

Dissertationen/Habilitationen

Antje Pabst

Beruflichkeit im Wandel

Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit

53 BERUFSBILDUNG, ARBEIT UND INNOVATION

wbv

Beruflichkeit im Wandel

Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit

Antje Pabst

Reihe „Berufsbildung, Arbeit und Innovation“

Die Reihe **Berufsbildung, Arbeit und Innovation** bietet ein Forum für die grundlagen- und anwendungsorientierte Berufsbildungsforschung. Sie leistet einen Beitrag für den wissenschaftlichen Diskurs über Innovationspotenziale der beruflichen Bildung. Angesprochen wird ein Fachpublikum aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie aus schulischen und betrieblichen Politik- und Praxisfeldern.

Die Reihe ist in zwei Schwerpunkte gegliedert:
- Berufsbildung, Arbeit und Innovation (Hauptreihe)
- Dissertationen/Habilitationen (Unterreihe)

Reihenherausgebende:

Prof.in Dr.in habil. Marianne Friese
Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaften
Professur Berufspädagogik/Arbeitslehre

Prof. Dr. paed. Klaus Jenewein
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Institut I: Bildung, Beruf und Medien; Berufs- und Betriebspädagogik
Lehrstuhl Ingenieurpädagogik und gewerblich-technische Fachdidaktiken

Prof.in Dr.in Susan Seeber
Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

Prof. Dr. Dr. h. c. Georg Spöttl M. A.
Zentrum für Technik, Arbeit und Berufsbildung an der Uni Campus GmbH
der Universität Bremen und Steinbeis-Transferzentrum InnoVET in Flensburg

Wissenschaftlicher Beirat
- Prof. Dr. Matthias Becker, Hannover
- Prof.in Dr.in Karin Büchter, Hamburg
- Prof. Dr. Frank Bünning, Magdeburg
- Prof. Dr. Hans-Liudger Dienel, Berlin
- Prof. Dr. Uwe Faßhauer, Schwäbisch-Gmünd
- Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz, Bamberg
- Prof. Dr. Philipp Gonon, Zürich
- Prof. Dr. Dietmar Heisler, Paderborn
- Prof. Dr. Franz Ferdinand Mersch, Hamburg
- Prof.in Dr.in Manuela Niethammer, Dresden
- Prof. Dr. Jörg-Peter Pahl, Hamburg
- Prof.in Dr.in Karin Reiber, Esslingen
- Prof. Dr. Thomas Schröder, Dortmund
- Prof.in Dr.in Michaela Stock, Graz
- Prof. Dr. Tade Tramm, Hamburg
- Prof. Dr. Thomas Vollmer, Hamburg

Weitere Informationen finden
Sie auf **wbv.de/bai**

Antje Pabst

Beruflichkeit im Wandel

Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit

wbv

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades: Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)
Titel der Dissertation: „Beruflichkeit im Wandel von Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Perspektiven individuellen beruflichen Handelns am Beispiel der Leiharbeit“
Promotion an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

Disputationsdatum: 07.03.2018
Erstkorrektor: Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer
Zweitkorrektorin: Prof.in Dr.in Karin Büchter

Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen/Habilitationen, Band 53

2022 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagmotiv: 1expert, 123rf

Bestellnummer: 6004706
ISBN (Print): 9783763960385
ISBN (E-Book): 9783763970452
DOI: 10.3278/9783763970452

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter wbv-open-access.de

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Die freie Verfügbarkeit der E-Book-Ausgabe dieser Publikation wurde ermöglicht durch ein Netzwerk wissenschaftlicher Bibliotheken und Institutionen zur Förderung von Open Access in den Sozial- und Geisteswissenschaften im Rahmen der *wbv OpenLibrary 2021*.

Die Publikation beachtet unsere Qualitätsstandards für Open-Access-Publikationen, die an folgender Stelle nachzulesen sind:
https://www.wbv.de/fileadmin/webshop/pdf/Qualitaetsstandards_wbvOpenAccess.pdf

Großer Dank gebührt den Förderern der OpenLibrary 2021 in den Fachbereichen Erwachsenenbildung sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik:

Freie Universität **Berlin** | Humboldt-Universität zu **Berlin** | Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, **Bonn**) | Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE, **Bonn**) | Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität **Bonn** | Staats- und Universitätsbibliothek **Bremen** | Universitäts- und Landesbibliothek **Darmstadt** (TU Darmstadt) | Universität **Duisburg-Essen** | Universitäts- und Landesbibliothek **Düsseldorf** | Universitätsbibliothek J. C. Senckenberg (Goethe-Universität **Frankfurt am Main**) | Pädagogische Hochschule **Freiburg** | Universitäts- und Landesbibliothek **Münster** | Universitätsbibliothek **Hagen** | Martin-Luther-Universität **Halle-Wittenberg** | **Karlsruhe** Institute of Technology (KIT) | Universitätsbibliothek **Kassel** | Universitätsbibliothek **Koblenz-Landau** | Pädagogische Hochschule **Ludwigsburg** | Zentral- und Hochschulbibliothek **Luzern** (ZHB) | Universitätsbibliothek **Magdeburg** | Carl von Ossietzky-Universität (Universität **Oldenburg**) | Universitätsbibliothek **St. Gallen** | Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb, **St. Wolfgang**) | **Vorarlberg**er Landesbibliothek | Pädagogische Hochschule **Zürich**

