst aber keine Rolle spielt.

<sup>6</sup> ARGE der Stadt Hamburg

<sup>7</sup> In der gesetzlichen Terminologie heißt es nach Paragraf 16e Absatz 1 SGBII offiziell „erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Vermittlungshemmnissen“. Gemeint sind Menschen, die nicht mehr in reguläre Beschäftigung integriert und mit Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik versorgt werden können. Der Ausdruck „schwer vermittelbar“ kann irreführend sein, da auch Personen schwer vermittelbar sein können, die sich nicht gleichzeitig durch eine Hilfebedürftigkeit und Arbeitsmarktferne auszeichnen. Da aber in der öffentlichen Diskussion der Ausdruck „schwer vermittelbar“ gängig ist, wird dieser auch in dieser Arbeit verwendet.

Folgen auf individueller, sozialer und wirtschaftlicher Ebene darstellen. Es werden bisherige Initiativen und Versuche des Gesetzgebers zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit aufgezeigt. Zudem wird das Programm JobPerspektive vorgestellt. Abschließend wird der Versuch unternommen, die spezifische Personengruppe dieses Programms von den Langzeitarbeitslosen insgesamt abzugrenzen.

#### 4.1 Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland

Der Arbeitsmarkt vieler europäischer Länder, insbesondere auch der deutsche Arbeitsmarkt, ist durch einen hohen Anteil von Langzeitarbeitslosen an der Gesamtheit der Arbeitslosen gekennzeichnet. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist inzwischen zu einem zentralen arbeitsmarktpolitischen Ziel in fast allen europäischen Ländern geworden. Eine internationale Studie zur Beschäftigungspolitik kommt zu dem Ergebnis, dass eine hohe Langzeitarbeitslosigkeit auf eine wenig erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik hindeutet und deshalb ein wichtiger Indikator bei der Beurteilung dieser sei (Huckemann / van Suntum 1994: 189). Mit Hartz IV wurde die Reform des Arbeitsmarktes vollendet, die auf Vorschlag der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ umgesetzt wurde. Es beinhaltet innerhalb des Reformpakets die verschärfte Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Wichtigste Elemente des Gesetzes sind die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur neuen Grundsicherung Arbeitslosengeld II (ALG II), eine verschärfte Bedürftigkeitsprüfung und weiter gefasste Zumutbarkeitsregeln.<sup>8</sup> Trotz der Bemühungen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Rückgangs der Arbeitslosenzahlen seit 2005 ist der Anteil an Langzeitarbeitslosen weiterhin hoch geblieben. Nach der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt 1992 noch bei 25 %. 2002 betrug dieser Anteil bereits 34,8 %, 2005 stieg er bis auf 36,2 % an und 2007 betrug er ganze 41,1 % (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2008: 35). Bei der Interpretation der Daten sind allerdings gewisse statistische Sonderwerte zu berücksichtigen. Die abgeschlossene und bisherige Dauer<sup>9</sup> der Arbeitslosigkeitsperiode war 2005 durch eine hohe Zahl von Neuzugängen in Folge der Einführung des Arbeitslosengeldes II zunächst nach unten verzerrt (Hartz IV-Effekt). Der 2006 gestiegene Anteil an Langzeitarbeitslosen reflektiert einen Anpassungsprozess an das statistische Abbild der tatsächlichen Eingliederungschancen dieser Personengruppe (vgl. ebd.: 37). Zu bedenken ist außerdem, dass Arbeitslose per Gesetz Personen sind, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind (vgl. §16 Abs. 1 SGB III). Die vorliegende Statistik der Bundesagentur für Arbeit bezieht sich bei der Erhebung der Daten auf diesen Kreis von Personen. Daher sind folglich nicht alle Erwerbslosen berücksichtigt.<sup>10</sup> Diejenigen erwerbslosen Personen bleiben in der Statistik unberücksichtigt, die sich aktiv um eine Arbeitsstelle bemühen, aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet sind. Auch unberücksichtigt bleibt bei den vorliegenden Zahlen die sogenannte „Stille Reserve“, zu der Personen gezählt werden, die sich aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage vom Arbeitsmarkt zurückziehen oder an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teilnehmen.<sup>11</sup> Dazu können beispielsweise Hausfrauen und Studenten gehören. Auch wenn die „Stille Reserve“ in den letzten zehn Jahren abgenommen hat, spielt sie dennoch weiterhin eine bedeutende Rolle (vgl. Fuchs et al. 2005: 1). Es ist davon auszugehen, dass die „Stille Reserve“ eine bedeutsame Zahl von Langzeitarbeitslosen enthält, die sich z.B. in Trainingsmaßnahmen der Arbeitsagentur befinden. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Aussagefähigkeit der amtlichen Statistik begrenzt ist und die Realität nicht vollständig widerspiegelt. Dennoch ist diese Statistik in der Lage, das globale Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt abzubilden und damit die Problematik zu verdeutlichen.

8 Insbesondere Hartz IV wurde sehr kritisch betrachtet und kontrovers diskutiert. Eine kritische Analyse der Reform und des Gesetzes kann in dieser Arbeit nicht geleistet werden. Vergleiche hierzu Klute und Kotlenga (2008).

9 Für die Ermittlung der Länge einer Arbeitslosigkeitsperiode gibt es unterschiedliche Messkonzepte. Die „abgeschlossene Dauer“ misst die Zeitspanne zwischen Beginn und Ende einer Arbeitslosigkeitsperiode, wobei die „bisherige Dauer“ die Zeitspanne zwischen Beginn der Arbeitslosigkeit und einem beliebigen Stichtag misst. Kritische Anmerkungen dazu bei Karr (2002). Die hier angegebenen Zahlen beruhen auf letzterem Konzept.

10 Die Zahl der Erwerbslosen wird seitens des Statistischen Bundesamtes im Rahmen des Mikrozensus nach dem Konzept der ILO erhoben (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 100ff).

11 Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten als nicht arbeitslos (§16 Abs. 2 SGB III).

In dieser Arbeit kann deshalb ohne Bedenken auf die Daten der amtlichen Statistik zurück gegriffen werden. Schaut man sich Daten der OECD an, so ergibt sich ein deutlich höherer Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtheit aller Arbeitslosen: 2006 betrug dieser danach 57,2 %. Deutschland hatte damit unter den OECD-Ländern hinter Slowenien den zweitgrößten Anteil an Langzeitarbeitslosen an allen erfassten Arbeitslosen (OECD 2008).

## 4.2 Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit

Natürlich gilt als eine zentrale Einflussgröße für die Dimension der Langzeitarbeitslosigkeit die Höhe der Arbeitslosigkeit insgesamt. Die globale Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit folgt der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit, allerdings mit Verzögerungen. Allerdings können Niveau und Entwicklung der gesamten Arbeitslosigkeit das Phänomen Langzeitarbeitslosigkeit und seine Struktur nur unzureichend erklären: „[...] there is no absolute correlation across countries between the level of aggregate unemployment and its duration.“ (OECD 1993: 83). Daher sind die zentralen Erklärungsansätze für Langzeitarbeitslosigkeit für die Beantwortung der Ausgangsfrage relevant. An dieser Stelle werden diese kurz besprochen, um ein Verständnis davon zu schaffen, wie sich die hohe Langzeitarbeitslosigkeit erklären lässt. Dabei lassen sich drei hauptsächliche Erklärungsstränge nachzeichnen. Speziell soziologische und ökonomische Arbeitsmarkttheorien bieten Erklärungen für Langzeitarbeitslosigkeit, aber auch institutionelle Regelungen können zur Erklärung von Langzeitarbeitslosigkeit beitragen.

### 4.2.1 Soziologische Ansätze

Aus soziologischer Perspektive trägt insbesondere das Alternativrollenkonzept einen qualifizierten Beitrag zur Erklärung bei, warum bestimmte Arbeitnehmergruppen spezifischen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt unterliegen. Nach Offe und Hinrichs sind Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht nur aufgrund ihrer geringeren humankapitalen Ausstattung mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko behaftet (vgl. Offe/Hinrichs 1977). Sie sind zusätzlich aufgrund ihrer gesellschaftlich und kulturell anerkannten Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit am Arbeitsmarkt eher von Arbeitslosigkeit betroffen. Das Alternativrollenkonzept geht von einer gruppenspezifischen Ungleichverteilung von Arbeitsmarktrisiken aufgrund bestimmter gesellschaftlicher Machtverhältnisse aus.

„Die Tatsache der Massenarbeitslosigkeit wie ihre Verteilung auf die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern ist das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen unterscheidbaren und gesellschaftlichen Strategien von Kapitalorganisationen, Gewerkschaften, Individuen und staatlichen Instanzen; zwischen diesen Strategien besteht das Verhältnis eines asymmetrischen Konflikts, der auf ein zugrundeliegendes gesellschaftliches Klassenverhältnis und ein ihm entsprechendes Machtgefälle zurückgeführt werden kann; und die arbeitsmarktpolitischen Strategien von Staat, Gewerkschaften und Kapital vermögen nur insoweit eine Veränderung der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt herbeizuführen, wie es ihnen gelingt, diese zugrundeliegenden Machtstrukturen in einem oder anderen Sinne zu modifizieren.“ (Offe / Hinrichs 1977: 6).

Die asymmetrischen Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt liegen in der These begründet, dass die Arbeitskraftanbieter gegenüber den Nachfragern abhängiger sind als umgekehrt. So ergibt sich ein Machtgefälle zugunsten der Unternehmen. Dieses Missverhältnis führt zu Konkurrenzbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern, die aufgrund der Knappheitssituation durch ein internes Machtgefälle gekennzeichnet sind. Dadurch kommt es zu den sogenannten Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit bestimmter Arbeitnehmergruppen außerhalb des Arbeitsmarktes. Zu den Problemgruppen gehören nach Offe und Hinrichs insbesondere Jugendliche, Frauen, Ausländer, Ältere und Menschen mit Behinderung, für die jeweils Alternativrollen als Schüler, Hausfrauen, Rückkehrer oder Frührentner bestehen. Die Übernahme einer dieser Alternativrollen wird aufgrund des Überangebots am Arbeitsmarkt als „normal, dauerhaft zumutbar und verpflichtend angesehen“ (ebd.: 34). Ein dauerhaftes Überangebot führt damit zu einem erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit. Das Entstehen von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt kann nicht durch eine Minderwertigkeit des Arbeitsmarktangebots erklärt werden, sondern durch die aufgrund politisch-normativer Faktoren verschlechterten Chancen zur Vermarktung ihres gleichwertigen Angebots (vgl. Offe / Hinrichs 1984: 301).

Neben der Alternativrollentheorie können auch diskriminierungs- und signaltheoretische Ansätze Erklärungen zur Langzeitarbeitslosigkeit liefern (vgl. Hradil 2005: 206f). Vorurteile und irrationale Einstellungen auf Seiten der Arbeitgeber können zu Benachteiligungen im Einstellungsverhalten führen (vgl. Klems et al. 1992). Empirische Untersuchungen haben aufgezeigt, dass Langzeitarbeitslose mit Vermittlungshemmnissen bei der betrieblichen Personalauswahl häufig ohne Berücksichtigung ihrer persönlichen Qualifikation und Motivation diskriminiert werden. Personalverantwortliche neigen dazu, aus der Zugehörigkeit zu einer Gruppe auf individuelle Leistungsfähigkeit zu schließen. Wenn keine konkreten Erfahrungen oder Informationen über den Bewerber vorliegen, greifen die Unternehmen auf Hilfskriterien wie etwa die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit zurück, um die Unsicherheit über das Leistungsvermögen im Bewerbungsprozess zu reduzieren (vgl. Weinkopf 2004: 16f). Langzeitarbeitslosigkeit besitzt in diesem Zusammenhang für viele Unternehmen eine Art negative Signalfunktion für fehlende Eignungen und Qualifikationen. In einer Langzeitstudie hat Heitmeyer die Einstellungen der Deutschen gegenüber sozialen Randgruppen untersucht. Er sieht einen Zusammenhang zwischen der Diskriminierung von Langzeitarbeitslosen und den von gesellschaftlichen Eliten und Medien reproduzierten Bildern von Hartz-IV-Empfängern und Langzeitarbeitslosen (vgl. Heitmeyer 2008).

#### 4.2.2 Ökonomische Ansätze

In der Ökonomie gibt es verschiedene Theorietypen<sup>12</sup>, die Arbeitsmarktfunktionen und Beschäftigungslagen zu erklären versuchen. Nicht alle können einen qualifizierten Beitrag zur Erklärung von Langzeitarbeitslosigkeit geben. Die Bedeutung des neoklassischen Standardmodells<sup>13</sup> ist hervorzuheben, da es insbesondere in der politischen Debatte dominierend ist.

Neoklassische Gleichgewichtstheorien setzen den vollkommenen Markt voraus und damit vollkommene Konkurrenz, vollkommene Information, vollkommene Homogenität und Substituierbarkeit, vollkommene Mobilität sowie flexible Löhne und Preise. Unter diesen Bedingungen herrscht der Theorie zufolge Vollbeschäftigung. Demnach gibt es keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Das Vollbeschäftigungsgleichgewicht wird bei Abweichungen auf dem Arbeitsmarkt, z.B. durch Zunahme von Arbeitskräften, durch die Anpassung des Reallohns wiederhergestellt. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit gibt es demnach nur dann, wenn die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes eingeschränkt wird. Dies geschieht, weiter der Logik des neoklassischen Modells folgend, durch staatliche oder gewerkschaftliche Vorgaben, die bewirken, dass der Vollbeschäftigungslohn nicht erreicht werden kann. Langzeitarbeitslos werden folglich Personen, für die der Reallohn höher als der marktconforme Vollbeschäftigungslohn liegt (vgl. Gaß et al. 1997: 42). Für Unternehmen ist es damit nicht rentabel, diese Arbeitnehmer einzustellen. Als Bekräftigung dieses Erklärungsansatzes wird insbesondere die geringe Langzeitarbeitslosigkeit in den USA genannt, die aufgrund von gesunkenen Reallöhnen und einer ausgeprägten Lohndifferenzierung kaum vorhanden ist (vgl. Gaß/Schmid 1994: 290ff.). Anderen empirischen Untersuchungen zufolge sind die angenommenen Zusammenhänge zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung jedoch nicht haltbar.<sup>14</sup> In der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Praxis findet dieser Ansatz dennoch hohen Zuspruch. Die Forderung nach Deregulierungen in der Arbeitsmarktpolitik folgt diesen Prämissen.

Neben dem neoklassischen Standardmodell liefert die Humankapitaltheorie<sup>15</sup> eine differenziertere Erklärung für die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit. Ausgangspunkt ist die Qualifikation als wirtschaftliche Investition zur Verbesserung der Verwertungschancen der Arbeitskraft. Maßgeblich geprägt haben diese Theorie Theodore W. Schultz (vgl. Schultz 1986) und Gary S. Becker (vgl. Becker 1964).

12 Eine Übersicht über ökonomische Beschäftigungstheorien bietet Rothschild (1988).

13 Unter Neoklassik versteht man in der Wirtschaftswissenschaft eine Familie von Theorien, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ihren Ursprung findet und die durch Adam Smith begründete klassische Nationalökonomie ablöste. In den 70er Jahren erlebte das neoklassische Denken eine Renaissance, nachdem der Keynesianismus einige Jahrzehnte das ökonomische Denken bestimmte.

14 Eine ausführliche Kritik am neoklassischen Modell und dessen Erklärungskraft für Langzeitarbeitslosigkeit gibt es bei Sesselmeier/Blauermel (1990).

15 Die Humankapitaltheorie gilt neben der Suchtheorie und der Segmentationstheorie als neuerer Ansatz der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie.

Durch umfassende Rationalisierungsprozesse entsteht eine Ausbildungs- und Kapitalintensität von Arbeitsplätzen, wodurch es zu einem Ausschluss von Minderqualifizierten aus diesem Arbeitsplatzangebot kommt. Nach der Humankapitaltheorie entwertet sich das Arbeitsvermögen umso mehr, desto länger die Arbeitslosigkeit andauert. Damit werden Langzeitarbeitslose systematisch ausgrenzt. Diese weisen bereits zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit ein geringeres Humankapital auf, das sich mit zunehmender Dauer weiter entwertet. Somit sind sie gegenüber Kurzzeitarbeitslosen, die noch keinem nennenswerten Humankapitalverfall unterlagen, deutlich im Nachteil; „sie stellen das Bewerbersegment mit der schlechtesten Humankapitalausstattung dar“ (Berthold 1992: 67).

Das Hysterese-Konzept versucht explizit Erklärungen dafür zu finden, warum die Arbeitslosigkeit auf einem hohen Niveau verharret, auch wenn sich Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt vollzogen haben (hohe Sockelarbeitslosigkeit). Hysterese meint, dass eine hohe Arbeitslosigkeit, die aufgrund exogener Schocks entstanden ist, auch nach dem Wegfall dieser nicht zurückgeht. Solche Schocks waren z.B. die Kriseneinbrüche 1973/74 und 1981/82. Durch sie baute sich ein hoher Sockel der Massenarbeitslosigkeit auf. Mit wenigen Jahren Verzögerung bauten sich ähnliche Sockel beim Anteil der Langzeitarbeitslosen auf. Cox und Schwedler zufolge vermeiden viele Unternehmen die Einstellung von Langzeitarbeitslosen. Diese haben somit keinen Einfluss mehr auf den Prozess der Lohnbildung. Sie fallen für die Arbeitgeber als Druckmittel bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen weg. Die dadurch zum Teil überhöhten Lohnabschlüsse bewirken eine Verschiebung der natürlichen Arbeitslosenquote nach oben (vgl. Cox/Schwedler 1997). Bach sieht als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere einen Strukturierungsprozess am Arbeitsmarkt. In Phasen der Rezession müssen Unternehmen Personal abbauen, wobei insbesondere die schwächsten Arbeitnehmer entlassen werden. Wenn durch konjunkturelle Besserungen wieder Personal benötigt wird, werden qualifizierte und leistungsfähige Arbeitnehmer eingestellt. Bei anhaltender Arbeitsplatzknappheit kommt es zu einem Zentrifugaleffekt, da immer mehr schwache Arbeitnehmer freigesetzt werden und bei Wiedereinstellung aufgrund der Zuwanderung von jungen Leuten in den Arbeitsmarkt keine Berücksichtigung mehr finden (vgl. Bach 1990).

#### 4.2.3 Institutionelle Regelungen

Häufig werden insbesondere in Medien und Politik institutionelle Regelungen und ihr Einfluss auf Arbeitslosigkeit diskutiert. Besonders wird in diesem Zusammenhang der Einfluss der Sozialleistungen auf die Arbeitslosigkeit hervorgehoben. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Arbeitslosenversicherung und andere Teile der Sozialversicherung einen wesentlichen Einfluss darauf haben, ob eine arbeitslose Person aktiv nach einer Stelle sucht oder nicht. Erstens spielen dabei Höhe und Dauer der Leistungen eine Rolle, die den sogenannten reservation wage oder Schwellenlohn bestimmen. Wenn das zu erwartende Einkommen gleich oder sogar niedriger als der Schwellenlohn ist, besteht kein Anreiz zur Arbeitsaufnahme und die Dauer der Arbeitslosigkeit nimmt zu. Zweitens geht man von dem sogenannten entitlement effect aus, der besagt, dass die Wahrscheinlichkeit einer aktiven Stellensuche dann höher ist, wenn kein Anspruch (mehr) auf Arbeitslosengeld besteht. Die Langzeitarbeitslosigkeit wird diesem Erklärungsansatz folgend durch die Höhe der Sozialleistungen beeinflusst, wobei hohe Leistungen zu einem größeren Anteil an Langzeitarbeitslosen führen. Diese These wird oft anhand des Beispiels USA unterstützt, wo eine geringe Langzeitarbeitslosigkeit und kurze Bezugszeit von Arbeitslosengeld herrschen. Auch die OECD sieht einen Zusammenhang zwischen diesen Faktoren: „[...] there exists a statistical relationship between the benefits duration and long-term unemployment.“ (OECD 1993: 104). Gegen diese These spricht allerdings, dass die Höhe der Leistungen in Deutschland seit den 1980er Jahren nicht zugenommen hat und durch die Hartz-Gesetze verschärfte Leistungsbedingungen eingeführt wurden. Trotzdem ist die Langzeitarbeitslosigkeit sogar gestiegen, wie die oben genannten Zahlen belegen. Auch die OECD räumt ein, dass dieser Ansatz nicht allein als Erklärung dienen kann. „However, it is important to note that unemployment benefits on their own cannot explain the rising trend in long-term unemployment recorded in most OECD countries.“ (ebd.: 105). Das verminderte Suchverhalten<sup>16</sup> als Erklärungsmoment

16 Zur Suchtheorie z.B. Schmid und von Dossy (1990).

für Langzeitarbeitslosigkeit wird aber nicht nur an die Leistungshöhe und -dauer geknüpft. Auch die Folgen von Arbeitslosigkeit selbst haben einen Einfluss auf das Suchverhalten. Die Folgen von länger andauernder Arbeitslosigkeit (siehe genauer im folgenden Abschnitt), wie z.B. Demotivation und verringertes Selbstwertgefühl, führen dazu, dass sich das Suchverhalten reduziert. Das Suchverhalten bestimmt also einerseits die Dauer der Arbeitslosigkeit, andererseits wirkt sich die Dauer der Arbeitslosigkeit aber auch auf das Suchverhalten aus und verfestigt damit Langzeitarbeitslosigkeit.

Auch wenn die verschiedenen Erklärungen unterschiedliche Schwerpunkte in der Argumentation legen, so wird sich in einem Punkt nicht widersprochen: Langzeitarbeitslosigkeit muss von anderen Formen der Arbeitslosigkeit unterschieden werden und kann als Problemgruppenarbeitslosigkeit bezeichnet werden, die vor allem abhängig von bestimmten Strukturmerkmalen wie Alter, Art der Qualifikation oder gesundheitlichen Einschränkungen ist (vgl. Cox/Schwedler 1997: 72).

### 4.3 Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit

So komplex wie die Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit sind auch ihre individuellen und gesellschaftlichen Folgen. Nicht nur finanzielle Einbußen und damit der Verlust eines bestimmten Lebensstandards, sondern auch abnehmende soziale Kontakte und/oder physische und psychische Beeinträchtigungen sind typische Folgen von Arbeitslosigkeit. Dabei sind nicht alle von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen gleich schwer durch die Negativfolgen belastet. Je nach Dauer der Arbeitslosigkeit, sozialem Umfeld, finanzieller Gesamtsituation, Qualifikation und möglichen Alternativen zur Erwerbstätigkeit variieren die Auswirkungen. Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive stellen wachsende Unzufriedenheit, politische Konflikte, Mehrkosten der öffentlichen Haushalte und schärfere sozialstrukturelle Disparitäten zentrale Gefährdungen dar. Die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit betreffen die ganze Gesellschaft und können zu einer Spaltung beitragen, wodurch die innergesellschaftliche Spannung wächst und die Segmentierung voranschreitet.

#### 4.3.1 Fiskalische Folgen

Zu den ökonomischen Folgen zählen insbesondere die unmittelbaren Kosten für die registrierte Arbeitslosigkeit, die jährlich durch das Gemeinwesen und die Versicherungsgemeinschaft gedeckt werden müssen. Dazu gehören die direkten Ausgaben für die Betroffenen und ihre Angehörigen, die Beiträge zur Sozialversicherung sowie die Mindereinnahmen von Steuern und bei den Sozialversicherungen. Somit ist jeder Erwerbslose eine doppelte Belastung des Staatshaushaltes. Einerseits fehlt die Finanzierung der Sozialbeiträge (Pflegeversicherung, Rentenversicherung etc.), andererseits werden von den arbeitslosen Personen staatliche Leistungen bezogen. Die Belastung der öffentlichen Haushalte wird auch durch die OECD betont: „the existence of long-term unemployment is a significant burden on government finances.“ (OECD 2008: 146).

#### 4.3.2 Finanzielle Folgen und Armutsrisiko<sup>17</sup>

Menschen, die arbeitslos sind, erhalten Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung. Zunächst einmal beziehen Arbeitslose das Arbeitslosengeld. Arbeitslose erhalten 60 % (mit Kindern 67 %) des monatlichen Nettoeinkommens, das im Bemessungszeitraum erzielt wurde. Wer Arbeitslosengeld bezieht, muss nicht bedürftig sein, kann Vermögen besitzen oder mit einem gut verdienenden Partner zusammenleben. Wer länger als ein Jahr arbeitslos, also nach herkömmlicher Definition langzeitarbeits-

<sup>17</sup> Armut wird in diesem Zusammenhang nicht als absolute Armut im Sinne einer physischen Existenzgefährdung verstanden, sondern als relative Armut. Der Begriff der relativen Armut meint Armut im Vergleich zum jeweiligen sozialen Umfeld eines Menschen. So definiert die Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Armutsgrenze anhand des Verhältnisses des individuellen Einkommens zum mittleren Einkommen im Heimatland einer Person. Danach ist arm, wer monatlich weniger als die Hälfte des aus der Einkommensverteilung seines Landes berechneten Medians zur Verfügung hat. Für die OECD-Länder ist die Armutsschwelle in gleicher Weise definiert. Relative Armut macht sich durch eine sozio-kulturelle Verarmung bemerkbar, womit der Mangel an Teilhabe an bestimmten sozialen Aktivitäten als Folge der finanziellen Schlechterstellung gemeint ist (vgl. Geißler 2006: 201ff).

los ist, bezieht das sogenannte Arbeitslosengeld II (Hartz IV). Das Arbeitslosengeld II ist eine Grundversicherung und umfasst das Leistungsniveau des soziokulturellen Existenzminimums. Die Sicherung des Lebensunterhaltes geschieht durch die Regelleistung von 351 Euro für eine alleinstehende Person. Viele Langzeitarbeitslose und ihre Angehörigen erleiden spürbare Einkommensverluste, die nicht nur zur Einschränkung von Konsumgewohnheiten und Spartätigkeiten führen, sondern auch zu Armut führen können. Der Kölner Politikwissenschaftler und Armutsforscher Christoph Butterwegge hat die Auswirkungen der Hartz-Reformen auf die Gesellschaft als armutsfördernd bewertet. Insbesondere Hartz IV sei ihm zufolge „eine Rutsche in die Armut“ (Butterwegge 2007: 442). Die Armut habe sich vergrößert und bis in die Mittelschicht hinein ausgebreitet. Entscheidend sei Butterwegge zufolge, welche Chance arme Bundesbürger auf eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, auf Bildung und Gesundheit hätten. Dafür seien die derzeitigen Hartz-IV-Sätze für Familien und ihren Nachwuchs nicht ausreichend (vgl. ebd.). Die finanziellen Einbußen können die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe stark einschränken. Besonders kritisch ist dies zu sehen, wenn Kinder die Langzeitarbeitslosigkeit der Eltern zu spüren bekommen. Der Anstieg der Kinderarmut<sup>18</sup> ist nach Ansicht Butterwegges eine direkte Folge der Hartz-Reformen. Kinder gehören ihm zufolge zu den Hauptleidtragenden der Reformen. Auf Arbeitslosengeld II angewiesene Familien seien an den Rand der Gesellschaft gedrängt worden (vgl. ebd.: 442f).

#### 4.3.3 Gesundheitliche Folgen

Gesundheitliche Einschränkungen bei Langzeitarbeitslosen lassen sich zwar schwer erfassen, dennoch haben eine Reihe von Untersuchungen einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und gesundheitlichem Zustand festgestellt.<sup>19</sup> Langzeitanalysen mit Hilfe von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) ergaben, dass Langzeitarbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen einen schlechteren Gesundheitszustand aufwiesen (vgl. Elkeles/Seifert 1992). Dabei sind die gesundheitlichen Einschränkungen aber nicht unbedingt Folge der Arbeitslosigkeit, sondern können auch Ursache sein. Kieselbach hat in diesem Zusammenhang herausgefunden, dass Arbeitslose, die in Folge ihrer Arbeitslosigkeit krank wurden, im Gegensatz zu Arbeitslosen, die aufgrund ihres gesundheitlichen Zustands arbeitslos wurden, häufiger psychische Krankheiten wie Depressionen, Schlaflosigkeit, Konzentrationsstörungen oder Angstzustände haben (vgl. Kieselbach 1994: 242). Überdurchschnittlich vertreten sind außerdem psychosomatische und psychiatrische Probleme (vgl. Frese 1994: 193). Die psychischen Belastungen führen dazu, dass unter den Arbeitslosen erhöhte Selbstmordraten festzustellen sind. Untersuchungen Henkels zufolge lässt sich bei Beobachtung des Gesundheitsverhaltens feststellen, dass Arbeitslose gesundheitlich stärker gefährdet sind als Erwerbstätige. Dazu zählen ein erhöhter Tabak- und Alkoholkonsum, der mit einer erhöhten Suchtgefahr einhergeht sowie unregelmäßige Schlaf- und Esszeiten (vgl. Henkel 1992: 166f). Die Dauer der Arbeitslosigkeit spielt dabei eine wesentliche Rolle. Befragungen konnten nachweisen, dass es bezüglich des gesundheitlichen Zustands signifikante Unterschiede zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslosen gibt. Das betrifft insbesondere den allgemeinen Gesundheitszustand, die Behinderung durch den Gesundheitszustand und die Zufriedenheit mit der Gesundheit (vgl. Elkeles 2001). Viele Autoren decken sich in ihren Ergebnissen in dem Punkt, dass der Gesundheitszustand mit fortschreitender Arbeitslosigkeit durch die Betroffenen schlechter eingeschätzt wird (vgl. Breuer et al. 1984; Brinkmann 1984; Büssing 1993). Die immer wiederkehrende Enttäuschung durch eine vergebliche Arbeitsplatzsuche führt bei Langzeitarbeitslosen nicht selten zu Apathie. Kieselbach betont, dass das Ausmaß der gesundheitlichen Probleme von Langzeitarbeitslosen von den im Einzelfall zutreffenden persönlichen Einstellungen, Ressourcen, sozialen Netzwerken und der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängt (vgl. Kieselbach 1994: 210).

18 Laut Kinderreport 2007 des Deutschen Kinderhilfswerks hat sich seit der Einführung des ALG II am 1. Januar 2005 die Zahl der auf Sozialhilfe oder Sozialgeld angewiesenen Kinder verdoppelt. Schätzungen zufolge leben in Deutschland inzwischen mehr als 2,5 Millionen Kinder auf oder unter dem Sozialhilfeniveau (Deutsches Kinderhilfswerk e.V. 2007).

19 Zusammenfassungen bei John (1987), Elkeles (1998) und Kieselbach (1998).

#### 4.3.4 Soziale Auswirkungen

Verschiedene breit angelegte Studien haben die sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit untersucht. Die Marienthalstudie, welche 1933 erstmals publiziert wurde, gilt als Klassiker und wird auch heute noch regelmäßig herangezogen, wenn es um die Folgen der Arbeitslosigkeit geht (vgl. Jahoda et al. [1933] 1975). Alle Studien sind sich in dem Punkt einig, dass anhaltende Arbeitslosigkeit zur sozialen Isolierung und folglich zur sozialen Exklusion führt. In einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit mehr bedeutet als die Sicherung des Lebensunterhalts, sind die Folgen von Arbeitslosigkeit besonders gravierend. „Wo Arbeit in der Versteinierungsform von Berufsarbeit eine Kulturbedeutsamkeit angenommen hat, die weit über den Zustand der materiellen Sicherung hinausgeht, hat Arbeitslosigkeit zwangsläufig zerstörerische Folgen [...]“ (Negt 1984: 47). Durch den Wegfall der normativen Orientierung an Erwerbsarbeit kommt es laut Wacker zu einer Verschiebung der Lebenszusammenhänge auf den privaten Bereich (vgl. Wacker 1976: 99f.). Kennzeichnend sind der Verlust sozialer Kontakte, der Rückzug aus dem öffentlichen Leben und der Verlust eines anerkannten Status. Häufig erfolgt ein Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben, teilweise bedingt durch die Reduzierung der finanziellen Ressourcen. Brinkmann konnte bei Langzeitarbeitslosen eine Erosion der sozialen Netzwerke beobachten. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit nahmen Kontakte zu Freunden und Bekannten deutlich ab und das soziale Netzwerk verkleinerte sich zunehmend (vgl. Brinkmann 1987a: 190). Auch Kontakte aus früherer Erwerbsarbeit spielen anderen Untersuchungen zufolge kaum noch eine Rolle (vgl. Bongartz / Gröhnke 1997; Strehmel / Ulich 1990). Das Risiko, dass Beziehungen zu Freunden und Bekannten aufgrund von Schamgefühl abgebrochen werden, steigt. Auch familiäre Beziehungen werden durch andauernde Arbeitslosigkeit beeinflusst, können Schreyer zufolge jedoch auch positiv wirken. Oft schaffen es die Familien aber nicht, zur Stabilisierung und Reintegration der Langzeitarbeitslosen beizutragen, da die ökonomischen und psychosozialen Belastungen zu hoch sind (vgl. Schreyer 1991). Die soziale Isolation ist in doppelter Hinsicht von Nachteil. Erstens hat sie Rückwirkungen auf die psychische Verfassung der Betroffenen, wie sie vorhergehend beschrieben wurden. Zweitens kann es dabei zu einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit kommen, denn Kontakte spielen bei der Arbeitssuche nicht selten die entscheidende Rolle.<sup>20</sup> Brinkmann fand heraus, dass bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben insbesondere die informellen Kontakte von Bedeutung sind (vgl. Brinkmann 1987b), wobei Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation offensichtlich besonders auf persönliche Kontakte bei der Arbeitssuche angewiesen sind (vgl. Blaschke 1987: 138).

#### 4.3.5 Sozialstrukturelle Folgen

Sozialstrukturelle Folgen von Arbeitslosigkeit sind die dauerhafte Ausgrenzung bestimmter Bevölkerungsgruppen sowie die Individualisierung der Arbeitslosigkeit (vgl. Hradil 2005: 210). Nicht nur der Einzelne wird aus der Gesellschaft ausgegrenzt; Massenarbeitslosigkeit führt zur Ausgrenzung ganzer Personengruppen und damit zur Spaltung der Arbeitenden und Arbeitslosen. „Nicht mehr nur ‚ich‘ bin aus der Gesellschaft ausgeschlossen, sondern ‚wir‘ stehen der Gesellschaft derer, der Arbeit haben, gegenüber.“ (Gerlach et al. 1993: 208). Die Massenarbeitslosigkeit hat aber nicht nur einen ausgrenzenden Einfluss auf die Arbeitslosen einerseits, sondern auch auf die erwerbstätige Bevölkerung auf der anderen Seite. Beck und Beck-Gernsheim zufolge lösen entstandardisierte und diskontinuierliche Erwerbsbiografien das Ideal der lebenslangen Beschäftigung ab, so dass es zu einer Individualisierung der Erwerbsbiografien kommt (vgl. Beck 1986; Beck / Beck-Gernsheim 1994). Berufsentscheidungen werden damit für die gesamte erwerbsfähige Bevölkerung zu riskanten Entscheidungen. Auch, wenn Arbeitslosigkeit ein kollektives Schicksal zu sein scheint, sind die Wege dieser zu entkommen individuell geworden. „Atypische Beschäftigungsverhältnisse, neue Arbeitszeitformen, verstärkte (regionale ebenso wie soziale

<sup>20</sup> Pionierarbeit bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Netzwerken und Arbeitssuche leistete Mark Granovetter. Die Hälfte der von ihm befragten Personen fand eine Stelle über persönliche Kontakte. Dabei sind schwache Bindungen nicht nur hilfreicher sondern auch effizienter als enge Beziehungen zu Freunden und Familienmitgliedern oder formelle Stellengesuche. Siehe dazu Granovetter (1973) und Granovetter (1974).

und berufliche) Mobilität, verschärfte Konkurrenz und die Umwertung von Bildung in ein notwendiges Mittel gegen den Abstieg sind Facetten dieser Individualisierung.“ (vgl. Hradil 2005: 211).

#### 4.4 Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Für die OECD ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund der gravierenden Folgen für die Gesellschaft von besonderer Wichtigkeit.

„Quite apart from the mental stress caused to the unemployed and their families, high rates of long-term unemployment indicate that labour markets are operating inefficiently and, in countries which pay generous unemployment benefits, the existence of long-term unemployment is a significant burden on government finances.“ (OECD 2008: 146).

Der hohe Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit und die schwerwiegenden Folgen für die Gesellschaft haben daher in der Vergangenheit in Deutschland bereits zu einer Reihe von Vorschlägen und Maßnahmen zur Bekämpfung dieser geführt. Gaß ordnet die verschiedenen Maßnahmen je nach inhaltlichem Ansatz in die Bereiche Arbeitsmarktordnung, Arbeitskraftnachfrage und Arbeitskraftangebot ein (vgl. Gaß et al. 1997: 73ff.). Um einen Überblick über die Möglichkeiten der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit zu bekommen, werden diese im Folgenden kurz angesprochen. Damit lässt sich auch das hier näher betrachtete Programm JobPerspektive leichter in die Vielfalt an Strategien und Maßnahmen einordnen und beurteilen.

##### 4.4.1 Arbeitsmarktordnung

Mit Arbeitsmarktordnung sind insbesondere institutionelle Regelungen und deren Einfluss auf die Effizienz des Arbeitsmarktes gemeint. Die wissenschaftliche Debatte wird in diesem Zusammenhang besonders um die traditionelle neoklassische Sichtweise und die neoinstitutionalistische Arbeitsmarktfor schung geführt. Wie oben bereits erwähnt, sind nach neoklassischem Modell nur wenige Institutionen konstitutiv für eine effiziente Funktionsweise des Arbeitsmarktes. Die meisten Regelungen, wie Kündigungsschutzbestimmungen oder Tarifvereinbarungen, gelten als ineffizient und tragen dieser Sichtweise folgend zur Arbeitslosigkeit bei. Konsequenz ist die Forderung nach Deregulierung, um Kosten für die Betriebe zu senken und die Beschäftigung zu erhöhen. Vertreter des neoinstitutionellen Ansatzes vertreten hingegen die Meinung, dass neben der Deregulierung auch eine Regulierung von Arbeitsmarktinstitutionen hilfreich sein kann, um z.B. die Transaktionskosten beim Austausch Arbeitsleistung gegen Lohn zu senken und Unsicherheiten zu verringern.<sup>21</sup>In der wirtschaftspolitischen Diskussion zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit sind die neoklassischen Konzepte gegenwärtig federführend. Viele Ökonomen haben bereits Ende der 1980er Jahre die deutsche Arbeitsmarktordnung und in ihrem Rahmen insbesondere den Bestandsschutz des Normalarbeitsverhältnisses, den Vorrang des kollektiven Tarifvertrages vor dem Einzelarbeitsvertrag und die Monopolstellung des Staates bei der Arbeitsvermittlung bemängelt. In Deutschland haben seit den 1980er Jahren zahlreiche gesetzliche und tarifliche Vorstöße für ein Auflockern des Regelwerkes am Arbeitsmarkt gesorgt. So hat die Deregulierungskommission<sup>22</sup> gefordert, „daß bei der Suche nach Wegen aus der strukturellen Arbeitslosigkeit, insbesondere bei der Überwindung [...] der Langzeitarbeitslosigkeit, auch die Arbeitsmarktordnung ins Blickfeld zu rücken ist.“ (Deregulierungskommission 1991). Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören arbeits- und sozialrechtliche Veränderungen, eine Lockerung des Kündigungsschutzes, Lohndifferenzierung, mehr Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge sowie flexiblere Übergänge und mehr Mobilität zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. Spezielle Arbeitsschutzbestimmungen für besondere Personengruppen wie Schwerbehinderte oder Ältere werden in diesem Rahmen ebenfalls als Beschäftigungsbremse gesehen. Als weitere Ursache für die hohe (Langzeit-) Arbeitslosigkeit wird das Tarifvertragssystem angesehen, welches den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt und vollbeschäftigungskonforme Löhne verhindere und gerade für die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu

21 Einen Überblick zum neoinstitutionalistischen Ansatz bei Sesselmeier (1994).

22 1991 legte die Deregulierungskommission der Bundesregierung ihren zweiten Bericht vor, in dem Vorschläge erarbeitet wurden, unnötige und behindernde Regulierungen abzuschaffen. Inzwischen wurden viele Vorschläge verwirklicht.

weniger Chancen führe (vgl. Deregulierungskommission 1991: 236ff.). In Deutschland ist es im Zuge der Hartz-Reformen zu einigen auch von der OECD geforderten Deregulierungen gekommen. Dazu zählen insbesondere die Ausweitung des Niedriglohnssektors z.B. durch geringfügige Beschäftigung (Minijobs), die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung und die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Durch eine Deregulierung der Arbeitsmärkte sollen insbesondere durch eine höhere Lohnflexibilität am unteren Ende der Skala zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden, wovon insbesondere Langzeitarbeitslose profitieren sollen. Ob die Deregulierung des Arbeitsmarktes tatsächlich eine sinnvolle Maßnahme zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit darstellt, hängt jeweils von den konkreten Maßnahmen und ihre Einbettung in die Reformprozesse ab. So hat eine Untersuchung ergeben, dass in Großbritannien die Deregulierungsmaßnahmen nicht per se erfolgreich waren und bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht erreicht wurden. Nebenfolgen dieser Maßnahmen waren „vergrößerte Ungleichheit im Querschnitt, Armut (zum Teil trotz Erwerbsarbeit), häufig gesunkene Qualität der Arbeitsverhältnisse“ (Hillmert 2001: 207).

#### 4.4.2 Nachfrageorientierte Konzepte

Kernziel von nachfrageorientierten Konzepten ist es, Arbeitgeber dazu zu veranlassen, Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies geschieht insbesondere durch Lohnsubventionen wie Lohnkostenzuschüsse, Eingliederungszuschüsse oder durch Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen eines zweiten Arbeitsmarktes wie die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (Ein-Euro-Jobs)<sup>23</sup>. Als Lohnsubventionen werden direkte Zuschüsse an den Arbeitgeber bezeichnet, um die Lohnkosten bestimmter Zielgruppen zu einem bestimmten Teil zu decken. Diese Lohnkostenzuschüsse können unterschiedliche Zielsetzungen haben, unterschiedliche Personengruppen ansprechen (spezielle Gruppen unter den Arbeitslosen wie Jugendliche, Schwerbehinderte, Ältere) sowie in Höhe und Dauer der Zahlungen divergieren. Der Idee der Lohnsubvention liegt die Annahme zugrunde, dass zu hohe Lohnkosten Arbeitgeber davon abhalten, bestimmte Problemgruppen, etwa Langzeitarbeitslose, einzustellen. Entweder können Lohnsubventionen auf das Niveau der Arbeitslosigkeit oder durch zielgruppenspezifische Lohnkostenzuschüsse auf die Struktur der Arbeitslosigkeit Einfluss nehmen (vgl. Gaß et al. 1997: 90). Frankreich und die Niederlande führten nach Empfehlungen der OECD und der EU-Kommission als erste Länder in Europa Lohnsubventionen ein. Auch in Deutschland sind Lohnsubventionen inzwischen etabliert. Ein Beispiel für eine Lohnsubvention für Langzeitarbeitslose sind sogenannte Eingliederungszuschüsse zum Arbeitsentgelt, die zeitlich begrenzt an Arbeitgeber gezahlt werden, die Personen mit Vermittlungshemmnissen einstellen.<sup>24</sup> Aber auch Lohnsubventionen sind nicht per se erfolgreich. Von gewerkschaftlicher Seite werden höhere Löhne statt Subventionen gefordert und wirtschaftsliberale Kritiker fordern Lohnsenkungen ohne staatliche Ausgleichstransfers. Umstritten ist außerdem, ob der Arbeitnehmer tatsächlich vom Mitnahmeeffekt nach Ablauf der Lohnsubvention profitiert oder er wieder zurück in die Arbeitslosigkeit rutscht. Auch das Programm JobPerspektive ist ein Lohnkostenzuschuss.

Die Schaffung von Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen eines zweiten Arbeitsmarktes zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist kein neues Konzept. Schon vor den Hartz-Reformen konnten Arbeitslose über die frühere Bundesanstalt für Arbeit neben sogenannten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) in den bereits wieder abgeschafften Strukturanpassungsmaßnahmen oder beschäftigungsschaffenden Infrastrukturmaßnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Das Konzept öffentlich geförderter Beschäftigung geht von der Hypothese aus, dass auf dem „normalen“ ersten Ar-

23 In Wissenschaft und Politik wird außerdem die Einführung einer negativen Einkommensteuer diskutiert. Die Negative Einkommensteuer ist das Modell einer staatlichen Transferleistung, die das Existenzminimum deckt und die jeder Bürger ohne oder mit nur geringem Einkommen erhält. Die Höhe der Zahlung nimmt in dem Maße ab, wie der Bürger eigenes Einkommen erzielt. Das Modell stellt eine Alternative zu einer bedarfsorientierten Grundsicherung wie etwa Arbeitslosengeld II dar. In den 1960er Jahren wurde sie von Milton Friedman (1962) in die Diskussion gebracht. Dieses Modell wird aktuell besonders im Rahmen der Debatte um ein Grundeinkommen geführt. Einen Überblick über Vor- und Nachteile dieses Konzepts bei Petersen (1995).

24 Nach einer aktuellen Studie des IABs waren geförderte Arbeitnehmer 20 Monate nach Förderbeginn deutlich häufiger beschäftigt als vergleichbare nicht geförderte Personen (vgl. Bernhard et al. 2008).

beitsmarkt die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht groß genug ist. Auf dem zweiten Arbeitsmarkt wird die Nachfrage nach Arbeitskräften folglich künstlich erhöht. Diese zusätzliche staatliche Arbeitskraftnachfrage hat neben dem Angebot einer Beschäftigung das Ziel, die Arbeitnehmer nach Abschluss der Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber auch den Verlust von Humankapital während der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Im Jahre 2000 wurden rund 200.000 Arbeitslose in ABM beschäftigt, wobei die Zahl bis 2004 auf 85.000 Personen zurückging (vgl. Bernhard et al. 2006: 2). 2005 wurden im Zuge des Inkrafttretens von Hartz IV die Arbeitsgelegenheiten<sup>25</sup>, auch als Ein-Euro-Jobs bekannt, eingeführt. Seit ihrer Einführung dominieren die Ein-Euro-Jobs auf dem zweiten Arbeitsmarkt. Der zweite Arbeitsmarkt steht seit seinem Bestehen immer wieder in der Kritik. Kritisiert werden die zu geringen Vermittlungserfolge in den ersten Arbeitsmarkt. Caliendo et al. zufolge kann die Integration in reguläre Beschäftigung über den zweiten Arbeitsmarkt für bestimmte Gruppen sogar erschwert werden (vgl. Caliendo et al. 2004).

#### 4.4.3 Angebotsorientierte Konzepte

Die verschiedenen Erklärungsansätze der Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit überschneiden sich in der Annahme, dass langzeitarbeitslos zu sein selbst zu einem Einstellungshemmnis werden kann. Je länger eine Person arbeitslos ist, umso größer der Verlust seines Humankapitals, das zur Wiedereinstellung notwendig wäre. Angebotsorientierte Konzepte sollen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dieser diskriminierten Personengruppe beitragen und gezielt Benachteiligungen bei der Stellensuche entgegenwirken. Im Vordergrund stehen dabei Qualität und Quantität des Arbeitskräfteangebots. Die OECD hat bereits 1988 festgestellt, dass viele Langzeitarbeitslose ohne gezielte Maßnahmen keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Konsequenz war die Empfehlung der Einführung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen, eine gezielte Vermittlung unter Beteiligung aller Akteure auf dem Arbeitsmarkt sowie Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen für die Betroffenen (vgl. OECD 1988: 71ff.). Diese Empfehlungen sind inzwischen längst Realität geworden und finden sich in Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsmarktverhaltens, in Maßnahmen zum Abbau von diskriminierenden Selektionskriterien auf Seiten der Unternehmen sowie in gezielter Qualifizierung, Beratung und Betreuung der Arbeitskräfte wieder (vgl. Gaß et al. 1997: 110ff.). Zur Verbesserung des Arbeitsmarktverhaltens gehören z.B. Bewerbungs- und Kommunikationstraining sowie Hilfestellungen bei Vorstellungsgesprächen oder der Stellensuche. Diese Maßnahmen sind sinnvoll und hilfreich, allerdings nicht für alle Arbeitssuchenden gleichermaßen. In erster Linie sind Integrationserfolge abhängig von der konkreten Arbeitsplatznachfrage und den damit verbundenen erforderlichen Qualifikationen (ebd.: 110f). Auch Diskriminierungen sollen durch gezielte Maßnahmen abgebaut werden. Dies erfolgt in der Praxis allerdings eher unsystematisch z.B. in Form von Hospitationen oder Praktika in den Unternehmen, wodurch Hemmschwellen und Vorbehalte durch positive Erfahrungen ausgeräumt werden sollen. Der wichtigste Aspekt der angebotsorientierten Maßnahmen ist aber der Bereich der beruflichen Qualifizierung durch Aus- und Fortbildung sowie Umschulung. Langzeitarbeitslose, die durch ihre lange Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt durch technischen und organisatorischen Wandel notwendige Qualifikationen nicht mehr besitzen, können so dem Arbeitsmarkt wieder angepasst werden. Auch Langzeitarbeitslose ohne Berufsabschluss oder Personen mit bestimmten Einschränkungen können ihre Wettbewerbsposition durch gezielte Qualifikationen deutlich verbessern. Allerdings muss auch hier bedacht werden, dass diese Maßnahmen nicht als Universalrezept für alle Gruppen gleichermaßen hilfreich sind. Besonders arbeitsmarktferne Personen haben häufig Probleme mit dem Lernen, Konzentrationsschwierigkeiten oder Ängste im Zusammenhang mit negativen Erfahrungen aus früheren Ausbildungen oder Ausbildungsversuchen. Wie bereits erwähnt, kann Langzeitarbeitslosigkeit zu Resignation, zu sozialer Exklusion, zu Perspektivlosigkeit, zu

<sup>25</sup> Unterschieden werden Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante und Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante. Erste unterscheiden sich durch den Charakter der zusätzlichen und im öffentlichen Interesse liegenden Arbeit, der kürzeren Dauer von einem halben statt einem ganzen Jahr sowie der Möglichkeit einer Mehraufwandsentschädigung in Höhe von ein bis zwei Euro pro Arbeitsstunde. Außerdem sind diese im Gegensatz zu den Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nicht sozialversicherungspflichtig (vgl. Bernhard et al. 2006).

familiären Problemen sowie zu gesundheitlichen Belastungen führen. Häufig ist es für die betroffenen Personen schon schwierig, den eigenen Alltag zu organisieren. Daher sind Maßnahmen zur psychischen und sozialen Stabilisierung oft erste Bedingung, um eine Vermittlung in Arbeit zu ermöglichen.

Trotz zahlreicher Konzepte und Ideen für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und trotz konkreter Initiativen (Hartz IV), gibt es weiterhin eine große Anzahl von langzeitarbeitslosen Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. Aufgrund dieser Tatsache entstand die Gesetzesinitiative für die Schaffung des Beschäftigungszuschusses im Rahmen des Programms JobPerspektive.

#### 4.5 Das Programm JobPerspektive

Am 06.07.2007 hat der Bundestag das „Zweite Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen – JobPerspektive“ verabschiedet. Nachdem das Gesetz am 21.09.2007 auch den Bundesrat passiert hat und am 15.10.2007 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, konnte es rückwirkend zum 01.10.2008 in Kraft treten. Im Gesetzentwurf der Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD heißt es zur Problemstellung: „Trotz anhaltend guter konjunktureller Entwicklung und einer deutlichen Entspannung des Arbeitsmarktes gibt es eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von arbeitsmarktfernen Personen, die neben Langzeitarbeitslosigkeit weitere Vermittlungshemmnisse wie z.B. fehlende berufliche Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen und Schuldenprobleme aufweisen.“ (Deutscher Bundestag 2007: 1). Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, zusätzlich benachteiligte Langzeitarbeitslose gemäß ihrer Beschäftigungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren.<sup>26</sup> Im SGB II wurde daher der Beschäftigungszuschuss als neue Arbeitgeberleistung eingeführt, um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von besonders arbeitsmarktfernen Personen zu fördern. Gefördert wird die Einstellung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen<sup>27</sup>, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, langzeitarbeitslos im Sinne des Paragraphen 18 SGB III sind<sup>28</sup> und neben Langzeitarbeitslosigkeit mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Außerdem muss eine mindestens sechsmontatige Aktivierung durch die ARGE erfolglos geblieben sein. Überdies muss die Prognose vorliegen, dass eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate nicht zu erwarten ist. Auch wenn eine Erwerbsfähigkeit bereits ab 3 Stunden am Tag vorliegt, soll primär sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefördert werden, es „[...] soll daher im Regelfall ein Arbeitsverhältnis mit voller Arbeitszeit sein, tariflich vergütet werden oder wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, wie für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblich vergütet werden.“ (ebd.: 8). Gefördert werden Arbeitgeber je nach Leistungsfähigkeit der betreffenden Person mit einem Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des Arbeitsentgeltes. Die Förderdauer beträgt zunächst 24 Monate, kann danach an eine zweite Förderphase anschließen, wenn die Prognose weiterhin bestehen bleibt. Das Gesetz war in einer Übergangsfrist bis zum 31. März 2008 nur für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegender Arbeiten förderfähig. Seit April 2008 steht der Beschäftigungszuschuss grundsätzlich allen Arbeitgebern zur Verfügung. Laut Gesetzentwurf kommen als Arbeitgeber in erster Linie diejenigen in Betracht, die bereits über Erfahrungen im Umgang mit der Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Menschen verfügen. „Die Erfahrungen können daher rühren, dass die Unternehmen bereits in der Vergangenheit öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen für Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen

26 Der Gesetzentwurf knüpft an den zeitgleich in den Bundestag eingebrachten „Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen“ an. In diesem Zusammenhang steht auch die bereits am 09.03.2007 vom Bundestag verabschiedete „Initiative 50plus“. Damit wurden gleich mehrere neue Instrumente für besondere Zielgruppen unter den Arbeitslosen geschaffen.

27 Erwerbsfähig ist in Deutschland, „wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§8 Abs. 1 SGB II).

28 Das sind nach Absatz 1 Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Allerdings bleiben nach Absatz 2 für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren unberücksichtigt. Dazu gehören z.B. Zeiten einer aktiven Arbeitsförderung, Krankheit oder Mutterschutz (§18 SGB III).

durchgeführt haben.“ (ebd.: 8). Neben dem Lohnkostenzuschuss kann im Rahmen dieses Instruments eine begleitende Qualifizierung gefördert werden.

Einordnen lässt sich das Programm JobPerspektive zu den nachfrageorientierten Maßnahmen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Durch eine mögliche Qualifizierung wird aber auch die Angebotsseite berücksichtigt. Neu ist, dass besonders benachteiligte Gruppen unter den Langzeitarbeitslosen nun eine besondere Behandlung erfahren und durch eine auf längere Dauer angelegte Maßnahme langfristig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Es „[...] stellt sehr hohe Anforderungen an die Integrationsfachkräfte, die mit der Auswahl der Zielgruppe, für die das neue Instrument geschaffen wurde, betraut werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2007: 2). Der Deutsche Bundestag betont die bisherige Einzigartigkeit des Programms. „Mit der Möglichkeit einer längerfristig öffentlich geförderten Beschäftigung mit einem Beschäftigungszuschuss wird ein Instrument in das SGB II eingeführt, für das es keine Erfahrungen oder Erkenntnisse im arbeitsmarktlichen Förderrecht aus der Vergangenheit gibt“ (Deutscher Bundestag 2007: 9).

In den Medien wird die bisherige Umsetzung des Programms kritisch gesehen. Laut Süddeutscher Zeitung ist das Angebot bisher kaum gefragt. Statt der geplanten 100.000 Stellen wurden bis Dezember 2008 nur 22.600 geschaffen (Öchsner 2009). Hamburg war laut amtlicher Statistik mit 140 geförderten Personen Schlusslicht unter allen Bundesländern. Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit wurden im März 2009 26.036 Personen gefördert (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009). Die Zahlen zeigen, dass die Umsetzung im letzten Jahr eher zurückhaltend erfolgt ist.<sup>29</sup>

#### 4.6 Die Zielgruppe

Wie deutlich geworden ist, wurde das Programm JobPerspektive für Menschen geschaffen, die bisher trotz der aktivierenden Maßnahmen im Rahmen von Hartz IV nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten. Da aber keine genauen Angaben zu dieser Zielgruppe vorliegen, können nur begründete Vermutungen über diese aufgestellt werden. Ein Teil dieser Menschen stammt wahrscheinlich aus der ehemaligen Sozialhilfe. Nach der Hartz-IV-Reform tauchten viele von ihnen wieder in der Arbeitslosenstatistik auf. Diese Personen waren oft jahrelang in der Sozialhilfe und dementsprechend lange nicht in Erwerbsarbeit, wenn sie überhaupt schon einmal einer regulären Beschäftigung nachgegangen sind. Sicher festzuhalten ist, dass zur Langzeitarbeitslosigkeit selbst weitere Vermittlungshemmnisse kommen. Laut Gesetzentwurf müssen neben Langzeitarbeitslosigkeit mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse vorliegen. Das Lebensalter, ein Migrationshintergrund, fehlende schulische oder berufliche Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder Sucht- und Schuldenprobleme werden beispielhaft genannt (Deutscher Bundestag 2007: 7). Es ist gesetzlich nicht fest vorgeschrieben, welche Vermittlungshemmnisse genau vorliegen müssen, damit eine Förderung über JobPerspektive in Betracht kommen kann. Aufgrund der bisherigen Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass es sich um eine heterogene Personengruppe handelt, die durch verschiedenste multiple Problemlagen gekennzeichnet ist. Von Einzelfall zu Einzelfall können die Problemlagen variieren und damit verschiedene Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber bedingen. Die Daten der amtlichen Statistik zur Struktur der Gruppe der Langzeitarbeitslosen können nur eine schwache Vorahnung bieten, womit potenzielle Arbeitgeber rechnen müssen. Auch die Bundesregierung betont die besondere Herausforderung, die mit der betroffenen Personengruppe verbunden ist: „Auch ein personell gut ausgestattetes Fallmanagement wird die multiplen Problemlagen dieser Menschen nicht allein lösen können, ist jedoch Voraussetzung für einen arbeitsmarktlichen Erfolg bei arbeitsmarktfernen Arbeitslosen.“ (ebd.: 5). Auch wenn noch keine offiziellen Daten zur Zielgruppe vorliegen, bleibt festzuhalten, dass es sich um Personen handelt, die nicht nur langzeitarbeitslos, sondern auch marktfern und marktunfähig sind.

<sup>29</sup> Die künftige Entwicklung des Programms ist schwer abzuschätzen. Aufgrund der derzeitigen Wirtschaftskrise liegt die Vermutung nahe, dass vorhandene Gelder eher in aktuelle Maßnahmen fließen, um die Beschäftigten vor Entlassungen zu schützen (z.B. durch Kurzarbeit).

## 4.7 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Die Darstellung der Langzeitarbeitslosigkeit und damit die Diskussion von Ursachen, Folgen und möglichen Maßnahmen zur Bekämpfung dieser haben gezeigt, dass es sich dabei um ein komplexes, multidimensionales Problem handelt. Es ist nicht einfach, Langzeitarbeitslosigkeit effektiv und nachhaltig zu bekämpfen. Trotz vielfältiger Möglichkeiten und der Einführung von Hartz IV zeigen die Statistiken keine sinkenden Zahlen. Die Folgen, genauso wie die Ursachen, zeigen auf, dass die Problemlagen und Schicksale von Langzeitarbeitslosen vielfältig und individuell sind. Nicht selten gehen mit dauerhafter Arbeitslosigkeit eine Reihe von Negativfolgen einher. Das können neben finanziellen Nöten, Armutsgefährdungen und Verschuldungen auch gesundheitliche Einschränkungen, Suchtproblematiken, soziale Isolation sowie Resignation, Angst und Apathie sein. „Das Leben dieser Dauerarbeitslosen ist weitgehend von Arbeitslosigkeit bestimmt, bis hin zur Zerstörung von Kontakten, Selbstwert- und Zeitgefühl, der Herausbildung spezifischer Bewußtseinsformen und eines bestimmten Milieus“ (Hradil 2005: 210). Dabei muss bedacht werden, dass durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe plötzlich wieder Menschen eine amtliche Aufmerksamkeit zukommt, denen jahrelang keine Beachtung zuteil wurde und denen jegliche notwendige Kompetenzen für eine normale Erwerbsarbeit verloren gegangen sind. Die Bundesregierung sieht das neue Instrument JobPerspektive als eine neue Chance, auch den besonders perspektivlosen und arbeitsmarktfernen Personen wieder eine dauerhafte Aussicht im Erwerbsleben zu geben. Deutlich geworden ist, wie wichtig es nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die gesamte Gesellschaft ist, Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit der Teilhabe am Erwerbsleben zu geben. Der Erfolg von JobPerspektive ist in einem großen Maße von der (sozialen) Kompetenz des Arbeitgebers abhängig. Die Frage ist nun, ob Zeitarbeit als Beschäftigungsform geeignet ist, diese durch multiple Problemlagen gekennzeichnete Personengruppe erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wo könnten Potenziale der Zeitarbeit und wo Schwierigkeiten liegen? Um sich der Beantwortung der Forschungsfrage weiter zu nähern, wird im folgenden Kapitel das Thema Zeitarbeit näher betrachtet.

## 5 Beschäftigungsform Zeitarbeit

Zeitarbeit ist heute vom Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. Die Branche expandiert seit Jahren mit hohen Wachstumsraten.<sup>30</sup> Während es 1980 noch 47.000 Arbeitnehmer waren, die in einem Zeitarbeitsverhältnis beschäftigt waren, waren es im Jahr 2005, mit 453.000 fast zehnmal so viele (vgl. Antoni/Jahn 2006: 2). In den Jahren seit 1995 betrug das Wachstum der Branche durchschnittlich 10 % pro Jahr, 2005 waren es sogar 13 %. Im gleichen Jahr waren ca. 1,7 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Zeitarbeit tätig, 2007 waren es bereits 2,4 %. Dieser Anteil erscheint zunächst nicht besonders hoch. Der Vergleich der Zu- und Abgänge mit den Beständen macht allerdings deutlich, dass Umfang und Dynamik der Zeitarbeit sehr viel größer sind, als es der Bestand allein vermuten lässt. 2005 betrug der Bestand ca. 444.000 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt, gleichzeitig wurden allerdings 738.000 neue Leiharbeitsverhältnisse geschaffen und 724.000 beendet (vgl. ebd.: 2). Ebenso machen die Stellenanzeigen in den Zeitungen deutlich, dass Zeitarbeitskräfte wie nie zuvor gefragt sind. Dabei reicht die Palette von Hilfsarbeitern, Bürokräften, Krankenpflegepersonal bis hin zu hochqualifizierten Ingenieuren. Auch wenn Zeitarbeit inzwischen offensichtlich zu einem großen Wirtschaftsmotor und einer nicht mehr unüblichen Beschäftigungsform geworden ist, wird sie in Medien und Politik weiterhin kontrovers diskutiert. Die einen sprechen von moderner Sklaverei, die anderen von einer modernen Beschäftigungsform. Die Branche selbst hat in den vergangenen Jahren daran gearbeitet, ihr Image zu

<sup>30</sup> Amtliche Statistiken zur Beschäftigung in der Zeitarbeit liefern insbesondere zwei Quellen: Die Statistik der Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigtenstatistik. Die Statistik nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§8 Abs. 1 AÜG) wertet halbjährlich die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen der Verleihbetriebe aus. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit liefert ebenfalls Daten über Arbeitnehmer aus Zeitarbeitsunternehmen. Eine Aussage darüber, ob es sich bei den einzelnen Beschäftigten um Zeitarbeitnehmer oder um festangestellte Mitarbeiter (z.B. Personaldisponenten) handelt, ist allerdings nicht möglich.

verbessern. Dennoch ist die Unsicherheit groß und das Vertrauen gering. Die Frage, ob Zeitarbeit einen sinnvollen Beitrag zur Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt leistet oder leisten kann, wird dabei meist von den verschiedenen politischen Lagern unterschiedlich bewertet.

Im Folgenden werden zunächst Prinzip und Entwicklung von Zeitarbeit erläutert, um einen Überblick über die Beschäftigungsform zu bekommen. Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte spielt deshalb eine wichtige Rolle, weil es viele gesetzliche Novellierungen gegeben hat, die in der Zielsetzung jeweils verschiedene arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte gesetzt haben und damit maßgeblich zur Quantität und Qualität dieser Beschäftigungsform beigetragen haben. Auch ist die Idee der Integration von schwer vermittelbaren Arbeitslosen über Zeitarbeit nicht neu, was ebenfalls kurz dargestellt wird. Die Aufbereitung wissenschaftlicher Befunde zur Beschäftigungsform Zeitarbeit bilden den Schwerpunkt dieses Kapitels. Anhand dieser werden erste theoretische Annahmen darüber getroffen, inwiefern Zeitarbeit einen Beitrag zur Integration der beschriebenen Personengruppe beitragen kann. Dabei gilt es, die Besonderheiten von Zeitarbeit im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsformen herauszuarbeiten und in den Kontext der Forschungsfrage zu stellen. Um dieses leisten zu können, werden vier Schwerpunkte gesetzt: Erstens sollen Funktion, Nutzung und Verbreitung von Zeitarbeit näher betrachtet werden. Ein Überblick über die potenziellen Einsatzfelder und die Motive der Entleihbetriebe für die Inanspruchnahme von Zeitarbeit soll Aufschluss darüber geben, ob sich Zeitarbeit auch für schwer vermittelbare Arbeitslose eignet. Zweitens wird herausgearbeitet, durch welche sozialstrukturellen Merkmale sich Zeitarbeiter auszeichnen und welche Anforderungen an sie gestellt werden. So kann analysiert werden, ob die Gruppe der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte mit diesen Anforderungen konform ist. Drittens sollen die Hauptkritikpunkte an der Beschäftigungsform Zeitarbeit betrachtet werden und diese mit den verschiedenen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Positionen über Zeitarbeit verknüpft werden, um die Spezifitäten dieser Beschäftigungsform deutlich zu machen. Viertens wird herausgearbeitet, wie die Integrationsfähigkeit für Arbeitslose durch Zeitarbeit bisher beurteilt wird und was es dabei zu beachten gilt.

## 5.1 Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen

Zeitarbeit ist ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Zeitarbeitskraft und Entleihunternehmen und ist seit 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Es ist im Gegensatz zu anderen Arbeitsverhältnissen durch ein Dreiecksverhältnis gekennzeichnet. Das Zeitarbeitsunternehmen schließt mit der Zeitarbeitskraft einen Arbeitsvertrag ab, der, wie jeder andere Arbeitsvertrag, unter die Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts fällt (Kündigungsschutzgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Mutterschutzgesetz usw.). Zwischen Entleihunternehmen und Zeitarbeitskraft kommt kein Vertrag zustande. Das Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitskraft und dem Entleihunternehmen gründet sich auf Leistungsvereinbarungen, die im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen Entleihunternehmen und Zeitarbeitsunternehmen vereinbart werden. Damit entsteht eine geteilte Arbeitgeberfunktion. Nach der Vermittlung geht das Weisungs- und Direktionsrecht auf das Entleihunternehmen über, welches den Arbeitsvollzug bestimmt, während das Zeitarbeitsunternehmen das Rechtsgeschäft des Arbeitsvertrages übernimmt.<sup>31</sup> Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sind quasi voneinander getrennt. Der Zeitarbeiter bleibt während des Einsatzes in einem Entleihunternehmen Arbeitnehmer seines Zeitarbeitsunternehmens. Vergütung und andere Leistungen, wie Urlaub und Beiträge zur Sozialversicherung, werden vom Zeitarbeitsunternehmen geleistet.

## 5.2 Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland

Zeitarbeit war bis 1967 der Arbeitsvermittlung zugeordnet und im Rahmen des Alleinvermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit verboten (vgl. Vitols 2003: 5). Dann entschied das Bundesverfassungsgericht die Legalisierung der Zeitarbeit und grenzte diese von der Arbeitsvermittlung ab. Erfahrungen der Folgejahre zeigten, dass die gesetzlichen Bestimmungen nicht ausreichten, um Zeitarbeitnehmer um-

<sup>31</sup> Der Begriff Arbeitgeber kann irreführend sein, da er die Rolle des Entleihunternehmens oder Zeitarbeitsunternehmens meinen kann. In dieser Arbeit wird entsprechend deutlich gemacht, um welchen Arbeitgeber es sich jeweils handelt.

fassend zu schützen. Daher trat 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Ursprünglich zielte das Gesetz darauf ab, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz der Leiharbeiter zu gewährleisten (vgl. Vitols 2003: 7). Auch ist die Bundesregierung seit Inkrafttreten des Gesetzes gefordert, alle vier Jahre einen Bericht zu den Erfahrungen über die Anwendung dieses Gesetzes vorzulegen. Ein Zeitarbeitsverhältnis war im Regelfall nur mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag möglich und die Überlassungshöchstdauer war auf drei Monate begrenzt. Damit Zeitarbeitsfirmen das Befristungsverbot nicht umgehen konnten, wurden das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot im AÜG verankert (vgl. Antoni/Jahn 2006). Das Synchronisationsverbot besagte, dass die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeitsfirma länger sein musste als das Arbeitsverhältnis in dem Entleihbetrieb. Das Wiedereinstellungsverbot sollte verhindern, dass eine Wiedereinstellung nach Kündigung innerhalb von drei Monaten möglich war. Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot trugen der Tatsache Rechnung, dass Zeitarbeitsunternehmen offensichtlich ein großes Interesse daran haben, die Dauer der Einsätze an die Dauer der Arbeitsverhältnisse anzupassen (vgl. Hamann 1995: 494). Denn in verleihfreien Zeiten des Arbeitnehmers sind sie trotzdem verpflichtet ihren Arbeitgeberpflichten nachzukommen. Ziel der Regulierungen im AÜG war es, langfristig Dauerarbeitsverhältnisse und Beschäftigungsstabilität innerhalb der Zeitarbeitsfirmen zu schaffen, sowie Sicherheit in verleihfreien Zeiten zu gewährleisten. Die Entleiher sollten nur kurzfristige Personalengpässe durch Zeitarbeit ausgleichen. Eine Substitution von regulären Arbeitsplätzen sollte damit verhindert werden. Zeitarbeitsunternehmen unterliegen bis heute einer staatlichen Kontrolle. Die Gründung eines Zeitarbeitsunternehmens unterliegt einer Erlaubnispflicht, was bedeutet, dass es nicht ohne Zustimmung einer aufsichtsführenden Behörde gegründet werden kann. Seit Inkrafttreten des AÜGs gab es allerdings zahlreiche Novellierungen, die, bis auf das 1982 erlassene Arbeitnehmerüberlassungsverbot für das Baugewerbe, alle deregulierend waren.<sup>32</sup> Es ging vor allem darum, die Flexibilitätsansprüche der Unternehmen und den Schutz der Arbeitnehmer sinnvoll miteinander zu verbinden. So wurde die Überlassungshöchstdauer in mehreren Schritten bis 2002 auf 24 Monate erhöht. Seit Januar 2004 gibt es keine Begrenzung der Überlassungsdauer mehr. 1994 wurde das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben, womit die gewerbsmäßige Arbeitsvermittlung erlaubt wurde. Auch das Synchronisationsverbot wurde zunächst 1997 gelockert und ist 2004 vollständig abgeschafft worden. Seit 1997 kann außerdem ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachliche Begründung abgeschlossen werden. Im Rahmen der Hartz-Reformen (Hartz I) wurde das AÜG umfassend reformiert. Hartz I trat 2003 in Kraft. Neben der Abschaffung der Überlassungshöchstdauer und des Synchronisationsverbots wurden ebenso das Wiedereinstellungsverbot und das Befristungsverbot aufgehoben. Faktisch heißt das, dass ein Zeitarbeiter befristet für nur einen Einsatz in einem Entleihunternehmen eingesetzt werden kann. Derselbe Zeitarbeiter kann durch die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots von dem gleichen Zeitarbeitsunternehmen wieder eingestellt werden. Neben diesen Deregulierungen wurde zu Gunsten der Leiharbeiter das Gleichbehandlungsprinzip (Equal-Pay- oder Equal-Treatment-Prinzip) eingeführt. Leiharbeiter müssen in Bezug auf Entlohnung und Arbeitsbedingungen mit Mitarbeitern aus der Stammbesellschaft gleichgesetzt werden. „Damit erscheint das soziale Schutzbedürfnis des Zeitarbeitnehmers gesichert und die gesetzlichen Regulierungen zur Sicherstellung ausgewogener Arbeitsbedingungen müssen nicht länger aufrechterhalten werden. Die zeitarbeitspezifischen Schutzbestimmungen wie das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot und eine Begrenzung der höchstzulässigen Überlassungsdauer entfallen dementsprechend.“ (Vitols 2003: 12). Die Gleichbehandlungspflicht kann allerdings durch Tarifverträge sowie bei zuvor Arbeitslosen beschränkt werden. Die Folge dieser Beschränkung war der Abschluss zahlreicher Tarifverträge, so dass die Erfüllung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tatsächlich für fast kein Zeitarbeitsunternehmen zutrifft.<sup>33</sup> Diente das AÜG ursprünglich dem sozialen Schutz der Arbeitnehmer, so verfolgt

32 Ein detaillierter Überblick der Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts bei Antoni und Jahn (2006) sowie Vitols (2003).

33 Es kamen Tarifverträge zum Beispiel zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (PSA), der DGB-Gewerkschaften mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) oder dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ)

der Gesetzgeber mit dem AÜG inzwischen auch arbeitsmarktpolitische Ziele. Mit den Änderungen der Hartz-Reformen sollten Qualität und gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit erhöht werden. Durch den Ausbau des Zeitarbeitsmarktes wurde die Schaffung neuer Arbeitsplätze beabsichtigt<sup>34</sup>, von denen besonders Arbeitslose profitieren sollten.

Die Idee, Arbeitslose und insbesondere schwer vermittelbare Arbeitskräfte über Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren, existiert allerdings nicht erst seit den Hartz-Reformen. Schon 1990 schlug der damalige Präsident der Bundesanstalt für Arbeit Heinrich Franke vor, Arbeitnehmerüberlassung als Eingliederungsinstrument für Langzeitarbeitslose zu nutzen. Franke wollte Arbeitgeber davon überzeugen, „daß auch Langzeitarbeitslose wertvolle Mitarbeiter sind, wenn man ihnen nur eine Chance gibt.“ (Franke 1990: 104). In den 1990er Jahren wurden erstmals Initiativen gestartet, Problemgruppen des Arbeitsmarktes über das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in Arbeit zu bringen. Arbeitslose sollten, wie es Franke gefordert hatte, über Zeitarbeit ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können und eine Chance auf Festanstellung beim Entleiher bekommen. Bolder et al. merken allerdings an, dass es weniger die kommerziellen Zeitarbeitsunternehmen als Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger sowie gemeinnützige Vereine waren, denen es bei ihren Aktivitäten primär um die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Arbeitslosen ging. Zeitarbeitsunternehmen konzentrierten sich Bolder et al. zufolge mehr auf qualifiziertes Personal (vgl. Bolder et al. 2005: 25). Von 1994 bis 1996 wurde die Vermittlung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen<sup>35</sup> durch „Richtlinien zur Förderung der Eingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser durch Darlehen und Zuschüsse an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung“ gefördert. Der Schwerpunkt dieser und später auch weiterer Vermittlungsaktivitäten<sup>36</sup> lag, wie oben schon angedeutet, bei gemeinnützigen Zeitarbeitsunternehmen, die nicht gewinnmaximierend handelten. Heute werden aber auch zunehmend gewerbliche Zeitarbeitsfirmen in die Förderaktivitäten eingebunden. Im Jahr 2000 wurde ein Kooperationserlass verabschiedet, der eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Zeitarbeitsunternehmen zum Ziel hatte (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2000), die spätestens seit den Hartz-Reformen zur „arbeitsmarktpolitischen Normalität“ (Bolder et al. 2005: 26) geworden ist. Das Vorhaben der Firma CareFlex lässt sich somit zunächst in eine durchaus gängige Praxis der Arbeitsmarktpolitik einbetten.

### 5.3 Funktion und Nutzung in den Entleihbetrieben

Die Entleihbetriebe spielen im Rahmen dieser Arbeit als potenzielle Anbieter regulärer Beschäftigung für schwer vermittelbare Arbeitslose eine wichtige Rolle, denn „in den Betrieben, gewissermaßen in der ‚Kernzone‘ des Arbeitsmarktes, zeigt sich, welche Bedeutung die Leiharbeit tatsächlich hat – jenseits von Verbandsaussagen und beschäftigungspolitischer Euphorie.“ (Promberger / Theuer 2004: 35). Gesamtwirtschaftlich übernimmt Zeitarbeit die Funktion des Ausgleichs von Arbeitskraftnachfrage und -angebot. Zeitarbeit gilt als Flexibilisierungsinstrument betrieblicher Personalpolitik. Flexibilisierung stellt innerhalb der Betriebe die Möglichkeit der Anpassung an Beschäftigungsschwankungen dar und gilt als Alternative zu Überstunden, befristeter Beschäftigung oder Auslagerung von Unternehmensteilen (vgl. Bellmann / Kühl 2007). Entleihunternehmen reagieren auf Unsicherheiten, die z.B. durch marktbedingte Entwicklungen wie konjunkturelle oder saisonale Auftrags- und Absatzschwankungen entstehen. Ein typischer Grund für die Inanspruchnahme von Zeitarbeit ist der kurz- oder langfristige Ausfall von Personal aus der Stammebeschäftigung, beispielsweise aufgrund von Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-

---

zustande. Diese waren und sind zum Teil heftig umstritten.

34 Ob durch Zeitarbeit tatsächlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden oder ob ein und dieselben Arbeitsplätze letztlich nur um eine andere formale Zuordnung und Kostenverteilung geht, ist auch unter Experten umstritten (vgl. Hamann 1995).

35 Als schwer vermittelbar galt, wer 50 Jahre und älter, ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet oder schwerbehindert war. Auch rehabilitierte Suchtkranke und Arbeitslose, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen für mindestens drei Jahre unterbrochen hatten und unmittelbar vor der Einstellung mindestens ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet waren, gehörten zu dieser Personengruppe.

36 Als Beispiele seien die Freie Förderung nach §10 SGB III und der Eingliederungsvertrag nach §299ff. SGB III genannt.

pflicht oder Krankheit.<sup>37</sup> Aber nicht nur plötzlicher oder kurzfristiger Personalbedarf ist ein Grund für Unternehmen, Zeitarbeiter einzusetzen. Bei größeren Unternehmen spielt oft die systematische Nutzung zur Stabilisierung von Stammbesetzungen eine Rolle. „Qualitative Befunde zeigen, dass eine typische Einsatzstrategie von Leiharbeit in Großbetrieben darin besteht, interne Kapazitätsvorhalte, die für die Kompensation von Absenzen und Friktionen nötig sind, zu verknappen und partiell durch Inanspruchnahme von Leiharbeit zu ersetzen.“ (Promberger / Theuer 2004: 36). Kosten können gespart werden, weil der Verleiher alle administrativen Aufgaben, wie das Führen der Personalakte oder die Erstellung von Lohnabrechnungen, übernimmt. Der Vorteil von Zeitarbeit ist, dass Unternehmen auch bei kurzfristigen Vakanzen schnell passgenaues Personal ins Unternehmen holen können. Damit können nicht nur schnell Engpässe überwunden, sondern auch Suchkosten vermieden werden. Informationen über Qualifikationen, Erfahrungen und andere, auch soziale Kompetenzen des Bewerbers, können vom Verleihunternehmen bezogen werden und mögliche Risiken von Fehlbesetzungen damit minimiert werden. Auch umgekehrt kann der Vorteil geltend gemacht werden. Unternehmen können ihre Zeitarbeiter jederzeit ohne Fristen und Nennung von Gründen entpflichten und damit indirekt den Kündigungsschutz umgehen. Das Arbeitgeberrisiko trägt die Verleihfirma. Kostenvorteile können den Unternehmen durch Zeitarbeit selbst dann entstehen, wenn die Kosten durch die Verrechnungssätze der Verleihfirmen für den Verleih der Arbeitskräfte höher sind als die Lohnkosten, die das Unternehmen selbst für fest angestellte Arbeitnehmer zahlt. Denn im Falle von Zeitarbeit wird nur die tatsächlich in Anspruch genommene Arbeitszeit bezahlt. Ein weiterer Grund für die Nutzung von Zeitarbeit kann die Abgabe der Rekrutierungsfunktion an die Verleihfirma sein. Unternehmen haben die Möglichkeit einer risikoarmen Erprobung von potenziellen Mitarbeitern. Der Verleiher übernimmt die gesamte Rekrutierungsarbeit, von der Schaltung der Stellenanzeigen bis zur konkreten Auswahl geeigneter Kandidaten. Während der Zeit der Überlassung kann sich das Entleihunternehmen von der Eignung des Zeitarbeiters überzeugen, diesen übernehmen oder einen anderen Kandidaten testen.<sup>38</sup> Freisetzungen ungeeigneter Mitarbeiter bedeuten einen hohen Aufwand, der so umgangen werden kann. Fehlbesetzung, zwischenzeitliche Nichtbesetzung und erneute Suche verursachen zudem hohe Kosten für das Unternehmen. Auch steuerrechtliche Zusatzkosten oder Ansprüche auf Sonderzahlungen entfallen (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld). Schließlich ergibt sich noch ein indirekter Kostenvorteil, da die Entleiher ihre geliehenen Kräfte nur selten weiterqualifizieren.

Angaben darüber, wie viele Betriebe in Deutschland Zeitarbeit nutzen, variieren in den unterschiedlichen Quellen. Nach Promberger gilt aber als sicher, dass im Zeitraum von 1998 bis 2004 mindestens 1,7 % und maximal 3 % aller Betriebe Leiharbeiter einsetzten (Promberger 2006a: 57). Darunter waren 1,2 % Kleinbetriebe und 33 % Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten. Zeitarbeit wird besonders von großen Unternehmen genutzt. Der Grund liegt Promberger und Theuer zufolge in der Tatsache, dass kleine Unternehmen aus Kostengründen üblicherweise keinen Personalvorhalt planen. Stattdessen gleichen sie Schwankungen im Personalbedarf eher durch informelle Wege aus wie z.B. durch Extensivierung oder Intensivierung der Arbeit der Belegschaft oder Rückgriff auf inaktive Mitarbeiter wie Rentner oder Mitarbeiter in der Familienzeit (vgl. Promberger / Theuer 2004: 37). Zudem ist laut Promberger die Nachfrage in Großstädten nach Zeitarbeit größer als auf dem Land (vgl. Promberger 2006a: 65). Dies bestätigen auch Jahn und Wolf in einer vom IAB durchgeführten Untersuchung von regionalen Leiharbeitsquoten. Allerdings gehen sie von einer nachholenden Entwicklung des ländlichen Raums aus (vgl. Jahn / Wolf 2005). Promberger und Theuer haben in ihrer Untersuchung über Strukturen, Kontexte und Handhabung von Zeitarbeit auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels<sup>39</sup> Typik und Verbreitung von

37 Als schwer vermittelbar galt, wer 50 Jahre und älter, ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet oder schwerbehindert war. Auch rehabilitierte Suchtkranke und Arbeitslose, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen für mindestens drei Jahre unterbrochen hatten und unmittelbar vor der Einstellung mindestens ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet waren, gehörten zu dieser Personengruppe.

38 Als Beispiele seien die Freie Förderung nach §10 SGB III und der Eingliederungsvertrag nach §299ff. SGB III genannt.

39 Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Arbeitgeberbefragung von rund 16.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen.

Einsatzbetrieben analysiert. Sie stellten fest, dass Betriebe mit Leiharbeit durch einen überdurchschnittlichen Flexibilitätsbedarf gekennzeichnet sind, bedingt durch z.B. saisonale Schwankungen, Exportabhängigkeit oder Auslandsbesitz (Promberger / Theuer 2004: 52). Ergebnissen der Arbeit von Theuer und Promberger zufolge arbeiten fast die Hälfte aller im IAB-Betriebspanel erfassten Zeitarbeitnehmer in industriellen Großbetrieben oder Mittelbetrieben des verarbeitenden Gewerbes, die sich durch vergleichsweise kleine Randbelegschaften auszeichnen. „Sie treffen dort auf industriell geprägte Arbeitsumwelten, mittel- bis großbetriebliche Einheiten und entsprechende Arbeitsplätze.“ (ebd.: 55). Das produzierende Gewerbe ist das typische Einsatzfeld für Zeitarbeiter. Im Jahr 2002 setzten 4,8 % aller Betriebe im produzierenden Gewerbe Leiharbeit ein, während es unter den Dienstleistungsunternehmen nur 1,5 % waren (vgl. ebd.: 37). Nach Aussagen der Bundesagentur für Arbeit zeichnet sich der Strukturwandel zu Gunsten des tertiären Sektors allerdings auch in den Einsatzfeldern der Leiharbeiter ab (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 8). Laut der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Juni 2007 24 % der Leiharbeiter in Metall- und Elektroberufen tätig, Dienstleistungsberufe<sup>40</sup> machten 27 % aus. 1997 waren es noch 41 % in Metall- und Elektroberufen und 20 % in Dienstleistungsberufen. Mit 34 % aller Zeitarbeitnehmer war 2007 der größte Teil als Hilfspersonal tätig. Rund 5 % fanden sich in technischen und 12 % in sonstigen Berufen wieder (vgl. ebd.: 8). Das DIW unterscheidet nicht zwischen Berufs- sondern zwischen Tätigkeitsgruppen (vgl. Brenke / Eichhorst 2008). Auch hier wird deutlich, dass Hilfstätigkeiten in der Zeitarbeit überwiegen. Rund 60 % der Zeitarbeitnehmer üben eine einfache Tätigkeit aus, für die in der Regel nur eine Einweisung oder kurze Einarbeitung nötig ist. Dabei dominieren Fertigungsarbeiten, aber auch einige Dienstleistungstätigkeiten wie einfache Schreibaufgaben oder Telefonieren in Call-Centern. Knapp ein Viertel der Zeitarbeitnehmer übernehmen Facharbeiter-tätigkeiten, insbesondere im Elektro- und Metallbereich als Schweißer, Schlosser, Maler und Lackierer oder Elektroinstallateure. Auch Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, wie Tischler, Dreher oder Werkzeugmacher sind in dieser Gruppe vertreten. Eine geringe Bedeutung haben mit rund 7 % unter den Zeitarbeitern qualifizierte Tätigkeiten und höher qualifizierte Tätigkeiten verbunden mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (vgl. Brenke / Eichhorst 2008: 247f).

Um der Frage auf den Grund zu gehen, ob eine Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften über Zeitarbeit gelingen kann, ist ebenfalls die Einsatzdauer von Zeitarbeitskräften in den Entleihbetrieben von Bedeutung.<sup>41</sup> Denn sie gibt nicht nur Auskunft über den zeitlichen Bedarf der Entleihunternehmen, sondern auch über Möglichkeiten der Integration der Leiharbeiter im Betrieb. Promberger vermutet, dass sich mit der Länge der Einsatzdauer „die Chancen zur funktionalen und sozialen Integration der Leiharbeiter im Einsatzbetrieb verbessern“, und „dass der Abstand der Bestände an betrieblichem Erfahrungswissen bei Stammbeschäftigten und Leiharbeitern mit zunehmender Einsatzdauer schrumpft, was dann wiederum die Übernahmekancen dieser Leiharbeiter erhöhen [...] dürfte.“ (Promberger 2006a: 62). Zeitarbeitskräfte werden in Deutschland hauptsächlich als kurzfristige Aushilfen eingesetzt. Daten des IAB Betriebspanels 2003 bestätigen Berechnungen Prombergers zufolge, dass der Schwerpunkt bei kürzeren Einsätzen liegt. In vier von zehn Zeitarbeitsunternehmen liegt der Einsatz der Zeitarbeiter zwischen einer und sechs Wochen. In 56 % aller Betriebe sind die Einsätze typischerweise sechs Wochenlang und in nur jedem 20. Betrieb sind Einsätze über ein Jahr der häufigste Fall<sup>42</sup> (vgl. Promberger 2006a: 62f). Eine langfristige Einbindung der Zeitarbeitnehmer in das Unternehmen ist diesen Zahlen zufolge von den Entleihbetrieben eher nicht vorgesehen.

40 In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik werden darunter Warenkaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe sowie allgemeine und übrige Dienstleistungsberufe zusammengefasst.

41 Die folgenden Daten geben lediglich Auskunft über die Einsatzdauer in den Entleihbetrieben. Die Beschäftigungsdauer bei den Verleihfirmen bleibt bei diesen Zahlen unberücksichtigt. In Bezug auf mögliche Integrationsfähigkeit spielen diese Zahlen zunächst die wichtigere Rolle. Die Beschäftigungsdauer bei den Verleihfirmen wird später in einem anderen Kontext thematisiert.

42 Im Erhebungszeitraum waren Einsätze von bis zu zwei Jahren möglich, wobei nach einem Jahr dem Zeitarbeitnehmer das im Einsatzbetrieb übliche Arbeitsentgelt gezahlt werden musste. Mit den Neuregulierungen der Hartz-Reform ist eine unbefristete Überlassung ohne Lohnangleichung möglich. Daher liegt die Vermutung nahe, dass sich die Zahl der Einsätze über ein Jahr in jüngster Zeit vergrößert hat, wenn auch der Schwerpunkt weiterhin bei kürzeren Einsätzen liegen wird.

## 5.4 Der Zeitarbeitnehmer: Sozialstruktur und Anforderungen

Merkmale von Zeitarbeitnehmern sowie Anforderungen, die an sie gestellt werden, sind deswegen relevant, weil sie Aufschluss darüber geben können, inwiefern die hier betrachtete Gruppe der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte mit beidem konform ist. Denn letztlich müssen die schwer vermittelbaren Arbeitslosen den Anforderungen entsprechen können, die ihnen im Rahmen von Zeitarbeit abverlangt werden.

Leiharbeit wird vor allem von Männern ausgeübt. Mit nur rund 26 % waren Frauen im Jahr 2007 in der Branche deutlich unterrepräsentiert, auch wenn der Anteil seit 1997 (19 %) bereits gestiegen ist. Der Grund für die geringe Beteiligung von Frauen liegt in der Dominanz des gewerblichen Bereichs (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 9). Männer sind vor allem als Hilfsarbeiter oder Schlosser bzw. Mechaniker tätig, Frauen üben neben Hilfsarbeiten ohne nähere Beschreibung insbesondere Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe aus. 16 % der Zeitarbeiter sind Ausländer, die im Vergleich mit einem Anteil von 7 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl deutlich überrepräsentiert sind. Zeitarbeit beschäftigt verstärkt einfache Arbeiter und Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung. Damit liegen die Zahlen der Geringqualifizierten unter den Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft. 2001 waren in der Leiharbeit 34,5 % der Beschäftigten gering qualifiziert, während es in der Gesamtwirtschaft lediglich 17 % waren (vgl. Jahn / Rudolph 2002: 5). Laut Vitols zeigt dies, „dass der Grad der Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer den gesamtwirtschaftlichen Trend der Beschäftigten in Richtung Höherqualifizierung nicht mitgeht.“ (Vitols 2004: 8). Als Ausnahme gelten Vitols zufolge allerdings Frauen in administrativen Berufen. Auch in der Altersstruktur unterscheidet sich Zeitarbeit von der übrigen Wirtschaft. Zeitarbeitnehmer sind überwiegend jung. Mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer sind unter 35 Jahre, gesamtwirtschaftlich sind das 38 % (vgl. Jahn / Rudolph 2002: 5). Insgesamt sind Männer, Ausländer und Geringqualifizierte in der Zeitarbeit gegenüber der Gesamtwirtschaft überrepräsentiert. Zudem zeichnen sich Zeitarbeitnehmer durch geringe familiäre Verpflichtungen aus.

Die Anforderungen, die an einen Zeitarbeiter gestellt werden, sind hoch. Der perfekte Zeitarbeitnehmer sollte ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität mitbringen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft besitzen, sich schnell auf neue Situationen, Aufgaben und Menschen einzustellen. Zeitarbeitnehmer sind grundsätzlich höheren Belastungen ausgesetzt als feste Mitarbeiter in Unternehmen. Oft müssen sie regional mobil sein, sich schnell auf neue Situationen und Arbeitsaufgaben einstellen und sich immer wieder auf neue Menschen und Projekte einlassen können (vgl. Bolder et al. 2005: 35). Gemäß Bolder et al. wird die Verantwortung für die Kompetenzentwicklung eines Zeitarbeitnehmers zunehmend individuell zugewiesen. Das fordert ein hohes Maß an Selbstmanagement, Selbstmotivierung, Selbstvermarktung und die Optimierung des Einsatzes privater Ressourcen. Bolder et al. sehen darin gerade für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen ein Problem (ebd. 2005: 12). Insbesondere in Bezug auf die Diskontinuität der beruflichen und sozialintegrativen Laufbahn scheint Zeitarbeit dieser Argumentation folgend ein großes Unsicherheitspotenzial zu bergen. Garhammer sieht in der Zeitarbeit neben einem Muster für die Deinstitutionalisierung der Arbeit auch die Auflösung der normativen Verbindlichkeit des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Garhammer 2002: 112).

Deutschland ist gekennzeichnet durch eine hohe Beschäftigungsschwelle und eine niedrige Beschäftigungsquote insbesondere bei älteren Arbeitskräften sowie gering qualifizierten Personen und Frauen, auch wenn sich die Beschäftigtenzahlen der weiblichen Erwerbstätigen in den letzten Jahren erhöht haben. Wenn auch gering qualifizierte offensichtlich gute Chancen auf eine Anstellung in einer Zeitarbeitsfirma haben, so werden den Daten zufolge Frauen und Ältere weniger nachgefragt. Gerade ältere Arbeitslose sind eine typische Gruppe unter den schwer vermittelbaren Arbeitslosen, für die eine Integration über Zeitarbeit vermutlich also nicht optimal ist. Promberger beschreibt das Rekrutierungsverhalten von Zeitarbeitsunternehmen folgendermaßen:

„In freier Abwandlung eines Begriffes von Marx ließen sich diese Arbeitskräfte als ‚variables‘ Humankapital beschreiben. Die Leiharbeitsfirmen nehmen aus diesem Arbeitskräftereservoir gewissermaßen ein ‚creaming‘, ein Abschöp-

fen des ‚Rahms‘ der jüngeren, leistungsfähigeren und motivierten Arbeitskräfte vor und bieten sie dann wieder ihren Nachfragern an, allerdings zu schlechteren Entlohnungsbedingungen und optimiertem Timing des Einsatzes.“ (Promberger 2006a: 64).

Es liegt nahe, dass sich gerade unter den schwer vermittelbaren Arbeitslosen kaum Personen finden, die als jung, motiviert und leistungsfähig bezeichnet werden können. Zeitarbeit bietet offensichtlich vor allem Chancen für Männer, Ausländer, Jugendliche und Geringqualifizierte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008). Promberger zufolge sei dies im klassischen Einsatzfeld der Zeitarbeit gleichbedeutend mit einem Pool an arbeitswilligen und motivierten Arbeitskräften mit überwiegend industrieller Erfahrung sowie geringer bis mäßiger Qualifikation (Promberger 2006a: 64). Der ideale Zeitarbeiter scheint diesen Überlegungen folgend nicht kompatibel mit der Zielgruppe des Programms JobPerspektive zu sein. Der typische Zeitarbeitnehmer passt vielmehr „gut in das Bild des selbstverantwortlichen, kreativen und risikobereiten ‚neuen‘ Arbeitnehmertypus in einer globalisierten, kommunikativen Ökonomie“ (ebd.: 69).

## 5.5 Spannungsfeld Zeitarbeit:

### Wissenschaftliche Befunde zu einer umstrittenen Beschäftigungsform

Zeitarbeit war in der Öffentlichkeit lange durch ein negatives Image geprägt, welches zusätzlich durch Sozialreportagen wie Günter Wallraffs „Ganz unten“<sup>43</sup> (1985) geschürt wurden. Aber auch Kritiker der DGB-Gewerkschaften und ihnen nahestehende politische und gesellschaftliche Lager prangern immer wieder die schlechten Arbeitsbedingungen der Zeitarbeit an. Zusätzlich prägten schwarze Schafe das Negativeimage der Branche. Im Gegensatz dazu standen von Beginn an liberale Politiker, Arbeitgeberverbände<sup>44</sup> und Ökonomen, die Zeitarbeit als moderne und flexible Arbeitsform feierten. Die Befürworter preisen Zeitarbeit bis heute als Möglichkeit zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit an. Betont wird dabei der sogenannte Klebeffekt, der die Chance auf Übernahme im Entleihbetrieb ausdrückt. Zudem wird Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer in einem insgesamt stark regulierten Arbeitsmarkt gesehen. Auch die Zeitarbeitnehmer profitierten den Befürwortern nach von der Flexibilisierung. Sie hätten die Möglichkeit, durch die wechselnden Einsätze in verschiedenen Unternehmen, viele Erfahrungen zu sammeln und ihre beruflichen Fähigkeiten auszubauen. Kritiker hingegen sehen vor allem die hohe Arbeitsplatzunsicherheit als Nachteil der Zeitarbeit. Sie bemängeln zudem, dass die Verbreitung von Zeitarbeit Stammebeschäftigten, Löhne und Tarife unter Druck setze und reguläre Beschäftigung verdrängt werde. Sie kritisieren das erhöhte Risiko niedrig entlohnter, oft nur kurzfristiger Erwerbsarbeit mit geringen Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Auch wenn sich die gegensätzlichen Meinungen durch die Etablierung der Branche in jüngster Zeit ein wenig aufgelöst haben, wird die kontroverse Debatte an dieser Stelle aufgegriffen. Die Hauptkritikpunkte werden jenseits ideologischer Argumentationslinien in den Fokus gesetzt und im Hinblick aktueller wissenschaftlicher Befunde diskutiert. So werden die Spezifitäten dieser Beschäftigungsform im Gegensatz zu anderen regulären Formen der Beschäftigung explizit erkennbar. Dabei werden in diesem Teil der Arbeit insbesondere die Punkte aufgegriffen, die zur Beurteilung der Integrationsfähigkeit von schwer vermittelbaren Arbeitskräften relevant sein könnten. Dazu gehören Vergütung, die hohe Fluktuation in der Branche, Einsatzwechsel, Betriebsklima und Integration im Entleihbetrieb, Mitbestimmung und Gestaltungsspielraum, Gesundheit, Weiterbildung und die Zuordnung der Zeitarbeit zu den prekären Beschäftigungsformen.<sup>45</sup>

43 In diesem Buch berichtet Günter Wallraff, wie er in der Rolle des Türken Ali in Deutschland verschiedene Arbeiten annimmt und dabei Grauzonen der bundesdeutschen Arbeitswelt aufdeckt. Unter anderem erfährt er als Leiharbeiter Ausbeutung, Ausgrenzung, Missachtung und Hass (Wallraff 1985).

44 Die größten Branchenverbände der Zeitarbeitsfirmen sind der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und die Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ). Auf Arbeitgeberseite spielt außerdem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bei der gesetzlichen Regulierung der Zeitarbeit eine Rolle.

45 Die Kritik, Zeitarbeit würde Stammarbeitsplätze verdrängen wird nicht als Sonderpunkt behandelt, da dies ein eher gesamtwirtschaftliches Thema ist und nicht unmittelbar zur Beantwortung der Frage beiträgt.

### 5.5.1 Vergütung

Einer der häufigsten Kritikpunkte an Zeitarbeit ist die Entlohnung der Zeitarbeitnehmer. Oben ist bereits deutlich geworden, dass das Equal-Treatment-Prinzip zwar gilt, dieser aber über Tarifverträge umgangen werden kann. Diese Möglichkeit hat laut gewerkschaftlicher Kritik dazu geführt, dass „Gefälligkeitstarife mit den arbeitgeberfreundlichen so genannten Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen wurden“ (IG Metall 2007: 11), die Niedrigstlöhne zulassen, die zum Teil trotz Vollzeitarbeit nicht existenzsichernd sind. So sieht beispielsweise der Tarifvertrag zwischen Christlichem Gewerkschaftsbund und der Mittelständischen Vereinigung der Zeitarbeitsfirmen für Ostdeutschland in der untersten Gruppe einen Einstiegslohn von 5,60 Euro vor. Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist das ein Lohn von 850 Euro brutto monatlich (vgl. Promberger 2006b: 267). Der Soziologe Dörre bemängelt, „dass der Grundsatz ‚Gleiches Geld für gleiche Arbeit‘ in keinem dieser Bereiche realisiert ist.“ (IG Metall 2007: 7). Ihm zufolge bekamen Zeitarbeiter zum Teil bis zu 50 % weniger Geld als die Festangestellten. Auch Promberger bestätigt, dass die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter insgesamt hinter der der Gesamtwirtschaft liegen. Er fand heraus, dass Hilfskräfte 2004 durchschnittlich 3 Euro weniger Stundenlohn bekamen, wenn die bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt waren. Besonders bei den Einstiegsgehältern in den unteren Lohngruppen ist die Situation Promberger zufolge schlechter. Diese seien „kaum als existenzsichernd anzusehen“ (Promberger 2006b: 267). Trotz dieser erschreckenden Zahlen betont Promberger allerdings auch, dass Zeitarbeitsfirmen nicht per se als schlechte Arbeitgeber anzusehen sind. Das gelte ihm zufolge besonders für Verleihfirmen großer Industriekonzerne oder für nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher wie Beschäftigungs-, Qualifikations- und Auffangbetriebe. Personen aus der Zielgruppe des Programms JobPerspektive würden vermutlich größtenteils in die unteren Lohngruppen fallen. Fraglich ist nicht nur, ob Niedrigstlöhne generell sozial vertretbar sind, sondern auch, ob diese Personengruppe unter den Bedingungen überhaupt die Motivation aufbringt, eine Arbeit aufzunehmen. Eine schlechte Vergütung ist vermutlich gerade im Kontext des direkten Vergleichs mit gleichgestellten, aber höher entlohnten Festangestellten frustrierend und erniedrigend. Auch wäre der Hilfebezug von der ARGE weiterhin notwendig, wenn der Lohn allein nicht zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreicht.

Kvasnicka und Werwatz weisen darauf hin, dass das Lohndifferential zwischen Zeitarbeitern und Nichtzeitarbeitern insgesamt unzureichend quantifiziert ist (vgl. Kvasnicka / Werwatz 2002: 1). In ihrer Untersuchung bestätigte sich zwar die Tatsache, dass Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt weniger verdienen als Nichtzeitarbeitnehmer. Allerdings sei der Unterschied weit weniger groß als bisher angenommen, wenn man die teilweise erheblichen Differenzen in den Eigenschaften von Zeitarbeitern und Nichtzeitarbeitern bedenkt (Kvasnicka / Werwatz 2002: 5). Zeitarbeiter seien nämlich im Schnitt jünger und verfügten über eine niedrigere berufliche Qualifikation. Auch sei die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Zeitarbeitsfirmen deutlich kürzer als bei anderen Unternehmen. Allerdings bestätigen auch Kvasnicka und Werwatz, dass die relative Entlohnung von Zeitarbeitern ohne Berufsausbildung generell schlechter ist als die relative Entlohnung von Zeitarbeitern mit Ausbildung. Die unteren Lohngruppen werden folglich stärker benachteiligt. Auch Brehmer und Seifert kommen in ihrer Untersuchung zur atypischen Beschäftigung zu dem Ergebnis, dass nur Minijobber unter den atypisch Beschäftigten ein geringeres Entgelt bekommen als Leiharbeiter (vgl. Brehmer / Seifert 2007).

### 5.5.2 Fluktuation

Arbeitsverhältnisse zwischen Leiharbeitnehmern und Zeitarbeitsfirmen sind meist nur von kurzer Dauer. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik haben 55 % der im ersten Halbjahr 2007 beendeten Arbeitsverhältnisse weniger als drei Monate gedauert. Entsprechend waren 45 % der Leiharbeitnehmer länger als drei Monate beschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 8). Nur 13 % waren Berechnungen des IAB zufolge 2003 länger als ein Jahr ununterbrochen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt (vgl. Antoni / Jahn 2006: 5). Die Fluktuation ist im Gegensatz zu anderen Branchen massiv. Im Zeitraum von Juni 2006 bis Juni 2007 gab es insgesamt 742.000 Einstellungen und 607.000 Vertragsbeendigungen bei einem durchschnittlichen Bestand von 664.000 Arbeitnehmern (vgl. Brenke / Eichhorst 2008: 246).

Die Beschäftigung in der Zeitarbeit hängt stark von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen ab. Diese machen sich in der Zeitarbeit stärker als in anderen Branchen bemerkbar. Allerdings ist die Fluktuation gemessen an diesen Schwankungen zu hoch, um als Erklärung zu genügen. Die kurze Verweildauer deutet auch darauf hin, dass die Verleiher ihr Personal der Auftragslage anpassen. Außerdem werden Zeitarbeitsverhältnisse aus Sicht der Arbeitnehmer häufig nur als Übergangslösung gesehen. Antoni und Jahn haben die Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern nach ihren soziodemografischen Merkmalen untersucht. Dabei haben sie festgestellt, dass Ausländer in der Regel etwas kürzer beschäftigt sind als Deutsche. Eine mögliche Erklärung könnte ihnen zufolge sein, „dass sie mit Normen des deutschen Arbeitsrechts weniger vertraut sind und einer Vertragsauflösung nach dem Ende des Einsatzes eher akzeptieren.“ (Antoni / Jahn 2006: 6). Auch das Alter spielt eine Rolle. Mit zunehmendem Alter nimmt die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu. Jüngere bis 24 Jahre sind meist nur kurz beschäftigt. In dieser Gruppe befinden sich oft Schüler oder Studenten, die die Ferien mit einem Zeitarbeitsjob überbrücken. Unter den Älteren befinden sich hingegen öfter Personen, die aufgrund ihrer geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt Zeitarbeit nicht nur als kurzfristige Überbrückung sehen. Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, also die Gruppe der Geringqualifizierten, weisen meist nur eine kurze Verweildauer in den Verleihunternehmen auf. Eine Begründung liefern Antoni und Jahn hierfür nicht (vgl. ebd.: 6). Brenke und Eichhorst kommen zu dem Schluss: „Zeitarbeit ist für viele Arbeitnehmer ein häufiger Wechsel von Arbeitslosigkeit und anderer Form von Nicht-Erwerbstätigkeit einerseits und Phasen der Beschäftigung andererseits.“ (Brenke / Eichhorst 2008: 246). Fraglich ist folglich, ob Zeitarbeit der Zielgruppe dauerhaft einen stabilen Arbeitsplatz bieten kann. Das Programm JobPerspektive sieht eine Förderung von zwei Jahren vor, so dass diesem Prinzip folgend ein längerfristiges Arbeitsverhältnis garantiert werden sollte, auch wenn der Absprung in ein Entleihunternehmen nicht gelingt.

### 5.5.3 Wechselnde Einsätze

Im Gegensatz zu anderen Erwerbsformen zeichnet sich Zeitarbeit besonders durch die wechselnden Arbeitseinsätze der Zeitarbeitnehmer aus. Je nach Auftragslage und Bedarf der Entleihunternehmen werden die Zeitarbeitnehmer mit einer Vielzahl von neuen Bedingungen konfrontiert. Das bedeutet Wechsel von Unternehmen, unter Umständen auch von Branchen, Arbeitszeiten, Arbeitswegen und des sozialen Umfelds. Die Einsätze in den Entleihbetrieben sind tendenziell von kürzerer Dauer, so dass häufige Umstellungen als ein typisches Merkmal des Arbeitsalltags von Zeitarbeitnehmern zu bezeichnen ist. Folglich müssen sich Zeitarbeiter immer wieder auf neue Aufgaben, neue Arbeitsmittel, neue Vorgesetzte und Kollegen einstellen. Zeitarbeitsfirmen selbst betonen den Vorteil der wechselnden Einsätze, der sich aus den abwechslungsreichen Tätigkeiten durch unterschiedliche Einsatzorte ergibt. Daneben ermöglichen den Befürwortern von Zeitarbeit zufolge die wechselnden Einsätze eine gute Arbeitsmarktorientierung und bieten die Chance, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Wieland und Krajewski haben eine arbeitspsychologische Studie durchgeführt, in der es um spezifische Belastungen durch die Arbeitssituation und Randbedingungen der Zeitarbeit geht (vgl. Wieland / Krajewski 2002). In ihrer Studie stellen sie fest: „Der häufige Wechsel von Arbeitsort und Arbeitszeit sowie die wechselnden Arbeitswege und oft verlängerten Anfahrtszeiten stellen für Zeitarbeit typische Zusatzbelastungen dar. Die Auftrenshäufigkeit dieser mobilitätsinduzierten Belastungen ist durchaus von ernstzunehmender Bedeutung.“ (Wieland / Krajewski 2002: 13). Sie gehen sogar soweit, dass die von einem Menschenbild des „Homo Flexibiliensis“ sprechen, „eines autonomen, sich selbst genügenden, grenzenlos mobilen Arbeitnehmers, der zeitintensive Bindungen (Familie, Freunde und Nachbarschaften) zugunsten einer erwerbsgerichteten Durchgestaltung des Lebensalltages hinter sich lässt.“ (ebd.: 22). Garhammer gibt außerdem zu bedenken, dass durch die wechselnden Einsätze und der damit verbundenen kurzen Verweildauer in den Einsatzunternehmen keine oder kaum Loyalität zum Entleihunternehmen aufgebaut werden kann. Erhöhte Flexibilität und Mobilität können daher zu einer Erosion der Firmenloyalität führen (vgl. Garhammer 2002: 120). Die häufig wechselnden und kurzen Einsätze in den Entleihunternehmen führen aber auch dazu, dass eine vollständige Integration in den Betrieb nur schwer möglich ist. Kraemer und Speidel haben eine Untersuchung zur Integrationsproblematik von Zeitarbeit durchgeführt. Einer der

von ihnen interviewten Zeitarbeiter in einem Automobilwerk gibt an: „Ich bin zwar irgendwie anerkannt, aber so richtig gehöre ich nicht dazu.“ (Kraemer / Speidel 2004: 131). Bedenklich in Bezug auf die Ausgangsfrage der Arbeit ist, ob die Zielgruppe, also Menschen, die sich durch besondere Arbeitsmarktferne charakterisieren, diesen erhöhten Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüchen gewachsen sind. Es ist eher davon auszugehen, dass das Heranführen an das Erwerbsleben an weitaus geringere Anforderungen geknüpft sein muss, was ein stabiles Umfeld und eine gute Integration im Betrieb voraussetzt. Wechselnde Einsätze scheinen sich demzufolge für die Zielgruppe nicht zu eignen. Wieland und Krajewski thematisieren den Aspekt der Integration sogar über die Grenzen des Betriebs hinaus und sehen in der hohen Anforderung an die Mobilität auch die Gefahr der sozialen Desintegration im privaten Umfeld. „Soziale Verarmung und Vereinsamung sind die resultierenden, bislang bagatellisierten Folgen einer [...] an Mobilitätsanforderungen ausgerichteten Lebensführung“, wodurch „sich die Fragwürdigkeit des (ökonomischen motivierten Wunschbildes) ‚Homo Flexibiliensis‘“ begründet (Wieland / Krajewski 2002: 23).

#### 5.5.4 Betriebsklima und Integration im Entleihbetrieb

Die Integrationsprobleme der Zeitarbeiter in den Entleihbetrieben sind nicht einzig und allein nur auf ihre oft kurzen Beschäftigungen zurückzuführen. Schwierigkeiten bei der Integration von Zeitarbeitnehmern sind auch bedingt durch die Nichtakzeptanz seitens der Stammbesellschaft. Hofer veröffentlichte Anfang der 1990er Jahre eine Untersuchung, für die er in 32 Entleihunternehmen als verdeckter Zeitarbeiter teilnehmende Beobachtungen durchführte (Hofer 1991). In den verschiedenen Einsatzorten wurde er durch die Stammbesellschaft oft abgelehnt und nur wenig anerkannt und musste seinen Einsatzwillen permanent unter Beweis. Er wurde beispielsweise statt mit seinem Namen mit Spitznamen wie „Heh-Du“ oder „Leihopa“ angesprochen (ebd.: 104). Mögliche Ursache ist, dass sich Festangestellte durch die häufig jüngeren Kollegen, die die Arbeit trotz geringerer Entlohnung ebenso gut machen, unter Druck gesetzt fühlen. Dabei stehe die Angst um den eigenen Arbeitsplatz im Vordergrund (vgl. IG Metall 2007: 28). Ferner werden Zeitarbeiter von der Stammbesellschaft häufig als zusätzliche Arbeitsbelastung wahrgenommen, weil sie immer wieder neu eingearbeitet und angelernt werden müssen (vgl. ebd.: 34f). Auch in Interviews mit Zeitarbeitern, die Bolder et al. im Rahmen ihrer Untersuchung durchgeführt haben, wird dieser Aspekt betont. Sie schreiben über einen der interviewten Zeitarbeitnehmer: „So sieht er sich oft mit Vorurteilen gegenüber Zeitarbeitnehmern konfrontiert [...]. Als Zeitarbeiter werde er im Entleihbetrieb als Mensch zweiter Klasse angesehen.“ (Bolder et al. 2005: 131). Eine unvollständige Integration im Entleihbetrieb bedeutet auch, dass sich der Zeitarbeiter nur schwer mit dem Unternehmen identifizieren kann, was wiederum zu deutlichen Motivationsdefiziten führen kann. Dadurch leiden Arbeitsergebnis und Arbeitsklima gleichermaßen. Die Gefahr, dass es zu einer Aufspaltung in Stamm- und Zweitbesellschaft kommt, ist durch mangelnde Integration und Nichtakzeptanz durch die Stammbesellschaft groß. Wieland und Krajewski kommen zu dem Ergebnis, „dass die soziale Situation von Zeitarbeitskräften nur für einen Teil der Zeitarbeitnehmer zufriedenstellend ist.“ (Wieland/Krajewski 2002: 13). Bezüglich der in dieser Arbeit betrachteten Zielgruppe ist das Problem der Konkurrenz vermutlich weniger vorhanden. Durch die Förderung wären sie zwar kostengünstige Mitarbeiter, weil sie sich aber durch eine besondere Arbeitsmarktferne auszeichnen, ist eine Substitution von Stammarbeitsplätzen durch diese Personengruppe unwahrscheinlich. Problematisch könnte vielmehr der Status des Zeitarbeiters an sich sein, der schon per se weniger Anerkennung und mangelnde Akzeptanz mit sich bringt. „So können der prekäre soziale Status von Leiharbeitnehmern in der betrieblichen Sozialhierarchie und die daraus resultierenden Anerkennungsdefizite rasch desintegrierend wirken.“ (Kraemer / Speidel 2004: 135). Auch Vogel betont die randständige Position, die sich aus der Beschäftigungsform Zeitarbeit ergibt. Ihm zufolge befänden sich Zeitarbeitnehmer einerseits „inmitten der Arbeitswelt“ (Vogel 2004b: 8), trotzdem blieben sie stets in einer randständigen Position. Trotz der zunehmenden Normalität von atypischen Beschäftigungsformen sei der sozial mindere Status der Zeitarbeit weiterhin existent (ebd.: 8). Anzunehmen ist, dass es für diese Zielgruppe wichtig ist, wieder Anerkennung und soziale Eingebundenheit im Rahmen eines guten Betriebsklimas zu erfahren, damit eine Integration gelingen kann. Wieland und Krajewski zufolge gibt es Möglichkeiten, dieser randständigen Situation von Zeitarbeitern entgegenzuwirken. Ihnen zufolge

sei die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsplätze ein entscheidender Faktor bei der sozialen Integration der Zeitarbeitskräfte. Demnach sind Zeitarbeitnehmer mit funktional gestalteten Arbeitsplätzen und anspruchsvollen Tätigkeiten besser im Entleihbetrieb integriert, haben ein gutes Verhältnis zur Stammbesellschaft und leiden nicht unter dem minderen Status als Zeitarbeitskraft (Wieland / Krajewski 2002: 12). Die Wirtschaftswissenschaftler Kvasnicka und Werwatz haben hingegen festgestellt, dass Zeitarbeiter insgesamt kaum unzufriedener sind als Arbeitnehmer in der Vergleichsgruppe. Sie werteten Daten des SOEP aus und verglichen Zeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer der Gesamtwirtschaft hinsichtlich erwerbsrelevanter Eigenschaften, um den Einfluss der Beschäftigungsform Zeitarbeit auf die Arbeitsbedingungen zu erfahren. Sie fanden heraus, dass sich Zeitarbeiter mit ihrer Arbeit nahezu gleich zufrieden zeigten wie Arbeitnehmer aus der Vergleichsgruppe (vgl. Kvasnicka / Werwatz 2003). Kraemer und Speidel rücken in den Fokus, dass auch die Ausgangssituation der Zeitarbeiter eine Rolle bei Integrationseffekten spielt. In der Situation von Langzeitarbeitslosigkeit kann Zeitarbeit die einzig noch verbleibende Exit-Option sein, verbunden mit der Hoffnung auf Anschlussoptionen. „Zudem eröffnet Leiharbeit die Möglichkeit, wieder an gemeinschaftlichen Aktivitäten des sozialen Umfelds teilzunehmen, auf die verzichtet werden musste, obwohl sie als nicht zu unterschreitende Standards eines ‚normalen Lebens‘ gelten.“ (Kraemer / Speidel 2004: 139).

### 5.5.5 Mitbestimmung und Gestaltungsspielraum

Den Zeitarbeitnehmern bleibt eine betriebliche Interessenvertretung in den Entleihunternehmen sowie in den Zeitarbeitsunternehmen meist verwehrt. Betriebsverfassungsrechtlich gehören die Zeitarbeiter nicht dem Entleihbetrieb an, so dass sie nicht von dessen Betriebsrat vertreten werden. In den Verleihunternehmen sind die Bildung eines Betriebsrates und die gemeinsame Artikulierung von Interessen gegenüber dem Arbeitgeber meist wegen der ständig wechselnden Außentätigkeit erschwert. Das IAB hat, abgesehen von den Branchenriesen, kein einziges mittleres oder kleines kommerzielles Zeitarbeitsunternehmen gefunden, welches über einen Betriebsrat verfügt. Promberger resümiert: „Partizipationschancen sind für Leiharbeiter somit gegenüber ‚regulär‘ Beschäftigten deutlich eingeschränkt – egal ob im Einsatzbetrieb oder in der Verleihfirma“ (Promberger 2006b: 267).

Aber nicht nur der Ausschluss von betrieblicher Mitbestimmung, sondern auch der geringe Gestaltungsspielraum ist typisch für Zeitarbeit. So haben Zeitarbeitnehmer, die je nach Auftragslage flexibel in den Entleihfirmen eingesetzt werden, einen geringeren Einfluss auf ihre Arbeitszeiten, das Arbeitstempo sowie auf ihre Pausen und ihren Urlaub. Weniger Autonomie als andere Arbeitskräfte im Unternehmen erfahren Zeitarbeitnehmer auch bezüglich der Arbeitstätigkeiten, der verwendeten Arbeitsmethoden oder der Aufgabenverteilung. Die Bundesregierung schreibt in ihrem zehnten Bericht zur Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeiter hätten „bedingt durch Arbeit auf Abruf, verleihfreie Zeiten und den Einsatz von Arbeitszeitkonten oft einen geringeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten als andere Beschäftigte und müssen ihre persönlichen Interessen stärker zurückstellen.“ (Deutscher Bundestag 2005: 48). Die fehlende Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst zu gestalten, wirkt belastend. Insbesondere trifft dies bei Hilfsarbeiten zu, die meist wenig anspruchsvoll und monoton sind. Wieland und Krajewski stellen fest: „Psychische Belastungen und Beanspruchungen werden oft ausgelöst durch mangelnde Tätigkeitsspielräume, fehlende Aufgabenanforderungen sowie unzureichende Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten.“ (Wieland / Krajewski 2002: 10). Es ist daher kritisch zu sehen, ob der erste Schritt in die Erwerbszeit nach langer Arbeitslosigkeit und unter schwierigen persönlichen Bedingungen ein solcher Arbeitsplatz sein sollte. Andererseits brauchen diese Menschen vielleicht gerade viel Anweisung und wären mit einem zu hohen Grad der Autonomie überfordert. Hier gilt es vermutlich, einen individuell angepassten Mittelweg zu finden. Die geringe Mitbestimmung ist sicher ein kritikwürdiger Punkt, kann aber im Rahmen der Forschungsfrage vermutlich vernachlässigt werden, da er eine weniger relevante Rolle bei der erfolgreichen Eingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitskräften spielt. Hier wären höchstens der Integrationsaspekt und das subjektive Zugehörigkeitsempfinden zu bedenken. Wer nicht mitbestimmen darf in einem Betrieb mit Betriebsrat, fühlt sich vielleicht weniger anerkannt, integriert und eher ausgegrenzt vom Rest der Belegschaft.

### 5.5.6 Gesundheit

Ein Kritikpunkt an Zeitarbeit ist zudem die größere Belastung der Gesundheit. Kvasnicka und Werwatz stellten bei Zeitarbeitern im Vergleich zur Vergleichsgruppe stärker belastende Umwelteinflüsse und ein erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen fest. Eine stärkere Kontrolle der Arbeitsleistung und die geringeren Möglichkeiten der selbstständigen Arbeitsgestaltung führen bei Zeitarbeitern außerdem zu einer hohen nervlichen Anspannung bei der Arbeit (vgl. Kvasnicka / Werwatz 2003). Auch Wieland und Krajewski sehen Zeitarbeiter mit höheren psychischen Belastungen konfrontiert. Ihnen zufolge lassen sich diese in fünf Problemzonen einordnen: Arbeitsort und -zeit, rechtliche und organisatorische Arbeitsbedingungen, Rollen- und Statusunsicherheit sowie soziale Situation.<sup>46</sup> Im Vergleich zu traditionellen Arbeitsformen treten psychische Belastungen im Rahmen von Zeitarbeit auf einem erhöhten Niveau auf. „Zu den häufigsten Belastungsmomenten gehören mangelnde Tätigkeitsspielräume, fehlende Aufgabenanforderungen sowie unzureichende Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten.“ (Wieland / Krajewski 2002: 9).

Des Weiteren kommen Wieland und Krajewski zu dem Ergebnis, dass auch körperliche Beschwerden bei Zeitarbeitern in beachtlichem Umfang auftreten und die Vergleichswerte traditioneller Arbeitsformen übersteigen. Mit wachsender Einsatzdauer werden diese immer häufiger. Insbesondere Kreuz- und Rückenbeschwerden sind typische Probleme (vgl. ebd.: 14). Diese Tatsache hängt vermutlich mit dem dominierenden Einsatzfeld im industriell-gewerblichem Bereich zusammen. Löw-Jasny sieht die hohe Arbeitsintensität der Zeitarbeitnehmer als Grund für die höhere gesundheitliche Belastung (vgl. Löw-Jasny 2000). Diese werden immer nur dort eingesetzt, wo sie aufgrund eines Personalmangels dringend benötigt werden. Daher haben sie kaum Leerläufe während ihrer Arbeitszeit (vgl. ebd.: 22). Auch kann ihrer Meinung nach die Tatsache, dass ein Zeitarbeitnehmer zwei Weisungspartnern unterliegt, belastend wirken, „falls sich widersprüchliche Anweisungen ergeben.“ (ebd.: 51). Allerdings muss dieser Umstand nicht zwangsläufig zu einer Belastung führen, sondern kann im Gegenteil „durch die damit verankerten Rückzugsmöglichkeiten auf eine der beiden Seiten“ auch entlastend wirken (ebd.: 51).

Insgesamt sind Zeitarbeiter höheren körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt als Arbeitnehmer in anderen Beschäftigungsformen. Grundsätzlich ist die Belastung Wieland und Krajewski zufolge umso geringer, je höher die zugewiesene Kompetenz ist. Folglich kann die höhere Belastung von Zeitarbeitern auch damit zusammenhängen, dass diese sich häufiger im Segment der gering qualifizierten Aufgaben befinden. Damit müssen schlechte Arbeitsbedingungen nicht per se ein Merkmal von Zeitarbeit sein, sondern können mit den konkreten Arbeitsplätzen zusammenhängen, welche ebenso gut von Festangestellten besetzt sein können. Grundsätzlich spielt bei dem Arbeitseinsatz der hier betrachteten Zielgruppe der gesundheitliche Aspekt eine wichtige Rolle. Denn diese sind oft schon mit schweren psychischen und physischen Beeinträchtigungen konfrontiert und wären in diesem Fall weniger für eine stark belastende Arbeit geeignet. Schwierig ist es, wenn die gesundheitlichen Belastungen tatsächlich direkt mit der Arbeitsform der Zeitarbeit zusammenhängen, wie z.B. durch die hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität aufgrund wechselnder Einsätze. Das Vorhandensein von zwei Weisungspartnern könnte in diesem Kontext positiv sein, insofern sich die Zeitarbeitsfirma als Begleiter und Vermittler versteht, wie zum Beispiel bei Konfliktsituationen im Entleihbetrieb.

### 5.5.7 Weiterbildung

Ein in der Wissenschaft häufig diskutierter Aspekt ist die Weiterbildung von Zeitarbeitnehmern. Diese werden im Gegensatz zu Arbeitnehmern in anderen Beschäftigungsformen seltener weitergebildet. Auch dafür ist Löw-Jasny zufolge der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes ein Grund. Bis auf wenige Ausnahmen werde Zeitarbeitnehmern durch den Wechsel der Einsatzorte die Möglichkeit genommen, sich einzuarbeiten und weiter zu qualifizieren (Löw-Jasny 2000: 97). Zudem macht aus der Sicht des Entleihun-

<sup>46</sup> In der Arbeitspsychologie gelten als wichtige Merkmale einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung große Tätigkeitsspielräume, wenig Regulationshindernisse, vollständige Arbeitsaufgaben, hohe Anforderungen an eigenständiges Denken, Planen und Entscheiden sowie Möglichkeiten zur Kooperation und Kommunikation (Büssing 1999).

ternehmens eine kostenintensive Weiterbildung für den im Betrieb eingesetzten Zeitarbeiter wenig Sinn, wenn seine Tätigkeit im Betrieb zeitlich befristet ist. Das Know-How würde dem Betrieb dann wieder verloren gehen, wenn der Zeitarbeiter nicht mehr gebraucht wird. Außerdem handelt es sich bei den Entleihunternehmen meist um einen kurzfristig zu deckenden Personalbedarf. Diese erwarten daher von den Verleihfirmen passgenaues Personal, das bereits über die notwendigen Qualifikationen verfügt und nur eine kurze Einweisung benötigt. Das Entleihunternehmen hat somit die Möglichkeit, sich die nötigen Kompetenzen auf dem Markt einzukaufen. Bolder et al. fassen diese Problematik wie folgt zusammen:

„Die mit dem Zeitarbeitseinsatz verbundenen Kalküle lassen die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen während der zeitlich oft eng begrenzten Arbeitseinsätze kaum zu; die Bereitschaft, Zeitarbeitskräften Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen, die über Einarbeitung und on-the-job-Trainings hinausgeht, dürfte aufgrund dessen eher gegen Null tendieren.“ (Bolder et al. 2005: 164).

Aber auch die Verleihfirmen selbst haben offensichtlich nur ein geringes Interesse daran, ihr Personal zu qualifizieren. Die investierten Kosten in eine Aus- oder Weiterbildung lassen sich kaum auf den Verleihpreis pro Mitarbeiter umlegen. Zeitarbeitsunternehmen, die im höher qualifizierten Segment verleihen, bemühen sich, entsprechend qualifiziertes Personal einzustellen, da dieses sich besser und vielfältiger verleihen lässt und somit verleihfreie Zeiten verhindert werden können. Ein Problem für die Zeitarbeitsfirmen ist, dass die Qualifizierung von Personal teurer ist, als wenn ein Mitarbeiter in auftragsschwachen Phasen entweder nichts tut oder zu geringeren Sätzen verliehen wird. In ihrer Untersuchung bestätigen Bolder et al., dass Zeitarbeitsfirmen längere Qualifizierungsphasen vermeiden, „und zwar vorwiegend aus zwingenden betriebswirtschaftlichen Überlegungen – und nicht etwa aus Desinteresse.“ (ebd.: 32). Zusätzlich bergen Weiterbildungen natürlich auch die Gefahr, dass qualifiziertere Mitarbeiter eher von den Entleihbetrieben abgeworben werden, so dass sich die Investition in doppelter Hinsicht nicht lohnt. Deutlich wird, dass zwischen Weiterbildung und den Geschäftsbedingungen von Zeitarbeit ein Widerspruch besteht, der Weiterbildungen aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen fast unmöglich macht. Befürworter von Zeitarbeit betonen allerdings häufig, dass Zeitarbeit selbst als on-the-job-Training gesehen werden kann. Der Wechsel zwischen unterschiedlichen Einsatzorten und -bereichen kann einen weiterbildenden Effekt mit sich bringen. Bolder et al. geben allerdings zu bedenken, dass das niedrige Anforderungsniveau und die geringe Lernhaltigkeit der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern kaum Möglichkeiten bieten, Stagnation oder Degression ihres Kompetenzniveaus entgegenzuarbeiten. Im Hinblick auf die Sprungbrettfunktion von Zeitarbeit sehen sie dieses Argument kritisch. Ihnen zufolge ist eine berufliche Kompetenzentwicklung gerade in Bezug auf die Option einer regulären Beschäftigung kaum realisierbar; „so über den Türöffner Zeitarbeit aus dem Segment der Jedermannsqualifikationen herauszufinden und in ein ‚normales‘ Arbeitsverhältnis einzumünden, ist eher unwahrscheinlich“ (ebd.: 164).

Wenn allerdings die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen im Vordergrund des Handelns einer Zeitarbeitsfirma steht und Gewinnmaximierung eine eher untergeordnete Rolle spielt, so steigt vermutlich auch das Interesse an Qualifizierung. Denn gerade Personen, die durch eine enorme Arbeitsmarktferne charakterisiert sind, brauchen gezielte Qualifikationen, um langfristig wieder voll am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Daher sieht auch das Programm JobPerspektive einen Zuschuss zu Qualifizierungskosten vor, so dass der Arbeitgeber finanziell auch in dieser Hinsicht entlastet wird. Im Zusammenhang mit der Fragestellung erscheint der Bereich Qualifizierung besonders entscheidend für Erfolg oder Misserfolg zu sein, da sich eine Nichtqualifizierung in jedem Fall negativ auf die langfristigen Eingliederungschancen auswirkt. „Vor allem für Arbeitskräfte ohne formale Ausbildung und für erwerbsarbeitsentwöhnte Langzeitarbeitslose bedeutet dies eine weitere Einschränkung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten“ (ebd.: 164).

### 5.5.8 Prekarität

In der soziologischen Debatte wird Zeitarbeit insbesondere im Rahmen der Prekarisierung von Erwerbsarbeit diskutiert. Der französische Soziologie Robert Castel hat in seiner viel beachteten Studie „Die Me-

tamorphosen der sozialen Frage<sup>47</sup> die These einer kleiner werdenden Zone der Normalität mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen aufgestellt (Castel [1995] 2000). Gemeint ist Erwerbsarbeit, die eine sichere gesellschaftliche Position ermöglicht und soziale Sicherheit durch Rechtsgarantien sowie andere Schutzmaßnahmen gewährleistet. Dieser geschützten „Zone der Integration“ mit gesicherten Normalarbeitsverhältnissen steht die „Zone der Entkopplung“ entgegen, in der sich Menschen befinden, die von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Die „Überflüssigen“ oder „Entbehrlichen“ sind nicht nur temporär, sondern dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen (vgl. Kronauer 2002; Franzpötter 2003). Die in dieser Arbeit betrachtete Zielgruppe der besonders arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen ist dieser Zone zuzuordnen. Zwischen diesen beiden Polen befindet sich eine wachsende „Zone der Prekarität“, die eine Bündelung flexibilisierter Arbeitsverhältnisse bildet. Dazu gehört neben abhängiger Selbständigkeit, befristeter Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs, Formen der Teilzeitarbeit und Vollerwerbsarbeit im Niedriglohnssektor auch die Zeitarbeit. Castel bezeichnet diesen Bereich auch als „Zone der Verwundbarkeit“, da hier kollektive Regelungssysteme und sozialstaatliche Sicherungen geschwächt sind und tendenziell weiter abgebaut werden. Um aber Zeitarbeit im Rahmen prekärer Beschäftigung zu diskutieren muss zunächst geklärt werden, was genau mit prekär gemeint ist. Erwerbsarbeit und die sozialen Umstände, unter denen sie ausgeübt wird, können nur dann als prekär bezeichnet werden, wenn sie in Relation zu anderen Formen der Erwerbsarbeit als prekär bewertet werden. Normativer Vergleichsmaßstab für prekäre Erwerbsarbeit ist in der Soziologie das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (vgl. Mückenberger 1985). Das Normalarbeitsverhältnis rekurriert auf einen spezifischen Arbeitnehmerstatus, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag vorsieht, biografische Planungssicherheit verspricht sowie Vollzeitbeschäftigung mit wöchentlich gleichmäßig verteilter Arbeitszeit beinhaltet. Eine stabile Entlohnung nach Arbeitszeit, beruflichem Status und familiärer Stellung sowie ein bestimmtes Niveau der sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung sind im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses ebenfalls gewährleistet.<sup>48</sup> Bis Anfang der 1970er Jahre war es das Ziel von Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht, atypische Beschäftigungsformen an die sozialen Standards des Normalarbeitsverhältnisses heranzuführen. Mit dem Aufkommen der Massenarbeitslosigkeit hat es seit den 1980er Jahren Neuausrichtungen der gesetzlichen Grundlagen gegeben, die darauf abzielen, atypische Beschäftigung zu fördern, um Arbeitslose leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass eine Erwerbsarbeit dann als prekär bezeichnet wird, wenn sie die Standards des Normalarbeitsverhältnisses<sup>49</sup> unterschreitet. „Demzufolge ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation, irreversiblen Kontrollverlust und absoluter Apathie.“ (Kraemer 2005: 375). Prekäre Erwerbsarbeit sei vielmehr in einem breiten Spektrum atypischer Beschäftigungsformen vorzufinden (ebd.: 376). Allerdings betont Kraemer, dass nicht jede atypische Beschäftigung prekär ist, da es auf den Kontext der Ausübung dieser Beschäftigung ankomme. Eine geringfügige Beschäftigung sei z.B. dann nicht prekär, wenn sie als Hinzuverdienst zum Haushaltseinkommen oder als Studentenjob genutzt werde. Allerdings gilt für fast alle Formen flexibler, atypischer Beschäftigung ein „prekäres Potential“ (Mayer-Ahuja 2003: 51). Ein Arbeitsverhältnis kann dann als prekär bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten erkennbar unter dem Einkommens-, Schutz- und Integrationsniveau liegen, welches als Standard definiert ist. Um Prekarität in seiner Ganzheit zu erfassen,

47 Erstmals im Original „Les métamorphoses de la question sociale“ 1995 erschienen.

48 Im Rahmen des Konstrukts der „männlichen Versorgerehe“ oder „Hausfrauenehe“ ist insbesondere der Mann auf dieses Normalarbeitsverhältnis angewiesen. Er ist durch seine Erwerbsarbeit für das Einkommen und die soziale Sicherung von Ehefrau und Familie verantwortlich. Die verheiratete Frau ist im Rahmen der Hausfrauenehe für die Versorgung der Familie zuständig und im Normalfall nicht zur Lohnarbeit verpflichtet. Noch heute ist diese Vorstellung in Politik und Öffentlichkeit präsent, auch wenn dieses Modell inzwischen an normativer Gültigkeit verloren hat (vgl. Pfau-Effinger 1998).