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis ... 11

Abstract ... 13

In eigener Sache ... 15

1 Einleitung ... 17
1.1 Leiharbeit und Beruflichkeit – Gegenpole aktueller Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft? ... 17
1.2 Leiharbeit – Ein widersprüchliches und kontrovers diskutiertes Phänomen ... 21
1.3 Der Beruf als Forschungsgegenstand in einer multidisziplinären Forschungslandschaft ... 27
1.4 Individuelles berufliches Handeln in der Leiharbeit: Forschungsfrage, Erkenntnisinteresse und wissenschaftliche Verortung ... 32
1.5 Aufbau der Arbeit ... 36

2 Ökonomische und gesellschaftliche Umbrüche ... 41
2.1 Langfristige ökonomische Wandlungsprozesse und ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit ... 42
2.1.1 Megatrends – Zeichen tiefgreifender ökonomischer Umbrüche ... 43
2.1.2 Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung – Auswirkungen der Umbrüche auf Erwerbsarbeit ... 51
2.1.3 Empirische Trends zu Ausmaß und Form der Veränderungsprozesse – Konturen des Wandels ... 59
2.1.4 Zwischenfazit zum postulierten Wandel und den empirischen Befunden ... 81
2.2 Veränderte Beschäftigung: Konzepte und Theorien ... 84
2.2.1 Dynamische und polarisierte Arbeitsmärkte ... 85
2.2.2 Employability: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit ... 90
2.2.3 Flexicurity: Flexibilität und Sicherheit ... 93
2.2.4 Der Arbeitskraftunternehmer ... 96
2.2.5 Prekarität: Erwerbsarbeit – Lebenslage – gesellschaftlicher Prozess 99
2.3 Gesamtgesellschaftliche Erklärungsansätze des Wandels ... 104
2.3.1 Die Wissensgesellschaft: Umstrittenes Beschreibungsmodell und politischer Leitbegriff ... 106
2.3.2 Der Finanzmarktkapitalismus: Kohärentes soziologisches Referenzmodell ... 109
2.3.3 Vergleichende Betrachtung und Perspektivverschränkung ... 114
2.4 Fazit zu den ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüchen – Erwerbsarbeit wird bedeutsamer und riskanter ... 118

3 Beruf und Berufsform: Eine grundlegende theoretische Bestimmung 123
3.1 Berufsform und Beruf als komplexe relationale Kategorie 124
3.2 Die Berufsform als gesellschaftliche Institution – Eine (arbeits-)soziologische Perspektive 129
3.2.1 Der Beruf als Institution gesellschaftlicher Konstituierung und Reproduktion 129
3.2.2 Der Beruf als ökonomisches Ordnungsprinzip und Tauschmuster 134
3.2.3 Der Beruf aus der Perspektive des Individuums – gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Identität 139
3.3 Der Beruf als Leitkategorie, Ordnungsrahmen und Qualifizierungsprinzip – Eine berufspädagogische Perspektive 143
3.3.1 Der Beruf als zentrale berufspädagogische Leitkategorie 143
3.3.2 Berufspädagogische Auslegung der Berufsform 147
3.3.3 Das Transformationspotenzial des Berufs im Kontext ökonomischer und gesellschaftlicher Umbrüche 153
3.4 Veränderte Beschäftigung – Ansätze und Konzepte in der berufspädagogischen Diskussion 159
3.4.1 Ansätze und Konzepte in Abgrenzung zum Beruf 160
3.4.2 Berufsbiographische Gestaltungskompetenz 162
3.5 Fazit zur grundlegenden theoretischen Bestimmung des Berufs und der Berufsform 166

4 Leiharbeit – Entwicklung, Verbreitung und Spezifika 171
4.1 Das Atypische der Leiharbeit – Trennung von Beschäftigung und Arbeitstätigkeit 172
4.2 Die Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland 174
4.2.1 Die rechtlichen Deregulierungen und Reregulierungen in der Leiharbeit 174
4.2.2 Entwicklung, Verbreitung und Bedeutung der Leiharbeit 179
4.3 Die heterogenen Arbeitgeberstrukturen: Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe 184
4.3.1 Verleihunternehmen und Verleihbranche 184
4.3.2 Einsatzbetriebe und Einsatzstrategien 188
4.4 Beschäftigung, Beruf und Qualifizierung in der Leiharbeit 192
4.4.1 Beschäftigungsbedingungen in der Leiharbeit 192
4.4.2 Leiharbeit im Kontext von Beruf und Qualifizierung 201
4.5 Fazit zur Leiharbeit: Eine atypische Erwerbsform mit hohem Prekaritätspotenzial im Kontext des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels 216

5 Berufliches Handeln vom Standpunkt des Subjekts – Individuelle Beruflichkeit 221
5.1 Die Vorteile einer subjektwissenschaftlichen Betrachtungsweise 222
5.2 Handeln vom Standpunkt des Subjekts 224

5.3 Erwerbsarbeit und Beruf als gesellschaftliche Handlungsanforderung im Rahmen individueller Lebenspraxis ... 231
5.4 Fazit zum individuellen Handeln im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf – Individuelle Beruflichkeit ... 239