49 Die statistischen Daten bestätigen den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses. 1985 waren noch 66,7 % der Erwerbstätigen unbefristet in Vollzeit beschäftigt, während es 2002 nur noch 54,3 % waren. Die als flexibel geltenden atypischen Beschäftigungsformen haben dagegen zugenommen, wie zum Beispiel Teilzeit (1985 10,6 % und 2002 23,1 %) oder Zeitarbeit (1985 0,2 % und 2002 0,9 %) (vgl. Vitols 2004). Auch wenn der prozentuale Anteil des Normalarbeitsverhältnisses zugenommen hat, sind die absoluten Zahlen gleich geblieben. Daraus lässt sich schließen, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht durch atypische Beschäftigungsformen ersetzt wurde, sondern diese als neue Beschäftigungsformen hinzugekommen sind (vgl. Bosch).

muss aber ebenso die Subjektperspektive erschlossen werden. Dazu gehören Beschäftigungsunsicherheit, Sinnverluste, Statusunsicherheit sowie Anerkennungs- und Planungsdefizite (vgl. Kraemer 2005).

Im Kontext der bisher beschriebenen Merkmale und Kritikpunkte an Zeitarbeit wird deutlich, dass diese zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen zugeordnet werden kann und muss. Empirische Befunde unterstützen die Zuordnung der Zeitarbeit in die „Zone der Prekarität“. Nach einer Untersuchung des IAB aus dem Jahre 2003 sind Zeitarbeitsverhältnisse weniger sicher als andere. Jedes dritte Arbeitsverhältnis wird demnach von Arbeitgeberseite gekündigt, während es gesamtwirtschaftlich nur jedes siebte ist (vgl. Promberger 2006b). Promberger zufolge ist Zeitarbeit trotz der Etablierung von Tarifen in der Branche „nach wie vor eine prekäre Form der Organisation von Arbeit.“ (ebd.: 268). Die WSI-Forscher<sup>50</sup> Seifert und Brehmer werteten Daten aus dem SOEP aus und verglichen atypisch Beschäftigte und Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen hinsichtlich des Einkommens, der Weiterbildungsbeteiligung und der Stabilität der Beschäftigung. Sie fanden heraus, dass befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter ein etwa viermal so großes Risiko tragen als Normalbeschäftigte, arbeitslos zu werden. Bei Zeitarbeit „kumulieren die Prekaritätsrisiken in besonderem Maße.“ (Brehmer/Seifert 2007: 26). Die Ausführungen der vorangegangenen Abschnitte haben gezeigt, dass viele Standards für Zeitarbeiter nicht zutreffen. Dies bezieht sich auf die Höhe der Löhne, die Partizipationschancen, die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, die gesundheitlichen Belastungsanforderungen sowie die hohe Fluktuation in der Branche. Aber auch die soziale Integration innerhalb und außerhalb des Betriebs, die in dieser Arbeit eine wichtige Dimension darstellt, kann im Rahmen von Zeitarbeit nur unzureichend gelingen. „Leiharbeit ist eben nicht nur ein Problem niedriger Löhne, unbedingten Mobilitätswangs und prinzipiell unsicherer Beschäftigungsperspektiven. Leiharbeit ist in besonderer Weise eine Statusfrage.“ (Vogel 2004b: 8). Es scheint fraglich, ob die Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften über Zeitarbeit gelingen kann. Auch Castel stellt die These auf, dass mit der Ausbreitung ungeschützter Erwerbsformen ein zentrales Fundament der gesellschaftlichen Integration in Frage gestellt wird. Denn nicht Arbeit als solche, sondern die sozial sichere Erwerbsarbeit ist die zentrale Möglichkeitsbedingung sozialer Integration (vgl. Castel 2001). Durch die Expansion von atypischen Beschäftigungsformen wird Castel zufolge das Integrationspotenzial von Erwerbsarbeit geschwächt. Wenn Arbeitsverhältnisse nur vorübergehend eingegangen werden und Beschäftigte zwischen befristeten Erwerbsarbeits- und Arbeitslosigkeitszeiten pendeln, wird nämlich nicht nur die Einkommenssituation prekär, sondern auch der an die Erwerbsarbeit gekoppelte Status (vgl. ebd.). Echte Integration ist also mit den Worten Castels ausgedrückt erst in der „Zone der Integration“ gelungen, jedoch nicht in der „Zone der Prekarität“, in die man mit einem Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit gelangen würde. Zu bedenken ist dagegen, dass sich die hier thematisierte Zielgruppe der besonders arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen aktuell in der „Zone der Entkopplung“ befindet und damit zu den „Entbehrlichen“ dieser Gesellschaft gehört. Für diese Menschen gilt die Diagnose, dass eine Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt in den folgenden zwei Jahren nicht gelingen kann. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Schritt über die Prekaritätszone als Brücke angesehen werden kann, wenn das ernannte Ziel ist, die Zeitarbeitnehmer im Entleihbetrieb langfristig und ohne Förderung zu integrieren. Kraemer und Speidel bestätigen Castels Annahmen über die Desintegrationstendenzen in der „Zone der Prekarität“ nur teilweise, was im Abschnitt zur Integration schon angesprochen wurde. Zeitarbeit kann für Langzeitarbeitslose die einzige Exit-Option aus ihrer Lage darstellen mit der Hoffnung auf Anschlussoptionen. „Mit anderen Worten wirkt prekäre Leiharbeit nicht nur desintegrierend, sondern zugleich solange integrierend, wie die Erwartung, diese Arbeit nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird.“ (Kraemer/Speidel 2004: 140). Dabei sollte das subjektive Empfinden von Prekarität nicht unbeachtet bleiben. Wer sich als Arbeitnehmer zweiter Klasse fühlt, der lässt sich vermutlich nur schwer integrieren, auch wenn es das ernannte Ziel von Zeitarbeitsfirma und Arbeitsverwaltung ist.

50 In diesem Buch berichtet Günter Wallraff, wie er in der Rolle des Türken Ali in Deutschland verschiedene Arbeiten annimmt und dabei Grauzonen der bundesdeutschen Arbeitswelt aufdeckt. Unter anderem erfährt er als Leiharbeiter Ausbeutung, Ausgrenzung, Missachtung und Hass (Wallraff 1985).

„Der soziale Mikrokosmos des Entleihunternehmens mitsamt seinen Arbeitshierarchien, Gelegenheitsstrukturen, informellen Kommunikationskanälen, Aushandlungsarenen, Beschaffungswegen und Arbeitsroutinen wird in aller Regel aus der Position eines sozialen outsiders wahrgenommen, der buchstäblich auf Abruf im Unternehmen beschäftigt ist. Die formelle Diskriminierung von Leiharbeitern bezüglich der ohnehin schon prekären ökonomischen und arbeitsvertraglichen Stellung wird durch einen informellen Status verstärkt, der die gleichberechtigte Zugehörigkeit zu betrieblichen Gemeinschaften im besten Falle auf Zeit gewährt.“ (Kraemer 2005: 138).

## 5.6 Zeitarbeit als Chance für Arbeitslose?

Häufig ist in den vorangegangenen Ausführungen angeklungen, dass Zeitarbeit in der allgemeinen Debatte von Arbeitgeberverbänden und Zeitarbeitsfirmen als Chance zur Überwindung von Arbeitslosigkeit gesehen wird. Ist Zeitarbeit tatsächlich als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis zu bewerten oder ist ein Absprung aus dieser prekären Position schwierig? Die Daten der amtlichen Statistik erwecken zunächst einen positiven Eindruck. So wurden 67 % der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2007 mit Personen eingegangen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008: 9). Bei über zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer lag die letzte Beschäftigung weniger als ein Jahr zurück, während jeder fünfte aus der Erwerbsarbeit kommende Beschäftigte zuvor länger als ein Jahr ohne Beschäftigung war und damit zu den Langzeitarbeitslosen zählte. Gleichzeitig muss aber bedacht werden, dass im gleichen Zeitraum etwa 60 % der beendeten Arbeitsverhältnisse bei Zeitarbeitsunternehmen nicht länger als drei Monate gedauert haben und ein Sechstel der Beschäftigten sogar unter einer Woche beschäftigt war. Brenke und Eichhorst schließen daraus: „Zeitarbeit ist für viele Arbeitnehmer ein häufiger Wechsel von Arbeitslosigkeit und anderer Form der Nicht-Erwerbstätigkeit einerseits und Phasen der Beschäftigung andererseits.“ (Brenke / Eichhorst 2008: 246). Diese These wird von etwas älteren Berechnungen auf Grundlage der IAB-Beschäftigten-Stichprobe bestätigt (vgl. Antoni / Jahn 2006: 4). 2003 kamen demnach 42,8 % der Zeitarbeitnehmer aus registrierter Arbeitslosigkeit, 20,5 % waren vorher nicht erwerbstätig, 13,5 % kamen aus anderen Beschäftigungen und 23,3 % waren zuvor bereits in Zeitarbeit tätig. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer aus registrierter Arbeitslosigkeit ist damit stark gestiegen. Im Jahr 1980 lag eben dieser Anteil noch bei 24,2 %. Interessant in diesem Zusammenhang ist aber besonders der Beschäftigungsstatus nach der Zeitarbeit. Das IAB hat ermittelt, dass nur 21,2 % der Zeitarbeitnehmer nach der Zeitarbeit in eine andere Beschäftigung wechselten. Ganze 33,8 % gingen in Arbeitslosigkeit über. Der Rest wechselte in eine andere Zeitarbeitsfirma (25,5 %) oder ging in Nichterwerbstätigkeit über (19,4 %). Auch wenn die Zahl der Zeitarbeiter gestiegen ist, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, so mündet offensichtlich auch ein großer Teil der Zeitarbeiter nach ihrer Beschäftigung wieder in Arbeitslosigkeit. Auch der Wechsel zwischen einer Zeitarbeitsfirma zur nächsten kann in diesem Kontext nicht als Absprung bewertet werden. Das IAB weist jedoch darauf hin, dass im Beobachtungszeitraum zwischen 1980 und 2003 der Anteil der aus der Arbeitslosigkeit stammenden Zeitarbeitnehmer immer über dem lag, der wieder in Arbeitslosigkeit übergegangen ist. Aus den Daten lässt sich nicht ablesen, ob der Teil der Zeitarbeiter, die in eine andere Beschäftigung wechselten, eine Beschäftigung beim Entleiher gefunden haben. Ob man also von einem Klebeeffekt<sup>51</sup> sprechen kann, bleibt offen. Auch ist nach diesen Befunden nicht zu beantworten, ob für diese Arbeitnehmer die Zeitarbeit ein Sprungbrett war, da sich aus den deskriptiven Daten nicht ablesen lässt, inwiefern diese Personen auch ohne den Umweg über Zeitarbeit eine Beschäftigung gefunden hätten (vgl. Antoni / Jahn 2006: 5). In der Untersuchung zu Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Zeitarbeit sind sich die in diesem Zusammenhang interviewten Experten aus Arbeitgeberverbänden einig, dass Zeitarbeit eine große Chance für Arbeitslose darstellt, ins Berufsleben zurückzukehren (vgl. Bolder et al. 2005: 28). Dabei würden rund ein Drittel der Zeitarbeiter im Entleihunternehmen übernommen werden und dort eine feste Anstellung bekommen (vgl. ebd.: 36). Laut Promberger haben Untersuchungen zum Brückeneffekt ergeben, dass

51 Bei der Frage nach der Integration von Arbeitskräften über Zeitarbeit ist zwischen Klebe- und Brückeneffekt zu unterscheiden. Unter dem Brückeneffekt versteht man das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer über die Brücke der Zeitarbeit in eine reguläre Beschäftigung finden. Der Klebeeffekt meint den Teil dieser Arbeitnehmer, die im Anschluss an einen Einsatz eine reguläre Beschäftigung direkt im Entleihunternehmen antreten.

ein Anteil von etwa 30 % des Bestands an Zeitarbeitern nach Ende der Beschäftigung in eine reguläre Beschäftigung wechselte. Der Klebeeffekt, also der direkte Verbleib beim Entleiher, ist allerdings weitaus niedriger. Schätzungen zufolge liegt dieser bei ca. 15 % im Jahr (vgl. Promberger 2008: 224). Eine jüngere Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) geht der Frage nach, inwiefern atypische Beschäftigung für Arbeitslose eine Brücke zur regulären Beschäftigung darstellt. Addison und Surfield haben nicht nur herausgefunden, dass atypische Beschäftigung die Chance auf einen stabilen Arbeitsplatz erhöht, sondern auch, dass Arbeitnehmer, die diese Form der Beschäftigung gewählt haben, öfter auch nach einem Jahr noch beschäftigt waren. „Taking an atypical work appears to be a viable means of transitioning into more stable employment. [...] Rather, workers, who elect to take such positions, are more likely to be employed one year later than those who continue their job search.” (Addison / Surfield 2006: 20). Auch Promberger gemäß kann vermutet werden, dass Leiharbeiter gegenüber Arbeitslosen bei der Arbeitssuche einen Vorteil haben, da sie beim Arbeitgeber als erfolgreicher und flexibler gelten. Diese Annahmen decken sich mit theoretischen Annahmen aus der Ungleichheitsforschung.<sup>52</sup> Trotzdem werden Promberger zufolge die Arbeitsmarktwirkungen von Zeitarbeit häufig überschätzt. Seiner Meinung nach gibt es keine belastbaren empirischen Analysen zum Brückeneffekt der Zeitarbeit (vgl. Promberger 2008: 224). Brenke schätzt die Chancen für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, über Zeitarbeit einen festen Job zu bekommen, ebenfalls kritisch ein. „Sehr viele kommen aus der Arbeitslosigkeit und gehen wieder in die Arbeitslosigkeit hinein. Mit festen Arbeitsplätzen ist es in der Zeitarbeit, jedenfalls bei der großen Zahl der Arbeitnehmer, nicht weit her.“ (Brenke / Eichhorst 2008: 243).

Allerdings zeigen einige positive Beispiele aus der Vergangenheit, dass Langzeitarbeitslose im Rahmen vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung<sup>53</sup> erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Zu Anfang dieses Kapitels wurde erwähnt, dass es bereits in den 1980er Jahren Anregungen gab, Arbeitnehmerüberlassung zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen zu nutzen (vgl. Franke 1990). Die Idee der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung zur Verbesserung der Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen und insbesondere Langzeitarbeitslosen wurde seit den 1990ern in unterschiedlichen Formen erprobt. Eine umfassende Umsetzung dieses Konzeptes sollte schließlich durch die Einrichtung so genannter Personal-Service-Agenturen (PSA) im Rahmen der Hartz-Reformen geschehen. Als Meilensteine der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung gelten der START-Modellversuch in Nordrhein-Westfalen seit 1995 und das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm „AüGRI“<sup>54</sup> zwischen 1994 und 1996 (vgl. Weinkopf 2002). START wurde 1992 nach niederländischem Vorbild initiiert und nach 3 Jahren intensiver Vorbereitungsphase 1995 durch einen breiten Gesellschafterkreis aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsverwaltung sowie weiteren regionalen Akteuren gegründet. Die Besonderheit war und ist, dass arbeitsmarktpolitische Ziele mit wirtschaftlichen Zielsetzungen verknüpft werden. Im Mittelpunkt steht das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung. Arbeitslose erhalten bei der Firma START einen in der Regel unbefristeten Arbeitsvertrag und werden mit dem Ziel in Entleihbetrieben eingesetzt, sich dort zu bewähren und eine Festanstellung zu bekommen. Bei Einsätzen ohne Übernahme werden neue Einsätze akquiriert. Um die Unterstützung der Gewerkschaften zu erhalten, musste START bestimmte Anforderungen erfüllen.<sup>55</sup> Zielgruppe von START sind Arbeitslose, wobei der Anteil schwer vermittelbarer Arbeitsloser überwiegen muss. Gerade

52 In der Soziologie abweichenden Verhaltens beschreibt man mit Hilfe des Stigmatisierungsansatzes den Prozess, durch den bestimmte Gruppen mit sozial auffälligen Merkmalen oder Verhaltensweisen (z.B. Ausländer, Behinderte) zu potenziellen Abweichlern abgestempelt werden. Die Stigmatisierung kann wie eine self-fulfilling prophecy wirken und damit zu tatsächlichen Abweichungen führen. Der Begriff wurde erstmals eingebracht von Goffmann (1967).

53 Der Unterschied zur kommerziellen Arbeitnehmerüberlassung ist, dass die Abwerbung von Arbeitskräften bei dieser nicht gewollt und ein eher unerwünschter Nebeneffekt ist. Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung hingegen zielt bewusst auf Abwerbungen durch die Entleihunternehmen ab. Der Verleih ist das Mittel zum Zweck der Wiedereingliederung.

54 „Richtlinien zur Förderung der Eingliederung schwervermittelbarer Arbeitsloser durch Darlehen und Zuschüsse an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung“.

55 Zentrale Punkte waren, dass die Gesellschaft nicht gewinnorientiert arbeitet, ausschließlich Arbeitslose eingestellt werden, die Entlohnung nach gültigem Tarif des Entleihbetriebs erfolgt, Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden und eine enge Kooperation mit den Arbeitsverwaltungen erfolgt.

Personen mit vermittlungshemmenden Merkmalen sollten durch den Einsatz als Zeitarbeitskraft eine Integrationschance erhalten. Von der Gründung 1995 bis Ende 2007 setzte START eigenen Angaben zufolge 25.946 Zeitarbeitskräfte in Betrieben ein. Hierunter befanden sich 15.908 Personen (61,3 %), die zu den schwer vermittelbaren Zielgruppen des Arbeitsmarktes zählten. Mehr als 10.300 Beschäftigte unterschrieben direkt im Anschluss an ihre Beschäftigungszeit bei START einen Arbeitsvertrag in einem Entleihbetrieb (START Zeitarbeit NRW 2008). Oberste-Beulmann resümiert: „Trotz der Spannungsverhältnisse zwischen arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Zielen hat es sich gezeigt, dass Arbeitnehmerüberlassung auf dem hohen Niveau der START Zeitarbeit NRW GmbH sowohl wirtschaftlich als auch sozialverträglich durchgeführt werden kann.“ (Oberste-Beulmann 2006: 82). Aufgrund der ersten positiven Erfahrungen mit START wurde 1994 das arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm „AüGri“ initiiert, das bis 1996 als Anschubfinanzierung für Gesellschaften vorgesehen war, die wie START einer Arbeitnehmerüberlassung zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen und besonderen Personengruppen nachgehen wollten. Zielgruppen waren Langzeitarbeitslose, über 50-Jährige, Behinderte und rehabilitierte Suchtkranke. Das zu Beginn große Interesse kommerzieller Zeitarbeitsfirmen ließ schnell nach, so dass letztlich überwiegend gemeinnützige Träger über dieses Programm gefördert wurden. Von 104 Gesellschaften waren 89 gemeinnützig (vgl. Weinkopf 2004: 13). Als eine der wenigen nicht-gemeinnützigen Gesellschaften wurde START gefördert. Es gibt weder eine zugängliche Statistik noch eine offizielle wissenschaftliche Evaluation zu diesem Programm. Eine schriftliche Befragung der Gesellschaften lässt aber zumindest begründete Vermutungen über den Erfolg zu. Demnach konnten rund 48 % der nicht mehr bei den Gesellschaften Beschäftigten erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. Weinkopf 2004: 14). Nachdem das Programm 1996 ausgelaufen war, gab es allerdings vorerst keine großen Initiativen zur Förderung vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung mehr bis der Präsident des Landesarbeitsamtes Hessen, Wilhelm Schickler, 2001 ein weiteres Programm in seinem Bundesland initiierte. Sein Vorstoß ist insofern erwähnenswert, als dass er als Mitglied in der Hartz-Kommission den Vorschlag der Einführung der PSA einbrachte. Die gute Übernahmequote von durchschnittlich 40-50 % in den beschriebenen Modellversuchen war 2002 das zentrale Argument der Hartz-Kommission für die flächendeckende Einrichtung der PSA, um Arbeitslose über das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Hartz et al. 2002). Mit Inkrafttreten von Hartz I hatte jede Agentur für Arbeit die Verpflichtung, mindestens eine PSA einzurichten. Nach diesem Prinzip überstellt die Bundesagentur für Arbeit Arbeitslose an ausgewählte Verleihfirmen, die die Arbeitslosen gewöhnlich für einen Zeitraum von neun Monaten einstellen und die Aufgabe haben, sie als Zeitarbeiter weiterzuvermitteln. Die Verleihfirmen bekommen für die Einstellung von Arbeitslosen finanzielle Zuschüsse gestaffelt nach der Dauer des Verleihs im Entleihbetrieb. Allerdings sind die PSA schnell in die Kritik geraten, da diese sich als wenig taugliches arbeitsmarktpolitisches Instrument herausgestellt haben. Seit 2006 ist deswegen auch die Verpflichtung der Einrichtung der PSA durch die Arbeitsagenturen entfallen. Dazu kommt, dass der weitaus größte Betreiber von PSA, Maatwerk<sup>56</sup> 2004 in Konkurs gegangen ist, was eine bundesweite Debatte über die PSA auslöste. Maatwerk hatte sich zahlreichen Medienberichten zufolge kaum um Einsätze und Qualifizierungen ihrer Beschäftigten gekümmert. Außerdem wurden Einstellungen und Entlassungen so vorgenommen, dass die Zuschüsse und Prämien durch die Arbeitsagentur maximiert werden konnten. Arbeitslose wurden beispielsweise zum Monatsende eingestellt und am Monatsanfang entlassen, so dass für eine faktische Beschäftigung von fünf Wochen Zuschüsse von drei Monaten in Anspruch genommen wurden.<sup>57</sup>

Einerseits zeigen positive Beispiele, dass die Wiedereingliederung von Arbeitslosen und insbesondere Langzeitarbeitslosen in Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung gelingen kann, andererseits haben die Erfahrungen mit den PSA gezeigt, dass sich dieses Modell offensichtlich nicht flächendeckend umsetzen lässt. Augenscheinlich gibt es bei der Umsetzung vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung Grenzen. Die Ursachen dafür liegen sicher nicht nur in den Machenschaften von unseriösen Zeitarbeits-

<sup>56</sup> Maatwerk ist als deutsche Tochter des niederländischen Vermittlers Maatwerk bereits seit 1996 in der Zeitarbeit und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern tätig.

<sup>57</sup> Eine umfassende kritische Darstellung zu den Erfahrungen mit Maatwerk findet sich bei Wompel (2004: www).

firmen wie Maatwerk. Zu bedenken ist, dass diese Modelle bisher regional begrenzt waren und in eher geringen Fallzahlen durchgeführt wurden. Weinkopf zufolge gelte Zeitarbeit zwar gemeinhin als besonders moderne und flexible Arbeitsform, faktisch sei sie in ihrer Struktur allerdings eher traditionell (vgl. Weinkopf 2004: 21). Trotz des expandierenden Dienstleistungsbereichs liegen die Einsatzschwerpunkte von Zeitarbeit im gewerblichen Bereich und obwohl die kleineren und mittleren Betriebe den größten Teil der Arbeitsplätze stellen, nehmen hauptsächlich die größeren Unternehmen Zeitarbeit in Anspruch. Auch sind Zeitarbeiter überwiegend jung und männlich; unter den Langzeitarbeitslosen befinden sich aber auch viele Frauen und insbesondere ältere Menschen.

„Hinsichtlich der Tätigkeits-, Beschäftigten- und Arbeitszeitstrukturen lässt sich demnach ein ‚Modernisierungsrückstand‘ der Zeitarbeit gegenüber der Gesamtwirtschaft diagnostizieren, der auch die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung betrifft. Denn die typischen Einsatzbereiche für Zeitarbeitskräfte zählen eher zu denjenigen, die aufgrund geringer Wachstumschancen und Stagnation bzw. Rückgang der Beschäftigung eher geringe Übernahmechancen bieten.“ (Weinkopf 2004: 21f).

Selbst die Tatsache, dass gering Qualifizierte in der Zeitarbeit deutlich überrepräsentiert sind gegenüber der Gesamtwirtschaft sieht Weinkopf nicht als Vorteil für die Integration dieser Zielgruppe. Viele Zeitarbeitskräfte seien unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt, so dass ein hoher Anteil an Helfertätigkeiten nicht mit einem entsprechenden Anteil an gering qualifizierten Arbeitskräften gleichzusetzen sei.

## 5.7 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Bei Zeitarbeit handelt es sich um eine Beschäftigungsform, die sich deutlich von regulären Formen der Beschäftigung abhebt. Vor allem für die Entleihbetriebe bietet diese Beschäftigungsform einige Vorteile. Diese nutzen Zeitarbeit bei kurzfristigem Personalbedarf. Klassische Gründe sind der Wegfall von Teilen aus der eigenen Belegschaft (Krankheit, Urlaub) oder der Ausgleich von Auftragsspitzen, die durch die Stammbesellschaft allein nicht abgearbeitet werden können. Dabei erwarten die Entleihbetriebe passgenaues Personal, das die nötigen Qualifikationen mitbringt und sich vor Ort schnell einarbeiten kann. Das gesamte Arbeitgeberrisiko tragen dabei die Verleihfirmen. Die Entleihbetriebe können Kosten sparen, da die gesamte Personalverwaltung in den Händen der Verleihfirmen liegt. Kosten und Arbeitsaufwand können außerdem bei der Rekrutierung von neuem Personal gespart werden. Trotz der Verleihsätze, die meist über den regulären Personalkosten liegen, rechnet sich Zeitarbeit auch finanziell. Es werden nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt. Dabei entfallen Sonderzahlungen wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder Ausfallkosten bei Krankheit und Urlaub.

Die Dauer der Einsätze beträgt bei über der Hälfte der Zeitarbeiter nicht mehr als sechs Wochen. Dabei sind es meist Großbetriebe in industriell geprägten Branchen, die vorrangig Zeitarbeit nutzen. Es werden insbesondere Helfertätigkeiten nachgefragt, die keine hohen Qualifikationen erfordern. Vor allem Männer gehen einer Tätigkeit in der Zeitarbeit nach. Daneben sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Ausländer und Geringqualifizierte deutlich überrepräsentiert. Auch in der Altersstruktur zeichnen sich deutliche Unterschiede ab; Zeitarbeitnehmer sind deutlich jünger als Arbeitnehmer der Gesamtwirtschaft. Dies kann unter anderem mit den hohen Anforderungen zusammenhängen, mit denen Zeitarbeitnehmer in der Regel konfrontiert sind. Bedingt durch die häufig wechselnden Einsätze müssen Zeitarbeitnehmer hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen gerecht werden. Die vorangegangenen Ausführungen haben zudem gezeigt, dass Zeitarbeiter insgesamt gesehen systematisch schlechter gestellt sind als ihre fest angestellten Kollegen und damit unter schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten. Den angeführten Forschungsergebnissen zufolge betrifft das insbesondere die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die gesundheitlichen Belastungen und die Möglichkeiten zur Weiterbildung. Auch im Bereich der Entlohnung ist trotz flächendeckender Tarifverträge eine deutliche Benachteiligung der Zeitarbeiter zu verzeichnen. In den unteren Lohngruppen birgt die gegenwärtige Tarifsituation ein hohes Armutsrisiko. Dazu kommen mangelnde Integrationsmöglichkeiten in das soziale Gefüge am Arbeitsplatz und die Stigmatisierung von Zeitarbeitskräften als Arbeitnehmer zweiter Klasse. Zeitarbeit hebt sich vom Normalarbeitsverhältnis in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen negativ ab und kann im Rahmen des Konzeptes von Robert Castel als prekäre Beschäftigungsform bezeichnet werden. Die Schlüsselrolle für

die Degradierung der Leiharbeiter spielen dabei der häufige Wechsel der Einsätze und die damit verbundenen hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität. Die hohe Fluktuation in der Branche zeigt, dass Zeitarbeit für die Arbeitnehmer keine langfristige Alternative zur regulären Beschäftigung darstellt und häufig nur als Übergangs- oder Notlösung gesehen wird. Kraemer und Speidel betonen in diesem Zusammenhang die einzig mögliche Exit-Option für viele Arbeitslose, die ein Zeitarbeitsverhältnis mit der Hoffnung auf Anschlussmöglichkeiten verbinden. Tatsächlich deutet einiges darauf hin, dass Zeitarbeit vor allem Chancen für Menschen bietet, die aus der Erwerbslosigkeit kommen. Ob (Langzeit-) Arbeitslose davon auch nachhaltig profitieren, bleibt unklar. Zwar zeigen die Daten, dass rund zwei Drittel aller in Zeitarbeit Beschäftigten aus der Erwerbslosigkeit (nicht allein Arbeitslosigkeit) kommen. Ob es dabei aber zum Brücken- oder Klebeeffekt oder eher zu einem Pendeln zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit kommt, kann nicht klar beantwortet werden. Allerdings zeigen Erfolge aus der Vergangenheit, dass das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung eine sinnvolle Hilfe bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sein kann. Hervorzuheben ist die Firma START in Nordrhein-Westfalen, die seit Mitte der 1990er Jahre erfolgreich arbeitslose Menschen zurück in den ersten Arbeitsmarkt bringt.

Stellt man diese Befunde in den Kontext mit den Erkenntnissen aus dem Kapitel zu Langzeitarbeitslosigkeit, können erste Vermutungen zur Beantwortung der Forschungsfrage aufgestellt werden. Es scheint, dass sich die beiden Pole nur schwer miteinander vereinbaren lassen. Menschen aus dieser Zielgruppe kommen aus einer langen Phase der Arbeitslosigkeit, die ihre Spuren hinterlassen hat. Wer durch das Programm JobPerspektive gefördert werden soll, hat einen langen Weg der Erwerbslosigkeit hinter sich. Nicht nur erforderliche Qualifikationen für die Anforderungen der Arbeitswelt sind in dieser Zeit verlorengegangen. Kompetenzen und Fähigkeiten, die für ein normales durch Erwerbsarbeit geprägtes Leben nötig und für den Großteil der Bevölkerung selbstverständlich sind, können bei diesen Menschen nicht vorausgesetzt werden. Es wird deutlich, dass die Zielgruppe des Programms JobPerspektive mit den hohen Anforderungen der Zeitarbeit zunächst nicht kompatibel zu sein scheint. Auch wenn man die Motive der Entleihunternehmen betrachtet, so scheinen die dort angebotenen Arbeitsplätze nicht für die Zielgruppe geeignet zu sein. Zeitarbeiter sollten leistungsfähig sein und sich schnell auf neue Gegebenheiten einstellen können. Diese Erwartungen können Menschen der hier betrachteten Zielgruppe wahrscheinlich nicht erfüllen. Auch werden unter den Personen aus dem Programm JobPerspektive vermutlich viele Menschen sein, die nicht den üblichen sozialstrukturellen Merkmalen von Zeitarbeitern entsprechen. Insbesondere Ältere, Frauen und Personen mit Sprachhemmnissen oder Suchtproblematiken gehören dieser Zielgruppe an, die im Gegensatz zur jungen, männlichen, leistungsfähigen und flexiblen Arbeitnehmergruppe der Zeitarbeit steht. Diese Personengruppe stellt insofern eine völlig neue Arbeitnehmergruppe in der Zeitarbeit dar, die nicht mit den üblichen Merkmalen von Zeitarbeitern übereinstimmt. Auch die vielfach diskutierten Brücken- oder Klebeeffekte sind empirisch wenig belegt und sprechen somit nicht für bessere Chancen der Zielgruppe, über Zeitarbeit in dauerhafte Beschäftigung zu kommen. Auch wenn eine Beschäftigung in Zeitarbeit zunächst gelingt, so bleibt die Frage nach der sozialen Integration im Entleihbetrieb. Zeitarbeitnehmer erfahren oft Ablehnung durch die Stammbeslegschaft und werden als Arbeitnehmer zweiter Klasse betrachtet, was einer nachhaltigen Integration im Wege steht.

Bedenkt man aber die Vorurteile, denen Langzeitarbeitslose bei der Arbeitssuche in den Unternehmen begegnen, so könnte über Zeitarbeit diese Problematik durchbrochen werden. Unternehmen bekommen die Möglichkeit, Arbeitnehmer ohne ein zu hohes wirtschaftliches Risiko zu testen erproben. Im Gegenzug können die befristeten Zeitarbeiter ihre Arbeitskraft unter Beweis stellen um Vorurteilen entgegenzutreten. Dieser Erprobungscharakter ist zwar kritikwürdig, da er als besondere Belastung der Betroffenen gesehen werden könnte, er stellt aber eben möglicherweise auch die einzige Chance dar, Langzeitarbeitslose in Unternehmen zu vermitteln, die diese Personengruppe sonst vielleicht nicht eingestellt hätte. Die Tatsache, dass die Unternehmen Arbeitgeberrisiken an die Zeitarbeitsfirmen abgeben, könnte so zu Gunsten der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte genutzt werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Zeitarbeit in herkömmlicher Form vermutlich keine gute Möglichkeit ist, schwer vermittelbare Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wahrschein-

lich stellt diese Beschäftigungsform für die Zielgruppe nur dann eine echte Chance dar, wenn die in ihren Bedingungen speziell an die Zielgruppe angepasst wird, wie es z.B. in der Vergangenheit im Rahmen vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung versucht wurde.

## 6 Empirischer Teil

Aus dem theoretischen Teil konnten bereits erste Vermutungen darüber aufgestellt werden, inwiefern Zeitarbeit einen Beitrag zur Integration schwer vermittelbarer Arbeitskräfte leisten kann. Mit Hilfe von Experteninterviews wird der Forschungsfrage folgend empirisch nachgegangen, um letztendlich eine abschließende Bewertung vornehmen zu können. Zunächst wird die Wahl der Forschungsmethode begründet. Dazu bedarf es einer kurzen Darstellung der qualitativen Sozialforschung, um zu verstehen, warum diese hier Verwendung findet. Ebenso wird auf die Durchführung von Experteninterviews in einem kurzen theoretischen Überblick eingegangen. Im Anschluss erfolgen die detaillierte Darstellung der praktischen Vorgehensweise und schließlich die Präsentation der Ergebnisse.

### 6.1 Qualitative Sozialforschung

Qualitative Sozialforschung hat sich in den letzten Jahren zu einem breiten Feld entwickelt, welches sich in unterschiedlichen Disziplinen, von der Soziologie bis zur Psychologie, aber auch in den Kultur-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften, etabliert hat. Dabei gibt es in den Sozialwissenschaften kaum ein Forschungsfeld, in dem qualitative Forschungsmethoden nicht eingesetzt werden können. Die der qualitativen Sozialforschung zu Grunde liegenden theoretischen Ansätze leiten sich primär aus dem „Symbolischen Interaktionismus“ und der „Ethnomethodologie“ ab.<sup>58</sup> Dabei bezeichnet sie aber nicht die einheitliche Möglichkeit der methodischen Vorgehensweise in Forschungsvorhaben, sondern ist als Orientierung zu verstehen. Auch sehr unterschiedliche Positionen wie der grounded-theory-Ansatz (Glaser / Strauss 1998) oder die Objektive Hermeneutik (Oevermann et al. 1983) zählen zu den qualitativen Forschungsmethoden. Trotz unterschiedlicher theoretischer Ansätze und mit ihnen verbundener methodischer Erhebungsverfahren lassen sich einige Grundannahmen und Kennzeichen festhalten, die ihnen gemeinsam sind. In der qualitativen Forschung geht es primär darum, subjektive Sichtweisen, Deutungsmuster und Denkschemata der handelnden Akteure zu erfassen und zu beschreiben, um zu einem besseren Verständnis der sozialen Wirklichkeit zu gelangen. Die Datengewinnung wird dabei als kommunikative Leistung begriffen (vgl. Hoffmann-Riem 1980). Folglich arbeiten qualitative Sozialforscher nicht mit fest gefügten und endgültig definierten Begriffen und Konzepten. Ein wichtiger Grundsatz bei der Datenerhebung sind die Prinzipien Offenheit und Kommunikation. Das Prinzip Forschung als Kommunikation folgt dem Gedanken, dass die Kommunikation zwischen Forscher und Forschungsobjekt ein konstitutiver Bestandteil des Forschungsprozesses ist. „Der kommunikative Sozialforscher behandelt das informierende Gesellschaftsmitglied als prinzipiell orientierungs-, deutungs- und theoriemächtiges Subjekt.“ (Schütze 1976: 118). Dabei ist es Hoffmann-Riem zufolge wichtig, die Kommunikation in der spezifischen Forschungssituation den kommunikativen Regeln der jeweils zu untersuchenden Lebenswelt anzupassen (vgl. Hoffmann-Riem 1980). Das Prinzip der Offenheit resultiert aus der Ansicht, die Wahrnehmung so weit wie möglich offen zu halten und sie nicht durch standardisierte Erhebungsinstrumente und vorab formulierte Hypothesen einzuschränken, wie z.B. bei vorformulierten Antwortkategorien bei Befragungen. Statt standardisierter Datenerhebungsverfahren nimmt die qualitative Forschung Gebrauch von sogenannten weichen Verfahren wie beispielsweise Gruppendiskussionen, narrativen Interviews oder nicht standardisierten Beobachtungen. Außerdem wird die Explorationsfunktion betont, die bei der Anwendung quantitativer Verfahren vernachlässigt wird. Qualitative Methoden eignen sich folglich dann besonders gut, wenn der Untersuchungsgegenstand bisher wenig beforscht ist und nur wenig Vorwissen existiert. In ihren Zugangsweisen ist qualitative Sozialforschung insgesamt meist offener

58 Einen Überblick bei Flick (2008).

und dadurch näher an der sozialen Realität als Forschungsstrategien, die sich durch große Fallzahlen, stark standardisierten und objektivistischen Methoden und Konzepten auszeichnen. Durch qualitative Vorgehensweisen in der Forschung kann ein konkreteres und plastischeres Bild davon erzeugt werden, was hinter dem zu untersuchenden Forschungsgegenstand steckt, da die Sichtweisen der beteiligten Akteure und ihre subjektiven und sozialen Konstruktionen systematisch berücksichtigt werden. In dieser Arbeit ist eine qualitative Vorgehensweise deshalb sinnvoll, weil das Programm JobPerspektive, anhand dessen die Forschungsfrage exemplarisch untersucht wird, neu ist und bisher weder aussagekräftige Daten noch Evaluationen zur Zielgruppe zur Verfügung stehen. Zudem ist Zeitarbeit ein sehr diffuses und oft mit ideologischen Standpunkten besetztes Forschungsfeld, so dass es nur wenig empirisch verlässliche Aussagen in diesem Bereich gibt.

## 6.2 Das Experteninterview

Das Experteninterview ist ein in der Sozialforschung häufig eingesetztes Verfahren und kommt insbesondere in der Implementationsforschung, in der Industriesoziologie und in der Eliten- und Professionalisierungsforschung zur Anwendung (vgl. Meuser / Nagel 1991). Hervorzuheben sind insbesondere zwei theoretische Zugriffsmöglichkeiten auf den Expertenbegriff; erstens die gesellschafts- und modernisierungstheoretisch orientierte Diskussion um die Expertokratisierung der Gesellschaft (vgl. Habermas 1981; Illich 1979) und zweitens die wissenssoziologische Diskussion über die Differenzen zwischen Experte und Laie sowie verschiedene Wissensformen, die im Anschluss des Aufsatzes von Alfred Schütz über den „gut informierte[n] Bürger“ entstand (Schütz 1972). Eine weitere Zugangsmöglichkeit ist der methodisch bestimmte Expertenbegriff, dessen Expertenstatus vom Erkenntnisinteresse des Forschers abhängt. Eine Person wird nach Meuser und Nagel in dieser Zugangsweise zum Experten, weil er aufgrund seiner Position über ein Sonderwissen verfügt, das nicht für „jedermann bzw. jederfrau in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist.“ (Meuser / Nagel 1997: 484). Der Status als Experte wird Meuser und Nagel zufolge „in gewisser Weise vom Forscher verliehen.“ (Meuser / Nagel 1991: 443).

In vielen Forschungsvorhaben spielt das Expertenwissen an bestimmten Punkten im Prozess eine wichtige Rolle, um für das jeweilige Themengebiet spezifisches Wissen zu generieren. Diese Form der Datenerhebung bietet einige Vorteile. Das Experteninterview ermöglicht eine dichte Datengewinnung, gerade bei Forschungsgegenständen, über die bisher wenig Kenntnis vorhanden ist. Außerdem kann über Experteninterviews praktisches Insiderwissen erworben werden. Experten können Wissen gebündelt weitergeben, was stellvertretend für eine Vielzahl zu befragender Akteure stehen kann und damit ein wichtiger forschungsökonomischer Aspekt ist. Auch auf kommunikativer Ebene stellt ein Experteninterview eine gute Form der Befragung dar. So kann man meist voraussetzen, dass die Befragten ein Mindestmaß an sprachlicher und sozialer Kompetenz mitbringen, was den Zugang zu relevanten Informationen erleichtert. Bogner und Menz fassen diese Tatsache wie folgt zusammen: „So treffen – einer sehr idealisierten Vorstellung entsprechend – im Experteninterview zwei akademisch sozialisierte Gesprächspartner aufeinander, die sich im Rahmen einer (annähernd) symmetrischen Kommunikationsbeziehung austauschen.“ (Bogner / Menz 2005: 9). Das Experteninterview, welches meistens als offenes, leitfadenorientiertes Interview konzipiert ist, unterscheidet sich von anderen Interviewformen. Nicht die Gesamtperson steht im Mittelpunkt des Interesses, sondern der institutionelle und organisatorische Kontext, in dem sich die Person als Experte bewegt. Die befragten Experten sind als Funktionsträger im Rahmen ihrer Tätigkeiten, Aufgaben und Zuständigkeiten von Interesse. Die in diesem Kontext gewonnenen Wissensbestände und Erfahrungen gelten als Gegenstand der Interviews. Es geht daher nicht um die gesamte Person mit ihrer individuellen Biografie, sondern um ihren Status als Repräsentant einer Organisation oder Institution (vgl. Meuser / Nagel 1991). Experteninterviews können in Forschungsprozessen unterschiedliche Funktionen übernehmen. Erstens können sie explorativ-felderschließend verwendet werden und erstes Wissen über den Forschungsgegenstand liefern. In diesem Fall stehen aber zusätzliche Erhebungsverfahren, z.B. andere Interviews, im Fokus der Forschung. Im zweiten Fall, der hier Verwendung findet, stehen die Befragungen von Experten im Zentrum des Forschungsdesigns. Meuser und Nagel unterscheiden je nach Stellung der Experteninterviews zwischen zwei Wissensformen, die jeweils von

Interesse sind. Im ersten Fall handelt es sich um Kontextwissen, während es im zweiten Fall um Betriebswissen geht. Der Kontext für das Interesse an Betriebswissen ist Meuser und Nagel entsprechend „im allgemeinen ein objekttheoretischer Fragen- und Aussagenkomplex, innerhalb dessen die Untersuchung angesiedelt ist.“ (ebd.: 447). Voraussetzung für die empirische Analyse ist ein kategoriales Gerüst als Bezugsrahmen, denn die Ergebnisse sind „nicht nur Hypothesen über den untersuchten bereichsspezifischen Gegenstand, sondern zugleich auch Prüfinstanz für die Reichweite der Geltung des zugrunde gelegten theoretischen Erklärungsansatzes.“ (ebd.: 447). Die Experteninterviews in dieser Arbeit sollen genau diese Funktion erfüllen. Einerseits sollen Annahmen über die Frage nach der Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften über Zeitarbeit gemacht werden und andererseits sollen die im Theorieteil erarbeiteten Vermutungen überprüft werden. Experteninterviews sind folglich im Rahmen des Konstrukts dieser Arbeit gut geeignet. Leitner und Wroblewski haben Experteninterviews im Bereich der Arbeitsmarktevaluation untersucht. Ihnen zufolge kann es problematisch sein, dass die Experten oft gleichzeitig Beteiligte des zu untersuchenden Feldes sind und damit als sogenannte stakeholder ein besonderes Interesse an den Ergebnissen der Untersuchung haben. Daher kann es zu Verzerrungen im Antwortverhalten kommen und die Auskunftsbereitschaft beeinträchtigt werden (Leitner/Wroblewski 2005: 242). Ob die Durchführung von Experteninterviews trotzdem Sinn macht, hängt Leitner und Wroblewski zufolge von der Art der Fragestellung ab. Sie stellen fest:

„Darüber hinaus spielen ExpertInnen dann eine Rolle, wenn eine Maßnahme, die für eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet ist, im Hinblick auf ihre Angemessenheit für deren Bedürfnisse bewertet werden soll; vor allem, wenn es sich um Problemgruppen handelt, über deren Lebenssituation die EvaluatorInnen nicht ausreichend informiert sind [...]“ (ebd.: 246).

Ebenso eignet sich die Befragung von Experten dann, wenn mehrere Akteure an der Umsetzung einer Maßnahme beteiligt sind. „Bei komplexen Maßnahmen, wenn z.B. mehrere Institutionen an der Umsetzung beteiligt sind, stellt die Analyse der Schnittstellen zwischen den AkteurInnen bzw. Institutionen eine zentrale Fragestellung dar.“ (ebd.: 246). In diesem Zusammenhang sehen Leitner und Wroblewski persönliche Gespräche als einzig praktikable Form der Informationsgewinnung, da bestimmte Entwicklungen, die den Maßnahmen zugrunde liegen, anders kaum aufgedeckt werden können (vgl. ebd.: 247f). Die dabei entstehende Stakeholder-Problematik muss bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Experteninterviews berücksichtigt werden.

### 6.3 Praktisches Vorgehen

Bogner und Menz zufolge sind Experteninterviews nicht einfach Informationsgespräche, in denen auf eine methodisch beliebige Vorgehensweise Wissen erhoben wird. Genau wie andere Erhebungstechniken bedürfen sie einer sorgfältigen Begründung und theoretischen Fundierung (Bogner / Menz 2005: 16). Die konkrete Durchführung sowie die Auswertung der Experteninterviews soll, dieser Argumentation Rechnung tragend, folgend genauer erläutert werden. Dabei wird klar herausgestellt, wie die Datenerhebung und -analyse konzipiert und die Auswahl des empirischen Materials gestaltet wurden. Die erfolgreiche Durchführung von Experteninterview ist abhängig von unterschiedlichen Bedingungen und Faktoren. Gerade in der methodischen Fundierung gibt es bisher noch keine einheitlichen Standards und Regeln. Im Folgenden wird das Vorgehen bezüglich der Datenerhebung- und Auswertung mittels Experteninterviews explizit erläutert. Orientierung boten dabei insbesondere die Arbeiten von Meuser und Nagel (vgl. Meuser / Nagel 1991).

#### 6.3.1 Hypothesen

Die Formulierung von Hypothesen wird bei qualitativen Vorgehensweisen abgelehnt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass das Wissen die Wahrnehmung und das Handeln des Forschers beeinflusst und ihn damit auf einen bestimmten Deutungsrahmen festlegt. Neuere Diskussionen richten sich inzwischen gegen die kategorische Ablehnung von Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. Hopf betont, dass man die unterschiedlichen Zielrichtungen von Hypothesen berücksichtigen müsste,

die sich je nach Eigenschaften in ihrer Eignung für qualitative Fragestellungen unterscheiden würden. Auch widerspräche eine unbedingte Offenheit gegen Erfahrungen aus der Forschungspraxis, in der Selektionskriterien für die Sinnerschließung absolut notwendig seien (vgl. Hopf 1996). In dieser Arbeit ist die Aufbereitung theoretischen und empirischen Vorwissens wichtig. Das in Experteninterviews generierte Expertenwissen gilt als „Prüfinstanz für die Reichweite der Geltung des zugrundegelegten theoretischen Erklärungsansatzes.“ (Meuser / Nagel 1991: 447). Gerade bei einem kontrovers diskutierten Thema ist es von besonderer Bedeutung, das diffuse und oft ideologisch durchsetzte Vorwissen zu bündeln und zu prüfen. Es ist dabei unumgänglich, auch erste Annahmen zur Beantwortung der Forschungsfrage aufzustellen. Dabei soll dem Ideal der Offenheit für das Neue bei der Datenerhebung durch die Gestaltung und Durchführung der Interviews trotzdem Rechnung getragen werden. Meinefeld sieht darin keinen Widerspruch.

„Die Offenheit für das Neue hängt gerade nicht davon ab, dass wir auf der inhaltlichen Ebene das Alte und Bekannte nicht bewusst gemacht haben, sondern davon, in welcher Weise wir die Suche nach dem Neuen methodisch gestalten. [...] Nur das Gerüst der in die Untersuchung einbezogenen Dimensionen ist damit festgelegt, nicht aber deren konkrete inhaltliche Ausprägung; es können also sehr wohl inhaltlich überraschende Ergebnisse auf diesem Weg gewonnen werden.“ (Meinefeld 2004: 272).

Für das konkrete methodische Vorgehen dieser Arbeit folgte daraus, dass die Vermutungen aus dem Theorieteil nicht konkret abgefragt, später aber mit den Ergebnissen aus der Auswertung der Interviews abgeglichen wurden.

### 6.3.2 Stichprobe und Fallauswahl

Die Stichprobenauswahl für die Experteninterviews ist nicht, wie bei quantitativen Verfahren, ein methodisches, sondern viel mehr ein inhaltlich-interpretatives Problem. Es muss gewährleistet sein, dass der zu untersuchende Fall komplett erfasst wird (vgl. Merkens 2004). Morse zufolge sind Wissen und Informationen an Positionen gebunden und können bei Personen besonders gut abgerufen werden, die eine zentrale Rolle im Netzwerk besitzen (vgl. Morse 1994: 228). Im Kontext dieser Arbeit spielten sogenannte gatekeeper (Schlüsselpersonen) eine besondere Rolle. Die Auswahl der Experten setzte allerdings voraus, dass ausreichend Vorkenntnis des Falls vorhanden sein musste (vgl. Morse 1994). Durch die Kooperation mit der Firma CareFlex war dieser Aspekt unproblematisch. Die Forschungsfrage dieser Arbeit ließ sich nur unter der Berücksichtigung der Interessen, Handlungsmotivationen und -strategien aller im Handlungsfeld auftretenden Akteure beantworten. Gerade in einem politisch derart sensiblen Forschungsfeld, wie es die Themen Zeitarbeit und Langzeitarbeitslosigkeit darstellen, bei denen es implizit immer auch um eine Stellungnahme zur Wirksamkeit von Gestaltungsinstrumenten geht, war darauf zu achten, die Interessen und Perspektiven der unmittelbar und mittelbar Beteiligten im Forschungsdesign angemessen zu berücksichtigen. Die ausgewählten Experten wurden als solche benannt, weil sie „selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht.“ (Meuser / Nagel 1991: 443).

Für die vorliegende Arbeit ergaben sich drei Untersuchungsfelder, auf denen die benötigten Daten zu erheben und die Hintergründe für Integrationschancen und die Bedingungen für deren Umsetzung zu klären waren: die ARGE, die als Zuständige für die Zielgruppe über das entscheidende Know-How bei der Vermittlung dieser verfügt und außerdem als Entscheidungsträger bei der Vermittlung der Zielgruppe über das Programm JobPerspektive fungiert; die Entleiher als Nachfrager und Nutzer von Zeitarbeit und als potenzielle Anbieter unbefristeter, regulärer Beschäftigungsverhältnisse und schließlich die Zeitarbeitsunternehmen als Verleiher der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte. Die vorliegende Arbeit hat diesen Kontext systematisch berücksichtigt und jeweils Schlüsselpersonen aus diesen drei Feldern befragt. Die Experten wurden so ausgewählt, dass ein Wissen im Bereich des Themas, gerade auch im Kontext des Programms JobPerspektive sichergestellt werden konnte. Wichtig war insbesondere die Kenntnis über die Zielgruppe des Programms. Daher wurden Schlüsselpersonen aus Organisationskontexten ausgewählt, die zum Zeitpunkt der Erhebung entweder direkt oder indirekt an dem Vorhaben der Firma CareFlex beteiligt waren. Dazu gehörte ein potenzielles Entleihunternehmen, das bereits in einem anderen Kontext mit der Firma CareFlex kooperierte. Das Unternehmen umfasst Betriebsstätten

im gewerblichen Bereich in denen vorwiegend Menschen mit Behinderungen arbeiten. Interviewpartner war ein Geschäftsführer, der aufgrund der Ausrichtung in seinem Unternehmen bereits umfassende Erfahrungen mit behinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt hatte. Auch wurden in seinem Unternehmen bereits erste Erfahrungen mit dem Programm JobPerspektive gemacht. Zweitens wurden Vertreter der ARGE befragt. Es handelte sich dabei um zwei Experten aus mittlerer und hoher Hierarchieebene aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Der erste Experte der ARGE war im Erhebungszeitraum im operativen Bereich tätig und zuständig für Vermittlung, Leistungsgewährung, Arbeitgeberorientierung und die Zielgruppen. Der zweite Experte der ARGE hatte zum Zeitpunkt der Befragung im Rahmen seiner Tätigkeit direkt mit Zeitarbeitsunternehmen zu tun und brachte daher insbesondere in diesem Bereich Wissen mit. Der vierte Experte war der Geschäftsführer der Firma CareFlex<sup>59</sup>, der insofern eine Schlüsselperson darstellte, als dass das Programm JobPerspektive zum Zeitpunkt der Befragung in seinem Unternehmen umgesetzt werden sollte.

Die Zielgruppe selbst wurde nicht befragt, obwohl diese im Rahmen der Forschungsfrage eine zentrale Rolle spielt. Das hat einen einfachen Grund. Die Betroffenen selbst hätten vermutlich nicht einschätzen können, ob ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt über Zeitarbeit gelingen kann, bzw. welche spezifischen Probleme in diesem Zusammenhang hätten auftreten können. Von Interesse wäre in diesem Zusammenhang sicherlich das subjektive Empfinden von Integration gewesen. Da es zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht zu einer Einstellung über Zeitarbeit gekommen war, konnten dazu keine Befragungen vorgenommen werden. Zudem entspräche dieser Bereich nur einem kleinen Ausschnitt der Fragestellung. Da die Frage in einen globaleren Kontext eingebunden ist, würde ein großer Teil folglich nicht erfasst werden. Zudem hätte es beim Zugang zu dieser Personengruppe Probleme gegeben, da diese nur über das Programm JobPerspektive und damit primär über die ARGE hätten erreicht werden können. Das wiederum wäre aber aus Datenschutzgründen nur schwer möglich gewesen.

### 6.3.3 Vorbereitung der Interviews

Die Vorbereitung der Interviews wurde auf Basis der Ansätze von Leitner und Wroblewski sowie Meuser und Nagel durchgeführt. Auf der Grundlage der Fragestellung und der im Theorieteil erarbeiteten Vorannahmen über mögliche relevante Aspekte für die Beantwortung der Frage wurden wichtige Themenbereiche für die Interviews erarbeitet. „Die Konstruktion des Leitfadens basiert auf theoretischen Annahmen über Einflussfaktoren, Problembereiche, oder Wirkungen, die sich aus bereits vorliegenden Informationen [...] ergeben.“ (Leitner / Wroblewski 2005: 250). Dabei sollte aber das Prinzip der Offenheit trotzdem beachtet werden. Der Leitfaden wurde daher offen gestaltet und galt während des Gespräches als Orientierung, nicht aber als starr abzufragender Fragenkatalog. Gerade bei Expertengesprächen ist ein Leitfaden Meuser und Nagel zufolge sinnvoll und wichtig. „Die in die Entwicklung eines Leitfadens eingehende Arbeit schließt aus, daß sich der Forscher als inkompetenter Gesprächspartner herausstellt. [...] Die Orientierung an einem Leitfaden schließt auch aus, daß das Gespräch sich in Themen verliert, die nichts zur Sache tun [...].“ (Meuser / Nagel 1991: 448). Übergeordnet für alle Interviews wurde ein spezieller Themenkatalog entwickelt. Folgende inhaltliche Dimensionen wurden für alle Interviews festgelegt: Der erste Themenkomplex umfasste Fragen zum Programm JobPerspektive. Zweitens wurden Fragen zur Zielgruppe und drittens zum Bereich Zeitarbeit abgefragt. Dabei wurden bestimmte Schlüsselfragen in alle Interviews integriert. Um allerdings der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Interviewpartner verschiedene institutionelle Hintergründe hatten, wurde der jeweilige Fokus der einzelnen Gespräche je Experte etwas verschoben.<sup>60</sup> Für jedes Interview war folglich eine gesonderte Vorbereitung notwendig, auch um dem jeweiligen sprachlichen Spezifitäten Rechnung zu tragen.<sup>61</sup> Es wurde beispielsweise davon ausgegangen, dass Fragen direkt zum Programm JobPerspektive bei Interviewpartnern der ARGE stärker in den Fokus gesetzt werden konnten als beim Entleihunternehmen, wo es beispielsweise

59 Mit Einverständnis des Interviewpartners wurde auf eine strenge Anonymität verzichtet.

60 Für die Experten der ARGE wurde der gleiche Leitfaden verwendet.

61 So sind die Personen der Zielgruppe beispielsweise aus Sicht der ARGE als Kunden zu bezeichnen während es für die Zeitarbeitsfirma Mitarbeiter sind.

mehr um die möglichen Vorteile von Zeitarbeit gehen konnte. Um aber die Bewertungsunterschiede der Experten herausarbeiten zu können, musste ein gewisses Maß an Vergleichbarkeit gewährleistet sein. Das war durch die Festlegung der inhaltlichen Dimensionen und die Schlüsselfragen gewährleistet. Aufgrund der unterschiedlichen Hintergründe der Interviewpartner wurde auf einen Pretest verzichtet. Es bedurfte bei jedem Interview einer spezifischen Vorbereitung, so dass die Durchführung von Pretests einen enormen Zeitaufwand bedeutet hätte. Aufgrund der speziellen Konstellation und der Eingebundenheit in die Thematik hätten außerdem keine Gesprächspartner gefunden werden können, die für einen Pretest geeignet gewesen wären. In der einschlägigen Literatur über Experteninterviews spielt die Durchführung von Pretests keine Rolle. Der Verzicht geht folglich nicht mit einem Qualitätsverlust der Daten einher.

#### 6.3.4 Die Leitfäden

Es wurden offene Fragen gestellt. Insbesondere wurde bei der Durchführung der Interviews darauf geachtet, dass die aus dem Theorieteil erarbeiteten Thesen und Annahmen nicht in die Fragestellung aufgenommen wurden. Es sollte keine Überprüfung im Sinne einer Abfrage geschehen. Die Interviewpartner sollten aus sich selbst heraus die wichtigsten Aspekte benennen ohne durch die Fragestellung in eine bestimmte Richtung gelenkt zu werden. Wichtig war es daher besonders, Suggestivfragen zu vermeiden. Die Fragen wurden in drei Themenkomplexe unterteilt, wobei es in jedem Fragenkatalog eine Frage gab, die in allen Interviews gestellt wurde. Der erste Themenkomplex bezog sich auf das Programm JobPerspektive und sollte bisherige Erfahrungen sowie die Meinung der Experten über dieses Programm erfassen. Die interviewübergreifende Frage war, warum das Programm aus der Sicht der Experten bisher wenig erfolgreich war. Der zweite Fragenkomplex bezog sich auf die Zielgruppe der Arbeitslosen mit schweren Vermittlungshemmnissen. Auch hier ging es um bisherige Erfahrungen der Experten und um die Einschätzung der Zielgruppe bezüglich ihrer Eigenschaften und Merkmale. Die Frage nach dem Unterschied dieser Zielgruppe im Vergleich zu anderen Langzeitarbeitslosen war in diesem Fragenkomplex übergreifend. Schließlich wurden Fragen zum Thema Zeitarbeit gestellt. Diese Fragen mussten aufgrund der verschiedenen Interessenslagen besonders sensibel behandelt werden. So war zu bedenken, dass die Experten vermutlich keine großen Kritiker der Zeitarbeit sind. Die Experten der ARGE nicht, weil sie ihre Kunden, also die arbeitslosen Menschen, über Zeitarbeit leicht vermitteln können. Der Experte des potenziellen Entleihunternehmens nicht, da es in Kooperation mit CareFlex steht und selbst Zeitarbeitnehmer einsetzt. Letztlich der interviewte Geschäftsführer der Zeitarbeitsfirma CareFlex natürlich auch nicht. Um trotz der vermuteten positiven Einstellung zu Zeitarbeit auch mögliche Kritikpunkte zu erfahren, wurde die Frage in allen Interviews gestellt, woher nach Meinung der Experten der schlechte Ruf der Branche käme. Dadurch mussten die Experten nicht selbst Position beziehen, sondern konnten mögliche kritische Punkte aus einer distanzierten Position heraus kundtun. Außerdem wurde die Forschungsfrage direkt aufgegriffen und nach der Möglichkeit der Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften über Zeitarbeit gefragt.

#### 6.3.5 Durchführung der Interviews

Alle Interviewpartner zeigten sich bei der ersten Kontaktaufnahme sehr gesprächsbereit, so dass es kein Problem war, die gewünschten Experten schließlich auch zu interviewen. Vorab wurde der zeitliche Rahmen geklärt. Als Richtlinie wurde den Experten ein Rahmen von bis zu anderthalb Stunden gesetzt. Die Interviews wurden jeweils bei den Arbeitsorten der Experten und zeitversetzt innerhalb eines Monats durchgeführt. Als Einleitung des Interviews wurden zunächst das Thema dieser Arbeit und das damit verbundene Forschungsinteresse beschrieben. Dabei wurde auch der Status des Interviewers geklärt, um einen sogenannten Eisbergeffekt<sup>62</sup> zu vermeiden. Das war deshalb wichtig, weil deutlich gemacht werden musste, dass die Firma CareFlex nicht als Auftraggeber fungierte, sondern das wissenschaftliche Inter-

62 Der Eisbergeffekt bezeichnet Vogel zufolge das Misstrauen oder Desinteresse des Interviewten, das zu einer Blockade oder Vorenthaltung von Informationen führen kann, so dass Informationen gewissermaßen nur aus der Spitze des Eisbergs gewonnen werden können (vgl. Vogel 1995: 79).

esse im Fokus der Untersuchung stand. Aus gleichem Grund wurde vorab angeboten, den Experten die Ergebnisse zur Verfügung zu stellen. So sollte mögliches Misstrauen abgebaut und eine vertrauliche Atmosphäre geschaffen werden. Außerdem wurde auf die anonyme Behandlung der Daten verwiesen und das Einverständnis zur Tonbandaufzeichnung erfragt. Alle Interviewpartner zeigten sich sehr kooperativ. Anschließend wurde kurz abgesteckt, welche Themen und Fragenkomplexe mit den Experten vorrangig besprochen werden sollten. Durch diese Vorgangsweise sollten mögliche Einwände der Experten von vornherein ausgeräumt werden. Nachdem das Tonbandgerät eingeschaltet war, wurde das Gespräch mit einer Art Warm-up-Phase begonnen, um eine lockere und ungezwungene Atmosphäre zu schaffen. Dazu wurden die Experten in allen Interviews zunächst gebeten, etwas über ihren Werdegang und ihre Position zu erzählen. Dieses Vorgehen erwies sich auch deshalb als sinnvoll, weil es die Redebereitschaft der Experten erhöhte und der Einstieg in den Hauptteil des Interviews leichter fiel. Wie oben schon erwähnt, wurde der Hauptteil in drei thematische Schwerpunkte gegliedert. Im ersten Teil erfolgten Fragen zum Programm JobPerspektive, im zweiten Teil Fragen zur Zielgruppe und im dritten Teil Fragen zum Thema Zeitarbeit (siehe Leitfäden im Anhang). Als Unterstützung, um beim Thema zu bleiben und um auf die zentralen Fragen zurückzukommen, diente der Leitfaden als Kontrolle. Es wurde versucht, in den Interviews die jeweilige Fachterminologie zu verwenden, um den Zugang zu den relevanten Informationen zu erleichtern und um als gleichberechtigter und kompetenter Gesprächspartner wahrgenommen zu werden. Nach Abschluss des Interviews wurde eine offene Frage nach möglicherweise nicht angesprochenen, aber aus der Sicht der Experten wichtigen Themen gestellt. Den Experten sollte so die Möglichkeit geboten werden, in einem etwas informelleren Rahmen noch Ergänzungen zu bringen. Auch sollte so vermieden werden, dass eventuell wichtige Informationen aufgrund des Fehlens einer entsprechenden Frage zurückgehalten wurden. Die Interviews dauerten zwischen 45 und 75 Minuten.

## 6.4 Auswertung der Experteninterviews

Meuser und Nagel haben ein Verfahren für die interpretative Auswertung für leitfadensorientierte Experteninterviews entwickelt, an dem sich die Auswertung in dieser Arbeit orientiert. Das Vorgehen ist als Modellvorschlag zu verstehen, „[...] an dem sich die Auswertung des Datenmaterials orientiert und der flexibel an die jeweiligen Untersuchungsbedingungen angepasst werden kann.“ (Meuser / Nagel 1991: 452). Abweichungen von der genannten Strategie von Meuser und Nagel wurden jeweils kenntlich gemacht. Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte nicht einzeln, sondern im Kontext zu den anderen Interviews. Ziel war es, im Vergleich einerseits Gemeinsamkeiten heraus zu arbeiten und andererseits die unterschiedlichen Meinungen und Positionen der Experten zum Themenbereich zu erfassen. Dabei waren die Experten jeweils in ihrem Funktionskontext zu sehen, das heißt, ihre Aussagen wurden im Zusammenhang ihrer institutionell-organisatorischen Handlungsbedingungen verortet. Die jeweiligen Interessen waren dabei zu berücksichtigen und einander gegenüberzustellen. Dem Leitfaden kommt Meuser und Nagel zufolge bei der Auswertung der Interviews eine besondere Bedeutung zu. „Die thematischen Schwerpunkte des Leitfadens stellen Vorformulierungen der theorielevanten Kategorien dar, die in der Auswertung aufgenommen werden.“ (ebd.: 454). Die Vorarbeiten und Durchführung der Interviews wurden folglich konkret auf die Auswertung angepasst. Ein Teil der Auswertung wurde daher bereits in den vorangegangenen Schritten vorweggenommen. Der konkrete Umgang mit dem auf Tonband aufgezeichneten Interviews erfolgte dem Modell von Meuser und Nagel gemäß in folgenden Schritten: Transkription, Paraphrase, Bildung von Überschriften, thematischer Vergleich, soziologische Konzeptualisierung und theoretische Generalisierung.

### 6.4.1 Transkription

Erstens wurden die Interviews transkribiert. Da weniger subjektive Sinnzusammenhänge, sondern Wissen in Form von Betriebswissen erfasst werden sollte, wurde auf aufwendige Notationssysteme verzichtet. Pausen, Betonungen oder andere nonverbale oder parasprachliche Elemente wurden nur dann in die Transkription aufgenommen, wenn diese notwendig für das inhaltliche Verständnis waren. Die Interviews wurden ansonsten vollständig und wortgetreu transkribiert. Außerdem wurden zentrale Zitate als

Überschriften für die Interviews ausgewählt. Für jeden Experten wurde zur Bewahrung der Anonymität anstelle des Namens ein Code gewählt, der aber die Zuordnung zum jeweiligen institutionellen Kontext gewährleistet: ExARGE1 und ExARGE2 für die befragten Experten der ARGE sowie ExENTLEIH für den Experten des potenziellen Entleihunternehmens. Auch wenn eine Anonymisierung beim dem befragten Geschäftsführer von CareFlex nicht notwendig war, wurde der Einheitlichkeit wegen trotzdem ein entsprechender Code gewählt (ExZEIT). Die transkribierten Interviews wurden mit Zeilen versehen, um eine leicht verständliche und nachvollziehbare Zitierweise zu schaffen.

#### 6.4.2 Paraphrase

Auf eine Paraphrasierung wurde verzichtet, auch wenn Meuser und Nagel diesen Schritt vorschlugen. Eine solche Verdichtung des Textmaterials war erstens deshalb nicht nötig, da es in den Gesprächen eher selten zu themenirrelevanten Passagen kam. Die Gefahr der Unterschlagung oder Verzerrung von wichtigen Informationen war zu groß. Außerdem wurden die Interviews zeitversetzt geführt und transkribiert. Da aber erst im Kontext mit den anderen Interviews die Relevanz des Informationsgehalts abschließend bewertet werden konnte, sollten Entscheidungen über unwichtigere Passagen nicht schon an dieser Stelle erfolgen.