6 Forschungsdesign und methodische Umsetzung ... 243
6.1 Erkenntnisgewinn durch eine iterativ-zyklische Analyse ... 244
6.2 Methode und Umsetzung offen strukturierter Leitfadeninterviews ... 247
6.3 Erläuterungen zum Sampling und zur Leitfadenentwicklung ... 251
6.4 Kontextualisierung der Daten ... 255
6.4.1 Leiharbeit im Hamburger Wirtschaftsraum ... 256
6.4.2 Die Interviewpartner*innen der vorliegenden Untersuchung ... 260
6.5 Reflexion des Erhebungs- und Auswertungsprozesses ... 265

7 Individuelle Beruflichkeit in der Leiharbeit – Darstellung und Diskussion der Ergebnisse ... 269
7.1 Handlungsräume und Handlungsbedingungen in der Leiharbeit ... 271
7.1.1 Schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit 271
7.1.2 Einsatzvermittlung: Auswahl oder Zuweisung – „Dreiklang“ oder „Spagat“? ... 274
7.1.3 Betrieblicher Einsatz: Vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status ... 279
7.1.4 Ungewisses Einsatzende: Übernahme – Einsatzwechsel – Arbeitslosigkeit? ... 288
7.2 Subjektive Aneignung: Handlungsformen und Handlungsstrategien in der Leiharbeit ... 292
7.2.1 Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis ... 292
7.2.2 Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit ... 300
7.2.3 Der lange Arm der Arbeit ... 315
7.3 Fazit zur individuellen Beruflichkeit in der Leiharbeit ... 319

8 Schlussbetrachtungen: Erkenntnisse und Empfehlungen ... 327
8.1 Wesentliche Befunde im Überblick ... 327
8.2 Schlussfolgerungen und Impulse für die berufspädagogische Diskussion zu Beruf und Beruflichkeit ... 335
8.3 Schlussfolgerungen und Impulse für das Handlungsfeld der Leiharbeit ... 345
8.4 Ausblick ... 349

Literatur- und Quellenverzeichnis ... 353

Abbildungsverzeichnis ... 407

Tabellenverzeichnis 407

Autorin 409

Abkürzungsverzeichnis

AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
ANÜSTAT	Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit (ehemals Bundesanstalt für Arbeit)
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.; hervorgegangen aus der Fusion von AMP und BZA
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBF	Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BWP	Berufs- und Wirtschaftspädagogik
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
CGZP	Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und Personalserviceagenturen der Christlichen Gewerkschaften
CPS	Cyber-physisches System
DATSCH	Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DI	Die Deutsche Ideologie (Marx-Engels-Werke 3)
DINTA	Deutsches Institut für Technische Arbeitsschulung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training/ Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung

EU	Europäische Union
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation, Forschungsinstitut in der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen
IGZ	Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
INZ	Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V.
IHK	Industrie- und Handelskammer
IT	Informationstechnologie
IuK	Informations- und Kommunikationstechnologie
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010
KMU	Klein- und mittelständische Unternehmen
MEW	Marx-Engels-Werke
NAV	Normalarbeitsverhältnis
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development/Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SOFI	Soziologisches Forschungsinstitut
TÜV	Technischer Überwachungsverein
VW	Volkswagen; die Stammmarke der Volkswagen AG
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Abstract

In dieser Publikation wird der Wandel von Beruf und Beruflichkeit im Kontext langfristiger ökonomischer Wandlungsprozesse am Beispiel der Leiharbeit thematisiert. Megatrends, wie Digitalisierung, Globalisierung und Finanzialisierung, werden in Begründungszusammenhängen oft als Ursache und Triebfeder für die Veränderung von Erwerbsarbeit und Beschäftigung genannt. Sie führen zu zunehmender Diskontinuität, erhöhten Flexibilisierungsanforderungen und Formen individualisierter Entgrenzung, wodurch dynamische und polarisierte Arbeitsmarktsegmente entstehen. In diesem Zusammenhang ist es von besonderer Bedeutung, inwiefern es gelingt, über einen durch Diskontinuität, Mobilität und Flexibilität geprägten Lebens- und Erwerbsverlauf hinweg subjektive berufliche Anschlussfähigkeit herstellen zu können. Dabei ist anzumerken, dass insbesondere die Bundesrepublik Deutschland eine Berufsgesellschaft ist, in der Beruflichkeit nicht nur ein dominantes Arbeitskraftmuster, sondern ein zentrales Fundament der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt darstellt. Diskutiert wird die Notwendigkeit, Beruflichkeit so zu gestalten, dass die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit der Arbeitenden auch im Rahmen diverser Beschäftigungsformen und -wechsel gewahrt bleiben kann. Impulse und Perspektiven bietet in dieser Hinsicht u. a. die hier präsentierte qualitative Studie, die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten des individuellen beruflichen Handelns exemplarisch an der Leiharbeit, einem hoch reversiblen und in mehrfacher Hinsicht atypischen Beschäftigungsverhältnis, untersucht.

In this publication, the transformation of occupation in the context of long-term processes of economic change is addressed using the example of temporary employment. Trends such as digitalization, globalization and financialization are often cited in explanatory contexts as the cause and driving force behind changes in gainful employment and occupation. They lead to increasing discontinuity, increased demands for flexibility and the destruction of structures. In this context, it is important to determine to what extent it is possible to establish subjective occupational connectivity throughout the employment period characterised by discontinuity, mobility and flexibility. In this context, it should be noted that the Federal Republic of Germany in particular is regarded as an occupational society in which the occupation is not only a dominant labor force pattern, but also represents a central foundation of education and qualification for the world of work. The discussion focuses on the importance of shaping occupation in such a way that the individual's ability to act professionally is maintained even in the face of diverse forms of employment and changes of employment. The qualitative study presented here offers impulses and perspectives in this regard by examining the framework conditions and possibilities of individual occupational strategies, using the example of temporary work, a highly reversible and, in many respects, atypical employment relationship.

In eigener Sache

Bei der hier vorgestellten Untersuchung handelt es sich um eine leicht überarbeitete und aktualisierte Fassung meiner Dissertationsschrift, die im Rahmen der Promotionsprüfung an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg am 07. März 2018 verteidigt wurde. Persönliche und berufliche Gründe verzögerten die Fertigstellung des Manuskripts. Für die vorliegende Fassung der Studie wurden daher relevante wissenschaftliche Diskussionen zu Fragestellungen und Themen weiterverfolgt und eingearbeitet.

Eine erste Veröffentlichung zum Thema Leiharbeit und Beruflichkeit erfolgte im Jahr 2007 (vgl. Pabst 2007). Im Verhältnis zu der frühen Veröffentlichung und dem Stand der Dissertationsschrift im Jahr 2018 wird deutlich, wie Vermutungen und noch vorläufige Einschätzungen zu Gewissheiten werden, während andere Diskussionsstränge nahezu gänzlich verschwunden sind.

Ausschlaggebend hierfür war sicherlich, dass die Entwicklung der Leiharbeit einen wellenförmigen Zyklus erfuhr. Im ersten Jahrzehnt nach der Jahrtausendwende wurde sie kontrovers debattiert, einerseits avancierte sie zu einem Hoffnungsträger sogenannter moderner Arbeitsmarktreformen. Der Idee nach sollte sie vor allem langzeitarbeitslosen Menschen als Sprungbrett in Erwerbsarbeit dienen. Andererseits stellt sie eine Beschäftigungsform dar, die zu einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit führt.

Leiharbeit stellt einen Frühindikator für die Entwicklungen am Arbeitsmarkt dar und ist ein Ausdruck besonderer ökonomischer Risiken, denen Beschäftigte in diesem Kontext ausgesetzt sind. In ökonomischen Wachstumsphasen erlebt die Beschäftigung im Rahmen der Leiharbeit regelmäßig eine Steigerung, in Krisen bricht sie deutlich ein: So sank während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ihr Beschäftigungsumfang um 18 Prozent und auch im Jahr 2020, zu Beginn der aktuellen Covid-19-Krise, sank die Beschäftigung in der Leiharbeit um 13 Prozent (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015, 12; Bundesagentur für Arbeit 2021, 7). Hinzu kommen die permanent hohen Zu- und Abgänge in und aus der Leiharbeit innerhalb eines Jahres, da die meisten Leiharbeitsverhältnisse nur eine Dauer von wenigen Monaten besitzen. Benachteiligte Arbeitnehmer*innen verbleiben dabei häufig im Segment von Leiharbeit und weiteren atypischen Beschäftigungsformen.

Während das Thema Leiharbeit zu Beginn der Jahrtausendwende bis circa Mitte der 2010er Jahre intensiv beforscht wurde, liegen für die letzten Jahre weitaus weniger Befunde und Erkenntnisse vor. Gleichwohl kann angenommen werden, dass sich sukzessive veränderte dynamische externe und sekundäre Arbeitsmarktsegmente etabliert haben.

Auch für die Diskussion um Gesellschaftsmodelle und -beschreibungen zeigen sich Veränderungen. War noch zu Beginn der 2010er Jahre die Wissensgesellschaft das dominante und vorherrschende Beschreibungsmodell für gesellschaftliche Ent-

wicklungen, wurde es – zumindest in arbeits- und industriesoziologischen Diskussionen – zunehmend abgelöst von Beschreibungen zum Finanzmarktkapitalismus (auch Finanzkapitalismus), die zudem eine Nähe zu neoliberalen Gesellschaftsbeschreibungen aufweisen. Sie ermöglichen vor allem eine Einordnung ökonomisch geprägter Gestaltungsinteressen, die mittlerweile viele gesellschaftliche Bereiche bestimmen.

Des Weiteren kommt hinzu, dass noch in den 2010er Jahren – als die Idee zu dieser Arbeit entstand – die Zeitgemäßheit des Berufsprinzips als Leitkategorie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik und als grundlegendes Fundament der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt der Bundesrepublik Deutschland kontrovers diskutiert wurde. Es wurde gefragt, ob es durch das Berufsprinzip gelingt, subjektive berufliche Anschlussfähigkeit herzustellen, wenn Lebens- und Erwerbsverläufe von Diskontinuität, Mobilität und Flexibilität geprägt werden. Diese Zeit wird in ihrer Wirkung als eine Schwächung des Berufsprinzips resümiert (vgl. Bosch 2014a). Aktuell zeichnet sich kaum eine Krisendiskussion in Bezug auf das Berufsprinzip ab. Zugleich muss konstatiert werden, dass bis heute nur wenige Konzepte existieren, die sich mit der Notwendigkeit auseinandersetzen, Beruflichkeit so zu gestalten, dass individuelle berufliche Handlungsfähigkeit auch im Rahmen veränderter Beschäftigungssysteme gewahrt bleiben kann.