#### 6.4.3 Bildung von Überschriften

Eine Verdichtung des Textmaterials erfolgte erst in diesem Schritt. Die verschiedenen Textpassagen wurden mit Überschriften versehen. Meuser und Nagel folgend wurde dabei textnah vorgegangen, das heißt, die verwendete Terminologie der Experten wurde beibehalten. Dabei war es möglich, einer Passage mehrere Überschriften zu geben, je nachdem, ob mehrere Themen angesprochen wurden. Meuser und Nagel zufolge ist das ein legitimes Vorgehen, das sie wie folgt begründen:

„Das Zerreißen der Sequenzialität des Textes auch innerhalb von Passagen ist erlaubt und notwendig, weil nicht die Eigenlogik des Einzelfalls Gegenstand der Auswertung ist. [...] Anders als in der Erhebungssituation ist im Prozeß der Auswertung die Person des Experten irrelevant, sie bildet lediglich das Medium, durch das wir Zugang zu dem Bereich, der uns interessiert, erlangen.“ (Meuser / Nagel 1991: 458).

Auch wenn die Interviews leitfadennah geführt wurden, so kam es teilweise zu einer Verzahnung von Themen in einzelnen Passagen, so dass mehrere Überschriften gewählt werden mussten. In diesem Schritt wurden außerdem thematisch identische oder ähnliche Passagen unter einer Hauptüberschrift zusammengefasst. Dadurch wurde eine themenzentrierte Übersicht über die einzelnen Interviews geschaffen. Die Verdichtungen, Typisierungen und Abstraktionen verblieben jeweils im Rahmen der einzelnen Interviews.

#### 6.4.4 Thematischer Vergleich

Erst in diesem Schritt ging die Auswertung über das einzelne Interview hinaus. Das Vorgehen war ähnlich dem voran gegangenen, wobei jetzt interviewübergreifend gearbeitet wurde. Ähnliche oder gleiche Textpassagen aus allen Interviews wurden zusammengestellt und die Überschriften vereinheitlicht. Dies ging einher mit einer Reduktion der Terminologie, wobei Meuser und Nagel entsprechend weiterhin an einer textnahen Überschriftenbildung festgehalten wurde. Wichtig war, dass die Resultate des thematischen Vergleichs auf Triftigkeit, Vollständigkeit und Validität überprüft wurden, indem die entsprechenden Passagen den Kategorien in Form einer Liste untergeordnet wurden. Auch wurden in diesem Schritt weitere für die Interpretation bedeutende Informationen gefiltert. Wichtig war, bei welchen Themen es Überschneidungen gab und wo Kontroversen aufgedeckt werden konnten. Auch war wichtig, welche Schwerpunkte die einzelnen Experten setzten (vgl. Meuser / Nagel 1991: 461f). Die Ergebnisse des thematischen Vergleichs werden im Abschnitt 5.5 präsentiert.

#### 6.4.5 Soziologische Konzeptualisierung

Der wesentliche Analyseschritt besteht darin, sich von der Ebene der Interviews zu lösen und auf die Ebene der Forschungsfrage zurück zu kommen. Daher erfolgte in diesem Schritt eine Ablösung von den

Texten und der Terminologie der Interviewpartner. Wurden die im vorangegangenen Schritt erarbeiteten Kategorien aus Begriffen und Textpassagen der Interviews entnommen, so sollte in diesem Schritt der Bezug zum Theorieteil hergestellt werden, um die Forschungsfrage abschließend beantworten zu können. Durch diese empirische Generalisierung kann grundsätzlich die Geltung bestimmter soziologischer Theorien und Konzepte geprüft werden, konkret die in dieser Arbeit verwendeten. Meuser und Nagel betonen aber, dass eine Verallgemeinerung trotz der Anschlussmöglichkeit an theoretische Diskussionen auf das empirische Material begrenzt bleibt.

#### 6.4.6 Theoretische Generalisierung

Als letzten Schritt sehen Meuser und Nagel die komplette Loslösung vom Interviewmaterial vor. Die Ebene der Theoriebildung soll so erreicht werden. Der Anspruch der Theorieentwicklung ist Flick zufolge allerdings für viele qualitative Studien eine Überforderung. Häufig ist dies aufgrund der zu knappen Zeit, Ressourcen und Erfahrungen nicht möglich. Oft seien daher eher detaillierte Beschreibungen oder Evaluationen von laufender Praxis gefragt (Flick 2004). Trotzdem sollen in dieser Arbeit selbstverständlich auch generalisierende Aussagen getroffen werden. Der Anspruch von Meuser und Nagel, eine theoretische Generalisierung vorzunehmen, kann allerdings nicht geleistet werden. In jedem Fall wird im letzten Schritt eine Überprüfung der verwendeten Konzepte des Theorieteils vorgenommen, denn „die Wirklichkeit, die wir in den Texten angetroffen haben und die wir durch unsere Auswertungsstrategie in eine erweiterte Perspektive eingerückt haben, ist in jedem Fall reicher und umfassender, als wir sie mit diesen vorläufigen Konzepten erfasst hatten.“ (Meuser / Nagel 1991: 465). Insofern sollen Empirie und Theorie im letzten Schritt so miteinander verknüpft werden, dass eine Beurteilung erfolgen kann, ob bisherige Annahmen inadäquat, falsifiziert oder passend sind.

### 6.5 Ergebnis

Die Frage, ob Zeitarbeit sich zur Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt eignet, wurde von den vier befragten Experten insgesamt unterschiedlich bewertet. Es herrschte allerdings Einigkeit darüber, dass die Verknüpfung der beiden Pole, Arbeitslose mit schweren Vermittlungshemmnissen einerseits und Zeitarbeit als Beschäftigungsform andererseits, auf den ersten Blick problematisch ist. Die Frage nach der Kompatibilität des Programms JobPerspektive<sup>63</sup> und Zeitarbeit beantworteten beide Experten der ARGE zunächst negativ. „Für mich ist das nicht rund. Zeitarbeit ist für mich flexibler Einsatz von flexiblen Arbeitskräften. Grundsätzlich. Und da passt Beschäftigungszuschuss nicht hin.“ (ExARGE1: 923ff.). Auch der zweite Experte der ARGE verneinte die Frage, ob sich das Programm mit Zeitarbeit verknüpfen ließe. „Nee. Deswegen hatten wir intern auch hier im Team Arbeit Hamburg beschlossen, Zeitarbeit außen vor zu lassen.“ (ExARGE2: 514f.). Die befragten Experten des Zeitarbeitsunternehmens CareFlex und des potenziellen Entleihunternehmens waren in ihrer Einschätzung weniger ablehnend. Da das Vorhaben der Firma Careflex bereits besteht, war an dieser Stelle eine positive Antwort zu erwarten. Aber auch hier gab es eine Einschränkung. „Also so, wie wir es planen, ist es keine klassische Zeitarbeit.“ (ExZEIT: 263). Auch das Entleihunternehmen sieht durchaus eine Möglichkeit in der Integration der Zielgruppe des Programms über Zeitarbeit. „Also ich denke ja. Ich glaube aber, dass es das Konzept von Zeitarbeitsfirmen dann stark tangieren würde. Die müssten sich konzeptionell anders aufstellen.“ (ExENTLEIH: 473f.). Deutlich wird also zunächst, dass sich Zeitarbeit den Experten zufolge nicht ohne Weiteres zur Eingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitskräfte eignet. Die Gründe für diese Einschätzung durch die Experten liegen auf verschiedenen Ebenen. Dabei spielen insbesondere zwei Aspekte eine Rolle. Zum einen sind es die Bedingungen der Zeitarbeit, die eine Integration dieser Zielgruppe erschweren. Zum anderen sind es die Zielgruppe selbst sowie die Erwartungen der Arbeitgeber, die in der Argumentation der Experten deutlich machen, warum sich Zeitarbeit zunächst nicht eignet, die Zielgruppe über Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

63 Insbesondere im Sprachgebrauch der Experten der ARGE wurde dieses Programm in den Interviews auch als Beschäftigungszuschuss bezeichnet.

Auch wenn Zeitarbeit im Kontext der Integration von Arbeitslosen mit schweren Vermittlungshemmnissen zunächst eher kritisch gesehen wird, ließ sich aus den Interviews grundsätzlich eine positive Einstellung zu Zeitarbeit heraushören. Dabei wurde vor allem die notwendige Flexibilität auf Seiten der Unternehmen betont, insbesondere durch den Befragten des potenziellen Entleihunternehmens. „Das ist sinnvoll und gut, dass es das gibt. Dass man da flexibel sein kann oder auf diese Ressourcen zurückgreifen kann, weil man sich flexibel verhalten muss.“ (ExENTLEIH: 411ff.). Auch für die Experten der ARGE ist Zeitarbeit ein sinnvolles Flexibilisierungsinstrument. „Also, wir nehmen mal das klassische Zeitarbeitsmodell, so was Zeitarbeit mal ausmachte. Ist sehr sinnvoll und braucht der Markt.“ (ExARGE1: 535ff.).

Aber nicht nur die Notwendigkeit für den Markt wird betont. Die Experten sind sich alle in dem Punkt einig, dass Zeitarbeit eine Chance für Arbeitslose darstellt, wieder in Erwerbsarbeit zu kommen. Besonders unterstreichen das die Experten der ARGE. „Letztlich habe ich total gute Erfahrungen gemacht mit Zeitarbeit, weil wirklich Bewerber eine Chance kriegen, die sonst, glaub ich, sonst nirgendwo mehr eine Chance gehabt hätten.“ (ExARGE2: 401ff.). Speziell auch Langzeitarbeitslose haben demzufolge über Zeitarbeit eine gute Möglichkeit, wieder eine Stelle aufzunehmen. „Auch Menschen, die eben in der Langzeitarbeitslosigkeit waren, sind ja gerade auch über Zeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt integriert worden.“ (ExARGE2: 106ff.). Das betont auch der andere Experte der ARGE. „Also, wenn Sie langzeitarbeitslos waren und Sie sind jetzt ein, zwei, drei Jahre nicht mehr drin gewesen, bietet natürlich die Einstellung in der Zeitarbeit auch die Flexibilität zu sagen, ich mach mal das, und wenn das nicht so gut läuft, ist meine Zeitarbeitsfirma so groß, mich auch woanders einzusetzen.“ (ExARGE1: 724ff.). Das bestätigt der befragte Experte der Zeitarbeitsfirma. Ihm zufolge werden in seinem Unternehmen häufig Menschen eingestellt, die aus der Arbeitslosigkeit kommen. „Also wir haben viele Menschen eingestellt, die arbeitslos waren oder die sonst vielleicht arbeitslos geworden wären, wenn wir sie nicht eingestellt hätten.“ (ExZEIT: 345f.). Trotz der Einigkeit darüber, dass Zeitarbeit eine Chance für Arbeitslose darstellt, wird die nachhaltige Integration im Erwerbsleben dieser Personen teilweise kritisch gesehen. „Die Nachhaltigkeit war dann zum Teil nicht so toll, weil dann zum Ende des Jahres und ja jetzt auch in den letzten Monaten da erheblich Personal wieder freigesetzt worden ist.“ (ExARGE2: 400f.). Die Experten bestätigen, dass Zeitarbeiter einem hohen Risiko ausgesetzt sind, arbeitslos zu werden. Trotzdem wird die Chance betont, über Zeitarbeit eine Festanstellung im Entleihbetrieb zu bekommen. Dabei spielt offensichtlich die Qualifikation eine wesentliche Rolle, wie hoch die Chancen für den Einzelnen tatsächlich sind. Für besser qualifizierte Arbeitssuchende sind die Chancen demnach besser, in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim Entleihbetrieb zu gelangen, als für Arbeitssuchende mit geringen Qualifikationen. „Also je höher qualifiziert er ist, desto höher der Klebeeffekt. Und das hängt natürlich wirklich von jedem Mitarbeiter selber ab. Machen die sich gut, sind die motiviert, haben sie Chancen, also ich denke, die Quote liegt bei ungefähr 30 %, die dann kleben bleiben bei den Auftragsunternehmen.“ (ExARGE2: 485ff.). Der Experte des Entleihbetriebes bestätigt, dass Zeitarbeiter in seinem Unternehmen nach einer gewissen Zeit oft festangestellt werden. „Wir haben ja Leute, die wir fest angestellt haben, auch rekrutiert über zunächst mal Zeitarbeit. Das ist bei uns üblich.“ (ExENTLEIH: 459f.). Für den Zeitarbeitnehmer sei die Hoffnung auf eine Übernahme im Entleihbetrieb wesentlicher Grund für die Aufnahme eines Zeitarbeitsverhältnisses, so der erste Experte der ARGE. Für ihn ist genau dieser Aspekt zentral, wenn es um die Frage geht, was Zeitarbeit als Beschäftigungsform ausmacht. „Und das System Zeitarbeit war für mich, dass erstens Menschen, die arbeitslos sind, dadurch wieder rein kommen, weil sie sehen können, ok, ich mache verschiedene Dinge und bei irgendeinem dieser Arbeitgeber werde ich dann mal übernommen, weil der sagt, Mensch, du machst das gut. Vielleicht nicht gleich beim ersten, aber vielleicht beim dritten.“ (ExARGE1: 628ff.). Zeitarbeit ist ihm zufolge keine langfristige erwerbsbiografische Alternative, sondern macht nur dann Sinn für den Beschäftigten, wenn es eine Chance auf Übernahme im Entleihbetrieb gibt. Problematisch wird es dann, wenn die Unternehmen nicht beabsichtigen, die Zeitarbeiter langfristig zu übernehmen.

Zeitarbeit „wird aber dann irgendwie absurd, wenn man sieht, dass manche Firmen, also seit weggefallen ist [...] die Mindestverleihdauer oder die Höchstverleihdauer, die es mal gab. [...] Mittlerweile können sie ja unendlich lange beim Arbeitgeber beschäftigt sein über die Zeitarbeit. [...] Und das eigentlich finde ich schädlich. Denn viele Firmen entlasten sich damit.“ (ExARGE1: 557ff.).

Zeitarbeitnehmer nehmen dem Experten zufolge oft nur deshalb eine Beschäftigung in Zeitarbeit auf, weil sie sich Anschlussoptionen im Sinne einer Übernahme im Entleihbetrieb erhoffen. Zeitarbeit ist demzufolge eher eine Übergangs- oder Notlösung. Die schlechten Arbeitsbedingungen, insbesondere die schlechte Vergütung wird nur deshalb in Kauf genommen, weil die Arbeitnehmer eine Anstellung in der Zeitarbeit mit der Hoffnung auf eine reguläre Beschäftigung verbinden.

„Wenn man sich das vorstellt, dass man eben wirklich für einen Vollzeitjob trotzdem noch die Hilfestellung der ARGE braucht, obwohl, wenn man gar nicht arbeiten würde, das gleiche Geld bekommt. [...] Ich bewundere jeden, der sich da wirklich mit rein begibt. Und das tun die Leute ja nur, weil sie die Hoffnung haben, dass das ein Sprungbrett ist. Dass sie irgendwo kleben bleiben. Dass es bergauf geht. Sie würden es niemals tun, wenn man ihnen sagt, das machst du jetzt die nächsten 30 Jahre so.“ (ExARGE1: 985ff.).

Die geringe Entlohnung in der Zeitarbeit wird von allen Experten angesprochen. Trotz der grundsätzlich positiven Haltung gegenüber Zeitarbeit spielt dieser Aspekt in allen Interviews eine zentrale Rolle. „Diese Menschen arbeiten genau an demselben Arbeitsplatz mit Kollegen der Stammebelegschaft zusammen, machen die gleiche Tätigkeit, bekommen aber zum Teil die Hälfte des Gehaltes.“ (ExARGE1: 517ff.). Auch der Experte des Entleihunternehmens ist der Meinung, dass die Zeitarbeit insbesondere deswegen einen schlechten Ruf hat, weil „die Menschen möglicherweise dort, in Führungszeichen, auch schnell verheizt werden, [...] wenig verdienen, weil ja die Zeitarbeit auch noch was verdienen will.“ (ExENTLEIH: 443ff.). Diese Tatsache wird auch von dem Experten der Zeitarbeitsfirma bestätigt. „Der schlechte Ruf der Branche kommt sicherlich dadurch, dass insgesamt das Vergütungsniveau in der Regel ja unter dem Vergütungsniveau von konventionell beschäftigten Arbeitnehmern liegt.“ (ExZEIT: 354ff.).

Neben dem geringen Vergütungsniveau werden aber noch andere Bedingungen der Zeitarbeit kritisch gesehen. Der Experte der Zeitarbeitsfirma sieht in diesem Zusammenhang die geforderte Flexibilität als Belastung für Zeitarbeitnehmer, die negative Auswirkungen auf den Einzelnen haben kann.

„Ein Grund für den schlechten Ruf ist sicherlich auch, dass die Belastungen für die Zeitarbeitnehmer sehr hoch sind und dass vielleicht manche Zeitarbeitnehmer auch diesen hohen Anspruch an Flexibilität nicht unbedingt gewachsen sind. Und es besteht natürlich auch die Gefahr seitens des Zeitarbeitgebers, dass die Mitarbeiter hinsichtlich der erforderlichen Flexibilität auch des Erwartungsdrucks der Auftraggeber [...], dass eine Überforderung eintritt. Dass die Mitarbeiter überfordert werden, also zu hoch belastet werden und dadurch dann auch entsprechend eine sehr negative Entwicklung eintritt für die einzelnen Arbeitnehmer.“ (ExZEIT: 364ff.).

Die flexiblen Arbeitseinsätze sieht auch der Experte des Entleihunternehmens als Ursache für das Negativeimage der Zeitarbeit.

„Und was die Rechte und sozialen Rahmenbedingungen angeht, möglicherweise auch gedacht wird oder erlebt wird, dass die eben normal integriert in der Firma nicht arbeiten, sondern die müssen heute hier, morgen da, übermorgen woanders arbeiten und kriegen dafür aber dann nicht mehr Lohn als ein Mitarbeiter oder ein Beschäftigter, der bei einer Firma ganz normal dauerhaft eingestellt ist.“ (ExENTLEIH: 445ff.).

Dabei sind es aber nicht immer die Bedingungen, die die Zeitarbeitsfirmen selbst schaffen. Die Interviews machen deutlich, dass es oft die Entleihunternehmen sind, in denen die Zeitarbeitnehmer mit schwierigen und problematischen Bedingungen konfrontiert werden.

Die Zeitarbeitnehmer „sind in den seltensten Fällen personalrechtlich vertreten, weil der Betriebsrat dieser Firma kümmert sich nur um die Stammebelegschaft. Ganz selten mal um die Zeitarbeitnehmer. Das sind innerhalb dieses Gefüges Arbeitnehmer zweiter Klasse. Es gibt andere Modelle, aber ich rede jetzt von bestimmten Modellen und das ist leider in Firmen vorherrschend. Ich kann, weil die durch den Betriebsrat nicht vertreten sind, denen Arbeiten aufbürden, die die anderen nicht machen. Ich kann Überstunden aufbürden, das geht alles über die Zeitarbeitsfirma. Ich kann denen aufbürden, gewisse Reinigungstätigkeiten in Chemietanks zu machen, die die anderen einfach nicht machen würden. Ich kann denen Arbeitsschutzbedingungen geben, die die anderen einfach nicht haben. Das heißt, ich kann sie behandeln auf eine sehr viel schlechtere Art als meine Stammebelegschaft.“ (ExARGE1: 586ff.).

Ein besonderes Problem ist, dass die Zeitarbeitnehmer in den Entleihunternehmen nicht integriert werden. Diese erfahren nur wenig Wertschätzung am Arbeitsplatz, was nicht zuletzt zu mangelnder Motivation der Zeitarbeiter führe.

„Motivierte Mannschaft heißt auch eine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Wenn ich dann aber sehe, dass in diesen Unternehmen z.B. die Zeitarbeitnehmer nicht zu den Weihnachtsfeiern eingeladen werden, das in diesen Unternehmen die Zeitarbeitnehmer aber auch nicht die gleichen Frühstücksräume nutzen dürfen, sondern wirklich nur unter sich bleiben dürfen, sollen, dass da also noch nicht mal eine Mischung stattfindet, dann frage ich mich, warum ich eine motivierte Mannschaft nur mit 2500 Leuten<sup>64</sup> haben will.“ (ExARGE1: 612).

Der zweite große Themenblock umfasste die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte. Die Zielgruppe war in den Interviews ein wichtiges Thema, welches breit thematisiert wurde. Sie diente neben den Bedingungen der Zeitarbeit als wesentliche Argumentationsbasis der Experten bei der Frage nach der Vermittelbarkeit über Zeitarbeit, denn „es geht um Menschen, die haben mehrere Vermittlungshemmnisse, die können zum Teil sehr beeindruckend sein.“ (ExARGE2: 179ff.). Die Experten stimmten darin überein, dass die Zielgruppe, so wie es das Gesetz andeutet, eine spezielle, mit unterschiedlichen Problemen behaftete Personengruppe ist. Dabei gab es allerdings Unterschiede in der Einschätzung, wie stark diese Personen tatsächlich benachteiligt sind. Es hat sich gezeigt, dass alle befragten Experten die Problemlagen als sehr vielschichtig einschätzen. „Die Gründe für Arbeitslosigkeit und auch für Langzeitarbeitslosigkeit sind unglaublich vielschichtig.“ (ExARGE1: 390f.). Dabei kumulieren die Vermittlungsschwierigkeiten, je mehr Gründe bei einer Person zutreffen. Es gab Überschneidungen in den Aussagen der Experten bezüglich dieser Gründe. Die Experten nennen insbesondere Suchtprobleme, Schulden, geringe Qualifikation, mangelnde Sprachkenntnisse, Alter sowie physische und psychische Einschränkungen. „Das kann beispielsweise eine Suchtproblematik sein. Das können Schulden sein, weil wenn dauernd das Konto gepfändet ist, macht das auch nicht jeder Arbeitgeber ewig lange mit. Das können aber auch eben mangelnde Qualifikationen sein, Migrationshintergrund.“ (ExARGE2: 305ff.). Der andere Experte der ARGE führt die Liste der Vermittlungshemmnisse fort.

„Dann kommen gesundheitliche Probleme dazu. Nicht immer nur das Alter an sich, sondern es kommen gesundheitliche Probleme dazu, die dazu führen, dass sie ihren Job so nicht mehr ausüben können. Also gerade wenn sie im körperlichen Bereich gearbeitet haben, ist jede körperliche Einschränkung für sie natürlich ein Problem. [...] Und da ist es schwer, Alternativen zu finden. Denn so jemanden machen Sie nicht plötzlich zu einer Bürokraft. Also es ist nicht immer das Alter an sich.“ (ExARGE1: 371ff.).

In den Interviews ging es auch um die Unterscheidung zwischen normalen Langzeitarbeitslosen und den Personen aus dem Pool des Programms JobPerspektive, denn ein „Langzeitarbeitsloser muss nicht an sich ohne Vermittlungschancen sein, nicht zwangsläufig.“ (ExARGE1: 284f.). Ohne Vermittlungschancen sind demnach nur die Personen, auf die gleich mehrere Vermittlungshemmnisse zu treffen. Dabei sei es für einen Langzeitarbeitslosen ohne schwere Vermittlungshemmnisse einfacher, einen Job zu bekommen. Der Experte der ARGE stellt dem beispielhaft entgegen:

„Aber wenn er ein Alkoholproblem hat, hat er ihn nicht lang. Die überstehen selten die Probezeit. Weil sie es kaum durchhalten, so zuverlässig wirklich auch dann drin zu sein und auch flexibel zu sein. Sie werden es dann merken, wenn sie von so jemandem spontan verlangen, der soll mal Überstunden machen. Da gerät schon was durcheinander.“ (ExARGE1: 509ff.).

Neben den formalen Vermittlungshemmnissen wie Schulden, Sucht oder mangelnde Qualifikationen kommt eine Reihe von weiteren Vermittlungshemmnissen hinzu, die als Folge der langen Arbeitslosigkeit zu sehen sind. „Wir haben es teilweise mit Menschen zu tun, denen wir es beibringen müssen, überhaupt morgens wieder aufzustehen. Dass wir dem auch beibringen müssen, mit dem Geld, das sie von uns bekommen, einigermaßen zu haushalten.“ (ExARGE1: 843ff.). Oft fehle es den Menschen an einfachen sozialen Fähigkeiten für ein normales Arbeitsleben, „diese ganzen Tugenden, die man für die Arbeitswelt braucht sich wieder anzueignen, die in der Zwischenzeit möglicherweise verloren gegangen sind, ist für viele Menschen eine Überforderung.“ (ExARGE1: 154ff.). Das bestätigt auch der Experte

64 Der Experte der ARGE legt ein Beispiel zugrunde, in dem ein Unternehmen 2500 feste Mitarbeiter und 2500 Mitarbeiter über Zeitarbeit beschäftigt.

des Entleihunternehmens, in dessen Unternehmen das Programm JobPerspektive bereits in Anspruch genommen wurde. „Da geht es damit los, die können morgens nicht früh aufstehen, die können sich nicht selber strukturieren, die können kaum den Weg zur Arbeit finden. Bei der Arbeit sind sie nach einer Stunde erschöpft und müssen nach Hause gehen.“ (ExENTLEIH: 297ff.). Die Ausführungen des Experten gehen sogar noch weiter. Seinem Eindruck zufolge ist der Personenkreis zum Teil so stark eingeschränkt, dass er die Erwerbsfähigkeit in Frage gestellt sieht. Konkrete Beispiele aus seinem Unternehmen bestätigen diesen Eindruck.

„Also bis hin zu Menschen, die eine Tischlerlehre gemacht haben, nie in dem Beruf gearbeitet haben, und sich dann herausstellte, ja, die können sich gar nicht artikulieren, die können gar nicht richtig sprechen. Also die haben letztlich ein Handicap, eine Behinderung, die möglicherweise bedeuten würde, dass die Menschen, wenn man es genau prüft, gar nicht mehr erwerbsfähig sind.“ (ExENTLEIH: 122ff.).

Er sieht in den Menschen nicht nur Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen, sondern Menschen, die möglicherweise eine Behinderung haben. „Aber faktisch sind es Menschen, die, wenn man die konkret erlebt, letztlich eine Form von Behinderung auch haben.“ (ExENTLEIH: 239ff.). Die Erfahrungen des Experten des Entleihunternehmens machen die Arbeitsmarktferte der Zielgruppe des Programms JobPerspektive deutlich. Seiner Meinung nach „sind die eigentlich an der Grenze zu Erwerbsunfähigkeit, aufgrund ihrer schweren Vermittlungshemmnisse, wie das hier heißt.“ (ExENTLEIH: 235f.). In den Betriebsstätten seines Unternehmens, die im Schwerpunkt als Werkstätten für Menschen mit Behinderung konzipiert sind, wurde die Zielgruppe als sehr arbeitsmarktfern erlebt. „Wir haben sehr schnell gemerkt, die sind teilweise leistungsschwächer als unsere Werkstattbeschäftigten.“ (ExENTLEIH: 338ff.). Der Experte der Zeitarbeitsfirma ist hingegen optimistischer in der Beurteilung der Integrationsmöglichkeiten der Zielgruppe. Ebenso kennt er die Schwierigkeiten und Probleme, durch die sich die Zielgruppe charakterisiert. Dennoch ist er der Meinung, dass sich diese Personen in Arbeit bringen ließen.

„Aber auch auf der anderen Seite durchaus auch mit positiven Eindrücken, die ich dabei gewonnen habe von diesen Personen. Also schon so auch, das ich dachte, da kann man durchaus Mut haben und hoffnungsvoll sein, dass es eine Möglichkeit gibt, denen zu helfen und wieder einen Job zu finden.“ (ExZEIT: 134ff.).

Aufgrund der gravierenden Arbeitsmarktferte der Personen, die bis zu der Einschätzung der Erwerbsunfähigkeit und der Behinderung bei einzelnen Personen der Zielgruppe geht, ist es den Experten zufolge kaum möglich, diese Personen in Zeitarbeit zu beschäftigen. „Ich sehe das Problem in der Zielgruppe. Wenn es so ist, dass derjenige so flexibel ist, dass ich ihn in klassischer Zeitarbeit sehr flexibel überall einsetzen kann, dann ist er eigentlich gar nicht derjenige, der für den Beschäftigungszuschuss in Frage kommt.“ (ExARGE1: 907ff.). Auch der Experte des Entleihbetriebs sieht es kritisch, diese Personen im Rahmen von Zeitarbeit zu beschäftigen. Seiner Meinung nach können diese Personen aufgrund der Schwere ihrer Vermittlungshemmnisse nicht einfach durch eine Zeitarbeitsfirma in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. „Also ich glaube, dass das so Rahmenbedingungen sind für diesen Personenkreis, der nicht ausreichend damit bestellt ist, dass man sagt, es gibt eine Personalvermittlerin, mit der kann ich ein Gespräch führen und dann geht's los. Dann werde ich platziert.“ (ExENTLEIH: 560ff.). Der Experte der ARGE betont insbesondere die Flexibilität in der Zeitarbeit, die es nur schwer möglich macht, der Zielgruppe über diese Beschäftigungsform eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Er sieht darin einen eindeutigen Widerspruch.

„Denn Beschäftigungszuschuss und Flexibilität schließen sich für mich eigentlich aus. Also der Kunde, der für den Beschäftigungszuschuss in Frage kommt, und die Flexibilität in der Zeitarbeit, alle drei Monate was anderes zu machen, schließt sich eigentlich ja von der Zielgruppe her aus.“ (ExARGE1: 871ff.).

Weiter führt er aus:

„Denn wir gehen ja davon aus, dass die Menschen mit den mehrfachen Vermittlungshemmnissen nicht so ohne Weiteres irgendwo in einen Betrieb geschickt werden können. Das heißt, in der Regel haben wir ja das Zeitarbeitsunternehmen, was seine Mitarbeiter in ein Auftragsunternehmen schickt, um dort eben die Aufträge wahrzunehmen.“ (ExARGE2: 522ff.).

In den Interviews zeichnete sich ab, dass die Personengruppe bei einer etwaigen Anstellung in einem Betrieb eine besondere Betreuung am Arbeitsplatz benötigt.

„Wir gehen eigentlich davon aus, dass dieser Mensch, der relativ lange raus ist, in den ersten Wochen und Monaten eine gewisse Begleitung auch durch den Arbeitgeber erfährt. Da wird sicherlich einer an die Seite gestellt, [...] denn da sind einfach Leute nötig. Die müssen den erst mal an die Hand nehmen.“ (ExARGE1: 792ff.).

Ein potenzieller Arbeitgeber von Personen aus der Zielgruppe müsste folglich für eine erfolgreiche Integration bestimmte Bedingungen erfüllen. Insbesondere müsste eine besondere Betreuung des Arbeitnehmers gewährleistet sein.

„Und jeder Arbeitgeber, der sich auf so einen Arbeitnehmer einlässt, muss sich darüber klar sein, dass es natürlich aufwendig ist, den bei der Stange zu halten. Der ist kein Selbstgänger, der nach einer kurzen Einarbeitungszeit alles selber machen kann, was ihn dort auch an einfachen Aufgaben übertragen wird, sondern da muss in der Regel jemand dann auch hinterher sein, der die kontrolliert oder die unterstützt oder motiviert.“ (ExARGE2: 186ff.).

Die Experten schätzen den Aufwand, der mit einer Beschäftigung von Personen der Zielgruppe einhergeht, als sehr hoch ein. Denn, wie oben deutlich geworden ist, sind es nicht nur die formalen Vermittlungshemmnisse wie Schulden oder Sprachprobleme, die den Menschen fehlen. Es sind die Arbeitstugenden, die diese Personen im Laufe ihrer Arbeitslosigkeit verloren haben. Die Schwierigkeiten für eine normale Platzierung durch Zeitarbeit sind demnach einfach zu hoch. Diese Arbeitnehmer können laut den Einschätzungen der Experten ihren Arbeitsalltag nur im Rahmen bestimmter Bedingungen erfolgreich bestreiten.

Für eine erfolgreiche Integration muss den Experten zufolge ein bestimmtes Arbeitsumfeld vorhanden sein. Dieses sollte durch eine gewisse Sensibilität für die Zielgruppe gekennzeichnet sein.

„Und das Unternehmen muss die Geduld aufbringen, ihn auch über den längeren Zeitraum bei der Stange zu halten. Und vielleicht kommt der mal nicht. Dann müssen die auch über den Weg gehen, dass sie sagen, ok, auch wenn der heute nicht gekommen ist, wird der eben nicht gleich gekündigt, sondern wir rufen den wieder an. Also das kann enorm aufwendig sein, erst mal.“ (ExARGE2: 277ff.).

Genau da liegen den Experten der ARGE zufolge die Schwierigkeiten, denn die meisten Arbeitgeber sind ihnen zufolge nicht bereit, diese Leistungen zu erbringen.

„Da haben wir dann oft gehört, dass man gesagt hat, dem muss ich ja ständig einen an die Seite stellen. Und dieses ‚an die Seite stellen‘, das über Jahre. Man muss sich ja überlegen, wenn wir davon ausgehen, dass wir über zwei Jahre ebd.:75 % fördern, heißt das, dass dieser Mensch zwei Jahre lang zu drei Vierteln nur eine Minderleistung erbringt.“ (ExARGE1: 199ff.).

Die Unternehmen verzichten demzufolge selbst auf eine hohe Förderung. Lieber stellen sie passendes Personal ein. „Die meisten Arbeitgeber [...] sagen uns, ich verzichte auf den Lohnkostenzuschuss, wenn ich gleich die richtige Person habe.“ (ExARGE1: 1034ff.). Der Experte des Entleihbetriebs sieht das genau so.

„Und in der Regel machen die Leute Aufwand. Das, glaube ich, ist das Problem. Deswegen sagen auch viele Arbeitgeber, den nehme ich dann lieber doch nicht, ich suche dann doch lieber für den Vollkostenbereich oder den Vollkostenlohn, den ich halt auch zahlen muss, so nehme ich aber jemand, der auch leistungsfähig ist. Und hat diesen ganzen Stress nicht, dass der nicht kommt, dass der betrunken ist, dass der Sachen nicht versteht, dass der Sachen falsch macht und so weiter.“ (ExENTLEIH: 173ff.).

Die Experten der ARGE haben die Erfahrung gemacht, dass es schwierig ist, einen passenden Arbeitgeber für dieses Klientel zu finden. „Und dazu kommt, die Stellen muss man versuchen zu finden. Das ist sehr aufwendig.“ (ExARGE2: 324f.). Eine Ursache dafür sieht der Experte der Entleihfirma darin, dass Unternehmen wirtschaftlich handeln und die Arbeitnehmer nach ihrer Verwertbarkeit aussuchen. Auch wenn die Erwartungen an diese Zielgruppe nicht zu hoch sein sollten, ist er der Meinung, dass ein Mindestmaß an Leistungsfähigkeit vorhanden sein müsse, damit ein Unternehmen eine Einstellung vornehme. „Also es muss eine Form von Erwerbsfähigkeit da sein. Es macht keinen Sinn zu sagen, der kann gar nichts und ich beschäftige ihn trotzdem und kriegt 25 % des Lohns.“ (ExENTLEIH; 390f.). Folglich müssen die Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen soweit stabilisiert werden, dass ein Mindestmaß an Arbeitstugenden vorhanden ist. Darin sieht der Experte des Entleihunternehmens ein Problem. Denn

eine aufwendige Stabilisierung des Arbeitnehmers ist seiner Meinung nach im Unternehmensalltag der meisten Betriebe gar nicht zu gewährleisten. „Nur keine normale Firma, die so einen Teilnehmer bei sich platziert kriegt, käme auf die Idee, zu sagen, jetzt müssen wir investieren in die Entwicklung seiner Arbeitstugenden. Da bleibt die Frage, wer macht denn das?“ (ExENTLEIH: 352ff.).

Die Frage danach, wer die notwendigen Leistungen für die Zielgruppe bietet, wird nicht nur von dem Experten des Entleihunternehmens gestellt. Im Zusammenhang mit einer Beschäftigung in Zeitarbeit wird diese Frage auch von einem Experten der ARGE kritisch aufgeworfen.

„Wer macht denn die intensive Betreuung? Weil der Auftraggeber, dem ist das ja total schnuppe. Der möchte natürlich, dass sein Auftrag, den er der Zeitarbeitsfirma geliefert hat, erfüllt wird durch einen Mitarbeiter, der das entsprechend auch bringen kann. [...] Und wie will das Zeitarbeitsunternehmen realisieren, dass in einem Betrieb vor Ort so eine intensive Betreuung von einem geförderten Kandidaten überhaupt möglich ist? Das geht nicht.“ (ExARGE2: 526ff.).

In diesem Punkt widerspricht der Experte des Entleihunternehmens. Er sieht gerade in der Zeitarbeit die Möglichkeit, bestimmte Leistungen zur besseren Integration der Zielgruppe zu gewährleisten.

„Wenn man sagt, die Kompetenz der Zeitarbeitsfirma ist nicht nur die Platzierung eines Menschen im Sinne von was soll er tun und was kann er tun und ist es der Richtige, sondern wir machen auch noch eine Dienstleistung drum herum für den Arbeitgeber. Also so was, wie ich sag mal jetzt, eine Integrationsdienstleistung.“ (ExENTLEIH: 591ff.).

Ihm zufolge wäre eine Integration dann nicht nur möglich, dieses Modell würde seiner Meinung nach eine Integration im Gegensatz zur direkten Vermittlung bei einem regulären Arbeitgeber erleichtern.

„Wenn eine Zeitarbeitsfirma [...] sagt, wir öffnen uns diesem Personenkreis, wir wollen auch diesem Personenkreis Vermittlungsangebote machen. Nicht nur das, wir würden die auch einstellen und dann vermitteln, dann bräuchten die natürlich einen anderen Support. Also eine andere Unterstützungssituation. Damit die erfolgreich platziert werden können. [...] Andere Rahmenbedingungen sind möglicherweise für die Menschen dann auch nötig, damit die erfolgreich platziert werden können. Dann würde das sehr viel Sinn machen.“ (ExENTLEIH: 487ff.).

Denn das Problem ist den Experten zufolge nicht nur die Zielgruppe selbst. Auch die Erwartungen der Arbeitgeber und die mangelnde Bereitschaft, dem Arbeitnehmer eine Integrationshilfe zu bieten, spielen dabei eine zentrale Rolle. Durch die Zwischenschaltung eines Zeitarbeitsunternehmens könnte das Angebot für die Arbeitgeber, einen Menschen aus diesem Personenkreis einzustellen, attraktiver sein.

Die Experten der ARGE haben nach eigenen Aussagen Schwierigkeiten, die Zielgruppe an Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes zu vermitteln. Arbeitgeber benötigen in der Regel, wie es auch der Experte des Entleihunternehmens beschreibt, leistungsfähiges Personal. Betrachtet man diesen Punkt, so ist die Zielgruppe grundsätzlich nicht mit dem ersten Arbeitsmarkt kompatibel. „Für den regulären Arbeitsmarkt ist der Beschäftigungszuschuss sicher nicht das wahre Instrument. Also auf dem regulären im Sinne von Angebot und Nachfrage, also des Stellenmarktes. Sondern eben über den Bedarf hinaus. Den eigentlichen Bedarf.“ (ExARGE1: 476ff.). Die Experten der ARGE argumentieren daher, dass die Unternehmen davon überzeugt werden müssen, auch über ihre regulären Stellen hinaus, Arbeitsmöglichkeiten für diese Zielgruppe zu schaffen.

„Also es geht letztlich wirklich um die Stelle überher. Nicht den normalen Personalbedarf, den ein Unternehmen decken will mit qualifizierten oder auch mit geringer qualifizierten Mitarbeitern, sondern es geht wirklich um die Stelle über her, die wir versuchen zu finden in einem Betrieb. Beispielsweise denjenigen, der noch mal den Hof fegt.“ (ExARGE2: 232ff.).

In diesem Punkt widerspricht allerdings der Experte des Entleihunternehmens. Aus seiner Sicht ist dieses Vorgehen nicht sinnvoll, wenn es darum geht, Stellen für den Personenkreis der schwer vermittelbaren Arbeitskräfte zu finden.

„Unternehmen schaffen ja nicht einfach irgendwie speziell Arbeitsplätze, sondern Unternehmen schaffen Arbeitsplätze, weil sie etwas unternehmen. Und sagen, für dieses Unternehmen brauche ich diesen Arbeitsplatz. Oder diese Tätigkeit. Unternehmen kriegt man nicht dazu, indem man sagt, du, da ist jemand, der bräuchte jetzt irgendwie einen Job, kannst du dir mal überlegen, ob der jetzt den Hof fegen soll.“ (ExENTLEIH: 675ff.).

Daher ist es ihm zufolge notwendig, die potenziellen Arbeitnehmer soweit zu stabilisieren, dass sie leistungsfähig genug sind, um bei einem Arbeitgeber platziert werden zu können. Deutlich geworden ist,

dass die Arbeitgeber dazu in der Regel nicht bereit sind. „Das könnte man beim Arbeitgeber ansiedeln und sagen, wenn du den einstellst, musst du jemanden mit einstellen, der sich um den kümmert. Wird er nicht tun.“ (ExENTLEIH: 601ff.). Auch die anderen Experten bestätigen diese Tatsache. Die ARGE selbst, die in erster Linie für die Vermittlung dieser Zielgruppe zuständig ist, kann diese Leistungen offensichtlich genauso wenig erfüllen. Das wurde durch die Aussagen aller Experten deutlich. Der Experte der ARGE bestätigt, dass die Integration dieser Personengruppe mit einem hohen Aufwand verbunden ist.

„Also jeder Kollege, jeder Mensch glaube ich, tickt so, sagt sich ja, was für einen Aufwand muss ich letzten Endes betreiben, damit ich vielleicht einen integriert kriege über dieses Förderprogramm, damit ich einen weniger, einen Kunden weniger zu betreuen habe. Und wenn das dann so aufwendig wird für jeden Kollegen, dann ist das nicht praxisorientiert. Ist einfach so.“ (ExARGE2: 195ff.).

Darin sieht auch der Experte der Zeitarbeitsfirma das entscheidende Argument für eine Integration über Zeitarbeit.

„[...] aber die ARGE ist eben kein Personaldienstleister und hat vielleicht auch nicht die personellen Möglichkeiten, um sich ausführlich und intensiv auch mit den einzelnen Personen zu beschäftigen. Das wird ja anhand des Betreuungsschlüssels schon deutlich. Ein Arbeitsvermittler oder Kundenbetreuer, oder ich weiß nicht genau wie sie heißen, hat ja doch eine wesentlich größere Anzahl von Kunden zu betreuen als wir das hier bei uns haben. Der Schlüssel hier ist ein völlig anderer. Und deswegen haben wir natürlich auch ganz andere Möglichkeiten, auf den Menschen individuell einzugehen. Und ihn auch sozusagen als Ganzes kennenzulernen.“ (ExZEIT: 323ff.).

Wenn eine Zeitarbeitsfirma über ihr klassisches Kerngeschäft, die Platzierung von Arbeitskräften bei Auftragsunternehmen, hinausgeht und zusätzliche Angebote macht, würde es auch aus der Sicht der Experten der ARGE Sinn machen, die Zielgruppe in dieser Form in den Arbeitsmarkt zu integrieren. „Es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen kann im Grunde genommen so ein ganz stimmiges Konzept anbieten, wie die Betreuung, Aktivierung, also so ein Rundum-Paket im Grunde genommen geliefert wird, damit der Mitarbeiter, in Anführungsstrichen, bei dem Auftraggeber funktioniert.“ (ExARGE2: 546ff.). Die Vorteile dieses Modells liegen dem Experten des Zeitarbeitsunternehmens nach nicht nur im besseren Betreuungsschlüssel, sondern auf verschiedenen Ebenen. So kann zum einen durch die Zwischenschaltung eines Zeitarbeitsunternehmens die Bereitschaft auf Seiten der Arbeitgeber erhöht werden, sich auf so einen Arbeitnehmer einzulassen.

„Der Vorteil, dass wir es über das Instrument Arbeitnehmerüberlassung durchführen wollen, liegt sicherlich einmal auf Seiten der Auftraggeber, also der Kunden, der Einsatzbetriebe. Weil die zunächst einmal überhaupt kein Risiko eingehen, das sämtliche Arbeitgeberberrisiko liegt erst einmal bei uns. Und das macht es den Kunden vielleicht leichter, sich darauf einzulassen, da er eben im Moment kein Risiko eingeht und sich sozusagen voll darauf konzentrieren kann, mit der Frage ob und wie ein Mitarbeiter eben entsprechend zu integrieren ist.“ (ExZEIT: 266ff.).

Zum anderen können mögliche Vorbehalte abgebaut werden, die den Experten der ARGE zufolge gegenüber Langzeitarbeitslosen häufig vorherrschen. „Weil die Arbeitgeber oft enorme Vorbehalte gegenüber den Bewerbern haben, die wir im Angebot haben. Wenn jemand schon aus dem Hartz-IV-Bereich kommt, dann haben sie gewisse Vorbehalte.“ (ExARGE1: 447ff.). Die Arbeitgeber stellen somit keine Person aus dem Kreis der Langzeitarbeitslosen ein, sondern einen Zeitarbeitnehmer. Weiter sieht der Experte der Zeitarbeitsfirma auch klare Vorteile für den Arbeitnehmer. Er betont, dass dieser nicht gleich wieder in die Arbeitslosigkeit fällt, wenn das Arbeitsverhältnis bei einem Auftragsunternehmen scheitern sollte.

„Der Mitarbeiter hat auch immer irgendwo das Gefühl, im Notfall, im Fall der Fälle, wenn es nicht funktioniert in dem Einsatz, kann ich zurückkommen und stehe nicht gleich wieder auf der Straße, sondern habe meinen Lotsen, an den ich mich wenden kann. Und der ist für mich da und wird mit mir zusammen versuchen, etwas Neues zu finden.“ (ExZEIT: 432ff.).

Dabei bestätigt er aber auch, dass wechselnde Einsätze und die damit geforderte Flexibilität, für diese Arbeitnehmergruppe nicht geeignet sind. „Also es geht wirklich um das Prinzip der Nachhaltigkeit. Die Überlassungen soll langfristig funktionieren und zur Zufriedenheit aller Beteiligten beitragen.“ (ExZEIT: 306f.). Weiter macht er deutlich: „Wir haben nicht zum Ziel, bzw. wollen es auch ausdrücklich

nicht, diese Arbeitnehmer in wechselnden Einsätzen zu beschäftigen, sondern möglichst langfristig an einem Arbeitsplatz etablieren.“ (ExZEIT: 263ff.). In diesem Zusammenhang sieht allerdings einer der Experten der ARGE einen Widerspruch. Ihm zufolge seien einerseits flexible Einsätze nicht mit der Zielgruppe zu vereinbaren, langfristige Verleihungen sieht er aber ebenfalls kritisch.

„Der Arbeitgeber, also der Entleihbetrieb, entledigt sich sozusagen seiner Arbeitgeberpflichten, indem er das Ganze über die Zeitarbeit machen lässt. Nur die Zeitarbeit kann diesen Arbeitnehmer ihm noch günstiger anbieten durch, also im Wettbewerb mit anderen Zeitarbeitsunternehmen, dadurch dass sie durch den Beschäftigungszuschuss gefördert sind. Da sehe ich immer wieder einen Konflikt. Bei Zeitarbeit und dem Beschäftigungszuschuss.“ (ExARGE1: 920ff.).

Er sieht die Gefahr einer Subventionierung von Zeitarbeitsfirmen, die sich am Markt mit günstigen Arbeitskräften unterbieten könnten. „Bei der Zeitarbeit frage ich mich, ob ich nicht eigentlich sie am Markt subventioniere. Und damit die Situation des Unternehmens besser darstelle.“ (ExARGE1: 821ff.). Ihm zufolge ist eine Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften über Zeitarbeit einerseits sinnvoll, wenn die Zeitarbeit flankierende Leistungen, wie eine Betreuung, übernimmt. „Oder sie sagen, wir investieren auch einen Teil des Beschäftigungszuschusses in Qualifikation oder meinetwegen auch in Stabilisierung.“ (ExARGE1: 841f.). Offensichtlich ist das Vertrauen in Zeitarbeitsfirmen andererseits gering. „Das ist dann Stabilisierung. Wenn das alles die Zeitarbeitsfirma übernehmen würde, super. Aber das tut sie im Zweifel nicht, jedenfalls wissen wir es vorher nicht. Aber wir bewilligen erst mal. Und da sehe ich bei der Zeitarbeit ein echtes Problem.“ (ExARGE1: 855ff.). Das macht auch folgende Aussage des gleichen Experten der ARGE deutlich: „Wenn es ist, dass die Zeitarbeitsfirma sagt, wir kümmern uns dann um den. Schön, aber das würden uns alle sagen. Kümmern die sich denn um den? Also ich sehe es skeptisch.“ (ExARGE1: 789ff.). Für den Experten ist außerdem der Aspekt wichtig, dass es für den Arbeitnehmer eine Perspektive gibt, beim Entleihunternehmen übernommen zu werden. Eine zweijährige Förderung des Zeitarbeitsunternehmens macht ihm zufolge auch deshalb nicht viel Sinn.

„Oder es wird eben qualifiziert oder es wird eben aus dieser Zeitarbeit heraus vermittelt. Aber dann vor dem Vermittlungshintergrund. Und das hieße aber auch, dass da jemand bei einem Entleihbetrieb einmündet. Und diese Perspektive auch irgendwo hat. Dann frag ich aber, warum machen wir das dann über den Beschäftigungszuschuss? Über diese langjährige Situation.“ (ExARGE1: 936ff.).

Auch das subjektive Empfinden von Integration ist für einen Erfolg entscheidend. Es sei schwierig, sich in einem Entleihbetrieb als vollwertiges Mitglied zu fühlen, wenn keine klare Übernahmeperspektive vorhanden sei. „Und das ist nicht zu unterschätzen. Das subjektive Empfinden einer Arbeitskraft. Welche Wertschätzung erfahre ich für die Arbeitsleistung, die ich erbringe. Nicht nur in Sachen Geld, sondern auch innerhalb des Betriebes.“ (ExARGE1: 964ff.). Auch für die anderen Experten ist dieser Aspekt wichtig. Wichtig ist demnach nicht nur, dass die Zeitarbeitsfirma ein Konzept vorweisen kann, dass über die klassische Arbeitnehmerüberlassung hinausgeht. Entscheidend ist auch, wie das Auftragsunternehmen aufgestellt ist, in das Arbeitnehmer der Zielgruppe eingesetzt werden.

„Denn es geht nicht um diese Kurzfrist-Jobs, die so einem Mitarbeiter zugemutet werden können, sondern es geht um ganz spezielle Einsatzgebiete, wo eben auch der Auftraggeber im Grunde genommen ein gewisses Know-How hat, mit Menschen umzugehen, die vielleicht nicht ganz einfach sind. Und dann kann ich mir vorstellen, macht es Sinn.“ (ExARGE2: 570ff.).

Auch das Auftragsunternehmen muss demzufolge gewisse Bedingungen erfüllen, damit eine Integration gelingen kann. „Weil, wie ich vorhin sagte, es ist einfach notwendig, diese Mitarbeiter ein Stück weit zu begleiten, auch vielleicht intensiver zu begleiten, da muss ein bestimmter Rahmen für da sein. Und dieser Rahmen muss natürlich von Unternehmen geschaffen werden.“ (ExARGE2: 215ff.). Der Experte des Entleihunternehmens bestätigt aus der Erfahrung mit Menschen aus seinen Betriebsstätten, dass das Vorhandensein von sozialwirtschaftlich organisierten Strukturen eine positive Entwicklung bei eher problematischen Arbeitnehmergruppen fördert. Nur damit sei ihm zufolge eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt möglich.

„Ich glaube, dass diese Menschen sich deswegen positiv entwickelt haben, weil sie eine Rahmenbedingung erlebt haben, die deutlich anders ist im Sinne von eher sozialwirtschaftlich organisiert als normalwirtschaftlich organisiert. Also wo

es einfach nur um, ich sag mal Verwertbarkeit von Leistung geht. Wo einfach geguckt wird, hier ist ein Arbeitsauftrag, den musst du abarbeiten, wie es dir dabei geht, ob du gut drauf bist, ob du ein persönliches Problem hast, ob du überschuldet bist, ob du eine Suchtproblematik hast, das interessiert uns überhaupt gar nicht. Weitgehend jedenfalls.“ (ExENTLEIH: 89ff.).

Auch der Experte der ARGE sieht einen sozialen Anspruch als Bedingung, damit die Integration der Zielgruppe gelingen kann. Diesen Anspruch müssen Zeitarbeitsfirma und Unternehmen gleichermaßen erfüllen. „Dazu gehört eben soziales Engagement.“ (ExARGE2: 297). Auch für den Experten des Zeitarbeitsunternehmens sind die Bedingungen beim Auftragsunternehmen wichtig bei der Frage, ob ein Einsatz von Personen aus der Zielgruppe gelingen kann.

„In erster Linie ist notwendig, dass der Arbeitgeber und auch vielleicht die Kultur in dem Unternehmen es zulässt, dass eben Menschen, die bestimmte Einschränkungen mitbringen, auch Teil dieses Unternehmens sein können. Das muss zugelassen werden und akzeptiert werden und sozusagen neutral anerkannt werden. Ohne jede weitere Bewertung erst mal. Und wenn es dafür eben ein Klima der Offenheit gibt, der Akzeptanz gegenüber diesen Menschen und des Respekts, dann, glaube ich, sind das erst mal die aller wichtigsten Voraussetzungen, das so was funktionieren kann.“ (ExZEIT: 170ff.).

Allerdings ist er der Meinung, dass tendenziell jedes Unternehmen in der Lage wäre, diese Rahmenbedingungen herzustellen. „Ich glaube auch, dass es in jedem Unternehmen ein Potenzial dafür gibt [...].“ (ExZEIT: 184ff.).

## 7 Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt über Zeitarbeit nur unter spezifischen Voraussetzungen gelingen kann. Dabei ist festzuhalten, dass eine klassische Zeitarbeit kein passendes Instrument zu sein scheint, um Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen ins Erwerbsleben einzugliedern.

Die befragten Experten waren sich darin einig, dass die schwer vermittelbaren Arbeitslosen, die im Rahmen des Programms JobPerspektive wieder in das Arbeitsleben integriert werden sollen, den hohen Anforderungen der klassischen Zeitarbeit nicht gewachsen sind. Sie beschrieben die Hemmnisse der Zielgruppe als komplex und vielschichtig. Dabei wurde selbst die Frage aufgeworfen, ob diese Menschen aufgrund ihrer Problemlagen formal überhaupt noch erwerbsfähig seien. Bestätigt hat sich die Vermutung, dass die Zielgruppe nicht nur von ersichtlichen Vermittlungshemmnissen, wie fehlender Qualifikation, Schulden- oder Sprachproblemen, betroffen ist. Aufgrund von langer Arbeitslosigkeit und gravierenden persönlichen Problemlagen haben diese Menschen laut den Experten selbstverständliche Arbeitstugenden verloren, die zur Bewältigung eines gewöhnlichen Arbeitsalltags nötig sind. Demnach sind es ganz einfache Anforderungen wie beispielsweise Konzentrationsfähigkeit, Ausdauer, die Fähigkeit zur Organisation und Strukturierung des (Arbeits-) Alltags oder die Kompetenz, Weisungen entgegen zu nehmen, die diesen Menschen fehlen. Die Experten bestätigen daher einhellig die Vermutung, dass es unter diesen Bedingungen nicht möglich sei, die Personen im Rahmen von wechselnden Einsätzen in unterschiedlichen Unternehmen zu platzieren. Der Wechsel von Entleihbetrieben erfordert, wie bereits im theoretischen Teil gezeigt wurde ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität. Häufige Änderungen der Arbeitsorte und -zeiten, immer neue Arbeitswege, Aufgaben und Kollegen erfordern die Kompetenz, den Arbeitsalltag selbstorganisierend und flexibel zu bestreiten, sich schnell auf neue Situationen einzulassen und sich an neuen Arbeitsplätzen zurechtzufinden. Das alles sind Anforderungen, mit denen die Zielgruppe schlichtweg überfordert wäre. Dem Arbeitnehmertypus des „Homo Flexibiliensis“, der Wieland und Krajewski zufolge in der Zeitarbeit nachgefragt wird (vgl. Wieland / Krajewski 2002: 23), werden Personen aus der Zielgruppe nicht entsprechen können. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird daher in Zeitarbeit, die sich besonders durch die wechselnden Einsätze auszeichnet, nicht möglich sein.

Alle Experten sind sich prinzipiell darüber einig, dass die Personen nur durch eine umfassende Unterstützungssituation erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Arbeitnehmer müs-

sen durch eine stufenweise Stabilisierung und in Zusammenhang mit flankierenden (Qualifizierungs-) Maßnahmen überhaupt erst wieder für das Erwerbsleben tauglich gemacht werden. Das geht unbedingt einher, auch darin sind sich die Experten einig, mit einer intensiven Betreuung und der Gewährleistung von flankierenden Maßnahmen, die die Problemlagen dieser Personengruppe abfedern. Die Überlegung im theoretischen Teil, dass Qualifizierung bei der erfolgreichen Integration und Vermittlung von schwer vermittelbaren Arbeitskräften eine zentrale Rolle spielt, hat sich daher bestätigt. Dabei bedeutet Qualifizierung nicht nur der Erwerb von Fähigkeiten zur Ausübung spezifischer Aufgaben, welche bestimmte Arbeitsplätze in Unternehmen erfordern. Qualifizierung muss im Sinne einer Stabilisierung der Arbeitnehmer verstanden werden, die auf die komplexen Problemlagen der Zielgruppe zugeschnitten ist und auf einer entsprechend niedrigen Ebene beginnt (z.B. Erwerb der deutschen Sprache, therapeutische Angebote, Schuldenberatung). Wie deutlich geworden ist, bleibt Zeitarbeitnehmern Qualifizierung und Weiterbildung üblicherweise verwehrt. Die Experten der ARGE sahen es deswegen kritisch, dass dieser Aspekt von Zeitarbeitsfirmen berücksichtigt werden würde. Allerdings wurde diese Frage nicht nur im Zusammenhang mit Zeitarbeit aufgeworfen. Es herrschte weitgehend Einigkeit darüber, dass Unternehmen grundsätzlich kein großes Interesse daran haben, Personal einzustellen, welches eine umfassende Betreuung, nicht zuletzt auch im Sinne von Stabilisierungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen, benötigt. Die Unternehmen sehen darin keinen betriebswirtschaftlichen Wert und stellen den Aussagen der Experten gemäß bevorzugt Personal mit passgenauer Qualifikation ein. Die Experten der ARGE sehen darin ein grundsätzliches Problem bei der Vermittlung der Zielgruppe. Sie gaben in den Interviews an, dass es schwierig sei, Unternehmen trotz der hohen Förderung von der Einstellung einer Person dieser Zielgruppe zu überzeugen. Die Ursache liegt den Experten der ARGE zufolge darin, dass in den Unternehmen nicht reguläre Stellen durch diese Personen besetzt werden können, sondern die Arbeitsplätze erst geschaffen werden müssten. Die Unternehmen müssten die Arbeit folglich speziell für dieses Klientel freisetzen, was für diese mit einem enormen Aufwand verbunden ist. Außerdem seien die Arbeitgeber laut ARGE-Experten oft von enormen Vorbehalten gegenüber Langzeitarbeitslosen, die durch das Hartz-IV-Stigma vorverurteilt werden, geprägt, was eine Einstellung zusätzlich erschwere. Diese Einschätzung hat sich bereits in den theoretischen Ausführungen angedeutet. Die Kluft zwischen Arbeitgeber und schwer vermittelbarer Arbeitskraft scheint nur schwer überwindbar zu sein.

Daher, so haben es die Einschätzungen der Experten gezeigt, kann das Modell der Arbeitnehmerüberlassung bei der Integration der Langzeitarbeitslosen mit schweren Vermittlungshemmnissen unter spezifischen Bedingungen auch eine wichtige und gute Rolle übernehmen. Als Vermittlungsinstanz zwischen potenziellen festen Arbeitgebern und Personen der Zielgruppe könnte Zeitarbeit diese Hindernisse beseitigen. Die Arbeitgeberrisiken, die im Falle dieser problematischen Personengruppe von Arbeitgebern tendenziell als größer wahrgenommen werden als bei anderen Arbeitnehmern, blieben auf Seiten der Verleihfirmen. Die Experten betonen allerdings alle, dass sich die Zeitarbeitsfirma bei einem solchen Vorhaben grundsätzlich konzeptionell anders aufstellen müsste als es in der klassischen Zeitarbeit üblich sei. So sollte auch die Betreuung, die nach Meinung der Experten von den Unternehmen oft nicht geleistet werden kann, durch ein Dienstleistungsangebot des Zeitarbeitsunternehmens übernommen werden. Der Experte der Zeitarbeitsfirma betont, als Personaldienstleister gerade in diesem Bereich im Gegensatz zu anderen Unternehmen, weitreichende Kompetenzen mitzubringen. Diese lägen insbesondere darin, Mitarbeiter einzuschätzen, ihre Leistungsfähigkeit zu ermitteln, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und sie entsprechend ihren Fähigkeiten bei einem passenden Entleihbetrieb einzusetzen. Aus den Interviews konnte ermittelt werden, dass die ARGE selbst eine intensive Betreuung und Begleitung ihrer Kunden, also der Zielgruppe, aufgrund der erheblichen Arbeitsdichte und des hohen Betreuungsschlüssels gar nicht leisten kann. Da aber auch Unternehmen dazu grundsätzlich weder bereit noch in der Lage wären, könnte hier ein erheblicher Vorteil in der Beschäftigung über Zeitarbeit liegen, wo genau die Kompetenzen vorgehalten werden. Auch das Dreiecksverhältnis, durch das eine Beschäftigung in Zeitarbeit gekennzeichnet ist, kann sich als vorteilhaft erweisen. So würde ein Arbeitnehmer im Falle einer gescheiterten Platzierung in einem Unternehmen nicht gleich wieder in die Arbeitslosigkeit zurückfallen, sondern wäre weiterhin Angestellter seiner Zeitarbeitsfirma, die sich um einen anderen Einsatz bemühen müsste.

Das Angebot flankierender Maßnahmen, zugeschnitten einerseits auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers und andererseits auf die Anforderungen und Wünsche des Arbeitgebers sowie die Rolle als Vermittler und Ansprechpartner für beide Parteien können im Idealfall die Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen erleichtern.

Es ist aber nicht nur die Verleihfirma gefordert, ihre Beschäftigungsbedingungen umzustellen, damit eine Integration erfolgreich sein kann. Eine ebenso wichtige Rolle spielen, das haben die Interviews mit erstaunlicher Deutlichkeit hervorgebracht, die Entleihbetriebe. Diese stehen wie die Zeitarbeitsfirmen ebenso in der Pflicht, vorherrschende Handlungsmuster abzuschaffen und grundsätzliche Rahmenbedingungen zuzulassen, so dass eine Integration realisiert werden kann. Denn sie stellen als Anbieter der konkreten Arbeitsplätze und als potenzielle Arbeitgeber regulärer Beschäftigung die „Kernzone“ (Promberger / Theuer 2004: 35) bei der Frage nach erfolgreicher Integration dar. Die Erwartungen, die üblicherweise an Zeitarbeit und Zeitarbeiter gestellt werden und die Funktion am Markt, bei kurzfristigen Vakanzen schnell passgenaues und flexibles Personal zu erhalten, müssten im Kontext der Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften verworfen werden. Denn für eine kurzfristige Entlastung des Stammpersonals im Sinne einer Feuerwehr ist diese Zielgruppe nicht geeignet. Folglich müsste sich nicht nur das Verleih- sondern auch das Entleihunternehmen speziell auf eine Beschäftigung dieser Arbeitnehmergruppe einstellen. Bezüglich der konkreten Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen streuten sich allerdings die Aussagen der Experten. Soziales Engagement und sozialwirtschaftlich geprägte Strukturen seien unbedingt von Vorteil, mindestens aber eine Kultur der Offenheit für Problemgruppen am Arbeitsmarkt sollte in den Betrieben vorherrschen. Bei der Frage, ob dabei in den Unternehmen aktuell vakante Positionen mit Personen aus dieser Zielgruppe besetzt werden können oder neue, auf die Bedürfnisse dieser Personengruppe zugeschnittene Arbeitsplätze im Unternehmen freigesetzt werden müssen, gingen die Meinungen der Experten auseinander. Die Experten der ARGE teilten die Meinung, für die Personen kämen insbesondere Stellen in Frage, die unter regulären Bedingungen am Markt nicht angeboten werden. Die beiden anderen Experten waren diesbezüglich anderer Ansicht. Demnach liege es grundsätzlich nicht im betriebswirtschaftlichen Handlungsinteresse von Unternehmen, ihr Arbeitsplatzangebot der Nachfrage entsprechend zu gestalten. Diese bräuchten vielmehr Personal, welches wertschöpfend im Unternehmen tätig sein kann. Deswegen sollte ein Mindestmaß an Leistungsfähigkeit bei der Zielgruppe vorhanden sein, um eine Integration faktisch realisieren zu können, wofür Zeitarbeitsfirmen mit einer zielgenauen Qualifizierung und passgenauer Besetzung sorgen könnten.

Auch, wenn Zeitarbeit einige Vorteile bei der Eingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt bieten kann, birgt Zeitarbeit per se ein desintegrierendes Potenzial. Die Auswertung der Interviews hat ergeben, dass Zeitarbeitnehmer in den Entleihbetrieben häufig nicht vollständig integriert ist. Eine gleichberechtigte Zugehörigkeit kann über diese Beschäftigungsform nur schwer gelingen. Diese Einschätzung deckt sich mit Annahmen, die bereits im theoretischen Teil erfolgten (vgl. Kraemer / Speidel 2004; Kraemer 2005). Zeitarbeit wirkt nur dann integrierend, das wurde insbesondere in einem Interview mit Nachdruck betont, solange sie an die Perspektive geknüpft ist, bei einem Entleihbetrieb übernommen zu werden. Diese Tatsache spricht umso mehr dafür, dass die Wahl des Entleihunternehmens ein entscheidender Faktor bei der Frage nach der Integration über Zeitarbeit ist. Nur durch ein insgesamt positives Arbeitsumfeld kann ein motivierendes Betriebsklima entstehen, welches letztlich einen ausschlaggebenden Einfluss auf die Integration hat. Und auch nur dann, wenn die Möglichkeit einer Übernahme im Entleihbetrieb nach einer gewissen Zeitspanne besteht, kann eine erfolgreiche Integration gelingen, die im Sinne aller, also auch des Arbeitnehmers selbst ist. Dabei spielt die subjektiv empfundene Integration eine mindestens ebenso wichtige Rolle wie die Intentionen und Konzepte von Verleih- und Entleihbetrieben.

Festzuhalten ist, dass sich die klassische Zeitarbeit bei der Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt nicht eignet. Zeitarbeit kann aber dann umso erfolgreicher sein, wenn sie in ihrer Konzeption die Besonderheiten und Bedürfnisse der Zielgruppe systematisch berücksichtigt. Deutlich ist aber auch geworden, dass es nicht nur die Zeitarbeit selbst ist, die sich neu ausrichten muss. Auch die Entleihunternehmen müssen sich entsprechend anpassen und einen sozialen

Mikrokosmos schaffen, in dem die Zeitarbeitskraft nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse wahrgenommen und behandelt wird. Und auch, wenn die Risiken zunächst auf Seiten der Zeitarbeitsfirma zu verorten sind, so sollten die Entleihunternehmen langfristig soziale Verantwortung übernehmen und den Arbeitnehmern eine realistische Perspektive auf Übernahme bieten. Denn Zeitarbeit ist und bleibt nicht nur eine prekäre Beschäftigungsform, sondern auch eine Statusfrage. Nur dann kann eine Integration nachhaltig erfolgreich sein, wenn ein Umdenken auf allen Ebenen passiert. Eine Wertschöpfung wird es eben nur dort geben können, wo auch eine Wertschätzung vorhanden ist.