Im Rahmen dieser aktualisierten Veröffentlichung erfolgte eine erneute Recherche zu den grundlegenden Themengebieten dieser Arbeit. Konsultiert wurden vor allem aktuelle empirische Studien und Analysen in Bezug auf die Entwicklung und Veränderung von Arbeit und Beschäftigung, insbesondere zur Leiharbeit. Zudem wurden neuere Diskussionen zur Beruflichkeit rezipiert. Entsprechende Veränderungen wurden, wenn es mit Blick auf die Argumentation notwendig erschien, punktuell in den Text eingearbeitet. Unterschiede zum bisher dargelegten Stand wurden herausgearbeitet. Nicht berücksichtigt und diskutiert werden die aktuellen Entwicklungen, die durch die weltweite Covid-19-Krise ausgelöst wurden und die ebenfalls Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte hatten und haben.

Mein Dank gilt besonders meinem Doktorvater Gerhard Zimmer (gest. am 07. März 2020), er betreute und unterstützte diese Arbeit von Beginn an wohlwollend und war stets ein wichtiger Gesprächspartner und Berater. In dem von ihm organisierten Graduierten-Kolleg war es möglich, regelmäßig mit weiteren Kolleginnen und Kollegen im regen Austausch das Gelingen dieser Arbeit voranzutreiben. Sehr bedauerlich ist es, dass er die Veröffentlichung nicht mehr miterleben kann. Ebenso gilt mein besonderer Dank Karin Büchter als Co-Leiterin des Graduierten-Kollegs. Danken möchte ich aber vor allem Christine Zeuner. Ihre wertvolle Unterstützung und persönliche Beratung, insbesondere in der letzten Phase der Fertigstellung und Veröffentlichung dieses Manuskripts, waren besonders hilfreich und motivierend. Meiner Familie sowie Jan und Oskar Wrede möchte ich ebenso sehr danken. Sie begleiteten mich während dieser Arbeit verständnisvoll und mit viel Geduld.

1 Einleitung

„Dass die ‚Wechselfälle der Arbeit' zunehmen, gehört zu dem Satz an konsensfähigen Aussagen, die über die heutige Arbeitswelt getroffen werden. Erwartet wird, dass in jeder Hinsicht Anforderungen an Mobilität und Flexibilität noch weiter zunehmen werden. Ob vor diesem Hintergrund Beruflichkeit ein Risiko ist oder wird, ist dagegen für den deutschen Diskurs nach wie vor eine eher ungewöhnliche Frage."
(Kruse 2012, 269)

1.1 Leiharbeit und Beruflichkeit – Gegenpole aktueller Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft?

„Deutschland ist der Motor Europas."[1] – Diese und ähnliche Aussagen finden sich immer wieder in den öffentlichen Medien und bedienen das Selbstbild der Bundesrepublik Deutschland. In der Tat ist die Bundesrepublik neben Frankreich einer der wichtigsten Akteure der Europäischen Union (EU).[2] Darüber hinaus stellt die Bundesrepublik Deutschland, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, die stärkste Volkswirtschaft Europas und die viertstärkste weltweit dar. Sie gilt als wichtige Exportnation. Relevante wirtschaftliche Bereiche sind dabei die Industrie (Automobilbranche, Nutzfahrzeuge, Elektrotechnik, Maschinenbau und Chemie) und der Dienstleistungsbereich. Darüber hinaus konnte die Bundesrepublik die globale Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 erstaunlich gut bewältigen, gleichwohl sie stark von ihr betroffen war. Der deutsche Arbeitsmarkt wird in diesem Zusammenhang als sehr robust bezeichnet. Im internationalen Vergleich sowie mit Blick auf frühere Rezessionen gilt diese Stabilität als besonders bemerkenswert (vgl. Walwei 2010, 121 ff.). Schließlich hat diese Krise nicht wenige Länder in langfristige – teilweise erhebliche – Instabilitäten geführt.

Nicht nur für den Zeitraum der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, sondern grundsätzlich weist die Bundesrepublik seit mehreren Jahren einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und einen deutlichen Zuwachs an Beschäftigung auf. So ist die Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 mit 4,9 Mio. registrierten Arbeitslosen von einem hohen Niveau bis zum Jahr 2019 mit 2,3 Mio. registrierten Arbeitslosen deutlich gesunken und die Zahl der Erwerbstätigen ist im gleichen Zeitraum stark angestiegen, von 39 Mio. auf rund 45 Mio. Personen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016d, 9; Bun-

1 Zu finden bspw. auf dem Deutschland-Portal „deutschland.de", das in Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt (Berlin) betrieben wird sowie auf der Homepage der Bundeszentrale für politische Bildung. Verfügbar unter: https://www.deutschland.de/de/topic/politik/deutschland-europa/deutschlands-neue-rolle-in-europa sowie https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-europalexikon/176782/deutsch-franzoesischer-motor (Zugriff am: 15.09.2021).