Ob ein Zeitarbeitsmodell, welches hier vorgeschlagen wird, in der Praxis realisierbar ist und ob sich ein solches Geschäftsfeld langfristig gewinnbringend am Markt etablieren kann, bleibt offen. Eine tatsächliche Realisierbarkeit ist zudem nur im Rahmen einer engen Kooperation mit den Arbeitsagenturen bzw. den ARGEen möglich. Es hat sich in den Interviews deutlich gezeigt, dass trotz der grundsätzlichen positiven Einstellung zur Zeitarbeit deutliche Skepsis und Misstrauen seitens der ARGE vorherrschen, als es um die konkrete Frage ging, ob sich das Programm JobPerspektive und Zeitarbeit vereinbaren ließen. Der schlechte Ruf der Branche, aber auch konkrete Erfahrungen der Arbeitsagenturen und ARGEen, die in der Vergangenheit beispielsweise mit den Personal-Service-Agenturen (Beispiel Maatwerk) gemacht wurden, sind sicherlich Gründe für dieses Misstrauen. Der Missbrauch von Fördergeldern, die schlechte Entlohnung und das Wettbewerbsverhalten der Zeitarbeitsfirmen auf dem Markt lassen diese Branche auch weiterhin wenig seriös dastehen. Um künftig als Beschäftigungsform nicht nur als Übergangs- und Notlösung oder einzige Exit-Option wahrgenommen zu werden, müssen die offensichtlich nachteiligen Randbedingungen für Arbeitnehmer abgebaut werden. Denn insgesamt, das haben die Analysen der wissenschaftlichen Befunde zur Zeitarbeit, aber auch die Aussagen der Experten insgesamt verdeutlicht, bringt Zeitarbeit nach wie vor typische Risiken, Nachteile und Unsicherheitszonen mit sich. Teilt man den Gedanken der Flexicurity, das heißt der sozialen Absicherung flexibler Arbeitsformen, so besteht entsprechender Handlungsbedarf auf dem Feld der Zeitarbeit, nicht nur wenn es um die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser mit Vermittlungshemmnissen geht.

## 8 Ausblick und Kritik

Auch wenn aufgrund der vorhandenen Datenbasis eine erste Einschätzung gegeben werden konnte, inwiefern Zeitarbeit zur Integration von Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt beitragen kann, so bleibt offen, wie nachhaltig diese tatsächlich umgesetzt werden kann. Diese Frage konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Fraglich ist, ob die betrachtete Personengruppe im Kontext ihrer komplexen Problemlagen überhaupt langfristig auf dem Arbeitsmarkt bestehen kann. Die bisher wenig erfolgreiche Umsetzung des Programms JobPerspektive legt die Vermutung nahe, dass es sich um ein schwieriges arbeitsmarktpolitisches Instrument handelt. Der Grund liegt sicher in der besonderen ‚neuen‘ Zielgruppe, mit denen bisher wenig Erfahrungen gemacht wurden und die daher ein großes Unsicherheitspotenzial bergen. Die Unternehmen scheinen sehr zurückhaltend bei der Inanspruchnahme dieses Instrumentes zu sein, was zum einen auf diese Unsicherheit, aber auch auf die Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen allgemein zurückzuführen ist. Ziel der JobPerspektive ist die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Die Frage, ob auch nach Ablauf der zweijährigen Förderung eine Integration realistisch ist und die Personen zur vollen Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt bestehen können, bleibt offen und konnte anhand der vorliegenden Daten nicht ermittelt werden. Um darüber fundierte Aussagen treffen zu können, müsste das Programm JobPerspektive umfassend begleitet und evaluiert werden. Geförderte Personen müssten auch nach Ablauf der Förderung weiter beobachtet und begleitet werden, was z.B. im Rahmen von Verbleibsstudien geschehen könnte. Um in diesem Zusammenhang auch Aussagen über die Rolle der Zeitarbeit machen zu können, müsste eine entsprechende Untersuchung einen Vergleich von geförderten Personen in Zeitarbeit und in regulären Beschäftigungsformen vornehmen.

Bei der momentanen Situation auf dem Arbeitsmarkt ist allerdings fraglich, welche Rolle das Programm JobPerspektive in nächster Zeit überhaupt spielen wird. Die aktuelle Arbeitsmarktlage ist geprägt von massiven Unsicherheiten, hervorgerufen durch die derzeitige internationale Wirtschaftskrise. Interessant erscheint zukünftig, inwiefern die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen mit schweren Vermittlungshemmnissen im Kontext der derzeitigen Situation eine Rolle spielen kann und wird. Schaut man sich die aktuellen Aktivitäten der Bundesregierung an, wird deutlich, dass derzeit insbesondere für Maßnahmen finanzielle Mittel bereit gestellt werden, die Massenentlassungen auf dem Arbeitsmarkt vermeiden sollen. Die Arbeitsagenturen bemühen sich in erster Linie darum, Beschäftigte durch umfassende finanzielle Hilfen in Arbeit zu halten. Kurzarbeit und umfassende Qualifizierungsprogramme für Beschäftigte werden dabei mit hohen Summen unterstützt. Vermutlich rückt in den Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit das Programm JobPerspektive zunächst in den Hintergrund. Es ist zu erwarten, dass es unter den momentanen Bedingungen schwierig ist, die Zielgruppe in den Unternehmen zu platzieren. Für die Menschen aus der Zielgruppe selbst folgen daraus ein weiteres Verharren in der Arbeitslosigkeit und eine schwindende Hoffnung, in den nächsten Monaten aus dieser zu entkommen. Da sich aber auch in dieser Phase wieder ein hoher Sockel an Langzeitarbeitslosen aufbauen wird, bleibt die Frage nach der Integration dieser Menschen auch künftig relevant. Es ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, auch Menschen eine Chance auf Teilhabe zu bieten, die auf den ersten Blick nicht in das Bild des selbstverantwortlichen, flexiblen und risikobereiten modernen Arbeitnehmertypus einer globalisierten Arbeitswelt passen.

## Zur Autorin

Ute Ludwig, Diplom-Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg, Institut für Soziologie; Studium der Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie und Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg | Kontakt: ute.ludwig@uni-hamburg.de

## 9 Quellenverzeichnis

### 9.1 Literatur

- Addison, John T.; Christopher J. Surfield (2006): Does atypical work help the jobless? Evidence from a CAES/CPS Cohort Analysis. In: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Discussion Paper No. 2325, Bonn.
- Antoni, Manfred; Elke J. Jahn (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. In: IAB Kurzbericht Nr. 14/2006. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bach, Heinz Willi (1990): Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Teil II. In: Sozialer Fortschritt Jg. 39, Heft 6, 129-135.
- Baum, Amaren (1999): Zeitarbeit: Mehr als ein Job. Alles, was Sie über Chancen, Rechte und Risiken wissen müssen. Reinbek bei Hamburg.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich; Elisabeth Beck-Gernsheim (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften. Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. S. 10-39 in: Beck, Ulrich; Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main.
- Becker, Gary S. (1964): Human Capital. New York.
- Bellmann, Lutz; Andreas Kühl (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht. Berlin: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bernhard, Sarah; Martin Brüssig; Hermann Gartner; Gesine Stephan (2008): Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Empfänger: Geförderte haben bessere Arbeitsmarktchancen. In: IAB Kurzbericht Nr. 12/2008. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bernhard, Sarah; Katrin Hohmeyer; Eva Jozwiak (2006): Zweiter Arbeitsmarkt. Im Westen noch nichts Neues. In: IAB Kurzbericht Nr. 24/2006. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

- Berthold, Norbert (1992): Arbeitslosigkeit in Europa - Ein schwer lösbares Rätsel? S. 51-87, in: Erhard Kantzenbach, Otto G. Mayer (Hg.): Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktpolitik, Berlin.
- Blaschke, Dieter (1987): Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung Jg. 20, Nr. 2, S. 164-180.
- Blien, Uwe (2008): Arbeitslosigkeit als zentrale Dimension sozialer Ungleichheit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 40-41, S. 3-6.
- Bogner, Alexander; Wolfgang Menz (2005): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. S. 7-30 in: Alexander Bogner, Beate Illig, Wolfgang Menz (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden.
- Bolder, Axel; Stefan Naevecke; Sylvia Schulte (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden.
- Bongartz, Thomas; Klaus Gröhnke (1997): Soziale Isolation bei Langzeitarbeitslosen? S. 197-219, in: Gabriele Klein; Hermann Strasser (Hg.): Schwer Vermittelbar. Zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit. Opladen.
- Bosch, Gerhard (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderungen von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. S. 107-136 in: Karin Gottschall und Birgit Pfau-Effinger (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen.
- Bremer, Wolfram; Hartmut Seifert (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI Diskussionspapier Nr. 156.
- Brenke, Karl; Werner Eichhorst (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. In: DIW Wochenbericht, Jg 75, Heft 19, S. 242-259.
- Breuer, Wilhelm; Irene Schoor-Theissen; Rainer K. Silbereisen (1984): Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Situation der betroffenen Familien. Studie des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit. Köln.
- Brinkmann, Christian (1984): Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 17. Jg, Heft 4, S. 454-473.
- Brinkmann, Christian (1987a): Psychosoziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit. S. 186-206 in: Thomas Kieselbach; Ali Wacker (Hg.) Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Weinheim, Basel.
- Brinkmann, Christian (1987b): Wege der Arbeitssuche und Wiederbeschäftigung Arbeitsloser. S. 132-142 in: Axel Deeke; Joachim Fischer; Ursula Schumm-Garling (Hg.) Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß (SAMF-Arbeitspapier 1987-3). Paderborn.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarktberichterstattung. Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007. Zeitarbeit. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II -JobPerspektive-. SGB II Arbeitshilfe. 01. Oktober 2007.
- Bundesanstalt für Arbeit (2000): Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Verleihern (Zeitarbeitsunternehmen). Runderlaß vom 14.07.2000.
- Burda, Michael C.; Michael Kvasnicka (2005): Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. SFB 649 Discussion Paper Nr. 48. Berlin.
- Buscher, Herbert (2007): Leiharbeit - ein Schmutzkind des deutschen Arbeitsmarktes? In: Wirtschaft im Wandel, Jg. 13, Heft 2, S. 47-53.
- Büssing, André (1993): Arbeitslosigkeit - Differenzielle Folgen aus psychologischer Sicht. In: Arbeit Jg. 2, Heft 1, S 5-19.
- Büssing, André (1999): Psychopathologie der Arbeit. S. 200-211 in: Carl Hoyos; Dieter Frey (Hg.) Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim.
- Butterwegge, Christoph (2007): Kinderarmut in einem reichen Land - ein Armutszeugnis für die ganze Gesellschaft. In: Gesellschaft - Wirtschaft - Politik (GWP) 56. Jg. Heft 4, S. 439-444.
- Caliendo, Marco; Reinhard Hujer; Stephan L. Thomsen (2004): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung Nr. 3/2004, S. 211-237.
- CareFlex Personaldienstleistungen GmbH (2008): Gemeinnützige AÜ bei CareFlex- Konzeption. Unveröffentlichtes Dokument.
- Castel, Robert [1995] (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, Robert (2001): Überlegungen zum Stand der sozialen Frage heute: Aushöhlung, Zusammenbruch oder Reorganisation der sozial abgesicherten Erwerbsarbeit. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung. Heft 12, Frankfurt am Main, S. 81-119.
- Cox, Helmut; Thomas Schwedler (1997): Langzeitarbeitslosigkeit: Hat die ökonomische Theorie Antworten? S. 69-106 in: Gabriele Klein; Hermann Strasser (Hg.) Schwer vermittelbar: zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit. Opladen.
- Deregulierungskommission (1991): Marktöffnung und Wettbewerb. Zweiter Bericht. März 1991. Bonn.
- Deutscher Bundestag (2007): Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD. Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Vermittlungshemmnissen. Drucksache 16/5715, 19. Juni 2007.
- Deutscher Bundestag (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG -. Drucksache 15/6008, 30. September 2005.

- Deutsches Kinderhilfswerk e.V. (Hg.) (2007): Kinderreport Deutschland 2007. Daten, Fakten, Hintergründe. Velber-Verlag.
- Elkeles, Thomas; Wolfgang Seifert (1992): Arbeitslose und ihre Gesundheit. Empirische Langzeitanalysen. In: Veröffentlichungsreihe der Forschungsgruppe Gesundheitsrisiken und Präventionspolitik, Nr. P 92 - 201. Berlin: WZB.
- Elkeles, Thomas (1998): Arbeitende und Arbeitslose. S. 516-524, in: Friedrich Wilhelm Schwartz, Bernhard Badura, Reiner Leidl, Heiner Raspe und Johannes Siegrist (Hg.) Das Public Health-Buch. München/Wien/Baltimore.
- Elkeles, Thomas (2001): Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand. S. 71- 82, in Andreas Mielck und Kim Bloomfield (Hg.): Sozialepidemiologie. Eine Einführung in die Grundlagen, Ergebnisse, und Umsetzungsmöglichkeiten. Weinheim/München.
- Flick, Uwe (2008): Design und Prozess qualitativer Forschung. 6. durchgesehene und aktualisierte Auflage. S. 252-265, in: Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.) Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.
- Franke, Heinrich (1990): Brennpunkt Arbeit. Ein Lehrbuch für politische und betriebliche Praxis. Percha.
- Franzpötter, Reiner (2003): Die Disponiblen und die Überflüssigen. Über die abgedunkelte Kehrseite der Employabilitygesellschaft. In: Arbeit, Jg. 12, Heft 2, S. 131-146.
- Frese, Michael (1994): Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern. Ergebnisse einer Längsschnittstudie. S. 193-213, in: Leo Montada (Hg.) Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Frankfurt am Main.
- Friedman, Milton (1962): Capitalism and Freedom. Chicago.
- Fuchs, Johann; Ulrich Walwei; Brigitte Weber (2005): Arbeitsmarktanalyse: Die stille Reserve gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt. In: IAB Kurzbericht Nr. 21/2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2005.
- Galais, Nathalie; Klaus Moser (2001): Zeitarbeit als Sprungbrett in ein „Normalbeschäftigungsverhältnis“? Individuelle Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens von Zeitarbeitnehmern. In: Jeanette Zempel-Dohem; Johann Bacher; Klaus Moder (Hg.): Erwerbslosigkeit. Opladen.
- Garhammer, Manfred (2002): Zeitarbeit. Ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 12, Heft 1, S. 109-126.
- Gaß, Gerald; Schmid, Alfons (1994): Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA - Einige Anmerkungen zu neueren Tendenzen.“ In: WSI-Mitteilungen, 47. Jg., Heft 5, S. 290-299.
- Gaß, Gerald; Wolfgang Klems; Silvia Krömmelbein; Alfons Schmid (1997): Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit: Strukturen, Ursachen und Maßnahmen. Berlin.
- Geißler, Rainer (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 4. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden.
- Gerlach, Frank; Martin Kronauer; Berthold Vogel (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt am Main /New York.
- Glaser, Barney G.; Anselm L. Strauss [1967] (1998). Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern.
- Goffman, Erving (1967): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology. Jg. 78, Heft 6, S. 1360-1380.
- Granovetter, Mark (1975): Getting a Job. A Study of Contacts an Careers. Cambridge.
- Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main.
- Hamann, Wolfgang (1995): Privatisierung der Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung. In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht, Jg. 4, Heft 11, S. 493-500.
- Hartz, Peter et al. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- Heitmeyer, Wilhelm (2008): Deutsche Zustände. Band 6. Frankfurt am Main.
- Henkel, Dieter (1992): Arbeitslosigkeit und Alkoholismus. Epidemiologische, ätiologische und diagnostische Zusammenhänge (Psychologie sozialer Ungleichheit 3). Weinheim.
- Hillmert, Steffen (2001): Deregulierung des Arbeitsmarktes und relative Beschäftigungschancen: Das Beispiel Großbritannien. In: Peter A. Berger; Konietzka Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen.
- Hofer, Konrad (1991): Arbeitsalltag aus der Sicht eines Leiharbeiters. Wien.
- Hoffmann, Edeltraud; Ulrich Walwei (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, Heft 3, S. 409-425.
- Hoffmann-Riem, Christa (1980): Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie. Der Datengewinn. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 32, Heft 2, S. 339-372.
- Hopf, Christel (1996): Hypothesenprüfung und qualitative Sozialforschung. S.9-21, in Rainer Srobl; Andreas Böttger (Hg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden.
- Hradil, Stefan (2005): Soziale Ungleichheit in Deutschland. 8. Auflage. Wiesbaden.
- Huckemann, Stefan; Ulrich van Suntum (1994): Beschäftigungspolitik im internationalen Vergleich. Gütersloh.
- Hummel, Markus; Alexander Reinberg (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. In: IAB Kurzbericht Nr. 18/2007. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- IG Metall (2007). Sozialreport Zeitarbeit. Berlin: IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen.
- Illich, Ivan (1997): Entmündigung durch Experten. Reinbek.
- Jahn, Elke, J. (2006): Leiharbeit in Deutschland: Phönix aus der Asche? In: Gesa Münchhausen (Hg.) Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsforschung.

- Jahn, Elke J.; Helmut Rudolph (2002): Zeitarbeit Teil 1: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. In: IAB Kurzbericht Nr. 20/2002. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Jahn, Elke J.; Katja Wolf (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. In: IAB Kurzbericht Nr. 14/2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Jahoda, Marie; Paul F. Lazarsfeld; Hans Zeisel [1933] (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main [urspr. Leipzig].
- John, Jürgen (1987): Health Effects of Enemployment: Approaches and Results of Empirical research in the Federal republic of Germany. S.48-89, in: Detlef Schwefel, Per-Gunnar Svensson und Herbert Zöllner (Hg.): Unemployment, Social Vulnerability and health on Europe. Berlin.
- Karr, Werner (2002): Zur Definition von Langzeitarbeitslosigkeit oder: messen wir wirklich, was wir messen wollen? S. 107-119, in: Gerhard Kleinhenz (Hg.): IAB-Kompemndium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250). Nürnberg.
- Keller, Berndt; Hartmut Seifert (2002): Flexicurity - Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35. Jg., Heft 1, S. 90-106.
- Kieselbach, Thomas (1994): Arbeitslosigkeit als psychologisches Problem - auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. S.233-263, in Leo Montada (Hg.): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Frankfurt am Main.
- Kieselbach, Thomas (1998): Arbeitslosigkeit. S. 116-121, in: Statistisches Bundesamt (Hg.) Bundesgesundheitsbericht für Deutschland. Stuttgart.
- Klems, Wolfgang; Silvia Krömmelbein; Alfons Schmid (1992): Einstellungsverhalten von Unternehmen gegenüber Langzeitarbeitslosen. Eine Vorstudie. Arbeitspapier 6 aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Gelsenkirchen.
- Klute, Jürgen; Sandra Kotlenga (Hg.) (2008): Sozial- und Arbeitsmarktpolitik nach Hartz. Fünf Jahre Hartzreformen: Bestandsaufnahme, Analysen, Perspektiven. Universitätsdrucke Göttingen. Göttingen.
- Knapp, Matthias (2005): Vom zweiten auf den ersten Arbeitsmarkt. Der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Wiesbaden.
- Kraemer, Klaus (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit: Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. S. 367-390, in: Wilhelm Heitmeyer; Peter Imbusch (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden.
- Kraemer, Klaus; Frederic Speidel (2004): Prekäre Leiharbeit: zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. S. 119-153, in: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt am Main.
- Kronauer, Martin; Gudrun Linne (2005): Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Kvasnicka, Michael; Axel Werwatz (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: DIW Wochenbericht. Jg. 70, Heft 46, S.717-725.
- Kvasnicka, Michael; Axel Werwatz (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW Wochenbericht. Jg. 69, Heft 49, S. 1-10.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2005): Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen. ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. S. 241-256, in: Alexander Bogner; Beate Littig; Wolfgang Menz (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden.
- Löw-Jasny, Christine (2000): Zeitarbeit. Arbeit mit der Zeit. München und Mering.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Meinefeld, Werner (2004): Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. S. 265-275, in: Uwe Flick; Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.) Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.
- Merkens, Hans (2004): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. S. 286-299 in: Uwe Flick; Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.
- Meuser, Michael; Ulrike Nagel (1997): Das Experteninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Barbara Friebertshäuser und Annedore Pregel (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München.
- Meuser, Michael; Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. S. 441-468, in: Detlev Garz und Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Opladen.
- Mohr, Gisela; Peter Richter (1994): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit - Interventionsmöglichkeiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 40-41, S. 25-32.
- Morse, Janice M. (1994): Designing Funded Qualitative Research. S. 220-235, in: Norman K. Denzin und Yvonna S. Lincoln (Hg.): Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, London, New Delhi.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31 Heft 7/8, S. 415-434, 457-475.
- Negt, Oskar (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt/Main-New York.
- Oberste-Beulmann, Wilhelm (2006): Chancen für Unternehmen und Arbeitssuchende durch eingliederungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. In: Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswirtschaft. Nr. 424-426. Berlin.
- Öchsner, Thomas (2009): Lohnkostenzuschüsse. Die Job-Programme des Bundes floppen. In: Süddeutsche Zeitung vom 12. Januar 2009.

- OECD (Hg.) (1987): Beschäftigungs-Ausblick. Paris.
- OECD (Hg.) (1993): Employment Outlook 1993. Paris.
- OECD (Hg.) (2008): OECD Factbook 2008: Economic, Environmental, and Social Statistics. Paris.
- OECD (Hg.) (1988): Measures to Assist the Long-Term Unemployed. Paris.
- Oevermann, Ulrich; Tilman Allert; Elisabeth Konau; Jürgen Krambeck (1983): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“. S. 95-123, in: Peter Zedler und Heinz Moser (Hg.): Aspekte qualitativer Sozialforschung. Opladen.
- Offe, Claus; Karl Hinrichs (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern. S. 3-61 in: Claus Offe (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes: Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit-Kritische Texte: Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziale Probleme. Neuwied/Darmstadt.
- Offe, Claus; Karl Hinrichs (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. S. 44-86, in: Claus Offe (Hg.): Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main, New York.
- Patton, Michael Q. (1990): Qualitative Evaluation and Research Methods. 2. Auflage. Newbury Park, London, New Delhi.
- Petersen, Hans-Georg (1995): Pros and Cons of a Negative Income Tax. Potsdam
- Pfau-Effinger, Birgit (1998): Der Mythos von der Hausfrauenehe. Entwicklungspfade der Familie in Europa. In: Soziale Welt, Jg. 49, Heft 2, S. 167-182.
- Promberger, Markus (2008): Leiharbeit: Zwischenbilanz und offene Fragen. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 61, Heft 4, S. 223-225.
- Promberger, Markus (2006a): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Promberger, Markus (2006b): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 56, Heft 5, 263-269.
- Promberger, Markus; Stefan Theuer (2004): Welche Betriebe nutzen Leiharbeit? Verbreitung und Typik von Einsatzbetrieben und Arbeitsumwelten von Leiharbeitern. S. 34-60, in: Bertholt Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Reinhold, Gerd (Hg.) (2000): Soziologie-Lexikon. 4. Auflage. München.
- Rothschild, Kurt (1988): Theorien der Arbeitslosigkeit. München, Wien.
- Rudolph, Helmut; Esther Schröder (1997): Arbeitnehmerüberlassung. Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 30, Heft 1, S. 102-126.
- Schäfer, Holger (2001): Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Zu Theorie und Empirie der atypischen Beschäftigung in Deutschland. Köln.
- Schmid, Hans; Doris von Dosky (1990): Ökonomik des Arbeitsmarktes Band 1: Arbeitsmarkttheorien: Stärken und Schwächen. Bern, Stuttgart.
- Schreyer, Franziska (1991): Weibliche familiäre Arbeit und männliche Dauerarbeitslosigkeit im Arbeitermilieu. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 149. Nürnberg.
- Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 209. Nürnberg.
- Schultz, Theodore W. (1986): In Menschen investieren. Tübingen.
- Schütz, Alfred (1972): Der gut informierte Bürger. S. 85-101, in: Ders. (Hg.) Gesammelte Aufsätze Band 2. Den Haag.
- Schütze, Fritz (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung - dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. S. 159-260, in: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Kommunikative Sozialforschung. München.
- Sesselmeier, Werner (1994): Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 74, Heft 3, S. 136-142.
- Sesselmeier, Werner; Gregor Blauermeier (1990): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- START Zeitarbeit NRW (2008): Start in Zahlen. [http://www.startnrw.de/ueber\\_uns.start\\_in\\_zahlen.php](http://www.startnrw.de/ueber_uns.start_in_zahlen.php). Letzter Zugriff 01.04.2009.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt in Deutschland - Zeitreihen bis 2007. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009): Förderstatistik. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Strehmel, Petra; Dieter Ulich (1990): Erwerbsbiographie und Entwicklung. Augsburg.
- Vitols, Katrin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche. In: Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung Nr. 5. Duisburg.
- Vitols, Katrin (2004): Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes. In: Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung Nr.8. Duisburg.
- Vogel, Berthold (1995): „Wenn der Eisberg zu schmelzen beginnt...“. Einige Reflexionen über den Stellenwert und die Probleme des Experteninterviews in der Praxis der empirischen Sozialforschung.“ S. 73-83, in: Christian Brinkmann; Axel Deeke; Brigitte Völkel (Hg.): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 191). Nürnberg.
- Vogel, Berthold (Hg.) (2004a): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Vogel, Berthold (2004b): Mittendrin, aber nicht dabei. S. 7-9, in: Ders. (Hg.) Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftlichen Befunde einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Wacker, Ali (1976): Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen. Frankfurt am Main.

- Wallraff, Günter (1985): Ganz unten. Köln.
- Weinkopf, Claudia (2004): Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung. S. 10-33, in Bertholt Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Wieland, Rainer; Jarek Krajewski (2002): Psychische Belastung und Qualifizierung in neuen Arbeitsformen I: Zeitarbeit. In: Wuppertaler Psychologische Berichte, Heft 1. Wuppertal.
- Wompe, Mag (2004): Maatwerk - Die Geschichte einer „Vorzeige“-PSA. <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/psa/maat/index.html>. Letzter Zugriff 01.04.2009.

## 9.2 Gesetze

### *AÜG*

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 16 u. Artikel 19 des Gesetzes vom 2. März 2009 (BGBl. I S. 416).

### *SGB II*

Zweites Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954), zuletzt geändert durch Artikel 8 u. Artikel 9 des Gesetzes vom 2. März 2009 (BGBl. I S. 416).

### *SGB III*

Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 10 bis Artikel 12 des Gesetzes vom 2. März 2009 (BGBl. I S. 416).

## 9.3 Interviews

### *ExARGE1*

Interview 1: „Die Arbeit ist ja da.“. Durchgeführt am 09.02.2009.

### *ExARGE2*

Interview 3: „Die Vorurteile sind nicht real.“. Durchgeführt am 18.02.2009

### *ExENTLEIH*

Interview 4: „Da ist von der Systematik her ein Ausschluss drin.“. Durchgeführt am 11.03.2009.

### *ExZEIT*

Interview 2: „Da kann man durchaus Mut haben und hoffnungsvoll sein.“. Durchgeführt am 13.02.2009.

## 10 Anhang

### Leitfäden

### Interviews

Leitfaden für Interview 1 und 3 (ExARGE1 und ExARGE2)

#### *Themenkomplex I: Fragen zum Programm JobPerspektive*

- Inwiefern haben Sie mit dem Programm JobPerspektive zu tun?
- Was sind die Besonderheiten des Programms?
- Warum wurde das Programm initiiert?
- Medienberichten zufolge ist das Programm bisher wenig erfolgreich. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?
- Abgesehen von der finanziellen Förderung, was spricht dafür, einen Menschen aus diesem speziellen Bewerberpool einzustellen?
- Wann ist eine Integration von Arbeitslosen Ihrer Meinung nach gelungen?

- Welche Bedingungen muss ein Arbeitgeber erfüllen, damit eine Integration erfolgreich sein kann?
- Was halten Sie insgesamt von diesem Programm?
- Arbeitgeber bekommen durch ein 75 %-Förderung, und das über zwei Jahre, günstige Arbeitskräfte. Ist das Ihrer Meinung nach der richtige Anreiz?

*Themenkomplex II: „Schwer vermittelbar“ Fragen zur Zielgruppe*

- Was charakterisiert die Zielgruppe?
- Was unterscheidet die Zielgruppe von anderen Kunden des SGB II?
- Worin liegen Ihrer Meinung nach die Gründe für die schwere Vermittelbarkeit der Zielgruppe?
- Was würden Sie Arbeitgebern mit auf den Weg geben, wenn sie mit dieser Zielgruppe zusammenarbeiten wollen?
- Sind diese Personen motiviert, wollen die arbeiten?

*Themenkomplex III: Fragen zu Zeitarbeit*

- Welche Erfahrungen haben Sie ganz allgemein im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit Zeitarbeit gemacht?
- Ist Zeitarbeit Ihrer Meinung nach grundsätzlich ein geeignetes arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Eingliederung von Arbeitslosen?
- Woher kommt Ihrer Meinung nach der schlechte Ruf der Branche?
- Lässt sich das Programm JobPerspektive durch Zeitarbeit umsetzen?
- Könnte Zeitarbeit der Zielgruppe Vorteile bieten? Wo liegen die Nachteile?
- Könnte Zeitarbeit Vorteile bezüglich künftiger Arbeitgeber geben?
- Kann man von Integration dann sprechen, wenn eine Person in einer Zeitarbeitsfirma arbeitet oder erst dann, wenn die in einem Entleihbetrieb übernommen wurde?
- Denken Sie, dass durch Zeitarbeit Stammarbeitsplätze verdrängt werden?
- Besteht Ihrer Meinung nach die Gefahr, dass Entleihbetrieb diese Menschen nur als billige Arbeitskräfte nutzen?

Leitfaden für Interview 2 (ExZEIT)

*Themenkomplex I: Fragen zum Programm JobPerspektive*

- Wie sind Sie auf das Programm JobPerspektive aufmerksam geworden?
- Vielleicht können Sie ihr Vorhaben bezüglich des Programms einmal schildern...
- Warum wurde das Programm Ihrer Meinung nach initiiert?
- Medienberichten zufolge ist das Programm bisher wenig erfolgreich. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?
- Abgesehen von der finanziellen Förderung, was spricht dafür, einen Menschen aus diesem speziellen Bewerberpool einzustellen?
- Wann ist eine Integration von Arbeitslosen Ihrer Meinung nach gelungen?
- Welche Bedingungen muss ein Arbeitgeber erfüllen, damit eine Integration erfolgreich sein kann?
- Was halten Sie insgesamt von diesem Programm?
- Arbeitgeber bekommen durch eine 75 %-Förderung, und das über zwei Jahre, günstige Arbeitskräfte. Ist das Ihrer Meinung nach der richtige Anreiz?

*Themenkomplex II: „Schwer vermittelbar“ Fragen zur Zielgruppe*

- Haben Sie schon Erfahrungen mit der Zielgruppe/Langzeitarbeitslosen gemacht?
- Was charakterisiert Ihrer Meinung nach die Zielgruppe?
- Worin liegen Ihrer Meinung nach die Gründe für die schwere Vermittelbarkeit der dieser Menschen?
- Was würden Sie Arbeitgebern mit auf den Weg geben, wenn sie mit dieser Zielgruppe zusammenarbeiten wollen?
- Welche Probleme könnten Ihrer Meinung nach bei der Arbeit mit dieser Zielgruppe auftreten?

- Welche Arbeitsplätze eignen sich Ihrer Meinung nach für die Zielgruppe?

*Themenkomplex III: Fragen zu Zeitarbeit*

- Ihr Hauptgeschäft ist die klassische Zeitarbeit. Wollen Sie diese auch nutzen, um die Zielgruppe zu integrieren?
- Ist Zeitarbeit Ihrer Meinung nach grundsätzlich ein geeignetes Instrument zur Eingliederung von Arbeitslosen?
- Woher kommt Ihrer Meinung nach der schlechte Ruf der Branche?
- Wo könnte es Schwierigkeiten bei der Umsetzung von JobPerspektive geben?
- Ist mit Misstrauen zu rechnen, auch von den Arbeitnehmern?
- Welche Vorteile bietet Ihr Modell über Zeitarbeit?
- Kann man von Integration dann sprechen, wenn eine Person in einer Zeitarbeitsfirma arbeitet oder erst dann, wenn sie in einem Entleihbetrieb übernommen wurde?
- Denken Sie, dass durch Zeitarbeit Stammarbeitsplätze verdrängt werden?
- Besteht Ihrer Meinung nach die Gefahr, dass Entleihbetriebe diese Menschen nur als billige Arbeitskräfte nutzen?

Leitfaden Interview 4 (ExENTLEIH)

*Themenkomplex I: Fragen zum Programm „JobPerspektive“*

- Inwiefern ist Ihnen das Programm JobPerspektive nach §16e SGB II bekannt?
- Haben Sie in Ihrem Unternehmen bereits Erfahrungen mit diesem Programm gemacht?
- Was sind die Besonderheiten des Programms?
- Warum wurde das Programm Ihrer Meinung nach initiiert?
- Arbeitgeber bekommen eine 75 %-Förderung, und das über zwei Jahre. Ist das Ihrer Meinung nach der richtige Anreiz?
- Abgesehen von der finanziellen Förderung, was spricht dafür, einen Menschen aus diesem speziellen Bewerberpool einzustellen? Gibt es andere Gründe?
- Welche Bedingungen muss ein Arbeitgeber erfüllen, damit eine Integration erfolgreich sein kann?
- Was halten Sie insgesamt von diesem Programm?
- Medienberichten zufolge ist das Programm bisher wenig erfolgreich. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?

*Themenkomplex II: „Schwer vermittelbar“ Fragen zur Zielgruppe*

- Was charakterisiert die Zielgruppe?
- Was unterscheidet die Zielgruppe von anderen Langzeitarbeitslosen?
- Worin liegen Ihrer Meinung nach die Gründe für die schwere Vermittelbarkeit der Zielgruppe?
- Was denken Sie, könnten Probleme sein, wenn Sie eine Person aus der Zielgruppe einstellen?

*Themenkomplex III: Fragen zu Zeitarbeit*

- Welche Erfahrungen haben Sie ganz allgemein im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit Zeitarbeit gemacht?
- Ist Zeitarbeit Ihrer Meinung nach grundsätzlich ein geeignetes Instrument zur Eingliederung von Arbeitslosen?
- Woher kommt Ihrer Meinung nach der schlechte Ruf der Branche?
- Lässt sich das Programm JobPerspektive Ihrer Meinung nach durch Zeitarbeit umsetzen?
- Spricht etwas dagegen die Personen direkt einzustellen?
- Wo liegen Vorteile der Zeitarbeit bei der Einstellung der schwer vermittelbaren Personen?
- Gibt es Vor- und Nachteile es für die Personen selbst?
- Wann kann man Ihrer Meinung nach von Integration sprechen?
- Denken Sie, dass durch Zeitarbeit Stammarbeitsplätze verdrängt werden?
- Besteht Ihrer Meinung nach die Gefahr, dass Entleihbetriebe diese Menschen nur als billige Arbeitskräfte nutzen?

**Interview 1: „Die Arbeit ist ja da.“**

**Durchgeführt am: 09.02.2009**

**Experte:** [REDACTED]

**Code: ExARGE1**

5

I: Vielleicht fangen wir so an, dass Sie einmal erzählen welche Position Sie hier haben beim Team Arbeit Hamburg und welche Aufgaben Sie hier übernehmen.

10 E: Ich bin Geschäftsbereichleiter, das ist unter der Ebene des Geschäftsführers. Wir haben einen Geschäftsführer, es gibt vier Geschäftsbereichleiter. Mein Bereich ist der operative Bereich, das ist Vermittlung, Leistungsgewährung, Arbeitgeberorientierung und sämtliche Zielgruppen. Das heißt, alles, was uns operativ ausmacht, also die Tätigkeiten, die wir direkt mit dem Kunden durchführen.

15 I: Und inwiefern haben Sie mit dem Programm JobPerspektive zu tun?

20 E: Dadurch, dass es ein unmittelbares Vermittlungsinstrument ist. Es ist eines der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und in meinen Bereich fällt die Förderung derjenigen, die wir in Arbeit integrieren wollen und da fällt einfach der Beschäftigungszuschuss unmittelbar in meinen Bereich. Es gibt eine Schnittstelle aber der Geschäftsbereichleiter ist zuständig für die ganzen Förderinstrumente und was die Umsetzung angeht, meine Aufgabe ist, sie überhaupt erst mal beim Team Arbeit Hamburg zu installieren, sie also an den... Konzepte zu entwickeln, wie wir damit umgehen, wie wir vermitteln, die Vermittler zu informieren, was zu machen ist, auch rauszufinden, welche Zielgruppen wir haben können, wer dafür vermittelbar ist und so weiter, d.h. die Anwendung des Instrumentes. Wenn es aber darum, dass tatsächlich der Beschäftigungszuschuss umgesetzt wird und Leistungen an Arbeitgeber gezahlt werden usw. gibt es einen anderen Bereich, der das übernimmt.

30 I: Was ist die Besonderheit am Programm "JobPerspektive?"

E: Es kam schnell und plötzlich.

I: Was heißt das?

35

40 E: Die Besonderheit ist, dass es, ich glaube zu Beginn 2008, das ist jetzt wirklich aus der Erinnerung raus, nee, es begann glaub ich im Oktober 2007, ab dem 1.10.2007, glaub ich, galt der Beschäftigungszuschuss und wir hatten relativ wenig Vorlaufzeit, kennen auch die Gesetzesbegründung und das Besondere daran war, was den Beschäftigungszuschuss angeht oder... Das Neue daran ist die Zielgruppe. Es ist das erste Förderinstrument für diese Zielgruppe. Also für Menschen, die wirklich langzeitarbeitslos sind, lange raus sind aus dem Beruf, und damit aber unmittelbar in den ersten Arbeits-

markt wieder integriert werden sollen. Es gab vorher ABM. ABM war keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ABM war gedacht als Überbrückung von Arbeitslosigkeit zu Wiedereinstellung in der Ursprungsform. Und ABM war nicht unbedingt an Zielgruppen orientiert. Es war durchaus so, dass man gesagt hat, das sind Leute, die Vermittlungshemmnisse haben, die lange raus sind, aber es gab nicht so die klare Vorgabe im Gesetz, wer eigentlich derjenige sein sollte, der in ABM gehen soll. Dann gibt es die weitere Möglichkeit der Arbeitsgelegenheiten, also die Ein-Euro-Jobs und auch da ist es so, dass es natürlich Menschen sein sollen, die durch diese Möglichkeit in Arbeit integriert werden. Es ist eine langfristige Möglichkeit bis zu 10 Monaten, von denen man sagen kann, dass wir... Wir haben schneller wirkende Instrumente oder wir haben qualifizierende Instrumente, die sehr viel mehr am ersten Arbeitsmarkt sind, wie Lohnkostenzuschüsse oder wie Existenzgründungszuschüsse oder wie Zuschüsse zu... oder eben Qualifikationen, Weiterbildung, Umschulung und so weiter. Und die Arbeitsgelegenheit setzt erst mal da an, dass man sagt, man stabilisiert, man bringt jemanden wieder in Arbeit. Man baut die Fertigkeiten langsam wieder auf, allerdings mit Menschen, bei denen man sagt, wir haben dort die Perspektive, dass es nach diesen 10 Monaten in Arbeit geht. Das sollte eigentlich unmittelbar der Übergang sein. Bei ABM war es ähnlich gedacht, also eigentlich kann man die Ein-Euro-Jobs und ABM so von der Wertigkeit gleichsetzen. Der Beschäftigungszuschuss allerdings setzt ja schon im Gesetz voraus, dass wir sagen, dass wir mit all den Instrumenten, die wir haben, davon ausgehen, dass wir diese Personen innerhalb der nächsten zwei Jahre nicht in den ersten Arbeitsmarkt integrieren können. Das heißt, auch nicht mit ABM und mit AGH. Also muss man sich vorstellen, dass der Beschäftigungszuschuss noch eine andere Stufe erreicht hat, eine andere Wertigkeit, das heißt die Menschen, die damit erreicht werden, sind eigentlich solche, bei denen wir in unserer Einschätzung sagen, dem ist mit AGH, also den Arbeitsgelegenheiten, den Ein-Euro-Jobs, oder auch ABM, was wir hier in Hamburg allerdings fast nie machen oder eigentlich seit Jahren nicht machen, nicht zu helfen. Also nicht auf diese Art zu integrieren. Das ist die Besonderheit am Beschäftigungszuschuss.

I: Warum wurde das Programm initiiert? Hat man erkannt, dass diese Zielgruppe groß ist?

75

E: Ja. Weil man gemerkt hat, dass man insbesondere in den letzten Jahren, man nennt das immer "Creaming", dass man also die oberen... also diejenigen, die noch vermittelbar sind, bei denen die Vermittlungshemmnisse nicht so schwer sind, relativ zügig und mit zwar enormen Aufwand wieder, aber in den Arbeitsmarkt integrieren kann. Dass aber eine ganze Menge von Menschen übrig bleiben, die mit all den Instrumenten nicht so sehr zu bewegen sind, weil sie auf dem Arbeitsmarkt eigentlich nicht mehr gefordert sind. Es sind nicht mehr die Kenntnisse vorhanden, die gebraucht sind, es sind nicht mehr die Stellen... Also diese Menschen haben mal irgendwann was gelernt im Zweifelsfall, was aber heute auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gebraucht wird. Oder sie sind Angelernte, sind aber so lange wieder raus, dass sie möglicherweise auch schon in einem gewissen Alter, mit persönlichen Problemen, mit verschiedenen anderen Kenntnissen, die sie im Wettbewerb mit anderen immer benachteiligen werden, so dass der Arbeitgeber im Zweifel sagt, ich nehme lieber den jüngeren oder den aktiveren oder den, der noch nicht so lange arbeitslos ist und so weiter. Deswegen hat man sich diesen Beschäftigungszuschuss ausgedacht und gesagt es sei sinnvoll zu sagen, wir wollen auch diese Menschen unmittelbar beim Arbeitgeber unterbringen und machen es dem Arbeit-

geber aber damit schmackhaft, dass wir eine sehr hohe Förderung daran setzen.

95 I: In Medienberichten ist von einem Flop die Rede, woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?

E: Ich habe die Medienberichte auch gelesen. Mir viel dazu so ein anderes Beispiel ein. Wenn Sie sich... Also der Beschäftigungszuschuss, den müssen Sie sich vorstellen, nicht wie ne Impfung, sondern wie ein Medikament. Das heißt, Sie können nicht sagen,  
100 wir impfen jetzt mal 10.000 Menschen und damit sind die gesund. Sondern es ist wie ein Medikament, wenn Sie den passenden Menschen dafür haben, dann können Sie ihm mit diesem Instrument bei einem passenden Arbeitgeber integrieren. Die politische Vorgabe war, das meinte ich vorhin mit "es kam schnell und plötzlich", allein Team Arbeit Hamburg sollte im Jahr 2008, also nur über das Jahr 1.250 Stellen damit schaffen. Das heißt, das Geld war vorhanden, also die Fördermittel und es sollten 1.250 Stellen  
105 daraus entstehen. Dazu braucht es erst mal ne Vorlaufzeit, nicht nur die Kenntnis bei uns, sondern die Arbeitgeber müssen es wissen, die Unternehmen müssen Kenntnis davon haben. Man muss wissen, für welche Stellen sind diese Menschen geeignet. Man muss sich natürlich seine eigenen Kunden anschauen, wer ist überhaupt dazu geeignet, weil es gibt eine Grundvoraussetzung für jeden der arbeitet: Er muss es wollen. Und man kann nicht einfach auf eine Statistik schauen und sagen, meinetwegen haben wir in Hamburg, das sag ich jetzt mal so übern Daumen, 20.000 Menschen, die in Frage kämen, also müssten diese Menschen auch... Also in Frage kämen jetzt so nach dieser krummen Übersicht, dass man sagt, mit mehreren Vermittlungshemmnissen, langzeitarbeitslos und auch sonst nicht vermittelbar, davon müssten so und so viele Tausend jetzt  
115 in solche Beschäftigungszuschüsse gehen. Funktioniert dann nicht, wenn man dann sieht, darunter sind meinetwegen Alleinerziehende, die in der Kinderbetreuung sind, darunter sind welche, die sind arbeitsunfähig kurzzeitig geschrieben, darunter sind welche, die sich auch durchaus unseren Maßnahmen entziehen, darunter sind welche, die haben ein Suchtproblem, die nimmt kein Arbeitgeber, darunter sind welche, die haben ein Schuldenproblem, die nimmt kein Arbeitgeber oder er nimmt sie am ersten Tag und sobald er merkt, dass es einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss gibt, setzt er ihn noch in der Probezeit wieder vor die Tür, weil niemand vertraut jemandem, der heftig überschuldet ist. Darunter sind Menschen, die haben psychische Probleme, da sind  
125 Menschen, die brauchen eine ganz andere Art von Betreuung, die können Sie nicht einfach mit Fingerschnipsen und einer Förderung für den Arbeitgeber in den Arbeitsmarkt integrieren. Und deswegen meinte ich, der Beschäftigungszuschuss ist wie ein Medikament. Sie haben den Menschen vor sich sitzen, Sie analysieren dessen Schwierigkeiten, Sie stellen fest, er ist gewillt, irgendetwas zu tun, aber mit dem was er kann, ist er auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar. Und dann gehen sie auf einen Arbeitgeber zu und sagen, wenn dieser Mensch eine Tätigkeit bei dir ausübt, die wir mit einem sehr hohen Anteil fördern, so dass für dich am Ende nur noch wenig an Personalkosten übrig bleibt, dann nimmst du dafür auch in Kauf, dass dieser Mensch über eine lange Dauer 50 % Minderung in seiner Leistung hat. Wenn er dann sagt, ok, ich stell den ein als Boten bei mir im Betrieb, weiß aber auch, dass er nicht so zuverlässig ist, dass er jeden  
135 Tag kommt. Das heißt, eigentlich kann er nur der zweite Bote sein, nicht der erste. Ich brauche immer einen, auf den ich mich verlassen kann und der andere macht dann sozusagen auch noch Tätigkeiten und ist mit in der Registratur und so weiter, aber ich kann mich nicht so auf ihn verlassen. Den würde ich nie einstellen. Mit einem Beschäftigungszuschuss, wenn ich mir überlege, ok, für den kriege ich dann vielleicht 75 %, weil  
140

ich auch weiß, dass der... Sie müssen sich mal vorstellen, da ist jemand fünf Jahre meinetwegen arbeitslos oder zehn, der wird es in den seltensten Fällen schaffen, in den ersten Tagen, in den ersten Wochen auch jeden Tag pünktlich zu erscheinen. Das ist menschlich. Das ist nicht irgendwie, das gibt es. Aber darauf verlässt sich selten ein  
145 Arbeitgeber, aufgrund schlechter Erfahrungen. Und das ist ja auch unsere Erfahrung. Sie müssen sich das an sich selbst vorstellen, was würden Sie machen, wenn Sie zehn Jahre ohne Arbeit waren? Oder zehn Jahre lang morgens keinen Grund aufzustehen. Und das kommt eben für viele unserer Kunden überraschend. Überraschend in dem Sinne, dass wenn wir jetzt sagen würden, hey du, du bist zwar jetzt zehn Jahre arbeitslos, aber ich geb dir jetzt die Möglichkeit, bei dem und dem Arbeitgeber könntest anfangen, wir fördern dem Arbeitgeber das, der fällt hinten über. Der weiß gar nicht mehr wie  
150 das geht. Und sich einordnen dann in ein Team, sich plötzlich wieder, ich sag mal auch, diese ganzen Tugenden, die man für die Arbeitswelt braucht sich wieder anzueignen, die in der Zwischenzeit möglicherweise verloren gegangen sind, ist für viele Menschen eine Überforderung. Deswegen passt das Instrument zwar sehr gut. Ich halte den Beschäftigungszuschuss für sehr gut. Aber nur, wenn man ihn wie ein Medikament da ansetzt, wo man sagt, das funktioniert. Sonst ist es wie so ein Breitband-Antibiotikum. Jeder Kranke kriegt das einfach erst mal. Das passt aber nicht. So geht kein Arzt vor. Oder stellen Sie sich vor, die Bundesregierung würde es niemals machen, dass sie sagt,  
160 es gibt soundso viele Dialysepatienten bei uns in Deutschland und wir geben jetzt das Geld raus, dass alle Dialysepatienten in diesem Jahr eine Nierentransplantation kriegen würden. Dann haben wir nämlich einen Vorteil, im nächsten Jahr haben wir keine Dialyse mehr und langfristig gesehen entlasten wir das Gesundheitssystem. Und dann brechen Sie das runter auf jedes Krankenhaus im Land und sagen, du, Krankenhaus, hast  
165 5000 Nierentransplantationen in diesem Jahr zu machen, wir geben dir auch das Geld. Dann sagen wir, das ist ja schön und gut, aber erst mal müssen wir uns doch die Patienten ansehen. Können die das überhaupt, sind die ansonsten körperlich in der Lage, dass die eine Transplantation überstehen? Haben wir überhaupt Spenderorgane? Haben wir denn überhaupt... Ist dieser Mensch... Haben wir die richtige Blutgruppe? Hat der nicht  
170 noch sonstige Komplikationen usw.? Sie würden ja nicht anfangen zu operieren, nur weil der Mensch da ist. Genauso ist das, diese Vorgehensweise. Und deswegen ist das, politisch gesehen, so stand es in der Zeitung, manche nannten das einen Flop, die Politik macht gewisse Vorgaben und hat Erwartungshaltungen, sie sagt, wir geben viel Geld aus und erwarten auch sofort den Erfolg. Schwierig ist, wir haben es hier mit Menschen  
175 zu tun, denen wir diese Maßnahmen, die wir haben... Wir haben ja über 56, 60 Maßnahmen im SGB II, die wir anbieten können, sehr individuell, die können wir aber nur individuell für die Menschen anbieten. Und dieser Mensch, der in Frage kommt für den Beschäftigungszuschuss, und da kommen wir auf eine Ihrer weiteren Fragen, was sind die Erwartungshaltungen der Arbeitgeber, das sind nicht die, die die Arbeitgeber am  
180 Arbeitsmarkt suchen, da müssen wir ganz ehrlich sein. Das sind Menschen, die normalerweise auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chance haben.

I: Arbeitgeber bekommen eine bis zu 75 %ige Förderung. Ist dieser finanzielle Anreiz Ihrer Meinung nach richtig?

185

E: Wir haben ja die Erfahrung mit dem Eingliederungszuschuss. Das ist ja auch ein Instrument, in dem wir sagen, klar, der Mensch, den wir da haben, der passt nicht 100 % auf die Stelle, der muss eingearbeitet werden, und diese Einarbeitung, in der er noch eine Minderleistung erbringt, die fördern wir mit einem Eingliederungszuschuss. Mei-

190 netwegen ein halbes Jahr 50 % des Einkommens. Das ist ein sehr guter Übergang, wo  
uns aber auch viele Arbeitgeber sagen, das hilft uns nicht. Ich möchte lieber den richti-  
gen Mann auf die Stelle, sonst lass ich die Stelle unbesetzt. Denn ich hab niemanden  
zum Einarbeiten zum Beispiel, also ich kann den nicht einarbeiten am Arbeitsplatz. O-  
der ich brauch jemanden, der sofort loslegt. Aber ich brauch nicht jemanden mit Defizit-  
195 ten, die ich noch aufarbeite. Und beim Beschäftigungszuschuss ist es ähnlich. Da haben  
wir dann oft gehört, dass man gesagt hat, dem muss ich ja ständig einen an die Seite  
stellen. Und dieses "an die Seite stellen", das über Jahre. Man muss sich ja überlegen,  
wenn wir davon ausgehen, dass wir über zwei Jahre 75 % fördern, heißt das, dass dieser  
Mensch zwei Jahre lang zu drei Vierteln nur eine Minderleistung erbringt. So muss man  
200 es ja eigentlich sehen. Das ist der monetäre Anreiz, der dahinter steckt. Man muss sa-  
gen, der ist natürlich überhöht, weil man sagt, irgendwann wird er seine Leistung wohl  
erbringen und es sind Tätigkeiten, die der Arbeitgeber meistens nicht mehr vorhält. Al-  
so, was wir uns vorgestellt haben und was wir dann auch auf dem freien Markt bei den  
Arbeitgebern gemerkt haben, ist, die Arbeitgeber haben in den letzten Jahren oftmals  
205 ihre geringfügig, also ihre gering qualifizierten Beschäftigungen abgebaut. Die haben  
Botendienste eingespart, die haben Hausmeisterarbeiten eingespart, die haben  
Pförtnerlogen eingespart, die haben Putztätigkeiten outgesourct, da pflegt keiner mehr  
den Garten, weil das ist alles outgesourct. Das wird an Unternehmen vergeben, die das  
im Zweifel billiger machen, als wenn ich den Menschen selbst beschäftige und ihn zu  
210 einem Mitarbeiter mache mit sämtlichen Personalkosten. Bei der Firma, die ich beauf-  
trage, kann ich es nach Bedarf. Wenn im Garten einfach nichts zu machen ist, dann pas-  
siert da wahrscheinlich nichts, dann frag ich das nicht ab. Oder ich brauche nicht ständig  
den Fensterputzer. Aber es gab zum Beispiel in jedem größeren Betrieb früher soge-  
nannte Faktote, und das war irgendjemand, der wirklich alles gemacht hat, der für alles  
215 irgendwie da war. Der hat dann eben mal die Post verteilt, dann hat er mal irgendwo ein  
bisschen was mit geholfen, dann hat der... Für einfache Tätigkeiten war der immer zu  
gebrauchen. Den hat man abgebaut. Mit der Folge, dass diese Tätigkeiten im Betrieb,  
wirklich im Betrieb, weil es so vielfältige waren, eigentlich jetzt alle anderen mitma-  
chen. Und alle anderen sind im Zweifel besser bezahlt. Also, wenn Sie dann erleben,  
220 dass zum Teil, weil man Kräfte so im Vorzimmer, die sind meistens recht gut qualifi-  
ziert, aber zumindest einspart und dann gewissen einfache Schreibarbeiten zum Beispiel  
dann... Also man hatte vielleicht fünf Vorzimmerdamen und macht jetzt das Ganze mit  
dreien und man sagt, der Rest... wir kommen auch mit dreien klar. Irgendwo bleibt die  
Arbeit da, das muss irgendwo noch abgelegt werden, das muss kopiert werden, das  
225 muss noch verteilt werden, es muss noch mal nachgehalten werden, irgendjemand ist  
für einfache Dinge da und wenns auch nur mal irgendwas zur Post bringen ist, das ma-  
chen im Zweifelsfall jetzt die Führungskräfte. Das heißt, das machen jetzt im Zweifel  
nicht mehr die Vorzimmerdamen, die nämlich jetzt völlig ausgelastet sind, zu dritt, die  
die Arbeit von fünf oder sechs machen, und im Zweifel machen das jetzt andere selbst  
230 in diesem Betrieb. Das kann nicht wirtschaftlich sein. Und so argumentieren wir und  
überlegen, dass wir sagen, überlegt euch doch, ob es nicht Sinn macht, jemanden für  
zwei Jahre 75 % für genau diese Tätigkeiten einzuschalten. Wichtig ist, er ist insofern  
zuverlässig, also er muss lesen und schreiben können und er muss jeden Tag kommen.  
Aber das sind so die Mindestanforderungen. Wenn der vielleicht noch ein Suchtproblem  
235 hat, dann arbeiten wir das ab vielleicht. Er kann ja weiter flankierende Leistungen von  
uns bekommen. Suchtberatung, Therapien uns so weiter. Wenn dieser Mensch vielleicht  
auch ein bisschen schwierig ist, in seiner ganzen Art und all diese Arbeitstugenden noch  
nicht hat, dann lernt er sie vielleicht im Laufe dieser zwei Jahre. Aber so haben wir ar-  
gumentiert. Denn das sind Tätigkeiten, die die meisten Firmen abgebaut haben. Oder

240 sehen Sie sich mal die Supermärkte oder Drogerien an, wo nur noch eine Kraft da sitzt,  
die gleichzeitig alles machen muss, Kasse, einräumen und so weiter, in der es zu häufi-  
gen Diebstählen kommt, Ladendiebstählen. Also da kommt ab und zu mal ein Wach-  
mann vorbei, der ist beauftragt. Für die Firma kann es Sinn machen, zu sagen, ich stelle  
245 jetzt jemanden ein, der einfach nur im Laden da ist, der aber erstens durch seine Anwe-  
senheit verhindert, dass geklaut wird, weil man sieht, das ist jemand, der kann ja ir-  
gendeine Uniform oder einen Kittel tragen, aber geht durch die Gänge und er räumt ab  
und zu ein paar Sachen ein, etikettiert das und macht ein paar Preisschildchen dran. Al-  
so einfachste Tätigkeiten. Und er räumt ein bisschen auf und die alten Kartons tut er  
weg. Das leistet sich heute kein Unternehmen mehr, weil sie sagen, die Personalkosten  
250 sind zu teuer, lieber nehme ich die Diebstähle in Kauf. Da könnte man sagen, die Perso-  
nalkosten könnten wir reduzieren mit so einem Zuschuss, wenn du aber jemanden  
nimmst, den wir aussuchen. Und das ist die Grundvoraussetzung. Es muss jemand sein,  
von dem wir annehmen, dass wir ihn sonst mindestens in den nächsten zwei Jahren  
nicht in Arbeit integrieren.

255

I: Ab wann kann man dann von Integration sprechen, was ja das Ziel ist?

E: Also integriert, das ist ja eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wir nen-  
nen es dann Integration, sobald er anfängt mit dem Beschäftigungszuschuss zu arbeiten.  
260 Und integriert würde ich ihn so langläufig mal bezeichnen, in dem Moment, in dem der  
Arbeitgeber sagt, dich würde ich danach auch übernehmen. Zu vollen Lohnkosten. Aber  
immerhin soll dieser Mensch... Man muss es ja als Sprungbrett betrachten. Dieser  
Mensch geht vielleicht nach vielen, vielen Jahren wieder in Arbeit, lernt es, pünktlich zu  
erscheinen, lernt es, auch mal wieder Weisungen entgegen zu nehmen. Das müssen Sie  
265 sich auch vorstellen, das ist vielen abhanden gekommen. Das heißt, da ist ein Chef, der  
sagt, du machst das jetzt und der ist entweder am nächsten Tag krank oder er macht es  
nicht. Weil es verlernt wurde. Das ist aber so, das ist kein Vorurteil oder das ist jetzt  
nicht irgendein Klischee, sondern es passiert bei vielen Menschen, die es einfach nicht  
mehr gewohnt sind, in der Arbeitswelt sich auch einzufügen. Weil da ist niemand mehr,  
270 der ihnen sagt, was zu tun ist, über viele Jahre.

I: Wo genau liegt denn der Unterschied zwischen den Menschen aus diesem speziellen  
Bewerberpool und den anderen Kunden des SGB II, also den normalen Langzeitarbeits-  
losen?

275

E: Der Unterschied liegt sicherlich darin, nehmen Sie Marktnähe oder nehmen Sie das  
Wort, Marktnähe ist gar nicht so richtig, sondern Vermittlungschancen. Ein Langzeitar-  
beitsloser muss nicht an sich ohne Vermittlungschancen sein, nicht zwangsläufig. Also  
sie können auch... Langzeitarbeitslos beginnt ja nach der Definition nach über einem  
280 Jahr. Es kann auch sein, das haben wir oft bei den älteren, die sind entlassen worden im  
Zuge der langwierig anhaltenden Mode, die Alten zu entlassen, weil sie teurer waren,  
weil sie meistens tarifgebunden oder eben auch aus anderen Gründen immer teurer wur-  
den, immer mehr verdient haben, und gesagt hat, alles, was über 50 ist, raus und wir  
stellen dafür Junge ein. Sie erleben das gerade in den freien Berufen, so bei den Arzt-  
praxen oder dergleichen. Da ist die junge Arzthelferin mindestens so gut ausgebildet,  
285 die Ältere kostet aber das Doppelte. Also, sie hat den doppelten Lohn. Also wird die

Ältere entlassen und man stellt noch eine jüngere dafür ein. Dann hat man schon mal zwei. Das ist lange Zeit eine Mode gewesen zu sagen, wir verzichten auf die Älteren. Und in vielen Betrieben hat man sich so stark verjüngt, dass der älteste Mitarbeiter zum  
290 Teil knapp über 40 ist. Um dann zu merken, uns fehlt irgendwo das Know-How. Denn Ältere geben auch andere Tugenden weiter. Die geben auch durchaus Tugenden weiter, die die vielleicht mal in den 50er, 60er, 70er, naja, 50er nicht mehr, aber 60er, 70er Jahren noch Gang und Gebe waren, die durchaus was mit Arbeitsdisziplin zu tun haben. Und da haben wir durchaus Ältere, die sind meinetwegen 53, und wenn die dann entlassen wurden oder der Betrieb ist einfach eingegangen, dann haben die keine Chance  
295 mehr. Die waren schnell mal ein, zwei, drei Jahre arbeitslos, sind aber unglaublich motiviert, wieder was zu finden. Was ihnen im Wege stand, war, werden Sie mal entlassen mit 5000 Euro brutto, das sie dann kriegen, um dann von uns gesagt zu bekommen, mit dem, was Sie noch können, also mit dem, was Sie können, mit dem, wie Sie auf dem  
300 Markt sind und vor allem in Ihrem Alter würde man Sie höchstens noch für 3000 brutto einstellen. Das ist für viele ein enormer Einbruch. Das Arbeitslosengeld wäre etwa auf der Höhe von, weiß ich nicht, fällt vielleicht zwei Drittel ab und wenn das aber auch ausgelaufen ist, spüren Sie den Hartz IV-Druck und merken, jetzt geht es an Ihr Vermögen, jetzt geht es an Ihre Altersvorsorge, jetzt geht es an Ihr Haus, an all das, woran Sie gespart haben oder woraufhin Sie gespart haben. Und da ist ganz einfach dann die... Da wird die Notwendigkeit erkannt, ich muss noch mal von vorne anfangen, obwohl ich vielleicht über 50 bin. Und das heißt aber auch, ich kann nicht erwarten, das gleiche Gehalt zu verdienen, das ich mal hatte. Der klassische Beruf des Buchhalters, wenn Sie den in einem Kontor noch gemacht haben und dieses Kontor hat sich irgendwann mal aufgelöst und heute ist SAP 4 gefragt, und Sie haben das aber nie gelernt, dann sind Sie natürlich auf dem Markt nicht mehr so gängig, obwohl Sie alles perfekt beherrschen. Und das müssen die Menschen auch lernen, aber das haben viele mittlerweile erkannt und sie gehen deutlich mit ihren Gehaltsvorstellungen runter. Sie sind aber marktnah. Und manche müssen auch einsehen, dass sie in dem Segment, in dem sie gearbeitet haben, nichts mehr finden und sie eben etwas Geringqualifizierteres machen müssen. Das müssen sie irgendwann für sich selber einsehen. Das ist bei uns so, wir reden mit denen, wir beraten darauf hin. Aber die Menschen müssen es irgendwann selber einsehen. Das heißt aber nicht, dass jeder, der langzeitarbeitslos ist, schwer vermittelbar ist. Viele halten Ihre Disziplin unglaublich aufrecht. Die haben ehrenamtliche Tätigkeiten, manche haben ja auch geringfügige Jobs, nebenbei, die sie vielleicht ein, zwei Tage in der Woche ausüben, so dass sie immer am Ball bleiben in der Arbeitswelt. Manche bilden sich auch selber fort. Viele qualifizieren wir, viele motivieren wir in Maßnahmen, so dass wir da nicht davon ausgehen können, dass Langzeitarbeitslosigkeit immer gleich schwer vermittelbar ist. Und wir gehen davon aus, die Zielgruppe für den Beschäftigungszuschuss sind Menschen, die aus verschiedenen oder aus mehreren Gründen keine Chance haben, innerhalb der nächsten zwei Jahre sonst einen Job zu finden. Und der sag ich mal ältere Buchhalter über 50 oder auch Maschinenschlosser, hat durchaus Möglichkeiten wieder in den Job zu finden, wenn sich die passende Gelegenheit auftut, auch aus seiner Person heraus. Wenn er dran geblieben ist. Unter diesen Menschen sind sehr viele Ungelernte. Die haben irgendetwas mal gelernt, keine Ausbildung gemacht, aber angelernt. Haben mal fünf Jahre da gearbeitet, dann ein paar Jahre im Hafen, dann ein paar Jahre dort am Bau und können eine ganze Menge, haben aber nichts Zertifiziertes, worauf in Deutschland immer noch ganz viel Wert gelegt wird. Und oftmals haben wir sie qualifiziert, aber wenn dann im Anschluss nicht gleich die Arbeit folgte, weil vielleicht der Arbeitsmarkt es noch nicht hergegeben hat oder eben die Personen dann doch nicht so weit im Wettbewerb mit anderen genommen wurde, dann ist das schnell wieder weg.  
335

Denn das ist ja eine rein theoretische Schulung, klar, sie werden auch praktisch ange-  
lernt, aber wenn Sie sechs Monate eine Fortbildung gemacht haben, dann können Sie  
davon ausgehen, ist dieses nach sechs oder zwölf Monaten wieder weg.

340

I: Sie haben gerade das Thema Alter angesprochen. Was sind denn noch Gründe, wa-  
rum es überhaupt dazu kommt, dass diese Menschen so lange vom Arbeitsmarkt fern  
bleiben?

345 E: Persönliche Schicksale. Dann sind es Trennungen, dann sind es, also, wir haben es  
zum Beispiel ganz oft, dass wir... Das ist ein typisches Frauenproblem, irgendwann war  
die Trennung, irgendwann war der Mann weg, irgendwann sind die Unterhaltsansprü-  
che weg. Und irgendwann müssen sie arbeiten, haben aber nie was gelernt, weil sie,  
typische Westbiografie, zu Hause geblieben sind mit den Kindern. Und jetzt müssen sie,  
350 sag ich mal so ganz ungeschützt, irgendwo in die Drogerie an die Kasse. Allerdings für  
einen Lohn, der kaum für die dafür sorgt, dass sie weiter arbeiten können. Da bleiben  
Unterhaltszahlungen zum Beispiel auch aus. Weil der Ehemann möglicherweise auch  
nichts hat. Oder gar nicht zahlen will. Das sind solche Dinge, persönliche Schicksals-  
schläge. Aber auch... Lassen Sie jemanden mal... Wir haben oft so brüchige Biografien,  
355 die dann nicht wie man das von früher oder von unseren eigenen Eltern noch kennen, so  
40, 50 Jahre in einem Betrieb, sondern alle zwei Jahre in einem anderen Betrieb. Ir-  
gendwann kann es dann passieren, dass man in diesem brüchigen Segment irgendwann  
nicht mehr untergekommen ist. Weil diese Stellen zum Beispiel auch wegfallen, diese  
geringqualifizierten. Geringer qualifizierten. Zwar kann dieser Mensch praktisch eine  
360 ganze Menge, hat aber nicht unmittelbar was vorzuweisen. Und hat eigentlich auch im-  
mer Hilfstätigkeiten gemacht. Da kann es schnell passieren, dass sie in die Langzeitar-  
beitslosigkeit rutschen, wenn diese Hilfsarbeiten nicht mehr gefragt sind, diese Hilfstä-  
tigkeiten. Weil es wegrationalisiert ist. Weil das mittlerweile Maschinen machen kön-  
nen. Oder Jüngere. Dann kommen gesundheitliche Probleme dazu. Nicht immer nur das  
365 Alter an sich, sondern es kommen gesundheitliche Probleme dazu, die dazu führen, dass  
sie ihren Job so nicht mehr ausüben können. Also gerade wenn sie im körperlichen Be-  
reich gearbeitet haben, ist jede körperliche Einschränkung für sie natürlich ein Problem.  
Dann kann man diesen Menschen aber nicht plötzlich zum Informatiker umschulen,  
denn oftmals ist er aufgrund seiner Fähigkeiten und Qualifikationen ja gerade in diesen  
370 Bereich gegangen. Er hat ganz praktische Arbeit gemacht. Hat möglicherweise einen  
guten Hauptschulabschluss irgendwann in den 70ern gemacht. Aber jetzt kann er nicht  
mehr schwer heben und jetzt hat er ein Problem. Und da ist es schwer, Alternativen zu  
finden. Denn so jemanden machen Sie nicht plötzlich zu einer Bürokräft. Also es ist  
nicht immer das Alter an sich. Also gesundheitliche Einschränkungen ist ein ganz gro-  
375 ßes Problem, Sucht ist ein Problem, psychische Erkrankungen nehmen enorm zu. Sie  
können ja ziemlich versteckt mit Borderline behaftet sein, wir haben auffälligen Zu-  
wachs an Borderline, ähm Patienten wollte ich schon sagen. Wir haben nicht die Patien-  
ten, aber unsere Kunden. Dass unserer ärztlicher Dienst so etwas feststellt oder dann  
eben auch der psychologische Dienst wird dann irgendwann feststellen... Das ist enorm  
380 schwierig. Wir sehen das, das wird ja selten offenbar, aber wir sehen das an dem Le-  
benslauf. Jedes Jahr einen neuen Job, weil man irgendwann zusammengebrochen ist,  
dann war wieder eine kurze Pause, dann kam wieder was Neues. Man hat das nicht  
mehr ausgehalten. Die Gründe für Arbeitslosigkeit und auch für Langzeitarbeitslosig-  
keit sind unglaublich vielschichtig. Auf diejenigen einzugehen, das ist auch eine nicht  
385 ganz unbeachtliche Gruppe, die irgendwann einmal den Sprung in die Schwarzarbeit

gemacht haben und da nicht wieder raus kommen. Lassen Sie jemanden mit seinen Fertigkeiten, seinen handwerklichen Fertigkeiten, vielleicht mal eine Weile das Ganze schwarz gemacht haben. Der hat gesagt, ich meld kein Gewerbe an, sondern ich mache das schwarz. Dann hat er möglicherweise das auch irgendwann im Rücken gehabt.  
390 Dann kann der nicht mehr mauern, dann kann der nicht mehr Fliesen legen, dann kann der nicht mehr arbeiten und hat aber auch keine Chance mehr, irgendwo anders reinzukommen, weil auf dem Papier ist der über Jahre arbeitslos gewesen. Oder jedenfalls ohne Nachweis. Und dann ist es auch schwer da reinzukommen. Also die Gründe sind enorm vielschichtig.

395

I: Die Gründe sind vielschichtig, aber der Arbeitgeber möchte gerne eine konkrete Vorstellung haben, wenn er auf Sie zukommt. Was geben Sie Arbeitgebern mit auf den Weg oder was ist das Wichtigste, worüber die sich bewusst sein sollten?

400 E: Das kommt jetzt auf die Situation an und was der Arbeitgeber zu bieten hat. In den letzten zwei Jahren oder sagen wir mal so: 2005, 2006, vielleicht auch 2007 hatten wir kein Problem, Stellen zu besetzen. Wir hatten ein deutliches Überangebot an Arbeitslosen, auch an gut qualifizierten. Wir haben im letzten Jahr zum ersten Mal gemerkt, dass uns die Arbeitnehmer ausgehen, also die passenden Arbeitslosen. Weil die Arbeitgeber  
405 suchten nach wie vor qualifizierte Mitarbeiter und uns fehlten die allmählich, weil die Qualifizierten waren aufgrund des Job-Booms wirklich in Arbeit. Während die geringer Qualifizierten... Man muss eben auch sagen, es gibt einen sehr starken Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeit. Je höher Ihre Qualifikation ist, desto höher Ihre Motivation. Das ist ganz oft so. Vielleicht ist es auch umgekehrt. Vielleicht kann  
410 man sagen, je höher die Motivation, desto besser qualifizieren Sie sich. Das mag sich durchs ganze Leben ziehen. Mittlerweile ist es eben so, dass wir viele Arbeitslose nicht mehr in Arbeit bekommen haben, weil Job und Arbeitslose nicht mehr zusammen passen. Wir hatten zwar noch jede Menge Arbeitslose, aber die Jobs waren zu qualifiziert. Die passenden Arbeitslosen waren nicht mehr da. Wie es im nächsten Jahr ist, kann ich  
415 Ihnen schlecht sagen, weil ich denke, im nächsten Jahr, wir haben wieder einen enormen Zuwachs an Arbeitslosen, an frisch Entlassenen, kann man so sagen. Die natürlich, wenn sich die passende Stelle bietet, sofort wieder rein können. Weil sie sind nicht aus persönlichen Gründen entlassen worden, sondern aufgrund der Wirtschaftskrise. Also es lag nicht an ihnen. Das heißt, sie sind jederzeit wieder woanders einstellbar. Vielleicht  
420 sogar im gleichen Betrieb, wenn er wieder einstellt. Dem Arbeitgeber, der jetzt etwas sucht, weil Sie das gefragt haben, was ich ihm sage, ist... Wir müssen ehrlich dem Arbeitgeber sagen, wenn wir die Stelle sehen, das wird schwer. Also es nützt nichts ihm zu versprechen, das schaffen wir schon. Da müssen wir sehr umfangreich, sehr lange und sehr weiträumig zum Beispiel suchen, um da jemanden zu finden. Und auf der anderen  
425 Seite müssen wir dem Menschen sagen, wenn wir nicht das Passende finden, nimmst du auch jemanden mit Defiziten. Also mit anderen Defiziten, mit denen du jetzt nicht gerechnet hast. Oder er erwartet eben bei einem Maschinenschlosser bestimmte... oder bei einem CNC-Fräser das komplette Programm, das er dann mitbringen soll und wir sagen, haben wir nicht. Aber wir bieten dir jemanden an, den wir vorher noch drei Monate qualifizieren würden, dann kannst du den erst in drei Monaten einstellen. Oder du stellst ihn  
430 schon ein und wir bezahlen die Qualifizierung. Das sind Möglichkeiten, da sind wir sehr flexibel. Da ist es aber oft so, dass Arbeitgeber sagen, das sagte ich eingangs schon, dann warte ich lieber, bis ich die richtigen finde. In ein bis zwei Monaten finde ich schon was. Oder dann stell ich das Ding doch noch mal in die Zeitung und dann lass ich

435 mal sehen, vielleicht bewirbt sich ja bundesweit jemand.

I: Also das Problem ist, dass Arbeitgeber im Prinzip jemanden brauchen, per sofort, der die Qualifikation dann auch schon gleich mitbringt.

440 E: Möglichst ja. Genau. Das ist oft ein Problem. Weil die Arbeitgeber oft enorme Vorbehalte gegenüber den Bewerbern haben, die wir im Angebot haben. Wenn jemand schon aus dem Hartz-IV-Bereich kommt, dann haben sie gewisse Vorbehalte. Manche jedenfalls. Die sind dann unberechtigt, weil viele sind ja Aufstocker oder Aufstocker gewesen. Was heißt, die waren die ganze Zeit in Beschäftigung, es hat aber nicht ge-  
445 reicht, wenn sie drei Kinder haben. Ich habe jetzt die Zahl nicht mehr im Kopf, aber wenn man heutzutage mal überlegt, was man verdienen muss, um hier in Hamburg seine Wohnung zu finanzieren, seine angemessene Wohnung plus vielleicht drei Kinder plus eine Ehefrau als Alleinverdienender... Da sind die meisten Menschen mittlerweile Aufstocker, also ganz viele in den eher einfachen Berufen, Aufstocker. Oder den gering-  
450 er Qualifizierten. Und wir müssen einfach dem Arbeitgeber sagen, dass er möglicherweise mit seinen Erwartungen etwas zurück gehen muss. Ist aber, ganz nebenbei zum Thema JobPerspektive, nicht das Richtige. Der Arbeitgeber, der konkret eine Stelle hat, die er zu besetzen hat, wird mit jemandem aus unserem Klientel des Beschäftigungszuschusses wahrscheinlich nicht glücklich.

455

I: Weil das Leute sind, die eher zusätzlich zum normalen Bedarf in den Unternehmen eingestellt werden sollen?

E: So seh ich das... So seh ich das. Also in den seltensten Fällen wird es so sein... Das  
460 muss man sich vorstellen, der Arbeitgeber sucht für eine konkrete Stelle, die jetzt vakant ist, bei sich. Sie denken jetzt an Ihre Firma, ich denke an meine. Dann soll dieser Job besetzt werden, möglichst bald. Dann muss da jemand sein, der relativ schnell einsteigt, klar, der hat diesen Job noch nicht gemacht, in dieser Firma, aber den arbeite ich ein und nach drei Monaten erwarte ich die volle Leistungsfähigkeit. Vielleicht auch  
465 nach sechs, nach Ende der längeren Probezeit. Wenn ich jetzt jemanden aus dem Beschäftigungszuschuss, aus der JobPerspektive nehme, warum ist derjenige von uns so eingeschätzt worden, dass ich sage, in den nächsten zwei Jahren finde ich gar keine Art von Arbeit für den? Weil der eine ganze Menge Hemmnisse mitbringt. Das wird selten zueinander passen. In den seltensten Fällen. Für den regulären Arbeitsmarkt ist der Beschäftigungszuschuss sicher nicht das wahre Instrument. Also auf dem regulären im  
470 Sinne von Angebot und Nachfrage, also des Stellenmarktes. Sondern eben über den Bedarf hinaus. Den eigentlichen Bedarf. Man muss den Arbeitgebern ihren Bedarf klar machen. Das wäre eine Stelle, die sie niemals in die Zeitung setzen würden und uns melden würden, weil die sagen... Wer stellt denn in die Zeitung "Ich suche eine Hilfskraft, die den Hof fegt, die Botenarbeiten übernimmt usw."? Das gibt es heutzutage  
475 kaum noch. Und wenn, dann mache ich das über 400-Euro-Kräfte. Mit verschiedenen. Aber das könnte man mit so jemandem durchaus machen. Vorher hat ja auch keiner vermisst, dass es sie nicht gab. Aber irgendwie hat man es vermisst, weil andere Personen es ja irgendwie doch mit übernommen haben. Die Arbeit ist ja da.

480

I: Wie stellt man denn eigentlich fest, dass jemand in den nächsten zwei Jahren nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden kann?

E: Erst mal guckt man nach hinten und sagt, wie lange ist der schon nicht integriert?  
485 Aus welchen Gründen? Dann sagt man, was haben wir an Möglichkeiten, was wir dem anbieten können. Also an erster Stelle steht immer der Mensch. Was hat der für Hemmnisse? Wenn jemand zum Beispiel suchtkrank ist, also er hat ein Alkoholproblem, es ist ihm anzusehen und er gibt es möglicherweise sogar zu. Ach, wenn er es zugibt, sind wir schon mal weit. Aber Sie sehen es ihm an. Sie wissen es. Die meisten unserer Mitarbeiter sind dahin gehend geschult, so etwas zu erkennen. Und wenn Sie es schon erkennen,  
490 und wenn sie es an Körperhaltung, an Körpersprache, an gewissem glasigem Blick und an bestimmter Körperstatur und so weiter schon merken oder vielleicht sogar noch die Fahne riechen, dann wissen sie, da haben wir ein Alkoholproblem. Wenn Sie jemanden konkret darauf ansprechen und er gibt es nicht zu und sagt "Jaaa, ich trink mal ein  
495 Bier.", dann wissen Sie, das wird ein Problem. Das wird ein Problem bleiben, weil der sieht es noch nicht einmal selber ein. Derjenige, der sagt "Ja, ich hab ein Alkoholproblem", mit dem können wir schon zart anfangen, zu sagen, und was ist mit Suchtberatung, was ist denn mit einer Therapie? Willst du wieder raus aus dieser Situation oder willst du da drin bleiben? Derjenige der sagt "Nee nee, ich hab kein Alkoholproblem" ...  
500 ist schon schwierig. Wenn Sie dann noch sehen, dieser Mensch ist schon seit vielen Jahren arbeitslos und hat möglicherweise nichts gelernt, dann sagen Sie, möglicherweise, indem er sich an dem ein oder anderen Tag gut präsentiert, findet er in einen Job. Aber wenn er ein Alkoholproblem hat, hat er ihn nicht lang. Die überstehen selten die Probezeit. Weil sie es kaum durchhalten, so zuverlässig wirklich auch dann drin zu sein und  
505 auch flexibel zu sein. Sie werden es dann merken, wenn sie von so jemandem spontan verlangen, der soll mal Überstunden machen. Da gerät schon was durcheinander. Und deswegen ist es unsere Prognose, anhand des Profils, anhand der Person, die wir da sehen, wie wir ihn einschätzen, es ist natürlich ein Blick in die Vergangenheit, es ist ein Blick in unseren Instrumentenkoffer, wo wir sagen, was haben wir da alles, den Vergleich mit den Medikamenten nehme ich wieder, was haben wir an Medikamenten, was können wir hier anbieten? Und wenn wir dann sagen, das alles wird es nicht sein innerhalb der nächsten zwei Jahre, dann bleibt am Ende der Beschäftigungszuschuss. Und der Beschäftigungszuschuss würde zum Beispiel ausgleichen, dass dieser Mensch...  
510 Sein Alkoholproblem wird er damit nicht los... Aber dass dieser Mensch vielleicht mal einen Tag nicht kommt. Dann könnte es sein, dass die Tatsache, dass er wieder einen Job hat, das ist oft so, weil eine Aufgabe, eine gewisse Wertschätzung, und auch in diesem Betrieb möglicherweise Kollegen kennenlernt, die ihm auch irgendwie ein bisschen helfen, dass dieser Mensch dann wieder sich stabilisiert. Wir erfahren, das ist ganz wirklich tägliche Arbeit, dass nur positive Erfolgserlebnisse natürlich stabilisieren. Und  
520 die positiven Erfolgserlebnisse haben Sie, wenn der Mensch überhaupt erst mal wieder im Betrieb drin ist. Und da ist es halt so, mit dem Beschäftigungszuschuss, es ist auch für den Arbeitgeber eher mal zu verkraften, dass dieser Mensch sich zwei Tage krank meldet. Und Sie genau ahnen, woran es liegt. Das würden Sie aber normalerweise, wenn Sie jetzt ein Stellenangebot machen für Ihre... für wen auch immer, für Ihren  
525 Chefbuchhalter, würden Sie das nicht in Kauf nehmen. Weil da brauchen Sie jemanden, auf den Sie sich von Anfang an verlassen können. Deswegen ist das nicht der reguläre Arbeitsmarkt.

I. Dann komme ich jetzt mal zu dem Thema Zeitarbeit. Erst mal ganz grundsätzlich:

530 Welche Erfahrungen haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit Zeitarbeit gemacht?

E: Also ich habe mal den Arbeitgeberservice in einer anderen Agentur geleitet und als ich anfang, war ich gegenüber Zeitarbeit ganz allgemein relativ skeptisch. Ich muss sagen, es hat sich... Also ich habe meine Meinung vollkommen geändert. Ich habe eine positive Einstellung zu Zeitarbeit an sich. Wobei es darauf ankommt. Also, wir nehmen mal das klassische Zeitarbeitsmodell, so was Zeitarbeit mal ausmachte. Ist sehr sinnvoll und braucht der Markt. Was ich ein bisschen schädlich finde ist, dass wir in Deutschland im Moment enorm darauf achten, also, uns immer international vergleichen. Mit Holland oder Frankreich oder den USA und sagen, dort ist die Zeitarbeitsquote umso höher. Die haben aber auch einen völlig anderen Arbeitsmarkt. Die haben einen Hire-and-Fire-Arbeitsmarkt. Und auch die Holländer haben eine ganz andere Einstellung zu ihrer Arbeit und zu ihren Arbeitgebern. Da ist es nicht ungewöhnlich, in einem Jahr drei verschiedene Arbeitgeber zu haben. Und nach einer Weile vielleicht wieder auch zum gleichen zurück zu kehren. Das ist bei uns ein bisschen anders. Und Zeitarbeit als Erfindung war ja mal zu überlegen, ich brauche jetzt und hier jemanden, der eine Arbeit von jemandem, der ausgefallen ist, ersetzen kann. Und zwar sofort. Ohne, dass ich lange suchen muss. Und ich muss Belastungsspitzen abdecken, von denen ich nicht weiß, wenn ich jetzt Personal einstelle, ob ich diese Belastungsspitzen in einem halben Jahr noch habe. Das kann ich alles gut nachvollziehen und deswegen hat die Zeitarbeit absolut eine Berechtigung. Sie wird aber dann irgendwie absurd, wenn man sieht, dass manche Firmen, also seit weggefallen ist die..., oh, ich hab vergessen wie das hieß im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Mindestverleihdauer oder die Höchstverleihdauer, die es mal gab. Ich glaube, man durfte damals nicht länger als sechs Monate im gleichen Job beim gleichen Arbeitgeber... Ich kann Ihnen aber nicht sagen, ob die Zahl noch stimmt, das müssten Sie selbst noch mal recherchieren, wie das vor fünf oder zehn Jahren noch war..., beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sein. Mittlerweile können Sie ja unendlich lange beim Arbeitgeber beschäftigt sein über die Zeitarbeit.

I: Genau, seit den Hartz-Reformen.

560

E: Genau. Und das eigentlich finde ich schädlich. Denn viele Firmen entlasten sich damit. Sie müssen sich vorstellen, Sie können Ihre Personalkosten gering halten, indem Sie in Ihrer Bilanz Personalkosten gering ausweisen können. Sie haben eigentlich 5000 Mitarbeiter, haben aber auf dem Papier nur 2500. Das ist Ihre Stammebelegschaft, auf die Sie nicht verzichten wollen. In Ihrer Bilanz weisen Sie 2500 Mitarbeiter auf. Das sind Ihre Personalkosten, sie stehen super da. 2500 holen Sie sich über die Zeitarbeit, das ist fast die Hälfte der Belegschaft. Wir haben hier im Norden einige solcher Unternehmen. Ich weiß nicht, wie es in Süddeutschland ist, aber hier im Norden gibt es das. Diese Menschen arbeiten genau an demselben Arbeitsplatz mit Kollegen der Stammebelegschaft zusammen, machen die gleiche Tätigkeit, bekommen aber zum Teil die Hälfte des Gehaltes. Bezahlen, dadurch, dass das Zeitarbeitsunternehmen auch noch seine hat, bezahlen kann ich am Ende dasselbe. Ich zahl fast dasselbe für die Stammebelegschaft. Es ist ja nicht mehr so, dass Zeitarbeit teurer ist für den Arbeitgeber, bei den Löhnen, die mittlerweile gezahlt werden, und vor allem bei den zum Teil Dumping-Preisen, die Zeitarbeit mit den Zeitarbeit zum Teil unterbieten. Dann habe ich 2500 Menschen dort über Zeitarbeit in Beschäftigung, die die gleiche Tätigkeit machen. Ich habe keine Personalkosten, ich brauche keinen Personalapparat, ich kann mich jederzeit von ihnen

lösen. Sie sind in den seltensten Fällen personalrechtlich vertreten, weil der Betriebsrat dieser Firma kümmert sich nur um die Stammebelegschaft. Ganz selten mal um die Zeitarbeiter. Das sind innerhalb dieses Gefüges Arbeitnehmer zweiter Klasse. Es gibt andere Modelle, aber ich rede jetzt von bestimmten Modellen und das ist leider in Firmen vorherrschend. Ich kann, weil die durch den Betriebsrat nicht vertreten sind, denen Arbeiten aufbürden, die die anderen nicht machen. Ich kann Überstunden aufbürden, das geht alles über die Zeitarbeitsfirma. Ich kann denen aufbürden, gewisse Reinigungstätigkeiten in Chemietanks zu machen, die die anderen einfach nicht machen würden. Ich kann denen Arbeitsschutzbedingungen geben, die die anderen einfach nicht haben. Das heißt, ich kann sie behandeln auf eine sehr viel schlechtere Art als meine Stammebelegschaft. Das geht. Das kann man ja betriebswirtschaftlich alles begründen. Ich frage mich nur, wo ist die Berechtigung zum Thema Zeitarbeit. Für mich jetzt mal, als Steuerzahler. Für mich jetzt mal als Bürger. Warum eigentlich Zeitarbeit? Diese Menschen haben immer noch ein fragiles Arbeitsverhältnis bei ihrem Zeitarbeitsunternehmen. Das muss sehen, dass es sie irgendwo anders... Die haben da irgendwann ihre unbefristete Beschäftigung, aber warum gehören sie nicht zur Stammebelegschaft? Warum haben sie nicht die gleichen Rechte wie die Stammebelegschaft? Das entspricht eigentlich gar nicht so meiner Arbeitsethik.

I: Also ist der Vorwurf, der oft zu hören ist, dass Zeitarbeiter Arbeitnehmer zweiter Klasse sind, berechtigt?

E: Sie werden auch so behandelt. Und ich sehe auch betriebswirtschaftlich durchaus die Kurzsichtigkeit dieses Denkens. Sie können aufschlagen was Sie wollen, überall werden uns die Chefmanager und die Wirtschaftsjournalisten und auch die Wirtschaftsfachleute, alle sagen, das wichtigste Gut, das ich in meinem Unternehmen habe, ist eine motivierte Mannschaft. Motivierte Mannschaft heißt auch eine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Wenn ich dann aber sehe, dass in diesen Unternehmen zum Beispiel die Zeitarbeiter nicht zu den Weihnachtsfeiern eingeladen werden, das in diesen Unternehmen die Zeitarbeiter aber auch nicht die gleichen Frühstücksräume nutzen dürfen, sondern wirklich nur unter sich bleiben dürfen, sollen, das da also noch nicht mal eine Mischung stattfindet, dann frage ich mich, warum ich eine motivierte Mannschaft nur mit 2.500 Leuten haben will. Die anderen 2.500 sind auch nur soweit motiviert, wie sie behandelt werden. Das heißt, wenn denen mal irgendwo ne Schraube schief eingedreht ist, dann ist die eben schief eingedreht. Muss man halt hoffen, dass es keiner merkt. Das heißt, das, was immer so hoch gehalten wird, angeblich, wo ich manchmal so die Doppelzüngigkeit in der Wirtschaft verspüre, ist, zu sagen, ich will ne motivierte Mannschaft und das wichtigste sind unsere Mitarbeiter und die halten wir hoch und wir machen alles mögliche für die und wir sind ein familienfreundliches Unternehmen und wir bieten Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten... 2.500 Menschen ihrer Belegschaft bieten sie keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten, weil die sind überhaupt nicht drin im System ihrer Personalentwicklung. Die werden niemals ihr Gruppenleiter, die werden niemals ihr Vorarbeiter, die werden niemals so was. Sondern die arbeiten weiterhin ihre Schicht durch. Und das zum Teil zwei, drei Jahre lang. Und das System Zeitarbeit war für mich, dass erstens Menschen, die arbeitslos sind, dadurch wieder rein kommen, weil sie sehen können, ok, ich mache verschiedene Dinge und bei irgendeinem dieser Arbeitgeber werde ich dann mal übernommen, weil der sagt, Mensch, du machst das gut. Vielleicht nicht gleich beim ersten, aber vielleicht beim dritten. Dann gibt es Menschen, denen das auch Spaß macht, weil sie sagen, ich will keine Routine in

meiner Arbeitszeit, sondern ich kann das, aber ich hab verschiedene Arbeitgeber. Das ist so das klassische System, wie ich vor 10, 15 Jahren noch Zeitarbeit kennengelernt habe. In meiner Studentenzeit habe ich in allen möglichen Versicherungen gejobbt und es kam durchaus vor, dass in dieser Runde, diesem Team, ein Sachbearbeiter von der Zeitarbeit kam. Der machte den Job wie alle anderen, der war völlig mit drin und irgendwann hat man dann mit Erstaunen festgestellt, der gehört gar nicht zur Stammbesellschaft, der gehört zur Zeitarbeit. Der war aber mittendrin und hat auch das gleiche Geld gekriegt. Und das sind Dinge, ich sage, das ist doch... Das andere Beispiel, das ich jetzt eben nannte, führt das doch ad absurdum. Das ist doch ein Ausnutzen der Arbeitnehmer. Weil sie fragten, woher kommt der schlechte Ruf. Der schlechte Ruf kommt daher, weil viele unserer Mitarbeiter, unserer Mitarbeiter sag ich schon, unserer Kunden, haben schon mal für die Zeitarbeit gearbeitet und ähnliche Erfahrungen gemacht. Oder haben von anderen von diesen Erfahrungen gehört. Und der schlechte Ruf kommt einfach durch eine neue Ausgestaltung der Zeitarbeit. Das ist nicht mehr die klassische, die ich vor Augen habe, die also Belastungsspitzen ersetzt und ihre Mitarbeiter flexibel überall einsetzt. Oder auch Sprungbrett macht. Also im Sinne eines Positivbeispiels, sehe ich Airbus, die fast alle ihrer neuen Mitarbeiter zunächst einmal, alle, selbst auch Ingenieure, über Zeitarbeit einstellen, ihnen aber nach drei Monaten den Haustarif zusichern und eine enorme Übernahmequote haben. Das heißt, die machen eins, muss man sagen, ihre Probezeit machen sie über die Zeitarbeit. Da sagen sie, in der Zeit laufen die nicht über unsere Personalabteilung, da haben wir den ganzen Verwaltungskram nicht. Da kann man sagen, da ist das Zeitarbeitsunternehmen nichts anderes als ein Outsourcen auch der Personalabteilung. Dass man sagt, ok, du hast die Personalverantwortung, du bist zuständig, wenn der krank ist, wenn der Urlaub haben will, seine Gehaltsauszahlungen und so weiter. Diesen ganzen Kram macht das Zeitarbeitsunternehmen und ich arbeite mit diesen Menschen. Für die Probezeit oder meinetwegen auch für eine gewisse verlängerte Probezeit. Aber grundsätzlich behandle ich die Leute gleich, nach drei Monaten kriegen sie den Haustarif, sie kriegen also die gleiche Bezahlung, sie haben die gleichen Arbeitsbedingungen, der Betriebsrat umfasst das mit, der kümmert sich auch um die und die haben eine gute Perspektive, dann hier unterzukommen. Und allein deswegen sind die Leute motiviert, weil sie wissen um ihre Chance dann bei Airbus fest in die Stammbesellschaft zu kommen. Was dann ja auch in vielen Fällen passiert. Nur wenn ich das Gefühl habe, ich arbeite hier zwei, drei Jahre hier am Band, aber ich habe überhaupt gar keine Chance bei denen reinzukommen, weil die gar kein Interesse haben, dann kann das nicht laufen. Dann wird dieser Mensch nicht motiviert sein. Nur seine Zeitarbeitsfirma sieht ja auch gar keine Notwendigkeit, ihn von diesem Band mal wieder weg zu nehmen. Weil der macht da ja seinen Job. Die sieht ja auch keine Notwendigkeit, die Motivation vielleicht mal dadurch zu erhalten, dass man sagt, ok, ich setz dich mal woanders ein. Der macht doch seinen Job. Und das ist genau das, was viele unserer Kunden befürchten, dass sie da verheizt werden. Als billige Arbeitskräfte. Zweiter Klasse. Das muss nicht so sein. Also, dass soll jetzt nicht so hängen bleiben, als wäre das die Zeitarbeit allgemein. Wir haben mit sehr vielen Zeitarbeitsfirmen gute Erfahrungen gemacht. Was ich nach wie vor sehr befürworte ist natürlich auch Zeitarbeit im höher qualifizierten Bereich. Wenn ich wirklich ausgebildete Bürokräfte suche, ganz dringend, ganz schnell, ich auf dem Markt im Moment nichts finde oder es eben auch wirklich nur drei bis sechs Monate ist, wo sich keiner bewerben würde von außen, weil er sagt, für drei Monate mache ich das nicht. Oder einer Schwangerschaftsvertretung, wo ich dann aber weiß, dass die Frau nach ein paar Monaten bereits wieder aus der Elternzeit zurück kommt. Dass ich sage, ok, 8, 9 Monate, von außen werde ich keinen einstellen. Aber dann nehme ich einen Zeitarbeitnehmer, den ich relativ fix, weil das ist

eine Bürofachkraft, einstellen kann, dem bringe ich das bei und der ersetzt. Dann passt das wieder. Für mich. Und das ist wiederum der Bereich, wo Zeitarbeit auch wirklich Sinn macht und bleiben muss. Aber massenhaft, als seine eigenen Arbeitskräfte out zu sourcen, um das dann sozusagen von einem Parallelunternehmen machen zu lassen, war nicht der Hintergrund der Zeitarbeit.

680

I: Ist denn Zeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument geeignet, um Arbeitslose zu reintegrieren?

685

E: Wenn es so wäre, dass die Zeitarbeit meinetwegen Belastungsspitzen immer wieder abdeckt oder eben, wieder in meinem anderen Unternehmen, nicht in dieser Größenordnung 5.000, ne, ich sagte 5.000, die Hälfte zweieinhalb Tausend, Stammebelegschaft zweieinhalb Tausend, sondern davon 4.500 und 500, die man sozusagen als Pool übernimmt, dass man sie meinetwegen auch ein Jahr da arbeiten lässt, aber wie bei Airbus, sozusagen, dass man sagt, ok, das sind die Leute, die eine Chance haben, bei mir ran zu kommen. Dann macht das Sinn. Aber es muss auch für den Arbeitnehmer schon von Anfang an erkennbar sein, dass diese Zeitarbeitstätigkeit die Chance beinhaltet, rein zu kommen, in den Job. Oder aber, und das wäre die Alternative, die Zeitarbeitsfirma sagt, nach einer klaren Staffelung, wenn du ein Jahr lang bei uns warst, kommst du in die Stufe, wenn du zwei Jahre da warst kommst du in die Stufe, drei Jahre kommst du in die Stufe. Die schaffen es, zum Teil jahrelang in der gleichen Lohnstufe zu sein. Nämlich Lohnstufe 1, als Ungelernte. Dabei machen die drei Jahre den gleichen Job. Wie kann man da noch ungelernt sein? Da ist man mindestens angelernt. Und wenn ich sehen würde, ich würde in der Hierarchie in dieser Zeitarbeitsfirma aufsteigen. Dass ich erstens mehr Geld bekomme, ok, da gibt es dann noch Abstufungen, aber auch mal, vielleicht verantwortungsvollere Tätigkeiten kriege, dann wäre das natürlich auch eine Möglichkeit. Aber es muss eine Perspektive geboten werden.

690

695

700

I: Also was die Entleihunternehmen in dem Moment nicht bieten, dass das durch die Zeitarbeitsfirmen...

705

E: Ja, zum Beispiel. Oder die Zeitarbeitsfirma aber eben qualifiziert. Dass sie sagt, ok, wir nutzen diese Zeit eben auch dazu, wir setzen dich ein, das kann sie ja! Sie kann ja sagen, selbst wenn es eine 40-Stunden-Stelle ist, diese Person wird 20 Stunden da eingesetzt und eine zweite auch und jeweils in der anderen Zeit qualifizieren wir den, damit der nach einer Weile dann was anderes machen kann. Dann krieg ich für den ja auch Geld im Entleihbetrieb. Ne, ich qualifizier den auch. Aber wenn ich dort eingestellt werde ohne Perspektive und ohne eine Übernahmekance, eine realistische, dann ist es auch für den Arbeitnehmer, ich denke auch dauerfrustrierend. Zeitarbeit macht aber unbedingt Sinn, als Sprungbrett, für Menschen, die lange nicht in Arbeit sind. Wir bewerben es ja auch extrem. Wir machen Zeitarbeitsmessen mit Zeitarbeitsfirmen. Wir hängen aus, wir informieren. Also fast alle unserer Kunden haben wir schon mit Zeitarbeit in Verbindung gebracht. Kaum einer wehrt sich noch vehement. Weil er auch weiß, dass es derzeit die einzige Möglichkeit ist, überhaupt wieder in Arbeit zu kommen. Für viele. Von der Sache her richtig. Ich kritisiere nur im Moment die Ausgestaltung. Die Not dieser Menschen wird im gewissen Sinne auch ausgenutzt. Ein Sprungbrett auf jeden Fall. Wer lange nicht mehr drin war, hat dadurch natürlich auch mehr Flexibilität.

710

715

720

725 Also, wenn Sie langzeitarbeitslos waren und Sie sind jetzt ein, zwei, drei Jahre nicht  
mehr drin gewesen, bietet natürlich die Einstellung in der Zeitarbeit auch die Flexibilität  
zu sagen, ich mach mal das, und wenn das nicht so gut läuft, ist meine Zeitarbeitsfirma  
so groß, mich auch woanders einzusetzen. Und mal was anderes zu machen. Und wir  
wissen ja auch, dass es immer wieder die Möglichkeit gibt, kleben zu bleiben beim Ent-  
leihbetrieb. Nur ich hab keine Zahlen im Kopf, weil die Branche ist auch nicht unbe-  
730 dingt veröffentlicht. Wir selber, leider, nach der Integration in die Zeitarbeitsfirma, es  
auch nicht nachhalten können, weil wir erfahren ja nicht, was da weiter passiert.

I: Ja, es ist schwierig, da Daten zu finden.

735 E: Ja, der Mitarbeiter hat meistens kein Interesse, uns das mitzuteilen. Und wir müssten  
ja monatlich bei ihm anrufen und fragen, bist du noch da, bist du noch da, bist du da  
nicht? Weil wir ja... Sobald er integriert ist, ist er raus aus dem Bezug. Es sei denn, er  
kriegt noch aufstockende Leistungen. Aber daraus kann man wiederum keine Erhebung  
machen. Weil das ist wieder nur ein Ausschnitt. Das könnte wiederum an der Person  
740 liegen. Das ist schwer zu sagen. Wir würden natürlich gerne wissen, was bleibt denn da  
wirklich hängen, aber das können wir nicht.

I: Lässt sich das Programm JobPerspektive denn auch durch Zeitarbeit umsetzen?

745 E: Noch mal zum Ausgangspunkt. Wir gehen davon aus, dass diese Person zwei Jahre  
lang bis zu 75 % Defizit ausgleich braucht. An ein und demselben Arbeitsplatz. Wenn  
ich mir Zeitarbeit eigentlich so vorstelle, dass jemand da nicht jahrelang entliehen wer-  
den soll, sondern verschiedene Jobs machen sollte, eigentlich. Wenn der schon auf dem  
einen 75 % Förderung hat, wie soll der denn verschiedene Jobs machen? Also bei ver-  
750 schiedenen Arbeitgebern. Der braucht ja auch, um sich überhaupt wieder an die Arbeits-  
tugenden zu gewöhnen, meinerwegen an einen Arbeitgeber. Klassisch gedacht, Zeitar-  
beit, sag ich mal alle drei Monate woanders, würde bedeuten, der muss sich alle drei  
Monate an einen neuen Arbeitgeber, an ein neues Umfeld gewöhnen und so weiter, da-  
bei habe ich es ja schon mit einer relativ, zumindest labilen Erwerbsbiografie zu tun, die  
755 immer wieder schwankt und immer wieder Brüche hat. Das ist ja eine riesen Herausfor-  
derung für den. Wenn der das tatsächlich wuppt, dann frag ich mich, warum ist der für  
den Beschäftigungszuschuss vorgesehen? Oder: Will die Zeitarbeitsfirma ihn die ganze  
Zeit auf einen Job bringen? Die ganze Zeit in einen Job. Zwei Jahre lang. Dann würde  
ich sagen, warum dann Zeitarbeit? Das ist dann wieder genau mein Beispiel. Dass ich  
760 dann sagen würde... In der ganz regulären Zeitarbeit, da würde ich mich doch auch fra-  
gen, warum das? Immerhin fördern wir jetzt hier das Zeitarbeitsunternehmen noch mit  
75 %, damit es möglicherweise am Markt noch weiter unterbieten kann, um diesem  
Menschen einen regulären Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Warum denn nicht  
diesem Arbeitgeber diesen Lohnkostenzuschuss zur Verfügung stellen? Wozu brauche  
765 ich die Zeitarbeit? Wenn Zeitarbeit dann dazu wäre, diesen Menschen zu qualifizieren  
oder ihn eben gerade da flexibel einzusetzen, wo es passt, das was wir ja meistens nicht  
können. Wir können nicht sagen, du gehst mal vier Wochen zu dem Arbeitgeber, vier zu  
dem, vier zu dem. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen das übernehmen würde, dann  
macht der Beschäftigungszuschuss Sinn. Wenn Sie ihn aber lediglich an eine Stelle  
770 bringen wollen, weil sie einen Auftrag haben bei einem Unternehmen, hier ist in der

und der Werkshalle das und das zu machen, hier sind irgendwelche Autoteile zusammen zu schrauben. Und da wollen die den dann zwei Jahre hinsetzen und sagen, wir nehmen 75 %. Dann frag ich mich, warum bekommt das Zeitarbeitsunternehmen, wo ja der Mitarbeiter eh schon relativ wenig Geld bekommt, denn der hat ja nichts davon, von dem Beschäftigungszuschuss. Sein Lohn ist sein Lohn. Der Arbeitgeber wird entlastet. Und der Arbeitgeber wird jetzt entlastet und das Zeitarbeitsunternehmen sagt, ich gebe den in die Firma. Dann frag ich mich, warum denn nicht gleich bei der Firma? Warum gebe ich nicht der Firma den Lohnkostenzuschuss? Wenn es ist, dass die Zeitarbeitsfirma sagt, wir kümmern uns dann um den. Schön, aber das würden uns alle sagen. Kümmern die sich denn um den? Also ich sehe es skeptisch. Es hängt sehr von Einzelfall ab und davon, was soll der Mensch da machen. Und wird er wirklich begleitet oder nicht. Wir gehen eigentlich davon aus, dass dieser Mensch, der relativ lange raus ist, in den ersten Wochen und Monaten eine gewissen Begleitung auch durch den Arbeitgeber erfährt. Da wird sicherlich einer an die Seite gestellt, da wird sicherlich vielleicht ein älterer Mitarbeiter, denn da sind einfach Leute nötig. Die müssen den erst mal an die Hand nehmen. Wenn aber die Zeitarbeitsfirma die bloß einstellt, 75 % kassiert, um ihn dann... man muss ja sehen, dass die ja schon relativ geringe Löhne anbieten, um überhaupt am Markt zu sein, ihn dann einfach zu entleihen, um dann mal zu sehen, ob der sich da bewährt oder nicht. Wer nimmt den denn da an die Hand? Der gehört ja nicht mal richtig zur Belegschaft. Das ist ja bloß der Zeitarbeitnehmer. Das kann ich mir ehrlich gesagt nicht so richtig vorstellen.

I: Also es ist in doppelter Hinsicht schwierig, weil mal als Zeitarbeitnehmer eh schon eine Stellung zweiter Klasse hat und wenn man dann auch noch aus einer besonders schwierigen Situation kommt, dann ist die Erfahrung, Arbeitnehmer zweiter Klasse zu sein, noch schwer wiegender.

E: Denke ich mir schon. Das ist ohnehin das Problem von Arbeitgeberzuschüssen für die Zeitarbeit. Denn ich subventioniere ja dann das Zeitarbeitsunternehmen, damit es seine Arbeitskräfte billiger anbieten kann. So muss ich es einfach mal sehen. Auch mit dem Eingliederungszuschuss, also dem normalen EGZ, also der normale Lohnkostenzuschuss. Wenn ich den dem Zeitarbeitsunternehmen gebe und es meinetwegen für sechs Monate 50 % des Lohnes nur zahlen muss, kann es diesen Arbeitnehmer, jetzt mal quer gerechnet über das ganze Jahr, ja zu einem Viertel weniger einem Entleihbetrieb anbieten als einen Arbeitnehmer, der nicht gefördert wird. Also fördere ich das Zeitarbeitsunternehmen eigentlich, damit es am Markt besser dasteht als seine Konkurrenten. Dann müsste ich alle Zeitarbeitsunternehmen gleichermaßen fördern. Für den Betrieb, wenn ich den unmittelbar fördere, ist es natürlich auch ein Lohnkostenzuschuss, ganz klar. Aber hier stellt er den Menschen wenigstens unmittelbar ein und hat ja ne Übernahmegarantie beim EGZ. Bei der Zeitarbeit frage ich mich, ob ich nicht eigentlich sie am Markt subventioniere. Und damit die Situation des Unternehmens besser darstelle.

I: Sie haben vorhin gesagt, Arbeitgeber sagen oft, es ist schwierig so jemanden einzustellen, da müsste man ja...

815

E: ...jemanden an die Seite stellen.

I: Ja, jemanden an die Seite stellen. Ist das aus Sicht des Entleihbetriebs vielleicht ein Vorteil, wenn die sagen, wir nehmen dich über Zeitarbeit und die stellen dann auch gleichzeitig jemanden an die Seite?

E: Wenn die das tun, ja. Klar. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen auch wirklich sagt, ok, wir machen es so, wir stellen einige über den Beschäftigungszuschuss ein und das sind dann die sechs, die da rüber gehen und die fünf passen auf den auf, so ein bisschen. Kümmern sich so ein bisschen intensiver um den. Dann könnte ich mir das vorstellen. Oder sie sagen, wir investieren auch einen Teil des Beschäftigungszuschusses in Qualifikation oder meinetwegen auch in Stabilisierung. Stabilisierung heißt bei uns einfach, dass da gewisse Arbeitstugenden wieder erworben werden. Wir haben es teilweise mit Menschen zu tun, denen wir es beibringen müssen, überhaupt morgens wieder aufzustehen. Dass wir dem auch beibringen müssen, mit dem Geld, das sie von uns bekommen, einigermaßen zu haushalten. Wir haben ganz viele Fälle, die kommen mit ihrem am Anfang des Monats gezahlten Regelsatz einfach nicht aus. Weil sie es für die sinnlosesten Dinge ausgeben. Und dann kommen sie und sagen, mein Geld ist leer. Das ist weg, ich brauche neues. Und dann kommen die in die Schuldenfalle, weil der Media Markt wieder sagt, ich biete null Prozent. Dass ich aber trotzdem, selbst bei null Prozent Zinsen, jeden Monat das Ding abzubezahlen habe, haben die nicht mehr auf der Pfanne. Die denken, die kriegen das Ding umsonst. Und dass sie dann ihren Fernseher über drei Jahre mit 30 Euro abzahlen, das sind 30 Euro, die jeden Monat fehlen. Aber damit rechnen die nicht mehr. Und wir müssen manchen Leuten schlichtweg beibringen, überhaupt mit Geld umzugehen. Das sind alles Dinge... Das ist dann Stabilisierung. Wenn das alles die Zeitarbeitsfirma übernehmen würde, super. Aber das tut sie im Zweifel nicht, jedenfalls wissen wir es vorher nicht. Aber wir bewilligen erst mal. Und da sehe ich bei der Zeitarbeit ein echtes Problem. Als wir mit CareFlex darüber sprachen, haben wir ja auch darüber gesprochen, dass es eben darum geht, es ist ein schwieriger Kundenkreis. Die sollen an einem Arbeitsplatz stabilisiert werden. Das kann ich mir ja alles ganz gut vorstellen. Dann an einem Arbeitsplatz stabilisieren. Wenn dann wirklich jemand da ist, der sich darum kümmert. Aber zunächst dann eben nur an diesem einen Arbeitsplatz und Sie müssen sich das so vorstellen, wenn der dann regelmäßig an verschiedenen Arbeitsplätzen voll einsetzbar wäre, dann war ja auch wohl irgendwo meine Prognose falsch. Mit den zwei Jahren. Also am Anfang klar, um mal zu testen, was geht, aber wenn ich jetzt sehen würde, über zwei Jahre, dass der alle drei Monate woanders gearbeitet hat, dann sag ich, dann war die Prognose wohl nicht richtig.

I: Also es liegt einfach ein Widerspruch in der Verknüpfung dieser beiden...

E: Ja, irgendwie schon. Denn Beschäftigungszuschuss und Flexibilität schließen sich für mich eigentlich aus. Also der Kunde, der für den Beschäftigungszuschuss in Frage kommt, und die Flexibilität in der Zeitarbeit, alle drei Monate was anderes zu machen, schließt sich eigentlich ja von der Zielgruppe her aus.

I: Zum Thema Integration: Wenn Integration sozialversicherungspflichtige Beschäftigung heißt, dann wäre jemand aus dem JobPerspektive-Programm auch dann integriert,

wenn er in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten würde. Würden Sie das bejahen oder sagen, er ist eher dann integriert, wenn er in einem Entleihbetrieb übernommen wurde? Oder spielt das weniger eine Rolle?

E: Das hatten wir ja schon. Ich sag mal auf dem Papier ist es eine Integration in dem Moment, wo er zur Zeitarbeit geht, weil er ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das ist ja auch einer unserer gesetzlichen Aufträge. Beendigung der Hilfebedürftigkeit. Und was ich immer schon als einen enormen Vorteil ansehe an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist, was passiert denn mit 65? All die, die wir über verschiedene andere Möglichkeiten irgendwie in Arbeit bringen oder versuchen zu überbrücken oder die eben immer im Hilfebezug bei uns sind, zahlen ja auch keine Rentenversicherungsbeiträge. Das heißt, die werden immer eine minimale Mindestrente erzielen. Wenn überhaupt. Oder sie bleiben im SGB 12- Bereich und kriegen Sozialgeld, das heißt, sie kriegen eigentlich die alte Sozialhilfe weiter. Aber auch einen Mindestsatz. Insofern ist jede sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schon ein Erfolg. Das muss man einfach so sehen, weil erst mal kommt wieder Geld in die Kasse desjenigen, so dass für uns der Erfolg da ist, dass wir den Menschen nicht komplett zu unterstützen haben, auch wenn vielleicht noch aufstockend Geld zu zahlen ist, also Hilfebedürftigkeit ausgeglichen werden muss. Aber eine echte Integration in den Arbeitsmarkt ist es aber eigentlich nach Ablauf der Probezeit für mich. Denn auch, wenn er ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der Zeitarbeit hätte, wäre er eigentlich durch. Es sei denn, er kriegt dort ein befristetes Arbeitsverhältnis. Aber auch da, es muss ja mindestens auf die zwei Jahre befristet sein, weil man zwei Jahre die Förderung hat. Und wenn ich zwei Jahre jemanden in Arbeit habe, ist das an sich schon mal ein Erfolg und das zählt auch als Integration. Integration jetzt in dem Sinne, da wird jemand wieder in die Arbeitswelt integriert. Denn nach diesen zwei Jahren, denke ich, hat er schon viel bessere Aussichten auf einen Job, wenn vielleicht auch nicht da sondern woanders. Weil er sagen kann, ich hab zwei Jahre durchgearbeitet. Der muss ja später in seinem Lebenslauf niemandem erzählen, dass er durch den Beschäftigungszuschuss gefördert war. Das ist schon ein guter Einstieg. Ich sehe das Problem in der Zielgruppe. Wenn es so ist, dass derjenige so flexibel ist, dass ich ihn in klassischer Zeitarbeit sehr flexibel überall einsetzen kann, dann ist er eigentlich gar nicht derjenige, der für den Beschäftigungszuschuss in Frage kommt. Weil dann hätte ich jede Menge andere Arbeitslose, die ich anbieten kann. Da hab ich jede Menge andere, die das machen können. Warum denn derjenige, der nun wirklich am schwersten beladen ist? Warum soll der denn jetzt gefördert werden? Oder ist es doch so, dass man darauf spekuliert, dass es eigentlich ein sehr guter Arbeitnehmer ist und sehr flexibel und man nimmt die Förderung noch mit, obendrauf. Oder es ist eben ein einziger Job, bei dem ich sage, da braucht der seine zwei Jahre lang, seine Maximalförderung von 75 %, das kann ja übrigens auch 30, 40 oder 50 sein. Aber er kriegt seine Maximalförderung von 75 %, weil ich glaube, dass der diese zwei Jahre gerade mal durchhält, sich einigermaßen an diesen Job zu gewöhnen. Dann ist das aber für mich keine klassische Zeitarbeit. Dann ist es das, was ich vorhin meinte. Der Arbeitgeber, also der Entleihbetrieb, entledigt sich sozusagen seiner Arbeitgeberpflichten, indem er das Ganze über die Zeitarbeit machen lässt. Nur die Zeitarbeit kann diesen Arbeitnehmer noch günstiger anbieten durch, also im Wettbewerb mit anderen Zeitarbeitsunternehmen, dadurch, dass sie durch den Beschäftigungszuschuss gefördert sind. Da sehe ich immer wieder einen Konflikt. Bei Zeitarbeit und dem Beschäftigungszuschuss.

I: Um das abschließend zusammen zu fassen. Das Programm schließt sich mit klassi-

scher Zeitarbeit aus, aber Sie würden sagen, unter gewissen Bedingungen, zum Beispiel vermittlungsorientierte Zeitarbeit, wie es sie ja auch schon gibt, wäre es unter Umständen machbar.

915

E: Ja. Ich kann mir das durchaus vorstellen. Ich kann es mir auch im Bereich von Schwerbehinderten vorstellen. Ich kann es mir bei bestimmten Gruppen vorstellen, weil ich sage, da ist eine besondere Betreuung notwendig, aber auch gewährleistet. Oder es wird eben qualifiziert oder es wird eben aus dieser Zeitarbeit heraus vermittelt. Aber dann vor dem Vermittlungshintergrund. Und das hieße aber auch, dass da jemand bei einem Entleihbetrieb einmündet. Und diese Perspektive auch irgendwo hat. Dann frag ich aber, warum machen wir das dann über den Beschäftigungszuschnitt? Über diese langjährige Situation. Für mich ist das nicht rund. Zeitarbeit ist für mich flexibler Einsatz von flexiblen Arbeitskräften. Grundsätzlich. Und da passt Beschäftigungszuschnitt nicht hin. Und das andere System habe ich ja schon ein bisschen kritisiert., weil ich denke, das ist nicht der richtige Weg. Weil Zeitarbeitnehmer auf diese Art... Also wenn ich mich wirklich so... Ich will jetzt nicht sagen, Arbeitnehmer zweiter Klasse, aber nicht ganz vollwertig gegenüber der Stammebelegschaft fühle, dann bin ich auch nie ganz vollwertig motiviert. Dann bringe ich bestimmt auch nicht die gleiche Leistung, weil ich... Wenn ich nicht irgendwo am Horizont sehe, die würden mich dann übernehmen, wenn die merken, ich bin gut, übernehmen die mich auch. Wenn ich das Gefühl habe, die haben gar keine Interesse, mich zu übernehmen, weil ich bin für die eine günstige Arbeitskraft und mein Verleihbetrieb hat gar kein Interesse, mich woanders hin zu setzen, weil ich mach ja hier meine Arbeit gut, dann habe ich ja keine Perspektive.

935

I: Sprich, das subjektive Empfinden von Sicherheit und von Integration...

E: Natürlich, ja!

940 I: ...ist nicht gewährleistet...

E: Ganz genau!

I: ... wenn jemand über Zeitarbeit in einer Firma arbeitet?

945

E: Ganz genau! Und das ist nicht zu unterschätzen. Das subjektive Empfinden einer Arbeitskraft. Welche Wertschätzung erfahre ich für die Arbeitsleistung, die ich erbringe. Nicht nur in Sachen Geld, sondern auch innerhalb des Betriebes. Und da gibt es Zeitarbeitsfirmen, die sicherlich sehr umsichtig und sehr human sag ich mal mit ihren Mitarbeitern umgehen. Die denen auch das Gefühl geben, du gehörst dann eben zu uns. Und hier hast du Entwicklungschancen. Aber es gibt eben welche, da stehen sie bloß auf dem Gehaltszettel und da kriegen sie ab und zu mal eine Ansage, wo sie sich einzufinden haben. Und das war's dann für sie. Da lernen sie ihren Arbeitgeber, ihren eigentlichen, gar nicht kennen, nämlich ihr Zeitarbeitsunternehmen. Und dann ist es eben tatsächlich die Frage, wie halte ich die Motivation dieses Mitarbeiters? Wenn er das Ge-

955

fühl hat, auch nicht ausreichend bezahlt zu sein, sondern im Grunde genommen immer noch für seinen Lebensunterhalt kämpfen zu müssen. Wir sehen ja, dass sehr viele von denen dann bei uns zum Lebensunterhalt noch aufstockende Leistungen beziehen. Das heißt, die sind eigentlich aus der Nummer nicht raus. Und dann kommt immer wieder  
960 etwas, ich bewundere jeden, der das macht, denn die würden das gleiche Geld kriegen, würden sie gar nicht arbeiten. Denn wenn sie gar nicht arbeiten würden, nicht zur Zeitarbeit gingen oder eben auch für wenig Lohn in einen anderen Betrieb, würden sie bei uns dasselbe bekommen. Wenn sie sich unseren Maßnahmen geschickt entziehen. Was wir natürlich verhindern wollen, aber manche... Das ist langläufig so ein Satz: "Warum  
965 tust du dir das überhaupt an?" Manche kriegen das zu hören. Wenn die hören, was die verdienen, die Zeitarbeiter, kriegen sie von irgendwelchen Bekannten, die es auf andere Art versuchen, ihr Lebensunterhalt zu bestreiten, nämlich mitunter schwarz oder eben über Hartz IV... Wenn man sich das vorstellt, dass man eben wirklich für einen  
970 Vollzeitjob trotzdem noch die Hilfestellung der ARGE braucht, obwohl, wenn man gar nicht arbeiten würde, das gleiche Geld bekommt. Das ist dann... Ich bewundere jeden, der sich da wirklich mit rein begibt. Und das tun die Leute ja nur, weil sie die Hoffnung haben, dass das ein Sprungbrett ist. Dass sie irgendwo kleben bleiben. Dass es bergauf geht. Sie würden es niemals tun, wenn man ihnen sagt, das machst du jetzt die nächsten 30 Jahre so. Glaub ich jedenfalls. Oder jedenfalls nicht mit der gleichen Motivation. Die  
975 würde irgendwann nachlassen. Und auch die Qualität der Arbeit. Ja. Haben wir noch was offen?

I: Haben Sie noch Ergänzungen? Gibt es Aspekte, die Ihrer Meinung nach gefehlt haben?

980

E: Zunächst einmal nicht, glaub ich. Wie gesagt, ganz am Anfang hatten wir ja das Thema, das greif ich noch mal auf, warum der Beschäftigungszuschuss so als Flop galt. Es waren einfach die politischen Erwartungen, die waren zu hoch. Man hätte sagen müssen, wir geben euch jetzt dieses Instrument an die Hand, das steht im SGB II, Mittel  
985 würden zur Verfügung stehen und jetzt seht mal, dass ihr die passenden Leute in die passenden Jobs bekommt. Und dann geht es auch, weil wir haben ja nicht ganz unerheblich viele Jobs und ich glaube in der Zeitung stand... Ich hab die hier irgendwo. Und niemand spricht über den Erfolg, sondern nur über den Misserfolg. Die Tatsache, dass die politischen Erwartungen nicht erfüllt wurden. Also mit der JobPerspektive sollten  
990 (guckt in die Zeitung)... so... geplant waren 100.000 und man hat 22.600 geschafft. Bis Ende Dezember. Es freut sich niemand über die 22.600, die mit diesem neuen Instrument geschaffen wurden, sondern jeder ist enttäuscht, dass es nicht 100.000 geworden sind. Da komme ich wieder auf mein Medikament. Es ist nicht der richtige Ansatz. Einfach eine Erwartungshaltung zu stecken und zu sagen, so, jetzt muss das wirken.

995

I: Ist das vielleicht auch gerade jetzt im Rahmen der Wirtschaftskrise schwierig?

E: Gut, aber das war 2008. In diesem Jahr, da warten wir ja noch gespannt wie sich das entwickelt. Also wir warten nicht ab, also wir beobachten das sehr genau und haben  
1000 auch schon die einen oder anderen Szenarien laufen lassen. Wir werden auch hier bei uns in der ARGE sehr viele Kunden haben, das sind die, die in aufstockenden Arbeitsverhältnissen waren, weil das sind sehr fragile Arbeitsverhältnisse, meistens gering qua-

1005 lifizierte, die relativ früh wieder abgebaut werden. Und da erwarten wir einen enormen  
Zuwachs. Ob dann der Beschäftigungszuschuss überhaupt so im Vordergrund steht, das  
weiß ich gar nicht. Denn wenn es Jobs zu besetzen gäbe, wenn die wieder rein kommen,  
dann in erster Linie mit denen, die gerade wieder frei geworden sind, also eher mit den  
1010 Kurzzeitarbeitslosen. Immer in der Rezession bleiben die Langzeitarbeitslosen auf der  
Strecke. Insofern war das letzte Jahr durchaus eine Chance, oder die letzten drei Jahre,  
eine Chance, auch Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das ist uns ja  
sehr erfolgreich gelungen. Nur eben nicht unmittelbar mit dem Beschäftigungszuschuss,  
weil der natürlich auch bei den Arbeitgebern längst nicht so bekannt war. Ich habe keine  
1015 bundesweite Pressekampagne dafür gesehen. Also wir sind nicht unbedingt von Berlin  
oder Nürnberg wahnsinnig unterstützt worden dabei. Und vor allen Dingen mussten wir  
erst mal selber die Fantasie entwickeln, was erzählen wir den Arbeitgebern, ab wann  
rechnet sich das für den. Weil eines können wir ganz klar feststellen. Die meisten Ar-  
beitgeber, die qualifizierte Jobs suchen, selbst aber auch, gar nicht immer die qualifi-  
ziertesten, sondern wirklich die ganze Bandbreite, sagen uns, ich verzichte auf den  
Lohnkostenzuschuss, wenn ich gleich die richtige Person habe. Und solange wir gleich  
1020 die richtige Person hatten, da denken wir ja auch wirtschaftlich, dann haben wir gesagt,  
dann die. Und das hat die letzten Jahre ganz gut geklappt und ich könnte mir vorstellen,  
dass wir mit dem Zuwachs an Arbeitslosen auch wieder einen sehr viel größeren Pool  
haben an schnell oder leichter vermittelbaren Arbeitskräften. So dass der Beschäfti-  
gungszuschuss, glaube ich, nicht so sehr im Vordergrund stehen wird. Immer wieder,  
wie gesagt, wie ein Medikament. Wenn es passt. Es kann aber sein, dass Sie mit einem  
1025 Arbeitgeber ins Gespräch kommen und der sagt, oder wir sprechen es an und sagen, was  
ist mit dem Faktotum, was ist mit deinen Hilfskräften, wer macht hier noch die Boten-  
dienste, läuft das alles rund, brauchst du noch jemanden, der deine Registratur pflegt  
oder deine Ablage oder wie auch immer? Und wenn er dann sagt, ich könnte mir durch-  
aus so was vorstellen, dann könnten wir sagen, jetzt gucken wir mal, ob wir jemanden  
1030 haben. Dann stellen wir dir mal ein paar vor und dann weißt du aber auch, was dich  
erwartet. Es sind nicht die besten. Weil für 75 % zwei Jahre lang kann man nicht erwar-  
ten, dass wir unsere besten Leute herausgeben, das muss man einfach mal sagen. Das ist  
auch nicht wirtschaftlich gedacht. Dann haben wir auch alles gesagt.

1035 I: Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben

E: Gerne.

**Interview 2: „Da kann man durchaus Mut haben und hoffnungsvoll sein.“**

**Durchgeführt am: 13.02.2009**

**Experte:** [REDACTED]

**Code: ExZEIT**

5

I: Ok. Können Sie erst einmal erzählen, wie Sie zu der Position des Geschäftsführers bei CareFlex gekommen sind und wie Sie allgemein zur Zeitarbeit gekommen sind.

10 E: Dann fange ich vielleicht erst mal mit dem zweiten Teil der Frage an. Zur Zeitarbeit bin ich gekommen 1996, als ich in einer Situation war, wo ich einen neuen Job gesucht habe und nicht genau wusste, was ich tun soll. Und da habe ich mich unter anderem auch an Zeitarbeitsunternehmen gewandt und habe auch bei einer Firma angerufen, um zu fragen, ob die irgendeinen Job haben. Ich war damals ausgebildeter Facharbeiter im technischen Bereich und die haben mir am Telefon schon gesagt, ja klingt interessant, was Sie alles gemacht haben, kommen Sie doch mal vorbei und bewerben Sie sich doch mal als Personaldisponent bei uns. Weil da suchten sie nämlich auch gerade. Und dann habe ich das gemacht, bin dann auch eingeladen worden zu einem Gespräch, dann später zu einem Assessment-Center und dann ging es auch relativ schnell danach schon los. Also bin ich im September 1996 zu der Firma gekommen als Personaldisponent und 20 habe dann dort insgesamt fast sieben Jahre gearbeitet, bin dort später Niederlassungsleiter geworden, habe einen neuen Geschäftsbereich aufgebaut, IT-Service, und habe dann nach 7 Jahren das Unternehmen verlassen. Und bin dann kurz darauf durch einen persönlichen Kontakt zu einem Führungsmitglied hier aus der Stiftung Alsterdorf dann hier her gekommen, um den neuen Bereich, die neue Tochter für Personaldienstleistungen 25 hier in der Stiftung Alsterdorf aufzubauen.

I: Wann war das?

30 E: Das war im April/Mai 2004. Da habe ich also angefangen, erst über eine andere Firma, mit einem Managementvertrag und ein dreiviertel Jahr später bin ich dann direkt zu CareFlex gewechselt, was dann inzwischen gegründet war. Ich habe also selber das Unternehmen aufgebaut, habe auch diesen Gründungsprozess mit begleitet. Gegründet wurde das Unternehmen ja durch die Gesellschafter, die Stiftung Alsterdorf, und, ja, dann habe ich also angefangen, die ersten Mitarbeiter hier einzustellen, dann kam ja 35 [REDACTED] als erste Sachbearbeiterin dann kurz danach dazu und etwas später noch [REDACTED]. Und dann haben wir angefangen, unsere Dienstleistungen hier im Unternehmensverbund anzubieten und dann die ersten Mitarbeiter zu überlassen.

I: Es ist eine klassische Zeitarbeitsfirma?

40

E: Naja, es ist sicher keine ganz gewöhnliche Zeitarbeitsfirma, weil es eine Zeitarbeitsfirma ist, die ja zu einem großen Unternehmensverbund gehört und gegründet wurde mit der Aufgabenstellung, ihre Dienstleistungen in erster Linie für diesen Unterneh-

45 mensverbund anzubieten. Das war eigentlich das Hauptziel, warum es das Unternehmen  
CareFlex gibt. Dass wir inzwischen natürlich auch mit externen Unternehmen zusam-  
men arbeiten, das ist gut und richtig und das wollen wir auch weiterhin tun. Auch gerne  
noch weiter ausbauen, den Anteil an externen Umsätzen. Aber ich denke, es wird immer  
50 unsere erste Aufgabe sein, so gut wie möglich Personaldienstleistungen für den Unter-  
nehmensverbund Stiftung Alsterdorf anzubieten. Und das mit möglichst hoher Qualität  
auch.

I: Jetzt haben Sie das Programm Jobperspektive für sich entdeckt und haben es als Pro-  
jekt in Ihrem Unternehmen etabliert, beziehungsweise sind dabei, es zu etablieren. Viel-  
leicht können Sie erzählen, was hat es mit diesem Vorhaben auf sich. Wie sind Sie auf  
55 das Programm JobPerspektive gekommen und was genau steckt hinter dem Vorhaben?

E: Also eine Firma, die auch zum Unternehmensverbund der Evangelischen Stiftung  
Alsterdorf gehört, hat vor... Ich glaub, das ist ungefähr zwei Jahre her, also irgendwann  
Anfang, Mitte 2007, denke ich mal, war das... hat uns angesprochen darauf, dass sie  
60 gerne Mitarbeiter über uns rekrutieren würden, die in den jeweiligen Betriebsstätten des  
Unternehmens mitarbeiten im gewerblichen Bereich. Das sind Betriebsstätten, wo Men-  
schen mit Behinderung insbesondere arbeiten. Und man wollte versuchen, eben gewerb-  
liche Mitarbeiter zusätzlich einzustellen, die dann auch zum Beispiel bei Auftragsspit-  
zen oder auch bei größeren Aufträgen, die fristgerecht, termingerecht fertig werden  
65 müssen, dann eben noch zusätzliches, gewerbliches Personal einzustellen, um dann  
auch unter dem gegebenen Zeitdruck die Aufträge entsprechend fertig zu stellen. Was  
mit Menschen mit Behinderung nicht ohne Weiteres möglich ist. Und da die Kalkulati-  
on in diesen Betriebsstätten insgesamt sehr eng ist, hat man dann eben überlegt, Mitar-  
beiter zu beschäftigen, für die auch Fördermittel in Anspruch genommen werden kön-  
70 nen. Mitarbeiter also mit auch gewissen Einschränkungen von der Leistungsfähigkeit  
her. Und da ist man auf den damals noch sogenannten Paragraphen 16a SGB II gesto-  
ßen, der inzwischen 16e heißt, und hat uns gebeten, also, dann Mitarbeiter, die eine  
Förderung über Paragraph 16e, SGB II bekommen können, einzustellen und an dieses  
verschvisterte Unternehmen sozusagen, zu überlassen für diese Betriebsstätten. Das  
75 war der erste Ansatz, wo wir mit diesem Thema konfrontiert wurden.

I: Wissen Sie, warum die auf Sie zugegangen sind und nicht selber...

E: Also nach meiner Einschätzung ging es insbesondere darum, die Kapazitäten der  
80 Firma nicht zu sehr in Anspruch zu nehmen, denn das ist ja auch mit gewissen... mit  
einem gewissen Aufwand verbunden, Mitarbeiter auszuwählen und einzustellen, dieses  
ganze Administrative, der ganze administrative Bereich und die Personalarbeit. Da hatte  
man wohl nicht genügend Ressourcen und wollte deswegen eben das Thema delegieren  
an uns. Ein anderes Thema ist auch noch, dass es nicht möglich war, jetzt betriebswirt-  
85 schaftlich betrachtet, diese Mitarbeiter nach dem Tarifvertrag des Unternehmensver-  
bundes zu beschäftigen. KTD. Und über CareFlex hatte man natürlich die Möglichkeit,  
auch einen anderen Tarifvertrag zur Anwendung zu bringen und die Mitarbeiter auf  
einem geringeren Niveau zu bezahlen.

90 I: Also spielte es schon eine Rolle, dass man günstige Arbeitskräfte vor allem brauchte.

E: Das spielte auch eine Rolle. Das wäre einfach sonst betriebswirtschaftlich undenkbar gewesen, die Mitarbeiter zu normalem KTD-Tarif zu beschäftigen. Zumal ja auch von vornherein klar war, dass diese Mitarbeiter, die diese Förderung über 16e bekommen  
95 können, dass sie auch erhebliche Leistungseinschränkungen haben und nicht wie voll leistungsfähige Arbeitnehmer sozusagen, zu betrachten sind.

I: Nochmal zu dem Programm direkt. Warum wurde das Ihrer Meinung nach initiiert durch die Bundesregierung?

100

E: Also ich denke, dass... Es gibt ja nun unbestritten viele Menschen, die bestimmte Einschränkungen haben in ihrer Leistungsfähigkeit oder auch Vermittlungshemmnisse, wie auch immer, aufgrund derer sie eben nicht ohne Weiteres einen ganz normalen Arbeitsplatz finden und bekommen können im ersten Arbeitsmarkt. Und deswegen ist es  
105 klar, dass man sich um diese Menschen irgendwie auf besondere Weise kümmern muss, sich ihrer annehmen muss, um zu versuchen, ihnen die Möglichkeiten zu eröffnen, die vorhanden sind und für die sie auch geeignet sind. Ich denke, dass die Arbeitsagentur oder auch die ARGEN nicht ohne Weiteres in der Lage sind, sich kompetent und angemessen mit diesen Menschen zu beschäftigen und ihnen soweit auch Unterstützung zu  
110 leisten, dass sie eben eine Beschäftigung finden können. Und mit diesem Programm JobPerspektive wollte man sicherlich Arbeitgeber grundsätzlich noch mehr dafür öffnen, sich auch auf diese Menschen einzulassen und ihnen... also zusätzlich zu helfen, Möglichkeiten zu schaffen, damit diese Menschen eine Beschäftigung finden können.

115 I: Was ist Ihrer Meinung nach der Unterschied zwischen den Menschen aus diesem Pool und anderen Langzeitarbeitslosen? Es gibt ja noch eine Fülle von Langzeitarbeitslosen, die nicht unter 16e fallen.