2 So würdigte bspw. Jean-Claude Juncker nach seinem Abschied als Vorsitzender der Eurogruppe die Bedeutung der deutsch-französischen Partnerschaft für Europa als „eine Triebkraft, auf die Europa nicht verzichten kann" (vgl. ZEIT ONLINE, 22.01.2013). Verfügbar unter: http://www.zeit.de/news/2013-01/22/deutschland-juncker-wuerdigt-bedeutung-von-deutsch-franzoesischem-tandem-fuer-eu-22012605 (Zugriff am: 01.07.2017).

desagentur für Arbeit 2020b, 10)[3]. Damit erreicht die Erwerbstätigenquote auch im internationalen Vergleich einen Spitzenwert (vgl. Voss 2013, 46). Es stellt sich die Frage, weshalb Deutschland diesen besonderen Beschäftigungszuwachs verzeichnet und auch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 so gut bewältigen konnte.

Oftmals werden die Ursachen hierfür in einer grundsätzlich positiven Entwicklung der Weltwirtschaft (insbesondere vor der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise), einer jahrelangen Lohnzurückhaltung sowie im Besonderen in den Arbeitsmarkt- und Sozialreformen zu Beginn des 21. Jahrhunderts, den sog. Hartz-Reformen[4], gesehen (vgl. Walwei 2010, 122; Achatz u. a. 2015, 3). Die Hartz-Reformen gelten einerseits als „Jobwunder" und Motor der deutschen Wirtschaft. Unterschiedliche Akteure und Akteurinnen der Wirtschafts- und Arbeitspolitik verweisen im Hinblick auf europaweite Deregulierungen der Arbeitsmärkte auf diese Reformen bzw. auf die politische Agenda 2010[5] (siehe auch Schumann, Simantke 2017, Der Tagesspiegel, 12.09.2017). Andererseits sind diese Reformen stark umstritten, u. a. da sie sich als aktivierende Arbeitsmarktpolitik an neoliberalen Ansätzen orientieren, einen verschärften Druck auf Arbeitssuchende ausüben und die mit ihnen eingeführte veränderte Form der Grundsicherung das soziokulturelle Existenzminimum nicht abdeckt (vgl. Butterwegge 2015, 10).

Seit den Hartz-Reformen entwickelte sich in der Bundesrepublik ein starker Niedriglohnsektor, mit einem Beschäftigungsanteil von 22 Prozent (vgl. Schulten 2013, 131). Auch die als atypisch bezeichneten Beschäftigungsverhältnisse, zu denen Befristungen, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit zählen, sind stark gewachsen. Ihr Anteil an allen Erwerbsformen ist schwer bestimmbar, unterschiedliche Analysen gehen von 25 bis 30 Prozent oder auch von knapp 40 Prozent aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2013 u. 2016; Keller, Seifert 2013, 37). In diesem Kontext ist ebenso die erhebliche Liberalisierung der Leiharbeit im Rahmen der Hartz-Reformen zu sehen. Es wurden das Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer aufgehoben. Insbesondere ihre vermittlungsorientierte Variante in Form von Personal-Service-Agenturen avancierte zum großen beschäftigungspolitischen Hoffnungsträger. Auch hat sich in Folge der Reformen die ohnehin niedrige Entlohnung in der Leiharbeit weiter verstärkt (vgl. Promberger 2012, 99 f.). Seither konnte sich der Umfang von Leiharbeit nahezu verdreifachen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b). Damit werden im Jahr 2016 rund eine Million Leiharbeitskräfte (Stichtagsberechnung), 4,8 Mio. Beschäftigte in Minijobs, weitere 1,5 Mio. Beschäftigte in

3 Der Bundesarbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder" der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder kommt – auf der Basis des Mikrozensus –mit einer Erwerbstätigenzahl von rund 42. Mio. für das Jahr 2019 zu einem weniger optimistischen Ergebnis. Verfügbar unter: https://www.statistikportal.de/de/erwerbstaetige (Zugriff am: 14.09.2021).

4 Der offizielle Titel der Hartz-Reformen lautet „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt". Sie wurden in vier Phasen (Hartz I bis IV), in den Jahren 2003 bis 2006, umgesetzt und sind nach dem ehemaligen VW-Manager Peter Hartz benannt. Er leitete die entsprechende Kommission zur Ausarbeitung der Reformvorschläge.

5 Die Hartz-Reformen sind Bestandteil der Agenda 2010, die im Jahr 2003 im Rahmen der Regierungserklärung des damaligen Bundeskanzlers Gerhard Schröder verkündet wurde. Sie wurde weitgehend durch die amtierende Bundesregierung aus SPD und Bündnis90/Die Grünen in den Jahren 2003 bis 2005 umgesetzt und umfasst Reformvorschläge, die sich in Teilen an die Lissabon-Strategie der EU anlehnen, aber überwiegend neoliberalen Strategien folgen.

unfreiwilliger Teilzeit sowie über zwei Mio. Solo-Selbstständige, die häufig unter prekären Bedingungen arbeiten, gezählt (vgl. Schumann, Simantke 2017, Der Tagesspiegel, 12.09.2017).

Bereits seit längerer Zeit zeigen sich grundlegende Veränderungen in der Erwerbsteilhabe. Sie wurden jedoch durch die Hartz-Reformen deutlich verstärkt. Erste Deregulierungen und Flexibilisierungen des Arbeitsrechts lassen sich seit den 1980er Jahren verzeichnen, sie betrafen zunächst die Arbeitszeiten. Mit den Deregulierungen des Arbeitsrechts sind Flexibilisierungen und Individualisierungen unterschiedlichster Art in Bezug auf die Beschäftigung verbunden. Sie gehen einher mit Formen der Externalisierung des unternehmerischen Risikos, mit Diskontinuität und Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Auch die Entwicklungen in der Leiharbeit seit ihrer Wiederzulassung im Jahr 1967, d. h. vor über 50 Jahren, sind in diesem Kontext zu sehen.

Gleichwohl kommen Experten und Expertinnen auch im internationalen Kontext zu dem Schluss, dass sich weniger die Deregulierung des Arbeitsrechts als besonderer Vorteil der Bundesrepublik in der Finanz- und Wirtschaftskrise auswirkte. Vielmehr führten die betrieblichen Strategien, die auf interner Flexibilisierung beruhen, dazu, dass die Beschäftigung stabil bleiben konnte (vgl. Walwei 2010, 119 u.124; Schumann, Simantke 2017, Der Tagesspiegel, 12.09.2017).

Traditionell wird in Deutschland der internen betrieblichen Flexibilität ein hoher Stellenwert eingeräumt. So nimmt Deutschland im internationalen Vergleich in Bezug auf flexibilisierte Arbeitszeiten[6] und Mehrarbeit eine Spitzenposition ein (internnumerische Flexibilität) (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 256 f.). Interne Flexibilität korrespondiert stark mit der kulturellen Verankerung qualifizierter Facharbeit in Form des Berufs. Als eigenständiges und relativ stabiles Qualifikations- und Kompetenzbündel befähigt der Beruf dazu, auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen und bei sich verändernden Arbeitsanforderungen dauerhaft erwerbstätig zu sein. Zudem erhöhen Berufe aufgrund ihrer Wirkungen auf die Arbeitsorganisation in Betrieben[7] die zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitenden (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 76 ff.; Greinert 2007, 111).

Mit dem Beruf als Bildungs- und Qualifizierungsziel wird die Entwicklung einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz verbunden, die es den Arbeitenden ermöglicht, selbstständig gegenüber den zukünftigen Anforderungen der Erwerbsarbeit interagieren zu können. Aufgrund der starken gesellschaftlichen und rechtlichen Verankerung der Beruflichkeit kann die Bundesrepublik im Besonderen als Berufsgesellschaft definiert werden (vgl. Fürstenberg 2000). Auch das Berufsprinzip als Kernstück der Bildung und Qualifizierung für Erwerbsarbeit wird als Fundament der wirtschaftlichen Stärke und Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik betrachtet (vgl. Bosch 2014a, 5).

6 Am häufigsten werden im produzierenden Gewerbe (83 %) flexible Arbeitszeiten genutzt. Im Dienstleistungsbereich sind sie aber auch stark vertreten (75 %) (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 256 f.).

7 Mit den Bezeichnungen Betrieb und betrieblicher Kontext werden in dieser Arbeit alle Formen von Erwerbsorganisationen mitgedacht, also auch Betriebe im Bereich sozialer und personennaher Dienstleistungen, die gemeinhin nicht als solche betrachtet werden (Non-Profit-Organisationen). Der Begriff Betrieb wird hier in einem weiten Sinn als eigenständige wirtschaftliche Organisationseinheit verwendet.

Trotz dieser hohen gesellschaftlichen Bedeutung haftet dem Beruf seit seiner Transformation in die moderne Arbeitsgesellschaft etwas Krisenhaftes an. Er ist in seiner Konstitution hoch voraussetzungsvoll. Zugleich kann aufgezeigt werden, dass er durch eine grundlegende Transformationsfähigkeit gekennzeichnet ist (vgl. Bosch 2014a, 7 ff.; Rosendahl, Wahle 2016). Dieser Tatsache wird bspw. im Kontext der Berufsbildungsforschung durch die begriffliche Verschiebung vom Beruf zur Beruflichkeit Rechnung getragen (vgl. Kutscha 1992; Meyer 2000; Kraus 2006, 200).

Trotzdem ist zu fragen, wie es sich mit der Beruflichkeit im Kontext eines grundlegenden Strukturwandels von Erwerbsarbeit verhält, der zum aktuellen Zeitpunkt überwiegend neoliberale Ideen aufgreift. Peter Bartelheimer und Jürgen Kädtler fassen diese Entwicklungen mit Blick auf sozioökonomische Befunde zusammen und konstatieren ein „Produktions- und Sozialmodell im Umbruch" (vgl. Bartelheimer, Kädtler 2012, 69) sowie ein Produktions- und Sozialmodell, das durch exklusive (Erwerbs-)Teilhabe mit Spielräumen, zunehmender Heterogenität und zunehmenden Risiken verbunden ist (vgl. Bartelheimer 2019, 10 f.).