E: Ja. Also der Unterschied ist, denke ich mal von Seiten des Gesetzgebers, relativ klar definiert. Also es geht ja um bestimmte Vermittlungshemmnisse, die ganz eindeutig  
120 auch identifiziert und benannt sind. Das können zum Beispiel sein, Analphabetismus, Suchtproblematik, psychiatrische oder psychische Beeinträchtigungen, sehr schlechte Deutschkenntnisse zum Beispiel und einiges mehr. Vielleicht auch bestimmte Erkrankungen oder so. Und bei diesen Menschen, die eben diesem Paragraphen 16e zugeordnet sind, gibt es also mindestens zwei von diesen Vermittlungshemmnissen, die zutreffen und die auch vorhanden sein müssen, damit die Leute überhaupt in diesen Pool aufgenommen werden.  
125

I: Haben Sie mit diesen Menschen schon Erfahrungen gemacht?

130

E: Ich habe einige Bewerber kennen gelernt, einige Menschen, die diesem Pool zugeordnet sind. Und das waren sehr unterschiedliche Eindrücke, die ich von den einzelnen Personen gewonnen habe. Schon auch so, dass man nachvollziehen konnte, dass sie

135 diesem Pool zugehörig sind. Aber auch auf der anderen Seite durchaus auch mit positiven Eindrücken, die ich dabei gewonnen habe von diesen Personen. Also schon so auch, dass ich dachte, da kann man durchaus Mut haben und hoffnungsvoll sein, dass es eine Möglichkeit gibt, denen zu helfen und wieder einen Job zu finden.

140 I: Was spricht denn abgesehen von der finanziellen Förderung dafür, so einen Menschen einzustellen?

145 E: Ja, das ist eine gute Frage. Ich denke, es gibt viele Gründe, die dafür sprechen. Je nachdem, aus welcher Perspektive man es betrachtet, sind das eben unterschiedliche Gründe. Ich denke, es ist eine gesellschaftliche Verantwortung, dafür zu sorgen, dass auch Möglichkeiten für diese Menschen geschaffen werden, die eben diese ausgeprägten Vermittlungshemmnisse haben. Denn ich denke, es ist sozusagen ein gesellschaftlicher Mangel, wenn es viele Menschen gibt, die aufgrund ihrer Vermittlungshemmnisse eigentlich überhaupt keine Perspektive haben, sondern sozusagen im Prinzip dauerhaft arbeitslos sind und überhaupt keine Möglichkeit haben, aus dieser Situation heraus zu kommen. Ich denke auch, dass es hilft, auch die Sozialkassen zu entlasten, wenn diese Menschen verstärkt wieder auch sozialversicherungspflichtig tätig sein können. Ich denke auch, dass es insgesamt vorteilhaft ist für die Solidarität in der Gesellschaft, dass die Menschen die Erfahrung machen, dass solche Menschen auch durchaus integriert werden können in das Arbeitsleben, in das Berufsleben. Und dass sie auch ihren Beitrag zu leisten haben und ihren Beitrag leisten können und wollen. Und ganz wichtig ist es natürlich für diese Menschen selber, die die Erfahrung machen, dass sie auch Teil der Gesellschaft sind und als dieser auch anerkannt werden und auch selbst das Gefühl bekommen, die Erfahrung machen, dass sie etwas beitragen können für sich, für die Gesellschaft, dass sie zu ihrem eigenen Lebensunterhalt beitragen können. Dass sie auch 155 die Möglichkeit haben, gegebenenfalls den Lebensunterhalt ihrer Familie sicher zu stellen und so. Also es sind mehrere Aspekte, die ich alle für sehr wichtig halte und die letztendlich auch mir die Motivation dazu verschaffen, mich diesem Projekt eben zu widmen.

165 I: Sie haben eben Teilhabe angesprochen. Das Ziel des Programms ist es ja die Integration von diesen Menschen in den Arbeitsmarkt. Wann ist denn Integration Ihrer Meinung nach gelungen? Oder vielleicht so gefragt: Was muss ein Arbeitgeber für Bedingungen erfüllen, damit eine Integration gelingen kann.

170 E: Also ich denke in erster Linie mal... In erster Linie ist notwendig, dass der Arbeitgeber und auch vielleicht die Kultur in dem Unternehmen es zulässt, dass eben Menschen, die bestimmte Einschränkungen mitbringen, auch Teil dieses Unternehmens sein können. Das muss zugelassen werden und akzeptiert werden und sozusagen neutral anerkannt werden. Ohne jede weitere Bewertung erst mal. Und wenn es dafür eben ein Klima der Offenheit gibt, der Akzeptanz gegenüber diesen Menschen und des Respekts, dann, glaube ich, sind das erst mal die allerwichtigsten Voraussetzungen, das so was 175 funktionieren kann.

I: Und darauf achten Sie, wenn Sie auf Kunden zugehen oder auf Entleihunternehmen

180 zugehen?

E: Ja, ich denke, das stellt sich dann im Laufe des Kennenlern-Prozesses heraus, ob wir glauben, dass diese Voraussetzungen in dem Unternehmen erfüllt sind. Grundsätzlich gehen wir natürlich erst mal völlig offen auf jedes Unternehmen zu. Ich glaube auch,  
185 dass es in jedem Unternehmen ein Potenzial dafür gibt, sofern sich ein Unternehmen überhaupt sozusagen darauf einlässt, mit uns auch bereit ist zu sprechen, ist das ja schon mal ein erstes Anzeichen, dass da eine gewisse Bereitschaft auch vorhanden ist. Sich diesem Thema zumindest erst mal zu widmen, also dafür offen zu sein und sich anzuhören, was wir anzubieten haben, was unser Ziel ist. Und, wie gesagt, ich bin überzeugt  
190 davon, dass es für jedes Unternehmen, was sich auf diese Menschen auch einlässt und auch versucht, diese Menschen zu integrieren, dass es einen erheblichen Vorteil bringen kann für das Unternehmen. Und unsere Aufgabe ist es eben, die Unternehmen davon zu überzeugen, dass sie selbst davon profitieren können.

195 I: Um noch mal auf die Zielgruppe zu sprechen zu kommen. Worin liegen Ihrer Meinung nach die Gründe, dass diese Personen so schwer vermittelbar sind?

E: Naja, es sind natürlich die Vermittlungshemmnisse oder eben die Voraussetzungen, die als solche benannt werden. Natürlich ist es ganz klar, dass Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen nur in bestimmten Bereichen tätig sein können. Und das führt  
200 natürlich schon mal zu geringeren Chancen eben, zu einer eingeschränkten Auswahl an Tätigkeitsbereichen, wo diese Menschen arbeiten können. Aber sicherlich ist es auch so, dass in der Vergangenheit das Potenzial, diese Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, nicht ausreichend ausgeschöpft wurde. Da bin ich überzeugt.

205

I: Also, dass die Unternehmen nicht erkennen, dass auch diese Personen durchaus einen Beitrag leisten können?

E: Ja, das glaub ich schon, dass die Unternehmen vielleicht häufig auch sich des Potenzials nicht bewusst waren. Es ist ja auch unbestritten... Es kann ja durchaus eine sehr große Verantwortung oder eine sehr große Herausforderung sein, so einen Menschen zu integrieren mit bestimmten Beeinträchtigungen. Also das ist sicherlich ein Grund. Ein anderer Grund kann sein, dass auch die Arbeitsagenturen und die ARGEN fachlich und personell nicht immer in der Lage sind, auch mit diesen Menschen angemessen umzu-  
215 gehen und sie sozusagen auch bedarfs- und leistungsgerecht zu vermitteln in Arbeit.

I: Wenn Sie jetzt auf einen potenziellen Arbeitgeber zugehen, was würden Sie ihm unbedingt mit auf den Weg geben? Was bedeutet es für diesen Arbeitgeber, einen solchen Menschen einzustellen?

220

E: Was bedeutet es für den Arbeitgeber, so einen Menschen einzustellen? Können Sie die Frage etwas konkretisieren?

I: Was muss ein Arbeitgeber wissen, wenn er sich darauf einlassen möchte?

225

E: Ich denke, er muss wissen, dass, wenn er wirklich... Wenn er den Wunsch hat, dass wirklich erfolgreich auch... die Integration eines solchen Arbeitnehmer erfolgreich zu gestalten. Wenn das sein Wunsch ist, dann muss er wissen, dass dies unter Umständen auch einige Änderungen in seinem Unternehmen mit sich bringen muss. Dass ein Unternehmen sich, oder eine bestimmte Abteilung in einem Unternehmen, es sind ja auch große Firmen, da betrifft das eben nur kleinere Bereiche, dass eine Abteilung auch vielleicht sich ein Stück weit anpassen muss an solche Personen oder die Integration einer solchen Person zulassen muss. Indem bestimmte Strukturen vielleicht verändert werden, aufgebrochen werden. Indem vielleicht auch versucht wird, eine andere Arbeitskultur in das Unternehmen einfließen zu lassen. Oder die Möglichkeit zu schaffen, dass sich die Arbeitskultur ändert. Dass eben auch andere Menschen hinzukommen, die eben in bestimmten Bereichen nicht auf einer Ebene stehen mit den anderen Arbeitnehmern, weil sie eben weniger leistungsfähig sind, vielleicht bestimmte Dinge nicht in der Lage sind, zu tun, in bestimmten Dingen vielleicht Unterstützung brauchen. Wenn man das anerkennt und vielleicht auch offen ist für Dinge, die eben diese Menschen auch mitbringen, die auch Positives bewirken können, denn jeder hat ja auch was Positives beizutragen. Wenn man das anerkennt, dann kann das gelingen. Und dafür muss eine Offenheit da sein.

245 I: Müssen Ihrer Meinung nach diese Arbeitsplätze geschaffen werden in den Unternehmen oder gibt es die schon und müssen nur besetzt werden?

E: Sowohl als auch. Ich würde da nicht so einen großen Unterschied machen. Gerade jetzt auch bei größeren Unternehmen, wo es eine größere Zahl von Arbeitsplätzen gibt, gibt es, glaub ich, immer viele verschiedene Möglichkeiten, einen leistungsgerechten Arbeitsplatz zu schaffen. Wenn er so in dieser Form noch nicht existiert, dann eben vielleicht mit gewissen strukturellen Veränderungen oder so zu schaffen. Aber ich glaube nicht, dass es... ich glaube, dass es in der Regel keine große Herausforderung ist, das zu tun. Und in vielen Bereichen gibt es solche Arbeitsplätze auch, da bin ich auch überzeugt von, die eben genau so durch Menschen besetzt werden können, die diesem Paragraphen zugeordnet sind, mit diesen Einschränkungen. Das ist gar nicht unbedingt immer ein großer Unterschied, ob die nun von voll leistungsfähigen Menschen besetzt werden oder Menschen mit eingeschränkten Leistungsfähigkeiten.

260 I: Ok. Jetzt würde ich gerne auf das Thema Zeitarbeit zu sprechen kommen. Wo liegt der Vorteil, dieses Programm über Zeitarbeit um zu setzen?

E: Also so, wie wir es planen, ist es keine klassische Zeitarbeit. Wir haben nicht zum Ziel, bzw. wollen es auch ausdrücklich nicht, diese Arbeitnehmer in wechselnden Einsätzen zu beschäftigen, sondern möglichst langfristig an einem Arbeitsplatz zu etablieren. Also schon mal deswegen ist es keine klassische Zeitarbeit. Der Vorteil, dass wir es über das Instrument Arbeitnehmerüberlassung durchführen wollen, liegt sicherlich einmal auf Seiten der Auftraggeber, also der Kunden, der Einsatzbetriebe. Weil die zunächst einmal überhaupt kein Risiko eingehen, das sämtliche Arbeitgeberberrisiko liegt erst

270 einmal bei uns. Und das macht es den Kunden vielleicht leichter, sich darauf einzulassen, da er eben im Moment kein Risiko eingeht und sich sozusagen voll darauf konzentrieren kann, mit der Frage ob und wie ein Mitarbeiter eben entsprechend zu integrieren ist.

275 I: Das bedeutet...

E: Es gibt vielleicht noch eine Ergänzung zu der Antwort. Ein zweiter Vorteil ist sicherlich, dass wir als Personaldienstleister eine ausgesprochene Kompetenz haben auch darin, Mitarbeiter einzuschätzen, ihre Leistungsfähigkeit zu ermitteln, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und sie ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Und diese Kompetenz, denke ich, ist hilfreich, um eben wirklich einen Arbeitsplatz zu finden, wo man sagen kann, Arbeitsplatz und Arbeitnehmer passen gut zusammen und da ist es auch eine langfristige Perspektive.

285 I: Das bedeutet also, dass wechselnde Einsätze nicht vorgesehen sind.

E: Ja.

I: Aber was passiert, wenn ein Arbeitnehmer jetzt zu einem Kunden geschickt wird sozusagen, wurde vorher alles abgesprochen, Arbeitsplatz wurde angeguckt, alles war in Ordnung und der passt jetzt doch nicht da rein?

E: Ja. Das kann sicherlich passieren. Wird sicherlich auch passieren mal. Wobei es sicherlich nicht die Regel sein wird. Dann würden wir natürlich versuchen, mit dem Arbeitnehmer einen weiteren Versuch zu starten. Und eben einen anderen Arbeitsplatz zu finden unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen, die wir gemacht haben. Sicherlich lernen wir dann ja auch daraus und stellen vielleicht fest, okay, das ist doch ein Arbeitsbereich, der nicht so gut passt oder wo eine Überforderung vorhanden ist. Oder wo doch ein geringeres Interesse da ist. Deswegen schauen wir jetzt eben nach einem Arbeitsplatz, der besser passt. Aber das sollte eben nicht die Regel sein oder nicht häufig vorkommen, sondern soll möglichst ein Ausnahmefall bleiben.

I: Also werden die Entleihunternehmen auch darauf hingewiesen, dass es sich um langfristige Einsätze handeln soll?

305

E: Ja. Also es geht wirklich um das Prinzip der Nachhaltigkeit. Die Überlassungen sollen langfristig funktionieren und zur Zufriedenheit aller Beteiligten beitragen. Und deswegen ist es auch nicht so, dass sozusagen der Kunde eine Vakanz hat und wir schnell versuchen, die abzudecken, wie es sonst bei Personaldienstleistern der Fall ist. Ich würde sagen, da strahlen wir eher etwas mehr Ruhe aus und versuchen eben, das Ganze wirklich sorgfältig vorzubereiten. Auch den Mitarbeiter in sämtliche Schritte in diesem Prozess mit einzubeziehen. Letztendlich wird ja auch die Entscheidung über den Einsatz

310

gemeinsam getroffen mit dem Mitarbeiter. Während in der klassischen Zeitarbeit ja der  
315 Mitarbeiter nicht unbedingt immer sich selbst aussuchen kann, welchen Einsatz er über-  
nimmt. Das ist hier bei uns anders. In diesem Fall. Also es wird sich die Zeit genom-  
men, die benötigt wird, damit sich alle aufeinander einstellen können und dann die Zu-  
sammenarbeit auch wirklich erfolgreich beginnen und weitergeführt werden kann.

I: Wo liegt der Unterschied: Wenn ich ein Unternehmen nehme, das Interesse hat, was  
320 spricht dafür, sich an Sie zu wenden und nicht direkt an die ARGE, deren Kerngeschäft  
es ist, Menschen in Arbeit zu vermitteln?

E: Das ist deren Kerngeschäft, aber die ARGE ist eben kein Personaldienstleister und  
325 hat vielleicht auch nicht die personellen Möglichkeiten, um sich ausführlich und inten-  
siv auch mit den einzelnen Personen zu beschäftigen. Das wird ja anhand des Betreu-  
ungsschlüssels schon deutlich. Ein Arbeitsvermittler oder Kundenbetreuer, oder ich  
weiß nicht genau wie sie heißen, hat ja doch eine wesentlich größere Anzahl von Kun-  
den zu betreuen als wir das hier bei uns haben. Der Schlüssel hier ist ein völlig anderer.  
330 Und deswegen haben wir natürlich auch ganz andere Möglichkeiten, auf den Menschen  
individuell einzugehen. Und ihn auch sozusagen als Ganzes kennenzulernen.

I: Nochmal eine grundsätzlichere Frage: Ist Zeitarbeit Ihrer Meinung nach ein geeigne-  
tes Instrument für die Eingliederung von Arbeitslosen? Grundsätzlich?

335 E: Grundsätzlich und nicht nur speziell auf die Zielgruppe des Paragraphen 16e?

I: Ja

E: Ja, glaube ich auf jeden Fall. Ja.

340

I: Also haben Sie die Erfahrung gemacht, dass viele bei CareFlex aus der Arbeitslosig-  
keit anfangen?

E: Ja, selbstverständlich. Also wir haben viele Menschen eingestellt, die arbeitslos wa-  
345 ren oder die sonst vielleicht arbeitslos geworden wären, wenn wir sie nicht eingestellt  
hätten. Und wir haben ja auch viele junge Leute eingestellt, die nicht unbedingt so posi-  
tive Perspektiven hatten nach Abschluss ihrer Ausbildung. Und dann eben über Care-  
Flex die Gelegenheit hatten, sofort in den Beruf einzusteigen. Also Personaldienstlei-  
stungen ist definitiv ein Dynamikfaktor am Arbeitsmarkt, die Zeitarbeit. Das ist ja auch  
350 allgemein bekannt. Und das gilt natürlich auch für uns.

I: Woher kommt denn Ihrer Meinung nach der schlechte Ruf der Branche?

E: Der schlechte Ruf der Branche kommt sicherlich dadurch, dass insgesamt das Vergü-

355 tungs-niveau in der Regel ja unter dem Vergütungs-niveau von konventionell beschäftigten Arbeitnehmern liegt. Wobei sich das ja auch in den letzten Jahren durch die vorhandenen Tarifverträge auch schon ein wenig gewandelt hat. Das heißt, die Schere sich schon spürbar geschlossen hat. Ich hoffe auch, dass das so weiter geht. Es gibt ja auch schon Länder wie Frankreich, wo das Prinzip Equal Treatment gilt, das heißt, dass die  
360 Zeitarbeitnehmer auf dem gleichen Niveau beschäftigt werden wie konventionell beschäftigte Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben. Ich kann mir gut vorstellen, dass es auch irgendwann hier in Deutschland soweit ist und ich glaube, dass es auch zum Vorteil wäre für unsere Branche, wenn dies so eintreffen würde. Ein Grund für den schlechten Ruf ist sicherlich auch, dass die Belastungen für die Zeitarbeitnehmer sehr  
365 hoch sind und dass vielleicht manche Zeitarbeitnehmer auch diesen hohen Anspruch an Flexibilität nicht unbedingt gewachsen sind. Und es besteht natürlich auch die Gefahr seitens des Zeitarbeitgebers, dass die Mitarbeiter hinsichtlich der erforderlichen Flexibilität auch des Erwartungsdrucks der Auftraggeber, dass die Gefahr besteht, dass eine Überforderung eintritt. Dass die Mitarbeiter überfordert werden, also zu hoch belastet  
370 werden und dadurch dann auch entsprechend eine sehr negative Entwicklung eintritt für die einzelnen Arbeitnehmer. Da ist es eben wichtig, dass die Arbeitgeber in der Zeitarbeitsbranche trotzdem eben versuchen, sich dagegen zu stellen, das heißt, ihre Mitarbeiter nicht übermäßig zu belasten, ihnen auch ein Stück weit Sicherheit zu vermitteln. Die Betriebszugehörigkeit in unserer Branche ist ja deutlich geringer. Das liegt natürlich  
375 auch daran, dass in unserer Branche vielleicht eher auch Entlassungen ausgesprochen werden können, als in anderen Branchen. Und sicherlich gibt es auch negative Beispiele, wo die Gebote des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vielleicht nicht immer zu hundert Prozent eingehalten wurden, sondern dann auch mal eher unlautere Methoden angewandt wurden.

380

I: Glauben Sie, dass das für die potenziellen Arbeitnehmer, jetzt wieder aus dem Pool 16e, eine Rolle spielt, ob sie über Zeitarbeit eingesetzt werden oder direkt?

E: Ob es für die Langzeitarbeitslosen eine Rolle spielt?

385

I: Ja.

E: Ja ich kann mir schon vorstellen, dass einige Menschen dem erst mal sehr kritisch gegenüber stehen. Das kann zu tun haben mit dem allgemeinen Ruf, den die Zeitarbeitsbranche in Deutschland genießt. Der, wie gesagt, auch nicht nur negativ ist. Es gibt  
390 ja auch zunehmend mehr positive Entwicklungen in dieser Hinsicht. Das kann also mit dem allgemeinen Ruf zu tun haben, das kann aber auch damit zu tun haben, dass die Menschen selbst vielleicht auch schon Erfahrungen mit Zeitarbeitsunternehmen gemacht haben, die nicht positiv waren und deswegen dann dem erst mal skeptisch oder  
395 kritisch gegenüber stehen. Das sehe ich für uns jetzt nicht so ein großes Problem, weil häufig da die Menschen auch in einer Situation sind, wo sie gar nicht mehr so viele Alternativen haben. Es ist allerdings schon... Es wird eine gewisse Herausforderung sein für uns, uns diesen Menschen so vorzustellen, dass sie auch wieder ein Stück sich öffnen und erst einmal vielleicht auch das als Chance verstehen, doch wieder..., als wirkliche  
400 Chance doch wieder in Beschäftigung zu kommen. Das ist unsere Aufgabe, den Menschen schnell klar zu machen, dass sie eventuell doch über uns wirklich eine ein-

deutige Chance haben.

405 I: Ok. Ist es das Ziel, diese Menschen über die Förderungsdauer hinaus im Entleihbetrieb vermittelt zu haben oder sollen die hier weiter beschäftigt sein?

410 E: Das ist vielleicht gar nicht so wichtig. Sicher wäre es am besten und erstrebenswert, wenn die Menschen auch nach dem Förderzeitraum dann bei dem Entleiher beschäftigt sind. Denn das wäre ja sozusagen das Höchstmaß an Kontinuität. Ich fände es aber auch  
415 nicht so schlimm oder würde es nicht als Niederlage betrachten, wenn jetzt meinerwegen nach zweijähriger Förderdauer der Arbeitnehmer dann wieder zu uns zurück kommt und wir uns dann um einen neuen Einsatz bemühen würden. Denn zumindest hat er ja diese zwei Jahre wahrscheinlich mit positiven Erlebnissen für sich gewonnen und ist jetzt vielleicht nach diesen zwei Jahren in einer völlig anderen Situation, wo er auch Selbstvertrauen wieder gewonnen hat, wo er die Erfahrung gemacht hat, dass er arbeiten kann und alles was damit zusammenhängt. Das ist ja schon wahnsinnig viel wert.

I: Gibt es auch direkt Vorteile für den Arbeitnehmer, wenn er über CareFlex geht, als wenn er direkt in einem Unternehmen arbeitet?

420

E: Ja, das hat auf jeden Fall Vorteile. Eben auch... Zunächst einmal aufgrund der besonderen Betreuung, die wir für den Arbeitnehmer leisten wollen, der besonderen Begleitung durch den Personaldisponenten oder Lotsen, wie wir ihn nennen. Der also engen Kontakt auch hält während des Einsatzes zu dem Arbeitnehmer, zu dem Mitarbeiter und  
425 eben sorgfältig darauf achtet, dass der Einsatz gut verläuft. Der Mitarbeiter hat jederzeit auch die Möglichkeit, sich an den Lotsen zu wenden und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Der Lotse vielleicht auch noch so eine Art Vermittlungsposition einnimmt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, wenn es da mal zu ersten Eingewöhnungsschwierigkeiten kommt. Also das ist schon eine besondere Konstellation, die,  
430 glaube ich, gerade diesen Eingewöhnungsprozess, der für beide Seiten wahnsinnig wichtig ist und auch unter Umständen sehr anspruchsvoll sein kann, dass der durch diese Konstellation eben ganz erheblich unterstützt werden kann. Der Mitarbeiter hat auch immer irgendwo das Gefühl, im Notfall, im Fall der Fälle, wenn es nicht funktioniert in dem Einsatz, kann ich zurückkommen und stehe nicht gleich wieder auf der Straße,  
435 sondern habe meinen Lotsen, an den ich mich wenden kann. Und der ist für mich da und wird mit mir zusammen versuchen, etwas neues zu finden.

I: Also das klassische Vorurteil gegenüber Zeitarbeit, das es eher Unsicherheit auf Seiten der Arbeitnehmer schafft, ist hier genau umgekehrt?

440

E: Das könnte man so sagen, ja.

I: Denken Sie, dass die Gefahr besteht, dass die Entleihunternehmen diese Menschen nur als billige Arbeitskräfte nutzen wollen?

445

E: Mit Hilfe der Fördermittel des Programms JobPerspektive meinen Sie?

I: Ja.

450 E: Ich glaube nicht wirklich. Also selbst wenn es Unternehmen geben sollte, die das  
versuchen würden, glaube ich, dass sie damit sehr schnell scheitern würden, weil ich  
glaube, dass es einfach nicht funktioniert, wenn man sich nicht wirklich auf diese Men-  
455 schen einlässt und ihnen auch signalisiert, und sie auch die Erfahrung machen, dass man  
wirklich um sie bemüht ist und versuchen will, sie wirklich auch nachhaltig zu integrieren,  
in Beschäftigung zu bringen. Wenn das nicht stattfindet, dann wird man ganz  
schnell scheitern. Es wird nicht funktionieren, es wird schnell zu Widerständen kommen,  
die das Ganze dann letztendlich zum Scheitern bringen.

460 I: Medienberichten zufolge ist das Programm bisher leider überhaupt nicht erfolgreich  
gewesen. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

E: Das kann ich schwer einschätzen. Also ich glaube ein Grund ist auch wiederum die  
Situation in den ARGEN, in den Arbeitsagenturen, dass die möglicherweise die personellen  
465 Mittel nicht zur Verfügung haben, vielleicht auch die technischen Mittel, um diese  
Menschen adäquat, angemessen zu vermitteln. Um ihnen richtige Vermittlungsvorschläge  
zu machen, die auch zu ihnen passen. Ich denke, bei der Betreuung eines solchen Kunden  
kann es so viele Stolperfallen geben und wenn man diese nicht kennt und ihrer nicht bewusst  
470 ist, dann ist eben die Gefahr sehr hoch, dass man sehr schnell scheitert. Und ich glaube,  
dass es sehr anspruchsvoll ist und dass die ARGEN nicht unbedingt immer in der Lage sind  
oder die einzelnen Menschen, die dort arbeiten auch ausgebildet sind entsprechend, um das  
leisten zu können. Und das ist auch die große Herausforderung für uns. Das gut zu bewältigen.  
Das wird sicherlich auch nicht einfach werden.

475 I: Wird die Wirtschaftskrise Ihrer Meinung nach Auswirkungen haben, erstens auf das  
Vorhaben von CareFlex und zweitens vielleicht auch auf die Zielgruppe oder auf die  
Relevanz, diese Menschen einzustellen?

E: Es kann schon sein, dass das ein oder andere Unternehmen, insbesondere jetzt in den  
480 kriselnden Wirtschaftszweigen und Wirtschaftsbranchen, dass die erst mal andere Sorgen  
haben, jetzt zur Zeit. Bei rückläufigen Auftragseingängen und so weiter. Dass die erst mal  
andere Sorgen haben und sich um ihr eigenes Unternehmen, um die Stabilisierung kümmern  
müssen, bevor sie jetzt darüber nachdenken, sich vielleicht mit so einer Thematik zu  
beschäftigen und sich sozusagen zu öffnen für eine neue Form der Beschäftigung. Aber ich  
485 glaube, das wird, wenn, dann von kurzer Dauer sein und auch nur einzelne Branchen betreffen.  
Ich glaube, dass, wenn es uns gelingt, dass wir das sozusagen auch gut kommunizieren  
können gegenüber den Arbeitgebern, dass wir trotzdem viele Chancen haben, auch Mitarbeiter  
so in Beschäftigung zu bringen.

I: Ok, damit wären wir schon am Ende. Haben Sie noch Ergänzungen? Wurde etwas

490 noch nicht angesprochen, das wichtig ist?

E: Nein, ich glaube das war das Wichtigste. Wenn ich jetzt das Band noch mal hören würde, dann würde mir vielleicht zu dem ein oder anderen Punkt noch was einfallen. Aber ich denke nö. Wichtig ist, dass Sie jetzt keine weiteren Fragen mehr haben.

495

I. Nein, das habe ich nicht. Danke schön!

### **Interview 3: „Die Vorurteile sind nicht real.“**

**Durchgeführt am: 18.02.2009**

**Experte:** [REDACTED]

**Code: ExARGE2**

5

I: Vielleicht können Sie ja einmal erzählen, welche Position Sie hier haben beim Team Arbeit Hamburg und wie Sie hier her gekommen sind.

10 E: Also ich bin zurzeit hier stellvertretende Teamleitung im Arbeitgeberservice im Job-center Billstedt. Wir sind ein zentrales Zeitarbeits-Arbeitgeber-Service-Team, das heißt, wir betreuen hier nur Arbeitgeber aus der Zeitarbeitsbranche. Und, dass das, ja... für die Kunden, die wir betreuen in Hamburg gerade auch mit geringeren Qualifikationen ein enorm wichtiger Arbeitsmarkt ist, sind wir hier als zentrales Team ins Leben gerufen worden Anfang letzten Jahres und werden, denke ich, auch in den nächsten Monaten  
15 personell noch weiter verstärkt werden. Also es hat ganz große Bedeutung einfach auch für uns hier von Team Arbeit Hamburg, dass wir Menschen versuchen über Zeitarbeit wieder irgendwie in Arbeit zu bringen. Mein Werdegang ist, also, keine typische BA-Karriere, sondern ich bin hier eingestiegen Anfang 2006, habe vorher Vertrieb gemacht, vorher Verkauf gemacht, also komme aus der freien Wirtschaft und kann mein Know-  
20 How mitbringen und hier umsetzen in der Arbeit mit Arbeitgebern.

I: Haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit hier mit dem Programm JobPerspektive zu tun?

25 E: Jein. Also am Rande. Das heißt, wir haben zurzeit zwei Zeitarbeitsunternehmen, die sich mit dem Programm JobPerspektive und dieser Förderung nach §16e beschäftigen, versuchen dort eben Stellen bei uns tatsächlich auch zu besetzen. Das sind aber auch die einzigen. Das ist eher ein klassisches Thema für den normalen Arbeitgeberservice, der sich mit den normalen, in Führungsstrichen, Arbeitgebern beschäftigt. Und es ist natürlich ein sehr intensives Thema in der Auseinandersetzung mit kommunalen Trägern,  
30 die im Rahmen einer Ausschreibung circa tausend Stellen hier für Hamburg versuchen über die Förderung nach 16e diesen Beschäftigungszuschuss zu besetzen. Also es ist bei uns marginal, aber eben auch nicht gänzlich ausgeschlossen.

I: Was sind denn Ihrer Meinung nach die Besonderheiten des Programms?

35

E: Ja, die Besonderheiten des Programms ist die Konzentration auf die Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen, die in der Regel auf dem Arbeitsmarkt keine Chance mehr haben. Die Besonderheit hier soll ja sein, dass die eben nicht irgendwo in so einen dritten Arbeitsmarkt gepackt werden, wie das früher war mit den ABMs oder dem  
40 Ein-Euro-Job, sondern dass, wenn eine Integration über dieses Förderprogramm stattfindet, sie in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind. Das heißt, nur der Anteil der Arbeitslosenversicherung entfällt, aber sie sind eben total normal angestellt. Haben Arbeitsvertrag, haben Arbeitgeber, gehen zur Arbeit. Das ist zunächst ein befris-

45 tetes Programm, sie sind halt in der Regel ja 24 Monate mit Förderung eingestellt bei  
einem Arbeitgeber und das, denke ich, ist ein riesen Unterschied zu allen anderen Pro-  
grammen. Dass sie eben einfach richtig arbeiten und ihr Geld von einem Arbeitgeber  
bekommen. Dass da ein Förderprogramm läuft, ist jetzt nicht unbedingt für den Arbeit-  
nehmer präsent in jedem Moment, sondern er macht eine ganz normale Arbeit mit ei-  
nem ganz normalen Arbeitsvertrag und normaler Bezahlung.

50

I: Und das macht für den Arbeitnehmer einen Unterschied, ob er sozusagen direkt spürt,  
dass er gefördert wird oder nicht?

55 E: Ich denke schon. Also das ist natürlich für jeden Menschen schon ein Unterschied,  
ob er hier her kommt, seine Leistungen bezieht mit unserer Maschinerie zu tun hat oder  
ob er ganz normal zur Arbeit geht. Das heißt, ich sehe das positiv, dass ein Mensch ein-  
fach die Chance hat, einen geregelten Tagesablauf zu haben, Arbeit zu haben und nicht  
jetzt durch uns, in Anführungsstrichen, ja, verwaltet wird. Wie das ja in der Regel dann  
doch irgendwo der Fall ist.

60

I: Sie haben gerade "dritter Arbeitsmarkt" gesagt. Was ist das genau?

65 E: Naja, wir sind, wenn wir jemanden in so ein Ein-Euro-Job schicken, er dort also  
sechs Monate lang oder zehn Monate lang, ja, irgendwie eine Arbeit leistet, ist er ja  
nach wie vor unser Kunde, das heißt, wir sind ihn zwar in gewisser Weise aus der Statis-  
tik los, weil er so ein Programm macht, aber er bleibt nach wie vor unser Kunde. Das  
heißt, er erhält weiterhin hier seine Leistung, das ist ja kein richtiger Arbeitsmarkt auf  
dem er sich dort tummelt, sondern ist irgendwo geparkt letzten Endes. Statistikneutral,  
70 aber er ist letzten Endes geparkt und ist sich dessen ja auch bewusst. Nicht jeder ist da-  
mit einverstanden, dass er diesen Ein-Euro-Job macht, sondern das ist ja von uns auch  
ein Instrument der Aktivierung oder auch der Überprüfung oder auch der, ja... Naja, wir  
müssen einfach mit den Leuten ja irgendwas machen. Und wenn wir den Eindruck ha-  
ben, dass verschiedene Dinge nicht stimmen, dann wird so was eben tatsächlich auch  
zur Überprüfung genutzt. Können die überhaupt noch, haben die vielleicht gesundheitli-  
75 che Einschränkungen oder andere Einschränkungen, die es gar nicht mehr möglich ma-  
chen, dass sie arbeiten. Also es steht ja ganz viel dahinter. Und das merkt natürlich auch  
jeder Kunde, dass das jetzt was Besonderes ist, was er da gerade macht. Und es ist defi-  
nitiv auf einem relativ überschaubaren Rahmen ja begrenzt, das heißt, nach sechs Mona-  
ten ist in der Regel dann ja auch Schluss. Das ist ja bei BEZ deutlich anders, 24 Monate  
80 ist ja schon mal ein anderer Zeitraum.

I: Und der Arbeitnehmer fällt dann aus dem Hartz IV oder aus Ihrem Kundensystem  
raus dadurch?

85 E: Ja. Er ist drin, aber in Anführungsstrichen nicht mehr aktiviert. Also er ist drin, weil  
diese Förderung ja gezahlt wird und das muss ja irgendwo im System, sag ich mal, ver-  
netzt sein. Das da eben jemand ist, für den Förderung gezahlt wird, aber er ist jetzt nicht  
mehr so im System drin, dass wir aktiv mit ihm arbeiten müssen, sondern in der Regel

sollte es ja so sein, dass er durch die Beschäftigung sich selber finanziell tragen kann.  
90 Es kann sein, dass es nicht funktioniert und er auch weiterhin hier aufstockende Leistungen bekommt. Das wäre natürlich doof, aber das kann ganz alleine schon dadurch passieren, wenn jemand Kinder hat. Müsste man einfach gucken, wie ist da die Ausgangslage, also wenn er 8 Euro verdient, Vollzeit arbeiten würde, dann könnte es sein, dass es trotzdem nicht reicht und er hier noch aufstockend Leistungen bekommt. Zu-  
95 schuss zur Miete oder so was. Also da müsste man gucken, aber dennoch hätte er einen Status bei uns, der wäre dann integriert, aber hilfebedürftig, das heißt, er würde auch nicht jetzt so in die normale Kundenbehandlung fallen, sondern hätte ja schon einen besonderen Status.

100 I: Warum wurde das Programm denn Ihrer Meinung nach initiiert?

E: Ich denke, die Idee war... Oder anders rum. Als es 2007 auf den Weg gebracht wurde, war glaub ich noch nicht abzusehen, wie sich 2008 entwickeln würde auf dem Arbeitsmarkt. Das ist ja doch relativ, in Anführungsstrichen, explosionsartig gegangen,  
105 dass plötzlich der Arbeitsmarkt in 2008 sich enorm verändert hat, also im Positiven verändert hat. Das heißt, dass immer mehr Menschen in Arbeit gekommen sind. Auch Menschen, die eben in der Langzeitarbeitslosigkeit waren, sind ja gerade auch über Zeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt integriert worden. Dieses Programm sollte einfach, und das richtet sich nach wie vor, also es ist nicht auf die Vergangenheit gerichtet,  
110 sondern hat ja auch nach wie vor noch Aktualität, sich genau auf die Zielgruppe richten, oder an die Zielgruppe richten, die wir zu Hauf in unseren Jobcentern haben. Menschen einfach mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die kaum eine Chance haben, ja, auf eine zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt in irgendeiner Weise. Das Programm ist, ich glaube Oktober 2007 gestartet, hat sich Anfang 2008, ich glaub im April, noch mal  
115 verändert, weil es dann geöffnet wurde auch für alle Arbeitgeber. Also es hat begonnen letzten Endes mit Stellen, die gefördert werden, denen ein, in Anführungsstrichen, besonderes öffentliches Interesse nachgewiesen werden konnte. Das heißt also kommunale Träger haben in der Regel solche Sachen überhaupt nur realisieren können. Das hat aber nicht gereicht oder das hat dem Gesetzgeber auch nicht gereicht. Deswegen wurde  
120 es eben auf die normalen Arbeitgeber ausgedehnt. Es hat einfach diese Zielrichtung, die ganz schwer zu Vermittelnden doch irgendwie wieder in Arbeit zu bringen. Das ist die Zielrichtung. Das ist dann in der Praxis, wie es in der Praxis umsetzbar war und wie es umgesetzt wurde, das ist noch ein anderes Kapitel. Aber das ist die Zielrichtung gewesen letzten Endes.

125

I: Wo Sie gerade die Praxis ansprechen, Medienberichten zufolge ist das Programm ein Flop, habe ich glaub ich auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de) gelesen oder auch auf Spiegel Online. Warum? Können Sie eine Einschätzung geben, warum von einem Flop gesprochen wird?

E: Also das kann ich offiziell jetzt nicht bestätigen, weil ich überhaupt gar keine Zahlen habe, die valide wären. Ich könnte es nachvollziehen, dass es ein Flop ist, einfach aufgrund der Komplexität der Regelungen, die dort zu beachten sind, um so einen erfolgreichen Förderfall überhaupt mal in die Praxis, in die Umsetzung zu bringen. Dieser hohe bürokratische Hintergrund, der zu bewegen ist, der beeinflusst auch die erfolgreiche  
135 Umsetzung. Ich hatte ja vorhin erwähnt, wir haben eine 28seitige Arbeitshilfe, eine

11seitige Praxishilfe, diverse Hilfstools, um, was weiß ich, Förderhöhen und so weiter zu berechnen. Und die sind natürlich so lang, weil letzten Endes geht es ja um eine Menge Geld, die von der öffentlichen Hand gezahlt wird für jemanden, der auf dem Arbeitsmarkt integriert wird. Das ist verstehbar sicherlich, dass da gründlich geprüft wird. Ja, der Rahmen allerdings, denke ich, ist doch sehr kontraproduktiv. Es ist ja nicht nur so, dass geprüft wird, ob es sich tatsächlich um die entsprechend richtige Stelle handelt, also es wird nicht nur die Stelle angeguckt, die dort quasi vom Arbeitgeber bekannt gegeben wird und besetzt werden könnte durch so einen Menschen, der förderfähig wäre, sondern es ist eben im Vorfeld eine genaue Prüfung, ein genaues Prozedere, was einzuhalten ist, damit ein Langzeitarbeitsloser überhaupt in die förderungsfähige Personengruppe gezählt werden kann. Das heißt, dieser Bewerber muss mindestens eine sechsmonatige Aktivierungsphase durchlaufen haben.

I: Also zum Beispiel Ein-Euro-Job?

150

E: Genau, Ein-Euro-Job. Das ist, ich sag mal, der Königsweg. da gibt es noch andere Sachen, aber die werden glaub ich häufig nicht so benutzt. Also in dieser Aktivierungsphase oder vor dieser Aktivierungsphase muss im Grunde genommen ein Profiling erstellt werden, das heißt der Betreuer, Vermittler [Telefon klingelt] Warten Sie mal ganz kurz, da muss ich einmal ran... Hallo... Schon wieder weg, dann muss ich da auch nicht ran... Der betreuende Vermittler muss also erst mal festlegen, warum er den Menschen in einen Ein-Euro-Job schicken will, eine AGH. Das muss er bei jedem anderen Kunden auch, also er muss irgendwie ja begründen, warum geht der da hin. Dieses Profiling muss eine bestimmte Form haben und daran scheitert es in der Regel schon. Also der Kollege hat gar nicht die Zeit, bei der Arbeitsdichte, die sowieso schon herrscht bei ihm in der Menge an Kunden, die er zu betreuen hat, um das immer unbedingt alles so detailgetreu auch auszufüllen. Da das Ganze natürlich einfach in so einem riesigen, um jetzt einfach hier für Hamburg zu sprechen, in so einer riesigen Institution wie Team Arbeit Hamburg, auch ganz schwer nur bis auf den einzelnen Vermittler runter zu brechen, wie genau formal das auszuschauen hat. So, dann hat der Bewerber, also der Kunde, also ich spreche jetzt mal von dem Leistungsempfänger, also unserem Kunden, der hat eine Aktivierungsphase durchlaufen, der bekommt dann idealerweise einen Bericht vom Träger, der diese Maßnahme veranstaltet hat. Da muss dann drin stehen, dass er eben nicht zu aktivieren ist. Das heißt, dass er durch diese Maßnahme auch keine bessere Chance hat, auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich dann im zeitnahen Rahmen integriert zu werden. So. Das muss formal eingehalten sein. Dann gibt es ein neues Profiling, das der Kollege erstellen muss, in dem dann drin steht, dass das ja alles nichts gebracht hat und letzten Endes wir als letzten Weg versuchen, ihn über BEZ in den Arbeitsmarkt zu integrieren mit dieser hohen Förderung. So. Wenn er das dann alles gemacht hat, dann müssen wir also nur noch die Stelle finden für diesen Menschen und... Ja, das ist natürlich auch die Herausforderung, wo bringen wir die unter? Wo haben wir die Stellen? Wir haben jetzt ein Gros an Stellen über die kommunalen Träger. Das ist die Masse der Stellen, die wir zur Verfügung haben. Da die freie Wirtschaft in Führungsstrichen sich da doch deutlich zurück hält. Denn, man muss sich ja klar sein, es geht um Menschen, die haben mehrere Vermittlungshemmnisse, die können zum Teil sehr beeindruckend sein. Das heißt, die haben vielleicht irgendeine Suchthematik hinter sich, also es geht nicht um Leute, die tatsächlich noch aktuell irgendwie eine Suchthematik haben oder aktuell eine Schuldenproblematik noch haben, sondern das muss schon in irgendeiner Weise auch abgeschlossen sein. Und die Leute müssen ja auch eine gewisse Moti-

185 vation haben, Arbeit aufzunehmen. Aber sie haben vielleicht vier Jahre überhaupt nicht  
gearbeitet, fünf Jahre überhaupt nicht gearbeitet. Und jeder Arbeitgeber, der sich auf so  
einen Arbeitnehmer einlässt, muss sich darüber klar sein, dass es natürlich aufwendig  
ist, den bei der Stange zu halten. Der ist kein Selbstgänger, der nach einer kurzen Einar-  
190 beitragszeit alles selber machen kann, was ihn dort auch an einfachen Aufgaben über-  
tragen wird. Sondern da muss in der Regel jemand dann auch hinterher sein, der die  
kontrolliert oder die unterstützt oder motiviert. Wie auch immer. Damit das Ganze trag-  
bar ist. Ja, und so in diesem Kanon der Umsetzung, ist glaube ich einiges im Magen  
gewesen, weil zum einen diese ganze komplexe Bürokratie, die vorher zu erledigen ist  
von jedem Kollegen, der den Bewerber zu betreuen hat und auf der anderen Seite so  
195 diese Kommunikation des Nutzens. Also jeder Kollege, jeder Mensch glaube ich, tickt  
so, sagt sich ja, was für einen Aufwand muss ich letzten Endes betreiben, damit ich viel-  
leicht einen integriert kriege über dieses Förderprogramm, damit ich einen weniger,  
einen Kunden weniger zu betreuen habe. Und wenn das dann so aufwendig wird für  
jeden Kollegen, dann ist das nicht praxisorientiert. Ist einfach so. Vielleicht denkt der  
200 sich was anderes aus oder verwaltet den in Führungsstrichen nur normal, weil er sieht  
halt gar keinen Sinn, ihn durch all diese Dinge hindurch zu bringen. Das ist nicht schön,  
aber ich glaube, das ist häufig in der Praxis so gewesen. Da wird jetzt mehr Druck ge-  
macht, jetzt auch von unserer Zentrale, das heißt, dieses Team, was sich um BEZ küm-  
mert, wird noch mal deutlich aufgestockt durch die Zentrale, also weil es eben politisch  
205 auch ein wichtiges Thema ist. Aber bisher ist es eben nicht so günstig gelaufen, denke  
ich mal und daher, aus welchen Gründen auch immer, von der Presse sicherlich als Flop  
dargestellt.

I: Das Programm zeichnet sich ja neben dieser speziellen Zielgruppe durch die Förde-  
210 rung aus, die bis zu 75 % betragen kann. Ist das Ihrer Meinung nach der richtige Anreiz  
für Arbeitgeber, eine solche Person einzustellen?

E: Also ich denke schon, dass es natürlich in der normalen Praxis so viel Geld für je-  
manden zu bekommen... Das ist allerdings natürlich nur in jedem Unternehmen ja zu  
215 prüfen, ob denn diese Stellen tatsächlich da sind. Weil, wie ich vorhin sagte, es ist ein-  
fach notwendig, diese Mitarbeiter ein Stück weit zu begleiten, auch vielleicht intensiver  
zu begleiten, da muss ein bestimmter Rahmen für da sein. Und dieser Rahmen muss  
natürlich von Unternehmen geschaffen werden. Darüber hinaus ist es natürlich sicher-  
lich was Interessantes für den Arbeitgeber, weil der zum Einen ein gewisses soziales  
220 Engagement natürlich auch nachweisen kann. Damit versuchen wir natürlich auch sol-  
che Stellen einzuwerben, gleichzeitig aber auch für sein Engagement noch ein bisschen  
was bekommt, nämlich eine zusätzliche Arbeitskraft.

I: Also, die Gefahr, dass ein Unternehmen denkt, oh schön, jetzt kann ich mir darüber  
225 billige Arbeitskräfte beschaffen, die Gefahr besteht Ihrer Meinung nach nicht?

E: Nee, das geht glaub ich in großem Stil überhaupt nicht. Zum Einen, weil wir natür-  
lich auch jeden Fall prüfen und zum Anderen, weil es einfach ja auch vom Aufwand her  
es sich nicht unbedingt lohnt. Aufwand, weil das muss ja alles auch im Betrieb realisiert  
230 werden, dass die Menschen auch bei der Stange gehalten werden. Und ich glaube nicht,  
dass es so einfach ist, sich sehr viel Mitarbeiter von dieser Couleur dann auch zu... ja zu

235 leisten. Das ist auch nicht auch nicht Zielsetzung des Programms. Also es geht letztlich wirklich um die Stelle überher. Nicht den normalen Personalbedarf, den ein Unternehmen decken will mit qualifizierten oder auch mitgeringer qualifizierten Mitarbeitern, sondern es geht wirklich um die Stelle über her, die wir versuchen zu finden in einem Betrieb. Beispielsweise denjenigen, der noch mal den Hof fegt. Ja, den Unternehmen schmackhaft machen, dass das eben einer vielleicht nicht machen muss, der dort seine Arbeitskraft auch sinnvoller einsetzen kann.

240 I: Ok, also es sind keine vakanten Stellen, die mit diesen Menschen besetzt werden, sondern die Arbeit wird in den Unternehmen geschaffen.

245 E: Genau. Wir müssen versuchen, letzten Endes, an die Unternehmen heran zu treten und ja, denen, die dafür zu interessieren, letzten Endes, eine zusätzliche Stelle zu schaffen. Es geht nicht darum, dass wir den normalen Personalbedarf mit dieser Förderung decken wollen.

250 I: Sie haben gerade gesagt, dass ein gewisser Rahmen in den Unternehmen geschaffen werden muss. Welche Bedingungen muss ein Arbeitgeber denn genau erfüllen, damit eine Integration von diesen Menschen gelingen kann?

255 E: Ja, er muss einfach in der Lage sein, für diese Menschen eine intensivere Einarbeitung zu leisten, also ich denke, es gibt ganz unterschiedliche Kunden in unserem Bewerberpool, den wir gebildet haben mit den Menschen, die eben nach BEZ gefördert werden können. Die Vermittlungshemmnisse, die sie mitbringen sind halt so individuell, wie wir auch individuell sind. Das können sein beispielsweise mangelnde Sprachkenntnisse, das kann das zusätzlich sein, die nicht Nicht-Anerkennung eines Berufsabschlusses, den die im Ausland erworben haben, also Menschen mit Migrationshintergrund sind da sehr stark betroffen von Langzeitarbeitslosigkeit. Und so eine Person  
260 kann ja durchaus motiviert sein und durchaus eine gewisse Qualifikation mitbringen, hat aber beispielsweise durch ihre mangelnden Sprachkenntnisse auf dem normalen Arbeitsmarkt Probleme, eine Stelle zu finden, weil jeder sagt, oh nee, das ist es mir nicht wert. Das wäre dann eventuell so ein Mensch, den wir wunderbar integrieren könnten. Der kann vielleicht im Büro eine gewisse Hilfstätigkeit ausüben, wenn man  
265 ihm das genau erklärt, wenn man den Weg findet, diese Sprachbarriere zu überwinden. Um genau diesen Aufwand abzumildern, wird ja eben diese Förderung bis zu 75 % gewährt. Bei so jemandem könnte es dann auch mal sein, dass es 50 % sind. 75 % ist ja nicht eine festgelegte... das ist das Maximum und nicht das Muss in jedem Fall. Wir gucken uns da also die Bewerber an. Dann gibt es aber andere, die haben in den letzten  
270 Jahren überhaupt nicht gearbeitet, haben keine wirklich großartige Qualifikation, bringen aber noch eine gewisse Motivation mit. Die wollen. Und die brauchen dann aber jemanden, der ihnen wiederrum eine gewisse Ansprache liefert. Das heißt, vielleicht braucht der dann alle 14 Tage mal... Also beispielsweise er fegt den Hof und alle 14 Tage braucht er dann mal eine deutliche Ansprache, weil seine Motivation, auch in der  
275 hinteren Ecke zu fegen mal wieder nachgelassen hat. Da muss dann auch jemand da sein, der das machen kann tatsächlich. Und das Unternehmen muss die Geduld aufbringen, ihn auch über den längeren Zeitraum bei der Stange zu halten. Und vielleicht kommt der mal nicht. Dann müssen die auch über den Weg gehen, dass sie sagen, ok,

280 auch wenn der heute nicht gekommen ist, wird der eben nicht gleich gekündigt, sondern wir rufen den wieder an. Also das kann enorm aufwendig sein, erst mal. Den in Schwung zu halten, weil wenn der fünf Jahre nicht gearbeitet hat, dann hat der vielleicht die Motivation theoretisch, aber plötzlich muss er jeden Morgen aufstehen, plötzlich ist da jemand, der ihm jeden Morgen erzählt, was er zu tun hat. Der ist jetzt vielleicht fünf Jahre lang völlig eigenbestimmt gewesen. Da war keiner, der ihm gesagt hat, du, jetzt fegst du den Hof von rechts nach links und danach fegst du irgendwie den Hof von links nach rechts. Also da war einfach niemand, der ihm gesagt hat, was zu tun ist. Und das ist, denke ich, auch ein enormer Umstellungsprozess dann für diese Leute. Also die Kunden, die neuen Arbeitnehmer, die gefördert werden nach BEZ. Und durch diese Täler muss einfach der Arbeitgeber dann auch durchgehen mit dem Bewerber. Wenn er es denn will. Dazu gehört eben soziales Engagement. Und dazu gehört von unserer Seite natürlich, dass wir eine Menge Geld in die Hand nehmen und den Aufwand dann ja auch abfedern wollen.

I: Was ist denn der Grund dafür, dass diese Menschen so lange nicht in Arbeit waren?

295

E: Das ist denke ich schon ein Cocktail. Das lag natürlich am Arbeitsmarkt. Wir haben ja in den letzten Jahren eine enorme Arbeitslosigkeit gehabt, wo der Personalbedarf sich dann doch leicht decken konnte durch qualifiziertere Menschen. Das liegt an individuellen Themen. Jeder kann mal eine schlechte Phase haben, bei dem einen oder anderen dauerte sie eben länger. Oder vielleicht auch gar nicht so lange, aber das hat ausgereicht, um ihn nicht kompatibel zu machen für den Arbeitsmarkt. Das kann beispielsweise eine Suchtproblematik sein. Das können Schulden sein, weil wenn dauernd das Konto gepfändet ist, macht das auch nicht jeder Arbeitgeber ewig lange mit. Das können aber auch eben mangelnde Qualifikationen sein, Migrationshintergrund. Das sind ganz, ganz viele Komponenten, die letzten Endes die Langzeitarbeitslosigkeit entstehen lassen. Und die durch so ein Instrument auch überhaupt nicht beseitigt werden. Das richtet sich ja wirklich nur an eine ganz kleine Zielgruppe, nämlich, die, die auch noch motiviert sind. Manch einer, den wir hier verwalten, in Führungsstrichen, hat überhaupt gar keine Motivation mehr. Da geht das nicht. Für den geht es nicht mehr um Arbeit. Dann gibt es viele Ältere, die gering qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt haben, immer aktiv gewesen sind auf dem Arbeitsmarkt, aber plötzlich gesundheitliche Einschränkungen haben. Das ist eine Zielgruppe, die auch immer größer wird. Wenn die beispielsweise 30 Jahre auf dem Bau gearbeitet haben, sind eben irgendwann die Knochen kaputt. Die haben wir hier. Was machen wir mit denen? Die können wir nicht mehr auf den Bau schicken. Die sind aber vielleicht auch nicht intellektuell in der Lage, um noch großartig eine Qualifizierung in, was weiß ich, SAP beispielsweise zu durchlaufen. Die Zielgruppe kann vielleicht durch so ein BEZ-Programm auch noch erreicht werden. Die müssen dann ja nicht unbedingt auf dem Bau arbeiten, aber haben eben aufgrund ihrer praktischen Fähigkeiten eben auch eine gewisse Kompetenz bei dem einen oder anderen Arbeitgeber. Und dazu kommt, die Stellen muss man versuchen zu finden. Das ist sehr aufwendig. Ja, also es ist ein bunter Cocktail, der das letzten Endes verursacht hat, diese Langzeitarbeitslosigkeit. Und dann müssen wir uns einfach natürlich auch vor Augen führen, unsere Gesellschaft, unser Arbeitsmarkt hat sich verändert. Das heißt, wenn ich mich zurück erinnere an meine Jugend, an meine Kindheit... Ich komme vom Dorf, wir, meine Eltern haben einen Bauernhof gehabt. Als ich jung war, sind die Menschen, die eben nicht mit stärksten intellektuellen Fähigkeiten gesegnet waren, einfach aktiv gewesen. Die sind in Unternehmen integriert gewesen. Die sind auf

dem Bauernhof integriert gewesen, waren eben da der Helfer, der die Kühe getrieben hat oder sonstige einfache Hilfstätigkeiten gemacht hat. Die gab es in jedem Unternehmen. Das sind die gewesen, die vielleicht noch mal in der Poststelle saßen und die Post verteilt haben. Das sind die gewesen, die irgendwo noch mal für Ordnung gesorgt haben im Lager. Das haben die Leute hingekriegt. Diese Stellen sind zum Teil einfach weggefallen. Die sind in den Unternehmen nicht mehr vorhanden, abgebaut worden im Zuge von Rationalisierungen, im Zuge von was weiß ich, Einführung von EDV und, und, und. Und zum Teil auch im Rahmen von Arbeitsverdichtung für die Mitarbeiter, die jetzt in den Unternehmen sind. Und das hat ein Großteil der Menschen eben auch in die Langzeitarbeitslosigkeit getrieben, dass für die, in Führungsstrichen, kein Platz mehr gewesen ist in dem normalen Arbeitsmarkt. Und an die richtet sich vielleicht auch so ein Programm. Dass man versucht, in den Unternehmen auch wieder eine Sensibilisierung zu schaffen. Mensch, wie wäre es denn, wenn du dir jetzt doch noch mal jemanden holst, der beispielsweise bei irgendeinem Einzelhändler an der Kasse steht und den Kunden die Sachen in eine Tüte packt. Wir sehen es in den USA, da ist das System natürlich noch etwas anders, da ist das für die ein wichtiger Zweitjob, weil da gibt es ja diese sozialen Hilfen überhaupt nicht wie bei uns. Aber das ist eben ein Versuch, noch mal intensiver an Unternehmen heranzutreten. Da gibt es eben vielleicht ein Bedarf für dich, der auch deine Dienstleistungsorientierung heben könnte. Wir wollen was tun für unsere Kunden, der hat dann vielleicht eine sinnvolle Tätigkeit und du hast jemanden, mit dem du das mal ausprobieren kannst, wie das ist. Da versuchen wir vielleicht auch... Oder das ist die Absicht, denke ich auch mit so einem Programm, so ein Stück weit auf den Markt zuzugehen und da wieder Hilfestellungen zu bieten. Mit der Zielsetzung, vielleicht klappt es ja, die Menschen so weit zu stabilisieren. Vielleicht klappt es ja, dem Arbeitgeber zu zeigen, Mensch, das macht vielleicht doch Sinn, jemanden im Unternehmen zu haben und eben über diese zunächst ja zweijährige Förderung hinaus zu beschäftigen.

355

I: Genau. Die Frage ist, wann ist denn Integration gelungen? Also Integration ist ja immer das große Ziel, wenn es darum geht, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen. Aber wann genau ist denn Integration gelungen?

360

E: Also für mich jetzt hier im Arbeitgeberservice ist meine Integration gelungen, wenn ich eine Stelle besetzt habe und der von mir vorgeschlagene Bewerber eingestellt wurde. Das ist natürlich, in Führungsstrichen, ja nur die eine Seite der Medaille. Das Ganze muss nachhaltig sein. Das kann, glaube ich, noch niemand sagen, weil so alt ist das Programm ja noch nicht und so erfolgreich war es ja auch nicht, dass so die Masse der Fälle jetzt schon durchgeflossen ist durch 24 Monate. Also ich vermag es nicht zu sagen, wie erfolgreich das dann sein kann, wie nachhaltig tatsächlich die Arbeitgeber, wenn die Förderung sich erheblich reduziert oder weg bricht. Das ist ja nicht so, dass das Gesetz vorschreibt, nach den 24 Monaten ist Schluss, das kann ja auch weitergehen, das muss dann einfach noch mal geprüft werden. Aber gehen wir mal davon aus, dass dann eben nicht mehr 75 % gezahlt werden, sondern plötzlich nur noch 25 %. Dann sieht die Welt natürlich anders aus, dann muss eben auch der Unternehmer betriebswirtschaftlich kalkulieren, macht das Sinn, dass das weitergeht oder nehme ich mir, wenn es ganz schlecht läuft, den nächsten BEZ-Kandidaten. Also kann ich nicht sagen. Lässt sich glaub ich auch überhaupt noch nicht prognostizieren, ob das ein Erfolg wird mit diesem Programm nachhaltig zu integrieren.

375

I: Ok. Dann können wir zum Thema Zeitarbeit übergehen. Zunächst einmal, welche Erfahrungen haben Sie ganz allgemein mit Zeitarbeit gemacht im Rahmen Ihrer Tätigkeit oder vielleicht auch darüber hinaus?

380

E: Also sehr gute. Weil wir immer auch versuchen jedem Bewerber zu erklären, was für eine Chance er hat. Wir haben in der Betreuung hier im Team Arbeit Hamburg ganz unterschiedliche Gruppen von Bewerbern oder Kunden. Die einen bringen eine gewisse Qualifikation mit. Die kann zum Teil ja auch hoch sein, die sind beispielsweise bei uns, weil ihre Selbstständigkeit gescheitert ist und sie sich jetzt eben wieder umorientieren müssen auf dem Arbeitsmarkt. Oder sie haben drei Kinder und beziehen bei uns aufstocckende Leistungen und haben aber eine gute Berufsausbildung und so weiter. Die Kunden schaffen es, denke ich, über Zeitarbeit relativ schnell wieder in den normalen Arbeitsmarkt zurück zu finden. Das heißt, sie werden vorgeschlagen von uns für einen Einsatz bei Unternehmen XY und werden dann dort relativ schnell übernommen auch. Einfach weil sie die Qualifikation und das Know-How mitbringen. Das ist toll für uns auch, weil Zeitarbeit für uns da so ein idealer Einstieg wieder für diese Kunden war in den Arbeitsmarkt. Es gibt die Bewerber, die bringen eine Qualifikation mit, die ist aber eben nicht sonderlich hoch, die haben auch Lücken in ihrem Lebenslauf, aber sind eben motiviert, unbedingt wieder in Arbeit zu kommen. Da haben wir mit den Zeitarbeitsfirmen tolle Erfahrungen auch gemacht, dass die relativ schnell in Arbeit gekommen sind. 2008 war natürlich eine Besonderheit, also gerade so ab Mai bis Oktober. Die Saugwirkung des Arbeitsmarktes ist enorm gewesen und wir haben über Zeitarbeit auch sehr viele auch geringqualifizierte Bewerber einstellen können. Das ist toll. Die Nachhaltigkeit war dann zum Teil nicht so toll, weil dann zum Ende des Jahres und ja jetzt auch in den letzten Monaten da erheblich Personal wieder freigesetzt worden ist. Letztlich habe ich total gute Erfahrungen gemacht mit Zeitarbeit, weil wirklich Bewerber eine Chance kriegen, die sonst, glaub ich, sonst nirgendwo mehr eine Chance gehabt hätten. Weil Disponenten einfach ein Interesse haben, ihren Auftraggeber zu befriedigen, ein Interesse haben auch eingearbeitete Mitarbeiter zu halten und auch in der Lage sind, durch verschiedene Aufträge eventuell den Ort zu finden, wo ein Mitarbeiter optimal eingesetzt werden kann und optimal auch die Bedingungen für ihn sind. Finde ich sehr positiv. Negative Erfahrungen gibt es auch, wo es wirklich nur darum ging, dass mal so ein Zwei-Wochen-Auftrag besetzt wird und danach die Leute dann wieder hier sitzen. Das finde ich nicht so toll. Aber in der Regel arbeiten wir mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen, die da versuchen, anders vorzugehen.

400

405

410

I: Und woher kommt Ihrer Meinung nach der schlechte Ruf der Branche?

415

420

E: Ja. Das ist denke ich auch von verschiedenen Faktoren abhängig. In der Vergangenheit gab es sicherlich bei einigen Zeitarbeitsunternehmen Probleme im Umgang mit den Mitarbeitern. Das heißt das Bezahlungssystem ist für den Mitarbeiter nicht unbedingt durchsichtig. Das hat sicherlich für die Branche nicht so gut gewirkt und hallt auch nach. Konkrete... Also ich glaube ganz viel von dem schlechten Ruf basiert auf Erzählungen, ich kenn da jemanden, der jemanden kennt, dessen Schwägerin hat mal jemanden gekannt. Also nicht real sind ganz viele von diesen schlechten Vorstellungen. Die Vorurteile sind nicht real. Ich glaube, dass so im Wandel der letzten Jahre und den Zerwürf-

nissen so auf dem Arbeitsmarkt, die Vorstellung des Deutschen, ich arbeite in einer Firma von Ausbildungsende bis Rente, ziemlich ins Wanken geraten ist. Und Zeitarbeit ist natürlich in dem Kontext extrem wankend, das heißt, sie verlangen von ihren Mitarbeitern zum Teil eine hohe Flexibilität. Das ist ja nicht immer so, dass die Bewerber in unterschiedliche Aufträge geschickt werden, also zwei Wochen hier, zwei Wochen da. Es kann aber eben auch so sein. Für die Zeitarbeit ist natürlich auch schön, wenn sie einen längeren Auftrag haben. Aber es kann eben sein. Und das, glaub ich, macht eben auch einen Teil des schlechten Rufes aus, dass die Menschen Angst haben einfach. Weil da ist ja dauernd Bewegung. Ein weiterer Punkt, der sicherlich auch schwierig ist für Mitarbeiter, und nachvollziehbar auch schwierig ist, ist sicherlich das Tarifgeflecht. Ich denke, es wäre schon mal sehr nützlich, wenn es einen Mindestlohn geben würde für die Zeitarbeitsbranche. Wir haben ja unterschiedliche Tarifverträge für die Branche. Es gibt einige, die sind, in Führungsstrichen, hoch, andere, die sind eben deutlich niedriger. Das ist für die Bewerber nicht unbedingt zunächst ersichtlich wie das funktioniert. Und was denke ich auch schwierig ist für jeden Bewerber, wenn er ja versetzt wird zu einem neuen Auftraggeber von seinem Zeitarbeitsunternehmen, kann sein Stundenlohn plötzlich mal wieder abstürzen. So als Beispiel: Der Arbeitnehmer XY wird durch sein Zeitarbeitsunternehmen eingesetzt bei STILL, hier unten in Billbrook, im Lager, hat dort einen langfristigen Einsatz, verdient, in Führungsstrichen, als gewerblicher Helfer, Einstiegslohn 7,38 Euro. Macht sich da aber gut und es gibt, weil der Auftrag langfristig angelegt ist, ein besonderen außertariflichen Zuschlag, so dass er unterm Strich bei 11,80 Euro Stundenlohn liegt. Das ist für ihn ganz toll, der Auftrag endet aber dann nach beispielsweise 15 Monaten und er wird wieder, in Führungsstrichen, weil der Arbeitgeber weiß, er ist ein guter Mitarbeiter, das Zeitarbeitsunternehmen packt ihn jetzt in ein anderes Lager, wo er eben auch wieder als gewerblicher Helfer eingesetzt wird. Und er fällt von diesem 11,80 Euro Stundenlohn auf 7,38 Euro zurück, weil es gibt dort eben zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitsunternehmen keine übertarifliche Regelung. Also fängt er wieder ganz unten an. Das ist natürlich auch etwas, was sicherlich zum Ruf der Zeitarbeitsbranche beiträgt, dass der Mitarbeiter immer wieder auch Schwankungen in seinem Einkommen hinnehmen muss, auch wenn er durchaus länger dabei ist. Das ist auftragsabhängig und, und, und. Das ist für den Mitarbeiter eben nicht verhandelbar. Er hat seinen Tarifvertrag und was jetzt so drum herum läuft, da kann er nicht viel verhandeln. Und das ist, glaube ich, schon eine Herausforderung für den einen oder anderen. Allerdings reden wir natürlich immer auch über Menschen, die jetzt hier betreut werden, im Team Arbeit Hamburg, die normal kaum eine Chance hätten ohne Zeitarbeit wirklich wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Denn wenn die irgendwo hingehen, sich bewerben, bei STILL, um bei dem Beispiel zu bleiben, als jemand, der vielleicht zwei Jahre irgendwo rumgedaddelt hat, nicht erkennbar ist für den Arbeitgeber, warum ist da dieser Bruch im Lebenslauf, der auch nicht erklärbar ist ohne Weiteres, dann wird er ihn nicht unbedingt einstellen, sondern er sagt sich, nee, warum soll ich das Risiko eingehen, ich kann ja auf die Zeitarbeit zurück greifen. Die liefern mir ja Leute. Da ist es nicht mein Risiko. Und das ist verstärkt einfach so. Und das lässt uns hier die Wichtigkeit von Zeitarbeit tagtäglich spüren. Und auch die Anfälligkeit von Zeitarbeit im Moment, wo es jetzt konjunkturell abwärts ging, haben wir natürlich deutlich schlechtere Möglichkeiten, über Zeitarbeit unsere Bewerber zu vermitteln. Einfach, weil die auch weniger Aufträge haben. Da sind die wirklich schon ein extremes Spiegelbild auch der konjunkturellen Situation.

470

I: Also wenn jemand in Zeitarbeit beschäftigt ist, kann man davon ausgehen, dass sein

Job eher von konjunkturellen Schwankungen betroffen ist, also er eher arbeitslos wird als jemand in anderen Unternehmen?

475 E: Ja. Das ist so. Mercedes beispielsweise setzt zuerst mal die Auftragsverlängerungen der Zeitarbeiter außer Kraft und dann werden die eigenen Mitarbeiter erst in Kurzarbeit geschickt, ne, das heißt, da gehen beispielsweise dann 50 Leute, die für Zeitarbeit eingesetzt waren, zurück in die Zeitarbeitsunternehmen, weil der Auftrag nicht verlängert wird. Ganz schmerzfrei. Dann sind sie in der Regel irgendwie wieder hier.

480

I: Es wird ja häufig von einem sogenannten Sprungbrett gesprochen, also dass der Arbeitnehmer über Zeitarbeit entweder über so eine Brücke geht oder kleben bleibt beim Entleiher. Trifft das Ihrer Meinung nach zu?

485 E: Joa. Das hängt wirklich von der Qualifikation der Mitarbeiter ab. Also je höher qualifiziert er ist, desto höher der Klebeeffekt. Und das hängt natürlich wirklich von jedem Mitarbeiter selber ab. Machen die sich gut, sind die motiviert, haben sie Chancen, also ich denke, die Quote liegt bei ungefähr 30 %, die dann kleben bleiben bei den Auftragsunternehmen. Die anderen gehen dann weiter.

490

I: Oder landen wieder hier.

E: Joa. Selbst wenn sie nicht hier landen, also die werden einfach dann zu einem anderen Auftraggeber geschickt. Das ist dann ja auch die Regel.

495

I: Grundsätzlich ist daraus zu hören, dass Zeitarbeit schon als arbeitsmarktpolitisches Instrument geeignet ist?

500 E: Naja, es ist kein arbeitsmarktpolitisches Instrument, sondern es ist ein wichtiger Kooperationspartner für uns. Deswegen haben wir hier auch das zentrale Zeitarbeitsteam von Team Arbeit Hamburg ins Leben gerufen und versuchen das eben auch personell weiter aufzustocken, einfach, damit wir noch intensiver ja versuchen, die Bedürfnisse auch gerade mit unseren Kunden zu decken, also die in der Zeitarbeit bestehen. Denn Zeitarbeit hat natürlich bei uns auch viele, viele hundert Stellen, wo sie für den Auftraggeber hochqualifizierte Bewerber suchen, da können wir überhaupt nicht liefern. Das geht nicht, weil der allgemeine Arbeitsmarkt das auch gar nicht hergibt, diese Bewerber. Wenn Sie Elektroinstallateure suchen, die gibt es eben einfach nicht. Und da haben wir hier auch Duzende von Stellen und könnten viele, viele Bewerber vermitteln, aber geht gar nicht.

510

I: Lässt sich das Programm JobPerspektive über Zeitarbeit umsetzen? Würde also auch das Klientel aus diesem Programm über Zeitarbeit eine reelle Chance bekommen?

515 E: Nee. Deswegen hatten wir intern auch hier im Team Arbeit Hamburg beschlossen,  
Zeitarbeit außen vor zu lassen. Denn wir gehen ja davon aus, dass die Menschen mit  
den mehrfachen Vermittlungshemmnissen nicht so ohne Weiteres irgendwo in einen  
Betrieb geschickt werden können. Das heißt, in der Regel haben wir ja das Zeitarbeits-  
unternehmen, was seine Mitarbeiter in ein Auftragsunternehmen schickt, um dort eben  
520 die Aufträge wahrzunehmen. Wer macht denn die intensive Betreuung? Weil der Auf-  
traggeber, dem ist das ja total schnuppe. Der möchte natürlich, dass sein Auftrag, den er  
der Zeitarbeitsfirma geliefert hat, erfüllt wird durch einen Mitarbeiter, der das entspre-  
chend auch bringen kann. Und das kann nur funktionieren, wenn wirklich so ein lang-  
fristiger Einsatz möglich ist, weil die Leute sind ja eben, wenn die mehrere Vermitt-  
lungshemmnisse haben, in der Regel schon gar nicht so flexibel, dass sie heute hier,  
525 morgen da wären, also alle paar Wochen eventuell, wenn es schlecht läuft, einen neuen  
Auftraggeber hätten. Und wie will das Zeitarbeitsunternehmen realisieren, dass in einem  
Betrieb vor Ort so eine intensive Betreuung von einem geförderten Kandidaten über-  
haupt möglich ist? Das geht nicht. Also ich sehe es nicht als realistisch an, dass ein  
normales Zeitarbeitsunternehmen so arbeiten kann. Denn der Auftrag ist ja sofort weg,  
530 wenn die keinen vernünftigen Mitarbeiter in das auftraggebende Unternehmen schicken  
können. Das ist ja in der Regel so.

I: Glauben Sie, dass es für Unternehmen einfacher wäre, diese Arbeitnehmer über Zeit-  
arbeit zu rekrutieren?  
535

E: Nee, letzten Endes glaube ich das nicht. Es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen  
kann im Grunde genommen so ein ganz stimmiges Konzept anbieten, wie die Betreu-  
ung, Aktivierung, also so ein Rundum-Paket im Grunde genommen geliefert wird, da-  
mit der Mitarbeiter, in Anführungsstrichen, bei dem Auftraggeber funktioniert.  
540

I: Im Sinne einer vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung?

E: Genau. Also da könnte ich mir vorstellen, funktioniert es. Dann ist allerdings die  
Frage, wie rechnet sich das betriebswirtschaftlich? Also da ist natürlich eine Förderung,  
545 die das Zeitarbeitsunternehmen bekommt. Das müsste da letzten Endes dann geprüft  
werden, ob so was möglich ist.

I: Wenn jetzt ein Zeitarbeitsunternehmen... Sie sagten ja, Sie haben zwei Zeitarbeitsun-  
ternehmen, die mit dem Programm arbeiten möchten... Wenn ein Mitarbeiter über die-  
ses Zeitarbeitsunternehmen weiter an einen Arbeitgeber vermittelt wird, ist denn dann  
550 schon Integration passiert, indem es ja den sozialversicherungspflichtigen Job bei der  
Zeitarbeitsfirma hat oder würde das dann noch mal über die Stufe hinausgehen und  
dann erst, wenn der Mitarbeiter im Entleihbetrieb verbleiben kann?

E: Also für mich ist Integration dann, wenn er letzten Endes seinen Arbeitsvertrag hat,  
wie nachhaltig das Ganze ist, das können wir am Anfang nicht beurteilen. Integration ist  
für uns erst mal der Arbeitsvertrag. Punkt. Dann kann das Förderprogramm ja auch an-  
laufen, jetzt bei CareFlex beispielsweise und auch bei dem anderen Unternehmen haben

560 wir vorher uns intensiv auseinander gesetzt darüber, wie kann es funktionieren. Und das ist ja auch alles unter ganz speziellen Voraussetzungen überhaupt nur möglich. Denn es geht nicht um diese Kurzfrist-Jobs, die so einem Mitarbeiter zugemutet werden können, sondern es geht um ganz spezielle Einsatzgebiete, wo eben auch der Auftraggeber im Grunde genommen ein gewisses Know-How hat, mit Menschen umzugehen, die vielleicht nicht ganz einfach sind. Und dann kann ich mir vorstellen, macht es Sinn. Und da  
565 kann dann auch Integration wieder funktionieren. Aber so auf dem normalen Arbeitsmarkt kann es nicht funktionieren. Weil für mich diese Wertschöpfung nicht erkennbar wäre. Jetzt so in diesem Setting kann ich mir das durchaus vorstellen, dass eben Wertschöpfung da sein kann und dass das Ganze eben auch eine gewisse Nachhaltigkeit dann auch hat. Aber für uns ist die Integration dann erreicht, wenn letzten Endes der  
570 Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Das wird überprüft werden in dem gesamten Verfahren, nach 12 Monaten, das ist aber in jedem anderen BEZ-Verfahren auch so, wie ist denn jetzt die Lage? Das müsste auch überprüft werden. Wenn der Auftrag beispielsweise vorzeitig doch irgendwo anders hin verlagert wird, dann müsste auch wieder überprüft werden, wie ist denn die Minderleistung, müssen wir das Programm anpassen jetzt auf den neuen Einsatzort? Aber per se ist das so vielleicht umsetzbar. Wissen wir auch noch nicht. So viele Einstellungen gabs noch nicht.

I: Sind Sie grundsätzlich der Meinung, jetzt abgesehen von dem Programm und so weiter, dass Zeitarbeit Stammarbeitsplätze verdrängt? Dass es zu einer Substitution kommt?  
580

E: Ja. Das ja. Das denke ich schon. Betriebe arbeiten jetzt ja einfach ganz anders, weil sie die Möglichkeit haben, über Zeitarbeit Auftragsspitzen elegant ab zu arbeiten. Das heißt, der feste Mitarbeiterstamm wurde reduziert und braucht auch nicht aufgestockt werden, weil vielleicht entsprechend dann Mitarbeiter über die Zeitarbeit geholt werden  
585 können, temporär. Das ist ein Vorteil für die Unternehmen, betriebswirtschaftlich, wahrscheinlich. Kann aber auch ein Nachteil sein, weil natürlich... Also je höher die Qualifikation der Bewerber sein muss für einen Arbeitsplatz, desto schwieriger wird es ohnehin, Personal zu finden. Auch über Zeitarbeit zu finden. Und da kann es sich rächen, wenn man natürlich nicht eine bestimmte Mitarbeiterstärke halten kann. Einfach,  
590 weil man dann auch keine findet. Die gibt es dann auf dem Markt nicht. Ja, und negativ ist es allerdings eben auch nicht zu sehen, weil natürlich über Zeitarbeit auch immer mehr Menschen überhaupt dann in Beschäftigung sein können und dann dort eben ja ihren Einsatz finden. Zeitarbeit ist eben auch ein interessanter Arbeitgeber, in Führungsstrichen. Aber, also per se glaube ich schon, dass da in den letzten Jahren ganz  
595 viele Stammarbeitsplätze verschwunden sind.

I: Ok. Ja, herzlichen Dank. Haben Sie noch Ergänzungen. Wurde etwas Wichtiges Ihrer Meinung nach noch nicht angesprochen?

600 E: Nein.

I. Gut.

**Interview 4: „Da ist von der Systematik her ein Ausschluss drin.“**

**Durchgeführt am: 11.03.2009**

**Experte:** [REDACTED]

**Code: ExENTLEIH**

5

I: Wir können vielleicht so beginnen, dass Sie kurz erzählen, welche Position Sie haben, was Sie für Tätigkeiten hier ausüben.

10 E: Meine Position ist der Geschäftsführer von Alsterarbeit. Alsterarbeit ist Ihnen bekannt?

I: Ja.

15 E: So grundsätzlich erst mal bekannt. Also Träger von verschiedenen Maßnahmeformen, insbesondere Werkstattmaßnahme, Arbeitsbereich der Werkstatt, Berufsbildungsbereich, Eingangsverfahren für den Werkstättenbereich, Angebote der Tagesförderung, niedrigschwellig unterhalb der Sozialversicherung. Und ergänzt sozusagen in der Kaskade zum ersten Arbeitsmarkt hin, Leute, die im Ein-Euro-Job-Bezug sind oder jetzt  
20 eben auch 16e oder 16a-Maßnahmen machen bis hin zu tarifentlohten Beschäftigten, die aber auch Assistenz kriegen bei uns. Und dann gibt es natürlich Leute, die bei uns nicht behindert, ohne Handicap, arbeiten, die in der Regel Budgetbetrieb-Arbeit machen, also Anleiterfunktionen haben oder produktionsbezogene Aufgaben wahrnehmen, damit die Produktionsprozesse bei uns laufen. Weil wir bei uns ja eine Vielzahl von Betrieben auch führen. Zurzeit sind es 11 Betriebe, die wir haben, in denen wir eigene  
25 Wertschöpfungsinhalte betreiben mit diesem Personenkreis, für diesen Personenkreis Arbeit anbieten. Und wir ergänzen das mit zurzeit 250 Arbeitsplätzen, die wir sozusagen ausgelagert haben in anderen Betrieben. Da sind wir so was ähnliches wie ein Personaldienstleister. Aber unter einer ganz anderen Überschrift. Wenn man sich das mal so überlegt, wo ist denn da der Zusammenhang: Der Personaldienstleister beschäftigt  
30 Leute, die er irgendwo anders platziert. Und wir beschäftigen Menschen mit Handicaps, die in der Regel nicht erwerbsfähig sind, also Menschen mit Status zum Beispiel von Werkstatt für behinderte Menschen, auf sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen. Bei anderen Firmen. Das ist möglich im Rahmen des Werkstättenrechts und wir machen das inzwischen sehr intensiv und haben zurzeit 250 Leute, die gar nicht in unseren eigenen  
35 Betrieben arbeiten, sondern ausgelagert bei anderen Betrieben arbeiten. Also zum Beispiel Lufthansa Technik hat eine Arbeitsgruppe im Infrastrukturservice mit zurzeit 12 Beschäftigten. Das sind Menschen, die wir dort ausgelagert haben. Die bleiben unsere Beschäftigten, sind aber eingesetzt bei Lufthansa Technik, arbeiten in deren Auftrag, arbeiten für die Aufträge ab vor Ort. Insofern betreiben wir auch ein bisschen das Thema Personalüberlassung, ist es aber nicht, weil es im Kontext des Werkstättenrechts passiert, was diesen Teil angeht. Und in dem Zusammenhang kam ich auf die Idee, es könnte ja auch Sinn machen, dass für unsere Betriebe, in denen wir auch Leute beschäftigen, die in der Kaskade oberhalb von Werkstatttätigkeit sind, also die dann noch erwerbsfähig sein sollen oder sind, aber geförderte Maßnahmen im Rahmen des SGB II  
40 oder III auch haben. Dass man die nicht originär selber anstellt, sondern dass man auch  
45

hier diesen Weg geht, den wir mit unseren anderen Beschäftigten nach draußen gehen. Dass man sagt, wir suchen einen Personaldienstleister, der die bei uns platziert. Und da entstand dann diese Idee, könnte man das weiter entwickeln? Weil bisher haben wir auch diesen Personenkreis bei uns direkt angestellt. Also wir sind auch Anstellungsträger für diese Menschen nach 16e zum Beispiel. Mit all den Problemen, die wir dann haben, weil natürlich dann auch die tarifliche Situation für diese Menschen bei uns gilt. Wenn auch die meisten oder in der Regel auch befristet dann bei uns sind.

50  
55 I: Welche Erfahrungen haben Sie denn gemacht mit diesen Menschen aus dem Programm?

E: Die sind sehr unterschiedlich. Es gibt Leute, also jetzt bezogen auf die Ein-Euro-Jobber, die es ja jetzt schon längere Zeit gibt, dort haben wir die Erfahrung gemacht, das wir eine größere Zahl von Leuten überführt haben in normal tarifentlohnte Arbeit bei uns. Das heißt, die haben wir dann fest angestellt. Im gewerblichen Bereich bei uns oder eben auch in Richtung Regiearbeitsplätze, in Richtung Assistenzarbeitsplätze, Anleitungsarbeitsplätze für die anderen Beschäftigten. Ich kann jetzt keine genaue Zahl sagen, aber ich denke mal, im Laufe der Zeit sind es mindestens zehn Arbeitsplätze, die bei uns darüber entstanden sind. Also Menschen mit Ein-Euro-Job eingestiegen sind und die dann nach der Phase des Ein-Euro-Jobs übernommen worden sind von uns. Mindestens zehn, würde ich sagen. Das ist relativ viel. Hat aber möglicherweise damit zu tun, dass wir in der Tat in unseren Betriebsstrukturen, die wir ja haben, mit diesen 11 Betrieben, die ja sozialwirtschaftlich organisiert sind, und natürlich auch die Kultur dort herrscht, die diesen Leuten, glaube ich, eine andere Möglichkeit gibt, sich dort auch in 60  
65  
70  
75  
80  
85  
Anführungszeichen gut einzufinden und wohl zu fühlen und auch einigermaßen wertschöpfend tätig sein zu können. Also auch leistungsbezogen dort eine Wertschöpfung hinzukriegen. Weil der Rahmen nicht ein normales Industrieunternehmen ist zum Beispiel. Das wurde uns von den einzelnen Leuten auch zurückgespiegelt. Und unsere Leute vor Ort sagen mir es auch, dass diese atmosphärische Situation, also dieses Eingebettetsein in Strukturen, wo es eben auch Menschen gibt, die sich mal mit den Problemen von Arbeitnehmern beschäftigen, wenn es dann welche gibt. Und bei den Menschen gibt es ja in der Regel viele. Die sich dann auch kümmern. Und da wird, denke ich, deutlich, dass diese Struktur eines solchen Betriebes auch einen Mehrwert für diesen Personenkreis hat. Die in einem normalen Unternehmen möglicherweise auch dann schon irgendwann wieder gescheitert wären. Aufgrund von persönlichen Krisen zum Beispiel, die bei uns durch Leute aufgefangen werden, die als Sozialpädagogen zum Beispiel bei uns im Betrieb arbeiten.

I: Also Sie sagen, dass es diese Art von Kultur oder die Struktur, die dort vorherrscht, schon auch Bedingung ist, damit diese Menschen integriert werden können nachhaltig?

E: Das könnte ich jetzt nicht beweisen oder auch nicht behaupten. Aber ich kann sagen, dass die Menschen, die bei uns platziert worden sind zu einem großen Teil und ein Teil dieser Menschen ja bei uns jetzt auch dauerhaft beschäftigt ist. Ich glaube, dass diese Menschen sich deswegen positiv entwickelt haben, weil sie eine Rahmenbedingung erlebt haben, die deutlich anders ist im Sinne von eher sozialwirtschaftlich organisiert als normalwirtschaftlich organisiert. Also wo es einfach nur um, ich sag mal Verwert-

barkeit von Leistung geht. Wo einfach geguckt wird, hier ist ein Arbeitsauftrag, den  
musst du abarbeiten. Wie es dir dabei geht, ob du gut drauf bist, ob du ein persönliches  
95 Problem hast, ob du überschuldet bist, ob du eine Suchtproblematik hast, das interessiert  
uns überhaupt gar nicht. Weitgehend jedenfalls. Was bei uns alles Themen sind, die  
unsere Leute natürlich deswegen aufgreifen und auffangen, weil wir dafür Strukturen  
haben, also von der Suchtberatung über Gesprächsgruppenangebote, wo diese Men-  
schen natürlich auch partizipieren können, wenn sie das dann brauchen. Ich glaube, dass  
100 das für den Personenkreis von Vorteil ist. Das ist natürlich in dem Programm überhaupt  
nicht vorgesehen. Das Programm geht, so wie ich es verstehe, ganz klar davon aus,  
Platzierung im ersten Arbeitsmarkt und mal gucken, ob die sich dort stabilisieren und  
dort Fuß fassen können, die Leute. Was aus meiner Sicht, und das ist die Kritik daran,  
natürlich überhaupt nicht richtig bedacht ist, ist sozusagen der Background und die  
105 Flankierung dieser Geschichte. Also wie werden die Leute wirklich dann auch, wenn  
dann Krisen da sind, unterstützt? Damit sie nicht gleich wieder gekündigt werden, wie-  
der rausfliegen aus den Betrieben. Da, glaube ich, mit dem Ergebnis, dass bei uns viele  
Leute jetzt inzwischen dauerhaft einen Arbeitsplatz haben, hat sicher damit zu tun, dass  
wir diese Rahmenbedingungen anders organisiert haben, logischerweise, weil wir eben  
110 von unseren Inhaltlichkeiten anders aufgestellt sind als normale Betriebe, was diese  
Möglichkeit der dauerhaften Platzierung fördert für diesen Personenkreis.

I: Gibt es Unterschiede zwischen den Personen, die über dieses Programm SGB II 16e  
zu Ihnen kommen und anderen Arbeitslosen z.B. eben Ein-Euro-Jobber?

115

E: Es war sehr deutlich als es losging mit 16e oder damals 16a, da war die deutliche  
Rückmeldung, diese Personen, die jetzt über 16e sind erheblich schwerer behindert.  
Also haben sogenannte schwere Vermittlungshemmnisse, zwei müssen sie ja haben. Die  
Wahrnehmung, dass Ein-Euro-Jobber da sind, war eigentlich so, dass die teilweise un-  
120 komplizierter sind. Die Personen in diesem Personenkreis hier JobPerspektive, 16a, 16e,  
sind schon sozusagen, Menschen, die, das war die Rückmeldung von den Betriebslei-  
tern, die ich teilweise kriegte, eigentlich in die Maßnahme von Werkstatt gehören. Also  
bis hin zu Menschen, die eine Tischlerlehre gemacht haben, die nie in dem Beruf gear-  
beitet haben, und sich dann herausstellte, ja, die können sich gar nicht artikulieren, die  
125 können gar nicht richtig sprechen. Also die haben letztlich ein Handicap, eine Behinde-  
rung, die möglicherweise bedeuten würde, dass die Menschen, wenn man es genau  
prüft, gar nicht mehr erwerbsfähig sind.

I: Obwohl sie offiziell ja als erwerbsfähig gelten...

130

E: ... weil sie nie einen Antrag gestellt haben auf Erwerbsunfähigkeit oder nie einen  
Reha-Antrag gestellt haben im Sinne von "wir sind behindert". Es gibt Menschen, die  
keinen Antrag auf Reha gestellt haben, berufliche Reha, die aber aus meinem Dafürhal-  
ten durchaus Menschen sind, die ein Handicap haben, was das rechtfertigen würde.  
135 Nach wie vor. Obwohl es ganz viele Menschen gibt, die das tun und dieser Personen-  
kreis immer größer wird, das wissen wir auch.

I: Wenn ein Arbeitgeber jemanden einstellt aus diesem Programm, dann kann er bis zu

einer 75 %igen Förderung bekommen. Sehen Sie diesen Anreiz als richtig an?

140

E: Grundsätzlich, glaub ich, ist es für einen Arbeitgeber immer eine wirtschaftliche Frage. Und erst mal ist das von der wirtschaftlichen Seite her attraktiv, weil man eben Lohnkosten nicht hat, die man sonst hätte. Die andere Frage ist, wo fließt denn dann diese Fördersituation rein, in welche Struktur. Und da denke ich, ist das Problem, dass es in eine Struktur fließt, die gar nicht darauf ausgerichtet ist, flankierende Geschichten zu machen für den Menschen. Also diese prozentuale Verringerung von Lohnkosten führt ja nicht dazu, dass dieser Mensch mehr, ich sag mal jetzt, mehr flankierende Angebote kriegt, damit er sich in den Betrieb gut integrieren kann. Nehme ich jedenfalls aus dem Konzept nicht wahr. Es steht hier nirgends, für mich jedenfalls nicht ersichtlich, drin, dass der Arbeitgeber dann, wenn er diesen Zuschuss kriegt, dafür etwas leisten müsste. Im Sinne von Integrationsleistung. Oder unterstützender, flankierender Leistung für die Integration. Also, wenn zum Beispiel klar wäre, das Geld gibt es nur, wenn ein Integrationsfachdienst eingebunden ist und sich um die Platzierung dieses Menschen kümmert und auch dauerhaft darum kümmert, dass er die zwei Jahre lang dort eine Entwicklung macht. Es gibt nur einen Hinweis. Und das ist das Thema Qualifizierung. Und da steht dann drin 200 Euro monatlich. Aber selbst das ist ja keine Setzung im Sinne von Voraussetzung, sondern ist eine Möglichkeit. An dieser Stelle finde ich das Programm nur bedingt hilfreich für den Personenkreis, weil ich glaube, der profitiert davon, wenn er mit dieser Fördersystematik in eine Struktur kommt, wo er nicht nur einfach platziert wird und dann zeigen soll, ob er leistungsfähig ist, sondern wo er Angebote kriegt, die seine Leistungsfähigkeit sukzessive auch steigern. Also flankierende Angebote, begleitende Angebote kriegt. Die sehe ich aber in diesem Programm erst mal nicht verortet oder konkretisiert.

165 I: Birgt das die Gefahr, dass diese Personen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden könnten von Arbeitgebern auf dem regulären Arbeitsmarkt?

E: Könnte ich mir grundsätzlich richtig vorstellen. Ja, weil welches Interesse hat ein Arbeitgeber daran, den Menschen sonst zu beschäftigen? Der will eine Arbeitsleistung haben und wenn er sie günstiger kriegt, wird er sie wahrscheinlich versuchen zu kriegen. Die Frage ist dann, kauft er sich mit diesem Arbeitnehmer jemanden ein, der ihm dann auch keinen Aufwand bereitet. Und in der Regel machen die Leute Aufwand. Das, glaube ich, ist das Problem. Deswegen sagen auch viele Arbeitgeber, den nehme ich dann lieber doch nicht. Ich suche dann doch lieber für den Vollkostenbereich oder den Vollkostenlohn, den ich halt auch zahlen muss. So nehme ich aber jemand, der auch leistungsfähig ist. Und hat diesen ganzen Stress nicht, dass der nicht kommt, dass der betrunken ist, dass der Sachen nicht versteht, dass der Sachen falsch macht und so weiter.

180 I: Also lohnt es sich im Prinzip nicht für das wenige Geld sich so jemanden zu holen, weil der Aufwand...

E: Kommt auf das Gewerk an. Also wenn das eine einfache Montage-Verpackungsfirma ist, die sagt, da kaufe ich mir günstig Arbeitskräfte ein, die für wenig

185 Geld konfektionieren für mich und ich zeig denen das, nach zwei Tagen können die das  
und die kriegen das irgendwie hin, dann ist das für den sicher unter wirtschaftlichen  
Gesichtspunkten ein erfolgreiches Modell. Kann ich mir schon vorstellen. Nur das sind  
190 natürlich Niedrigstlohnarbeitsplätze, die das dann sind, das ist auch klar. Da wird man  
auf Dauer wahrscheinlich nur bedingt seinen Lebensunterhalt von finanzieren können,  
von solchen Jobs. Das denke ich, ist schwierig. Aber mit dem richtigen Anspruch, ich  
will was für diesen Personenkreis tun, tritt glaube ich kein Arbeitgeber in Wirklichkeit  
an. Das sehe ich eher nicht.

I: Also man sollte schon einen gewissen sozialen Background haben, wenn man sich  
195 diesen Personen annimmt?

E: Andersrum wird da ein Schuh draus. Ich glaube für Personen, die in dieser Maßnah-  
meform sind, die bei einem Arbeitgeber landen, der diesen Background hat, die können  
davon sehr stark profitieren. Davon gibt es natürlich nicht viele. Es gibt ganz sicher  
200 ganz wenig Firmen, sozialwirtschaftlich organisierte Firmen, die das wirklich können.  
Das wären die klassischen Werkstätten, das wäre so ein Betrieb wie Alsterarbeit mit  
seinen Betriebsstätten, aber da hört es dann auch schon wieder ganz schnell auf. Integra-  
tionsbetriebe vielleicht noch. Aber davon gibt es auch nur ganz wenige. Relativ wenige.  
Die normale Landschaft der Unternehmen und Betriebe, denke ich, sind dafür überhaupt  
205 nicht positioniert, geschweige denn qualifiziert. Das ist aber ja die normale Arbeits-  
marktsituation, also insofern haben wir das Problem, dass man über einen Personenkreis  
redet, der ja eigentlich in den normalen Arbeitsmarkt gehört. Der normale Arbeitsmarkt  
tickt aber nicht sozialwirtschaftlich. Und das Problem, und Sie fragten ja danach, finden  
Sie das eigentlich erfolgreich, was da läuft und wie finden Sie diese Maßnahme eigent-  
210 lich... Ich glaube, dass sie genau an diesen Stellschrauben, an diesen Bedingungen  
scheitert. Weil die Menschen eben einfach in den ersten Arbeitsmarkt gesteckt werden  
mit einer Fördersystematik, die aber nicht bedeutet, dass wirklich eine Entwicklungs-  
förderung passiert. Schon gar nicht eine personenbezogene oder personenorientierte  
Förderung passiert für den Personenkreis. Sondern relativ beliebig ist.

215

I: Ja, in den Medien wurde von einem Flop gesprochen. Hängt das Ihrer Meinung nach  
damit zusammen?

E: Ja, das hängt aus meiner Sicht genau damit zusammen. Dass man diese Menschen  
220 wieder in ein System versucht zu integrieren ohne flankierende Maßnahmen, das heißt,  
man schiebt die einfach dort hin und sagt, die platzieren wir jetzt da. Die Unternehmen  
müssen sich dann ja auch mit der ARGE zusammensetzen, dass die dann auch diese  
Menschen nehmen können. Aber die ARGE ist natürlich heilfroh, glaube ich, wenn sie  
einen platziert kriegen. Weil sie auch Vermittlungsquoten haben und da erfolgreich sein  
225 müssen. Und ich denke, dass was für den langfristigen Erfolg fehlt, ist diese Flankie-  
rung, von der ich gesprochen habe, diese Einbettung in Rahmenbedingungen im Sinne  
von begleitenden Strukturen, die diesen Leuten ermöglicht, überhaupt wieder Fuß zu  
fassen. Weil die haben ja mindestens zwei schwere Vermittlungshemmnisse. Die sind ja  
nicht einfach normal arbeitslose Arbeitnehmer. Sind sie ja nicht. Sondern das, was ich  
230 wahrnehme und was mir berichtet wird mit Einzelpersonen bezogen, Menschen, wo  
man sehr stark überlegen muss, müssen die nicht eigentlich einen Antrag auf berufliche

Reha stellen? Und möglicherweise dann in Maßnahmeformen wie unsere Werkstattmaßnahmen gehen, um noch sinnvoll beschäftigt zu werden. Also sind die eigentlich an der Grenze zu Erwerbsunfähigkeit, aufgrund ihrer schweren Vermittlungshemmnisse, wie das hier heißt. Die sprechen ja bewusst nicht von Behinderung. Das wäre ja auch das Problem, wenn sie das täten, wären sie ja sofort in dem Regelungsbezug SGB IX und XII. Wenn es um das Thema Behinderung, Handicap geht. Aber faktisch sind es Menschen, die, wenn man die konkret erlebt, letztlich eine Form von Behinderung auch haben. Also bei dem, von dem ich sprach, diesem Tischlergesellen, der die Tischlerausbildung mal irgendwann geschafft hat, der sich aber nicht artikulieren kann, nicht sprechen kann, hat natürlich eine Behinderung. Der ist behindert. Deswegen hat der auch keine Arbeit. Auch keine Arbeit. Wenn er vielleicht sprechen könnte, hätte vielleicht trotzdem keine Anstellung als Tischler, aber gut, das weiß man jetzt nicht. Also da ist sozusagen der Grauzonenbereich oder der weiche Übergang in das Thema Erwerbsunfähigkeit, Anspruch auf berufliche Rehabilitation im Rahmen von Werkstatt oder Berufsförderungswerk oder sonst irgendwas. Ist natürlich da als Frage im Raum bei diesem ganzen Personenkreis. Der wird natürlich bewusst in einer Struktur gehalten, wo das kein Thema zu sein hat. Also wo die Fördermaßnahme nur noch, wenn überhaupt das Thema Qualifizierung bedeutet, aber auf keinen Fall in so einer Ausrichtung oder in einem konzeptionellen Rahmen wie wir für die Personen, die bei uns im Werkstättenbereich sind, berufliche Reha betreiben. Also Stichwort Entwicklungsförderung, regelhaft, begleitend, direkt an der Person, personenzentriert. Das passiert natürlich in diesem Konzept gar nicht.

255 I: Sie sagen also, der reguläre Arbeitsmarkt und dieser Personenkreis sind nur dann kompatibel, wenn es eben flankierende Maßnahmen gibt?

E: Ja, wenn es zum Beispiel Bedingungen gäbe, wo klar ist, dieser Personenkreis kriegt so was ähnliches wie einen Integrationsfachdienst an die Seite gestellt. Integrationsdienst greift natürlich auch nicht, weil die Menschen ja formal nicht behindert sind. Also wir diskutieren an dieser Schnittstelle, was heißt denn schwerste Vermittlungshemmnisse und was davon ist nicht Behinderung? Oder andersrum formuliert: Sind schwerste Vermittlungshemmnisse Dinge, die keine Behinderung sind?

265 I: Ist das so?

E: Fragezeichen. Kann ich nicht beantworten. Der Gesetzgeber formuliert es bewusst so, ich habe ja gesagt, er schreibt dort nicht Handicap oder Behinderung rein, weil das ja sofort die Tür öffnen würde in andere Sozialgesetzbücher. Grundsätzlich erst mal. Insofern ist da eine Situation von, ich sag mal jetzt, zwei Welten. Einmal die Arbeitswelt klassisch und dann die Sonderarbeitswelt für den Personenkreis, der aufgrund seiner Behinderungsform und seiner anerkannten Behinderung in der Sonderarbeitswelt dann auch arbeiten und sozialversichert tätig sein kann. Das wird ja diesem Personenkreis gar nicht eröffnet.

275

I: Warum wurde das Programm Ihrer Meinung nach initiiert?

E: Weil es einen Personenkreis gibt, der nach Umstellung der ganzen Hartz-Gesetzgebung plötzlich keine Akte mehr war, sondern plötzlich vermittelt werden sollte. Also der Hintergrund ist relativ einfach. In Hamburg gab es die Situation, dass in den Sozialbehörden, in den Sozialämtern, in den Ortsämtern, eine Vielzahl von Sozialhilfeempfängern waren, die nicht gearbeitet haben, die aber ihre Sozialhilfe bekommen haben und die sich nicht mehr großartig gemeldet haben. Die auch gar nicht mehr zur Arbeitsagentur gegangen sind, weil ihnen vielleicht klar war, die haben sowieso nie was gelernt, die können sowieso nicht vermittelt werden. Die kriegen ihre Sozialhilfe und das Thema ist abgefrühstückt. Der Sachbearbeiter guckt da alles halbe Jahr mal drauf und dann ist gut. Jetzt gibt es die Hartz-Gesetzgebung seit einiger Zeit und den Aktivierungszwang sozusagen. Diese Leute müssen aktiviert werden. Das hat zur Folge, das habe ich mit Leuten aus den Behörden besprochen, die Sachbearbeiter haben mir das so erzählt, plötzlich waren wir in der Situation, dass wir die Akte nicht einfach alle halbe Jahr mal angucken konnten und dann wieder wegpacken konnten, sondern die mussten das zu einem Vorgang machen, indem wir Aktivierungsinhalte auf den Weg gebracht haben für diese Personen. Und das bedeutet, mit denen müssen wir was tun. Was tut man mit Leuten, die aber schon seit 10, 12 Jahren niemals am Arbeitsleben teilgenommen haben? Weil sie zu Hause saßen und fern gesehen haben, wenn es hoch kam. Weil sie Sozialhilfe kriegten und das Thema war erledigt. Da geht es damit los, die können morgens nicht früh aufstehen, die können sich nicht selber strukturieren, die können kaum den Weg zur Arbeit finden. Bei der Arbeit sind sie nach einer Stunde erschöpft und müssen nach Hause gehen. Aber sie sind auch nicht behindert im Sinne des Schwerbehindertenrechts. Also im Sinne des Anspruchs auf berufliche Reha zum Beispiel oder Werkstättenstatus. Man hat in Hamburg versucht, da ist eine Personenzahl von 3.000 im Spiel gewesen, 3.000 Menschen, diese Leute aus dem... im Rahmen des Sozialhilfebezugs jetzt nicht mehr ins SGB II zu schieben, sondern ins SGB IX und XII zu schieben. Also, bei denen einfach zu sagen, die sind schon so lange raus, die sind eigentlich behindert. Und wir schieben die jetzt mal ins SGB XII und dann haben sie Anspruch auf Leistungen im Rahmen der Sozialhilfe im Sinne von Rehabilitationsleistungen. Also, berufliche Reha, Werkstatt zum Beispiel. Da haben die überörtlichen sozialen Träger gesagt, das Spiel machen wir nicht mit. Die Leute sind ja offiziell noch erwerbsfähig. Das heißt, die liegen da zwar als Akte und kriegen Sozialhilfe, wenn es aber um die Frage der Arbeitsfähigkeit geht, sind die formal erwerbsfähig. Da sie aber faktisch überhaupt nicht mehr vermittelbar sind und auch keine, ich sag mal jetzt klassischen Kompetenzen und Arbeitstugenden mehr mitbringen, weil sie die komplett verlernt oder nie gelernt haben, geht es darum, was machen wir mit denen? Und da ist, aus meiner Sicht dann auch richtig, etwas erfunden worden im Sinne des SGB II, wo es darum geht, diese Leute zu aktivieren. Und da ist auch völlig klar, dass man sie nicht in Sonderarbeitsmärkte schiebt, sondern dass man dann sagt, ok, wenn die denn erwerbsfähig sind, gehören sie in den normalen Arbeitsmarkt. Und jetzt schaffen wir Instrumente, um sie dort platziert zu kriegen. Ich behaupte, das geht an den Bedarfen dieser Menschen vorbei, weil sie in der Tat möglicherweise schon wirklich auch eine Form von Behinderung haben und nicht einfach nur eine Langzeitarbeitslosigkeit mit schwersten Vermittlungshemmnissen. Gut. Das ist dann aber immer die Frage, was ist es jetzt? Von links betrachtet ist es das, von rechts betrachtet ist es was anderes. In Wirklichkeit ist da aber ein Zusammenhang. Nämlich der Zusammenhang, dass diese Menschen eigentlich möglicherweise in der klassischen Definition gar nicht mehr erwerbsfähig sind. Sondern wieder erwerbsfähig gemacht werden müssen. Und das wäre dann das Thema Rehabilitation, beruflich.

I: Sie haben gerade Arbeitstugenden angesprochen. Was gehört denn dazu?

330 E: Naja, was ich schon sagte. Pünktlichkeit, eine gewisse Form von Leistungsfähigkeit, überdauernde Leistungsfähigkeit, also nach einer Stunde sagen, jetzt kann ich aber nichts mehr verpacken, weil mir tun die Augen weh und die Hände auch, ich muss nach Hause gehen, das ist natürlich nicht ausreichend, um erwerbsfähig zu sein. Aber genau solche Menschen sind es, die wir auch bei uns in den Betrieben präsentiert bekommen  
335 haben, die da platziert worden sind. Oder die dann auch kamen und sagten, so, ich bin geschickt worden von der ARGE, ich soll jetzt hier bei Ihnen tätig werden. Wir haben sehr schnell gemerkt, die sind teilweise leistungsschwächer als unsere Werkstattbeschäftigten. Da wird dann ja auch deutlich, dass... Das Thema Arbeitstugenden ist ja nur eins. Also, wenn man keine äußere Behinderung wahrnimmt, ob nun eine Sinnesbehinderung oder eine körperliche oder psychische oder geistige, wenn man das alles erst mal nicht wahrnimmt, sondern einfach sagt, mach mal. Und dann stellt sich raus nach einer Stunde, der kann gar nicht mehr, der kann sich gar nicht mehr konzentrieren. Und der macht nur noch Fehler, dann ist ja die Frage, woran liegt das? Ist der jetzt behindert oder hat der einfach nur keine Arbeitstugenden entwickelt? Weil er eben, wie gesagt,  
340 seitdem er aus der Schule ist, eigentlich immer nur Sozialhilfe bekommen hat. Weil er keine Ausbildung gemacht hat, weil er auch nichts gearbeitet hat, eigentlich seinen Tag immer nur irgendwie versucht hat, zu leben, so, mit viel Fernsehen oder sonst was. Und mehr ist nicht passiert. Und insofern ist dann die Frage, Arbeitstugenden als Kompetenz etwas, was vielleicht überhaupt nicht vorhanden ist. Und dann müsste man da ansetzen  
345 und sagen, das müssen wir erst mal entwickeln bei den Menschen. Nur keine normale Firma, die so einen Teilnehmer bei sich platziert kriegt, käme auf die Idee, zu sagen, jetzt müssen wir investieren in die Entwicklung seiner Arbeitstugenden. Da bleibt die Frage, wer macht denn das? Und da ist dann der nächste Punkt. Gibt es jemanden, der sagt, das ist mein Geschäft? Und wird das eigentlich refinanziert, wenn ich das anbiete.

355

I: Also müssten Arbeitgeber des regulären Arbeitsmarkts darauf vorbereitet werden, wenn sie so jemanden einstellen wollen? Weil er eben mit einer Arbeitnehmergruppe rechnen muss, die mit multiplen Problemen behaftet ist?

360 E: Genau. Also es wird ja versucht, über Beschäftigungsgesellschaften, Hamburger Arbeit, Kompass Arbeit und es gibt ja eine Vielzahl in dem Bereich, ja, vieles im Vorwege auch mit denen zu machen. Also die werden ja letztlich... Da wird ja versucht, die fit zu machen für den Arbeitsmarkt, das ist ja so. Das wäre jetzt falsch zu sagen, da gibt es gar nichts. Aber die Frage ist eben, ist das tauglich, was die da machen? Hilft das den Betroffenen wirklich und macht das den dann auch fit für diese Geschichten? Ich vermute  
365 mal, auch hier in diesem Programm gibt es flankierende Dinge, die dann über die Maßnahmeträger organisiert sind. Also wir versuchen natürlich mit den Leuten dann auch ein bisschen mehr zu machen als sie nur einfach dahin zu setzen und sagen, arbeite das mal. Die kriegen durch die Umfeldsituation natürlich auch mit, dass da andere Angebote laufen und sind anders eingebettet. Und dann eben auch möglicherweise erfolgreich  
370 in der Entwicklung, wobei wir auch ganz viele Leute abgelehnt haben. Wir haben viele von denen, die bei uns vorgestellt worden sind, die sich vorgestellt haben über diese Maßnahme hier, auch abgelehnt und gesagt, die können bei uns nicht tätig werden.

375 I: Und warum nicht?

E: Weil die eigentlich eine andere Maßnahmeform brauchen. Weil die zwar formal in dieser Struktur drin sind, weil sie noch offiziell erwerbsfähig sind, laut Akte, aber wenn man die Menschen erlebt, feststellen muss, die sind es nicht. Das müsste jetzt aber erst  
380 mal festgestellt werden in einem Verfahren. So also vom Personenkreis her muss man sagen, da ist eine Vielzahl von Leuten drin, die dort eigentlich gar nicht hingehören und davon auch nicht profitieren. Sondern wieder nach Hause geschickt werden.

I: Also Sie erwarten eigentlich, wenn in Ihren Betriebstätten so ein Mensch eingestellt wird aus diesem Programm, dass er auch wirklich dann ein gewisses Maß an Leistungs-  
385 fähigkeit mitbringt im Sinne von Erwerbsfähigkeit.

E: Ja, natürlich. Also es muss eine Form von Erwerbsfähigkeit da sein. Es macht keinen Sinn zu sagen, der kann gar nichts und ich beschäftige ihn trotzdem und kriegt 25 % des  
390 Lohns. Das ist dann etwas, also vom Lohnniveau her ist man da ja sehr schnell beim Thema Werkstattlohn. Weil 25 % von einem tariflichen Lohn ist eigentlich etwas, was bei uns dann Werkstattlohn ist. Also unsere Werkstattbeschäftigten. Bei der Entlohnung wird dann auch die Parallelität deutlich, was die Leistungsfähigkeit betrifft.

395 I: Die 75 % sind ja nicht immer gesetzt.

E: Nein, nein, das ist klar. Das ist variabel, das ist klar.

I: Wenn jemand leistungsfähiger ist, bekommt er eine niedrigere Förderung. Hatten Sie  
400 auch solche Fälle?

E: Kann ich jetzt nicht konkret sagen. Ich vermute mal, wir hatten auch sicher welche, die nur 50 % gekriegt haben. Ich habs nicht genau im Kopf. Überwiegend waren das  
405 75 % der Förderung. Allerdings dann auch degressiv, das heißt, es wurde dann auch abgeschmolzen auf 50 teilweise.

I: Ok, der nächste Themenkomplex, das ist das Thema Zeitarbeit. Welche Erfahrungen haben Sie im Allgemeinen mit Zeitarbeit gemacht?

410 E: Also wir beschäftigen dann ja manchmal auch Zeitarbeitsmitarbeiter in unseren Regiebereichen. Die Erfahrungen sind positiv. Das ist sinnvoll und gut, dass es das gibt. Dass man da flexibel sein kann oder auf diese Ressourcen zurückgreifen kann, weil man sich flexibel verhalten muss. Das ist, ja, eine gute Erfahrung.

415 I: Was waren die Gründe, dass Sie jeweils die Zeitarbeitskräfte bei sich eingesetzt haben?

E: Einfach die Situation, dass Personal aufgrund von Langzeiterkrankung oder sonstigen Rahmenbedingungen plötzlich weggefallen ist und wir einfach einen Ausgleich  
420 brauchten. Vorübergehend einen Ausgleich brauchten, also wir kurzfristig jemanden einsetzen mussten. Wir haben regelmäßig ja auch Menschen, die wir immer mal wieder einsetzen müssen. Also, wo einfach dann Situationen da sind, wo festangestellte Mitarbeiter wegfallen. Und dann brauchen wir Ersatz. Und den können wir dann nicht langfristig einstellen. Dann greift man auf Zeitarbeitsmitarbeiter zurück. Nicht im großen  
425 Stil, da haben wir bei uns auch eine Quotierung mit unserem Betriebsrat, unserer Mitarbeitervertretung. Das ist bei uns quotiert und das überschreiten wir auch in der Regel nicht.

I: Zeitarbeit hat ja grundsätzlich einen eher schlechten Ruf. Woher kommt der Ihrer  
430 Meinung nach?

E: Das weiß ich gar nicht so genau, warum der Ruf so schlecht ist. Weil ich glaube, die Firmen, die davon profitieren, die sehen das, glaube ich auch anders. Ich vermute mal, es ist eher die Frage der Betrachtung von Personen, die nicht Auftraggeber von Zeitarbeit  
435 sind oder Kunden, sondern dass das Menschen sind, die von draußen drauf gucken und sagen, wenn ich mir den Arbeitsmarkt ansehe, dann ist das Thema Zeitarbeit ne miese Geschichte. Weil die Menschen möglicherweise dort, in Führungszeichen, auch schnell verheizt werden, sehr flexibel platziert werden, wenig verdienen, weil ja die Zeitarbeit auch noch was verdienen will. Und was die Rechte und sozialen Rahmenbedingungen angeht, möglicherweise auch gedacht wird oder erlebt wird, dass die eben  
440 normal integriert in der Firma nicht arbeiten, sondern die müssen heute hier, morgen da, übermorgen woanders arbeiten und kriegen dafür aber dann nicht mehr Lohn als ein Mitarbeiter oder ein Beschäftigter, der bei einer Firma ganz normal dauerhaft eingestellt ist. Was die sozialen Bezüge angeht und so weiter. Das, denke ich, ist sicher in der Außenbetrachtung negativ für Zeitarbeitsfirmen. Kann ich mir schon vorstellen.  
445

I: Zeitarbeit wird ja auch häufig Rahmen dessen diskutiert, dass es ein Sprungbrett für Menschen aus der Arbeitslosigkeit ist, die wieder zurück ins Erwerbsleben dadurch kommen. Ist das auch Ihr Eindruck?

450

E: Ich denke ja. Das ist durchaus in einzelnen Fällen richtig. Ich vermute mal sogar, dass es an ganz vielen Stellen so läuft, dass auch, ich weiß es von anderen Firmen, und auch von uns. Wir haben ja Leute, die wir fest angestellt haben, auch rekrutiert über  
zunächst mal Zeitarbeit. Das ist bei uns üblich. Also durchaus normal, dass man sagt,  
455 jetzt habe ich hier plötzlich den Bedarf, ich brauche jemanden ganz schnell, und wenn diese Person dann platziert ist und sich gut entwickelt und eine gute Arbeit macht und wir sagen, das ist auf Dauer bei uns zu besetzen, dieser Job, dann greifen wir auch mal auf diese Personen zurück und sagen, das hat sich bewährt. Dann müssen wir keine Ausschreibung machen.

460

I: Spart also Zeit und Geld.

E: Ja, da bin ich mir sehr sicher. Ich glaube, wenn man es richtig gezielt einsetzt, darüber auch dauerhaft Personal rekrutiert werden kann über Zeitarbeitsfirmen. Da gibt es  
465 ja auch soweit ich weiß Klauseln, die das dann auch die Zeitarbeitsfirmen ermöglichen, auch besser planen zu können, weil die guten Leute würden sonst sofort abgeworben an die Firmen. Das darf ja dann auch nicht passieren, das ist ja eine schwierige Situation von Zeitarbeitsfirmen.

470 I: Lässt sich das Programm JobPerspektive durch Zeitarbeit umsetzen? Sie sagten anfangs, dass Sie die Idee hatten, Personen aus diesem Pool über Zeitarbeit einzusetzen.

E: Also ich denke ja. Ich glaube aber, dass es das Konzept von Zeitarbeitsfirmen dann stark tangieren würde. Die müssten sich konzeptionell anders aufstellen. Das heißt, ich  
475 betrachte das mehr im Sinne von einer Verknüpfung von Arbeitsmarktdienstleistungen am normalen Arbeitsmarkt für normale Arbeitnehmer und Arbeitsmarktdienstleistungen für, ich sag mal jetzt besondere Arbeitnehmer, die besondere Bedarfe und Problemstellungen haben. Die man natürlich nicht automatisch immer in diesen Sonderarbeitsmarkt schieben müsste aus meiner Sicht. Also da müsste eine Verknüpfung entstehen, was  
480 Kompetenzen angeht. Wenn eine Zeitarbeitsfirma, wie zum Beispiel CareFlex, sagt, wir öffnen uns diesem Personenkreis, wir wollen auch diesem Personenkreis Vermittlungsangebote machen. Nicht nur das, wir würden die auch einstellen und dann vermitteln, dann bräuchten die natürlich einen anderen Support. Also eine andere Unterstützungssituation. Damit die erfolgreich platziert werden können. Was ich gerade über uns beschrieben habe als Träger der Betriebe führt. Andere Rahmenbedingungen sind möglicherweise für die Menschen dann auch nötig, damit die erfolgreich platziert werden  
485 können. Dann würde das sehr viel Sinn machen. Aber es wäre die Frage, wie man sich geschäftsmäßig aufstellt, positioniert. Ist man eine Zeitarbeitsfirma, die diese Kompetenz auch vorhält für ganz schwer vermittelbare Arbeitnehmer? Und biete ich diese Arbeitsmarktdienstleistungen auch dem Arbeitsmarkt und auch der Arbeitsvermittlung an?  
490 Also der ARGE und der Arbeitsagentur zum Beispiel. Und sage, das kann ich gut. Ihr könnt mir Leute schicken, die ich dann platziere und die ich auch vermittel. Oder ist das ein Markt, wo man sagt, nee, lieber nicht. Machen wir lieber gar nicht. Da machen andere schon schwierige Erfahrungen. Andere Beschäftigungsträger, andere Beschäftigungsgesellschaften, wo die Menschen dann platziert werden.  
495

I: Welche schwierigen Erfahrungen?

E: Dass Menschen schwer zu händeln sind. Dass die einfach nicht wirklich arbeitsmarktfähig sind. Dass die immer in Strukturen bleiben, wo sie letztlich nicht wirklich  
500 dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt wirklich verdienen können. Also Beschäftigungsgesellschaften wie die Hamburger Arbeit ist ja so ein klassisches Beispiel. Ganz großer Träger. Wo ja auch versucht wird, Personen irgendwie Beschäftigung zu geben, die auf dem normalen Arbeitsmarkt sonst keine Chance mehr hätten. So was ist

505 ja durchaus vorstellbar über eine Zeitarbeitsfirma, denke ich. Auch Zeitarbeitsfirma für Menschen mit Handicaps wäre vorstellbar aus meiner Sicht.

I: Wo würde denn der Vorteil liegen, das über Zeitarbeit zu machen und nicht den Menschen von der ARGE direkt in die Unternehmen zu platzieren?

510

E: Ich glaube, das Problem ist, dass die Unternehmen nicht bereit wären, die Arbeitgeberrisiken automatisch zu übernehmen. Also es geht mehr darum, wo liegen denn die Arbeitgeberrisiken in so einer Situation? Eine normale Firma tut sich keinen Menschen an, der nur Probleme macht vordergründig und sagt, den stell ich auch noch ein. Dann muss ich den, wenn der nicht gut arbeitet, auch wieder kündigen. Also diese ganze Arbeit, die er da für den Menschen hat, würde eine normale Firma glaube ich gar nicht gerne machen. Da wäre es dann schon interessant, gibt es einen Dienstleister, der die Leute platziert, die bei mir arbeiten, aber ich muss mich nicht als Arbeitgeber um die kümmern. Bei uns ist das Thema ja auch eins gewesen, deswegen ja der Angang dieser Kooperation mit CareFlex, dass wir sagen, wir würden eigentlich diesen Personenkreis nicht im ersten Schritt gleich tarifentlohnt einstellen müssen bei uns. Weil sie dann wie normale Mitarbeiter behandelt werden, sind aber eigentlich in einem Status, wo man herausfinden muss, wie leistungsfähig sind die eigentlich? Und da wäre ja schön, wenn es einen Dienstleister gäbe, der sagt, ich stelle ihn erst mal ein, ich mache dem auch, in 515  
520  
525  
Anführungszeichen, noch flankierend fit für den Job und platziere ihn bei dir und wir gucken mal, ob es geht. Das wäre so eigentlich die Idee, eine Geschäftsidee dann oder ein Geschäftsfeld bei einem Personaldienstleister, was möglicherweise noch nicht breit entwickelt ist. Das gibt es, glaub ich, ganz wenig bis selten. Dass man diesen Personenkreis über Personaldienstleister platziert.

530

I: Sie sagten vorhin, dass die Zeitarbeitsfirma dann gewisse Kompetenzen bräuchte.

E: Genau!

535 I: Welche Kompetenzen sind das denn?

E: Also, das sind sicher so flankierende Kompetenzen für den gesamten, ich sag mal Persönlichkeits- oder personenorientierten Problembereich dieser Menschen. Angefangen von, ja, was bringt dieser Mensch an Problemen mit, sei es Suchtprobleme, finanzielle Probleme, intellektuelle Probleme, psychische Probleme. Natürlich gibt es dafür überall Fachleute, aber ich denke, wenn es darum geht, diesen Menschen dann platzieren zu wollen, geht es auch darum, mit diesen Menschen genau zu gucken, wo sind da die Fähigkeiten, wo sind deine Grenzen, wo sind notwendige Formen von Unterstützung, die du brauchst als Rahmenbedingung, damit du überhaupt platziert werden 540  
545  
kannst. Brauchst du regelmäßig einen Ansprechpartner, den du ansprechen kannst, wenn es dir schlecht geht. Aus welchen Motiven auch immer. Den hat er in einer normalen Firma aber gar nicht. Den müsste er vielleicht dann bei seinem Personaldienstleister haben. Oder im Vorwege wird der Personaldienstleister tätig, weil er sagt, ich mache mit den Leuten, die ich dann vermitteln will, erst mal ein Assessment und stelle

550 fest, was können die eigentlich? Und wenn ich feststelle, die müssen noch entwick-  
lungsfördernde Inhalte kriegen, dann biete ich das an. Oder suche mir einen anderen  
Anbieter, der das anbietet für diesen Personenkreis, damit ich hinterher bei der Platzie-  
rung erfolgreich bin. Also ich glaube, dass das so Rahmenbedingungen sind für diesen  
555 Personenkreis, der nicht ausreichend damit bestellt ist, dass man sagt, es gibt eine Per-  
sonalvermittlerin, mit der kann ich ein Gespräch führen und dann gehts los. Dann werde  
ich platziert.

I: Das wäre dann die klassische Zeitarbeit.

560 E: Ja. Diese Leute, glaube ich, scheitern dann, wenn es so läuft. Die brauchen eine deut-  
lich andere Anbindungsmöglichkeit. Wir wissen es von unseren Leuten, die nicht er-  
werbsfähig sind, die wir ja auch platzieren. Dort brauchen die manchmal eine sehr in-  
tensive Eins-zu-Eins-Begleitung, gerade am Anfang, wenn es um die Platzierung geht.  
Und eine regelhafte Begleitung, wenn die platziert sind. Und die brauchen eine Anlauf-  
565 stelle, wo sie hingehen können, wenn es ihnen nicht gut geht. Möglicherweise außerhalb  
der Arbeitsstelle. Und all das wären so Aufgaben, die dann bei diesem Personaldienst-  
leister liegen würden, wenn er sich diesem Teil widmet und sagt, das ist für mich ein  
Feld, was ich bearbeiten möchte.

570 I: Also für eine nachhaltige Integration dieser Personengruppe wäre das von Vorteil?

E: Halte ich für ganz notwendig. Ja. Weil wir es bei den Personen, die eine anerkannte  
Behinderung haben, ja wissen. Bei denen ist das notwendig. Das geht gar nicht anders.  
Und insofern glaube ich, bei diesem Personenkreis wäre es durchaus auch sinnvoll,  
575 wenn man solche Strukturen hätte. Das passt dann wieder zu der Wahrnehmung, die ich  
vorhin genannt habe, dass Menschen, die dann bei uns platziert sind, sich teilweise gut  
entwickeln. Weil sie möglicherweise davon profitieren, dass wir ein Umfeld haben, wo  
diese verschiedenen Elemente auch vorhanden sind, die sie dann brauchen.

580 I: Müsste der Arbeitgeber denn dann trotzdem noch sozusagen geschult werden und  
sensibilisiert werden auf die Gruppe, auch wenn den Personen über die Zeitarbeitsfirma  
jemand an die Seite gestellt wird?

E: Also das wäre ja die Frage, wie man es konstruiert. Wenn man sagt, die Kompetenz  
585 der Zeitarbeitsfirma ist nicht nur die Platzierung eines Menschen im Sinne von was soll  
er tun und was kann er tun und ist es der Richtige, sondern wir machen auch noch eine  
Dienstleistung drum herum für den Arbeitgeber. Also so was, wie ich sag mal jetzt, eine  
Integrationsdienstleistung. Was natürlich hier auch, glaub ich, begrifflich in dem 16e  
schon drin steht. Da geht es glaub ich auch um Integration in den Arbeitsmarkt, aber  
590 eben nicht unter der Überschrift, wesentlich behindert. Sondern unter der Überschrift,  
schwere Vermittlungshemmnisse. Wenn solche Leute da sind, die diese Hemmnisse  
haben, brauchen sie vielleicht jemanden, der ihnen bei der Beseitigung dieser Hemm-  
nisse hilft. Und das ist in der Regel nicht der Arbeitgeber. Und die Frage ist, wer ist das  
und wer macht das. Das könnte man beim Arbeitgeber ansiedeln und sagen, wenn du

595 den einstellst, musst du jemanden mit einstellen, der sich um den kümmert. Wird er nicht tun. Oder man sagt, du musst dir einen Dienstleister organisieren, der den flankierend betreut, diesen Menschen.

I: Wann ist denn Integration gelungen?

600

E: Wenn dieser Mensch ein normaler Arbeitnehmer ist, der mit seinen Bedarfen im Rahmen der Arbeitswelt selbst strukturiert zurechtkommt, ohne Assistenz zu brauchen.

I: Also wenn er nach den zwei Jahren Förderung dann beispielsweise direkt bei seinem Arbeitgeber übernommen werden würde, auch zur vollen Entlohnung.

605

E: Nicht mal das. Er könnte ja auch beim Personaldienstleister als Arbeitnehmer weiter arbeiten. Aber dann eben ohne flankierende Maßnahmen oder ergänzende Unterstützungsstrukturen. Also er müsste wirklich selbstständig im Rahmen der zu erwartenden notwendigen Leistungsfähigkeit eine richtige Wertschöpfung bringen, dauerhaft. Das wäre das Ziel. Ganz klar. Ich glaube, dass es bei diesem Personenkreis in dieser Maßnahme ganz viele gibt, die das nicht schaffen. Die das auch gar nicht erreichen werden. Selbst, wenn man es mit denen versucht. Und insoweit hat man da immer das Problem, dass man überlegen muss, wie flankiere ich diese Geschichte, damit da eine Platzierung dauerhaft geht. Aber das sind dann so Themen, muss der eigentlich dauerhaft subventioniert werden, dieser Arbeitsplatz für diesen Menschen. Und da sind wir dann wieder bei der Diskussion, wer hat eigentlich Anspruch darauf? Ein Erwerbsfähiger hat darauf erst mal keinen Anspruch in Deutschland. Da ist von der Systematik her ein Ausschluss drin. Wer erwerbsfähig ist, hat nur als anerkannter Schwerbehinderter Anspruch auf bestimmte Leistungen, Aufstellung des Arbeitsplatzes oder so was, aber nicht dauerhafte Assistenz zum Beispiel. Das gibt es gar nicht. So, und hier haben wir eine Grauzone von Menschen, die noch nicht anerkannt behindert sind, aber die auch nicht mehr richtig erwerbsfähig sind. Mit dem Begriff der schweren Vermittlungshemmnisse. Das ist auch ein bisschen Etikettenschwindel. Es geht glaub ich nicht darum, dass die nur schwere Vermittlungshemmnisse haben, sondern möglicherweise haben die vorübergehend oder dauerhaft einfach extreme Faktoren in ihrer Situation, die sie leistungsmindern. Also wo sie einfach leistungsgemindert sind.

610

615

620

625

I: Zum Beispiel?

630

E: Indem sie sich nicht konzentrieren können. Als Beispiel. Sie haben nie gelernt, über drei Stunden ohne Pause was zu tun. Haben sie nie gelernt. Das ist natürlich keine Behinderung. Aber es ist eine faktische Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit. Und insofern sind diese Menschen zwischen Baum und Borke, sie sind damit nicht behindert, obwohl sie das behindert, leistungsfähig zu sein. Und die Frage ist, wo wird diese Kompetenz hergestellt, wer kümmert sich um diesen Thema. Muss das eine Wiedereingliederungsmaßnahme im Rahmen des Berufsförderungswerk werden? Oder ist das irgendwie im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms zu organisieren, so wie 16e zum Beispiel? Oder wäre das eine Aufgabe, wo so ein Personaldienstleister sagt, da mach ich

635

640 noch mal ein Geschäftsfeld auf, wo ich genau diesen Kompetenzen vorhalte, ich mach flankierend für die Menschen solche Angebote und schaffe damit Rahmenbedingungen, dass diese Menschen wieder lernen, leistungsfähig zu werden. Und gleichzeitig platziere ich die noch bei einer Firma und am Ende kommt raus, die sind wieder im Arbeitsleben angekommen. Oder zum ersten Mal im Arbeitsleben angekommen.

645

I: Bei der Platzierung... Gibt es denn überhaupt Arbeitsplätze auf dem regulären Arbeitsmarkt, auf die diese Leute passen?

650 E: Ich glaube, im Einzelfall gibt es immer Arbeitsplätze. Die Frage ist, gibt es für alle einen Arbeitsplatz und gibt es für alle den richtigen Arbeitsplatz? Das gibt es sicher nicht. Weil die marktwirtschaftliche Situation tickt ja nicht nach den Bedarfen der Menschen, die Arbeit suchen. Sondern es läuft ja eigentlich eher andersrum. Die Menschen werden ja nach der, ich sag mal jetzt, Verwertbarkeit ausgesucht. Für die jeweiligen Gewerbe, für die jeweilige Branche, für das jeweilige Produkt oder was da immer passiert. Insofern glaube ich, und das ist ja auch bekannt, haben wir ein riesen Problem in 655 Deutschland mit schlecht oder nicht qualifizierten Menschen mit schweren Vermittlungshemmnissen, die natürlich nicht einen Arbeitsmarkt vorfinden, auf dem sie herzlich willkommen sind. Das gibt es in der Tat nicht. Es sind oft Nischensituationen, die dann da hergestellt werden müssen. Und insofern glaube ich, ist ein Arbeitsmarkt für 660 diesen Personenkreis so richtig gar nicht vorhanden. Das muss man sehr einzelfallbezogen angucken und letztlich dann auch Ressourcen bereit stellen, sprich Geld oder Dienstleistungen dort realisieren, die ermöglichen, dass jemand wieder in diese Struktur zurückfindet. Das ist aber mit Aufwand verbunden, nicht einfach mit einer Platzierung.

665 I: Also müssten in den Unternehmen speziell Arbeitsplätze geschaffen werden?

E: Das glaube ich nicht. Nee. Unternehmen schaffen ja nicht einfach irgendwie speziell Arbeitsplätze, sondern Unternehmen schaffen Arbeitsplätze, weil sie etwas unternehmen. Und sagen, für dieses Unternehmen brauche ich diesen Arbeitsplatz. Oder diese 670 Tätigkeit. Unternehmen kriegt man nicht dazu, indem man sagt, du, da ist jemand, der bräuchte jetzt irgendwie einen Job, kannst du dir mal überlegen, ob der jetzt den Hof fegen soll. Das passiert ja manchmal, gerade diese ganz einfachen Tätigkeiten, da gibt es dann durchaus Ideen und auch Entwicklungen, dass man sagt, Mensch, da könnte man doch einen Arbeitsplatz draus machen. Aber der ist natürlich nicht wirklich richtig entlohnt. Der ist nicht originäres Thema für diese Firma im Sinne von Wertschöpfungs- 675 kreislauf. Sondern eine flankierende Sache. Aber wenn eine Firma Transformatoren herstellt, dann suchen sie Leute, die Transformatoren bauen können. Und entweder haben sie dann den Bedarf für 10 Leute oder für 12 Leute und dann suchen sie 12 Leute. Und wenn 12 Leute arbeiten und die alle gut arbeiten, ist der Bedarf gedeckt für die 680 Firma. Und dann kriegt auch kein 13er einen Job, nur weil er irgendwie schwere Vermittlungshemmnisse hat.

I: Noch mal abgesehen von dem Programm JobPerspektive, glauben Sie, dass Zeitarbeit Stamarbeitsplätze verdrängt?

685

E: Glaube ich erst mal nicht. Weil die Wirtschaft braucht flexible Strukturen an bestimmten Stellen und insofern ist es keine Verdrängung, sondern es ist einfach nur eine Antwort auf die Marktsituation. Und wenn meine Marktpositionierung das erfordert, muss ich das tun. Ob es was verdrängt oder nicht ist gar nicht die Frage. Also das ist so ein mechanistisches Modell, was Sie da fragen gerade, verdrängt das Stammarbeitsplätze. Es gibt, glaube ich, einen flexiblen Teil von Arbeitsplätzen unterschiedlichster Branchen. Und da ist die Frage, wie wird das, was an Wertschöpfungsnotwendigkeit da ist, mit Leuten besetzt. Und ein Teil wird ganz sicher immer auch mit flexiblen Personal besetzt sein müssen. Das verdrängt, glaube ich, das nicht. Es sei denn, irgendwann hätte man unternehmerisch den Eindruck, es ist für mich unternehmerisch lukrativer, nur noch diesen Personenkreis einzubinden. Kann ich mir auf Dauer aber nicht vorstellen. Also ich glaube nicht, dass es Verdrängung bedeutet.

I: Ich frage das, weil es so ein klassischer Kritikpunkt ist. Ok. Also wir sind dann damit auch am Ende. Gibt es noch Ergänzungen, haben Sie noch etwas, wo Sie sagen, das wurde noch nicht angesprochen, wäre aber wichtig in dem Zusammenhang?

E: Nein, ich glaube nicht.

I: OK, dann herzlichen Dank.