Eine Folge dieser Entwicklungen, die insbesondere einen Wandel der Beschäftigungsformen nach sich ziehen, sind langfristige Veränderungen der typischen Erwerbsverläufe und Erwerbsmuster, die durch eine zunehmende Entstandardisierung und Differenzierung gekennzeichnet sind. Neben stabilen und kontinuierlichen Verläufen zeigen sich vor allem Muster, die durch Diskontinuität und Prekarität geprägt werden (Hacket 2012a, 512 ff.).[8] Dadurch hat auch das Risiko, durch Arbeitslosigkeit von Armut betroffen zu sein, seit den Hartz-Reformen deutlich zugenommen (vgl. Goebel, Krause 2016, 186 f.). Lag das Risiko im Jahr 2002 bei 38 Prozent, so ist es bspw. bis zum Jahr 2014 um weitere 24 Prozentpunkte gestiegen. Hinzu kommen Armutslagen trotz Erwerbsarbeit, von denen insbesondere Arbeitende im Niedriglohnsektor und in atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind (vgl. ebd.). Leiharbeit steht dabei exemplarisch für Flexibilisierung der Beschäftigung, Prekarisierung von Erwerbsarbeit und Dequalifizierung.

In diesem Zusammenhang mahnt Gerhard Bosch einen notwendigen Willen zur Gestaltung an, um die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit der Arbeitenden im Kontext des internen und externen Strukturwandels wahren zu können (vgl. ebd. 2014a, 5). Axel Bolder u. a. (2012) merken an, dass für die Entwicklung und Fortdauer von Beruflichkeit mit Blick auf die Handlungssubjekte entscheidend sein könnte, ob es ihnen gelingt, über einen durch Diskontinuität, Mobilität und Flexibilität geprägten Lebens- und Erwerbsverlauf hinweg subjektive berufliche Anschlussfähigkeit herzustellen:

> „Anschlussfähigkeit nach erwerbsbiographischen Friktionen und Brüchen ist, und zwar sowohl in „objektiver" Arbeitsmarktperspektive als auch in der Subjektperspektive, das entscheidende Kriterium für ihren Erhalt [gemeint ist Beruflichkeit; A. P.] im Lebensverlauf; auf der subjektiven Seite repräsentiert im Grad der *Erlebbarkeit* von beruflicher Kontinuität." (Bolder u. a. 2012, 11; Hervor. i. O.)

8 Siehe hierzu auch das einleitende Zitat von Wilfried Kruse, das zunehmende „Wechselfälle der Arbeit" anspricht (Kruse 2012, 269).

In diesem Kontext steht das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit. Es geht um die Frage, wie Arbeitende im Rahmen atypischer, diskontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse berufliches Handeln realisieren. Auf welche Weise und in welcher Hinsicht handeln sie im Kontext von Friktionen und Brüchen und mit welchen spezifischen Anforderungen sehen sie sich konfrontiert?

Leiharbeit ist gekennzeichnet durch eine hohe Reversibilität und defizitäre betriebliche Integrationsprozesse. Sie steht in Verbindung mit der Entwicklung ausgeprägter Randbelegschaften[9]. Leiharbeitskräfte sind überwiegend in niedrigqualifizierten Bereichen tätig. Aber 47 Prozent und damit nahezu die Hälfte von ihnen werden als Fachkraft, Spezialist*in oder Experte und Expertin eingesetzt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 11). Darüber hinaus besitzen annähernd so viele Leiharbeitskräfte wie Arbeitende in der Gesamtwirtschaft einen anerkannten Berufsabschluss (Leiharbeit 59 %, Gesamtwirtschaft: 67 %) (vgl. ebd.). Damit befindet sich die Leiharbeit nicht mehr allein auf der „dunkle[n] Seite unqualifizierter Jedermannsarbeit" (Kreutzer 1999, 67), die gemeinhin von der positiven beruflichen Seite von Erwerbsarbeit abgegrenzt wird. Zudem zeigen Andreas Crimmann u.a. (2009) eindrucksvoll auf, dass ein nicht unerheblicher Teil der in Leiharbeit Beschäftigten in dieser Erwerbsform wiederkehrend tätig ist. Leiharbeit stellt für nicht wenige Arbeitende trotz kurzer Beschäftigungsdauern keine kurzfristige erwerbsbiographische Episode dar. Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit folgende zentrale Frage gestellt:

Inwiefern wirken veränderte Beschäftigungsverhältnisse wie die Leiharbeit auf das berufliche Handeln der Arbeitenden und damit auf ihre individuelle Beruflichkeit?

Die folgenden Ausführungen beziehen sich zunächst auf den Forschungsstand zur Leiharbeit sowie zu Beruf und Beruflichkeit (1.2 und 1.3). Sie bilden die Grundlage für die wissenschaftliche Verortung der vorliegenden Arbeit, der Einordnung der Forschungsfrage und der Forschungsperspektive (1.4). Abschließend wird der Aufbau der Arbeit vorgestellt (1.5).

1.2 Leiharbeit – Ein widersprüchliches und kontrovers diskutiertes Phänomen

Leiharbeit unterscheidet sich nicht nur vom Normalarbeitsverhältnis (NAV), sondern auch von anderen als atypisch bezeichneten Beschäftigungsverhältnissen, vor allem durch die Überlassung einer Arbeitskraft an einen Dritten bzw. durch die Trennung von Arbeitgeber (Verleihunternehmen) und Beschäftigen (Entleihbetrieb/Einsatzbetrieb). Arbeitsmarktpolitisch ist sie trotz ihrer marginalen Verbreitung von besonde-

9 Markus Promberger (2012) hält fest, dass die Entstehung und Ausbreitung von Randbelegschaften empirisch schwierig fassbar ist, da zunächst entsprechende statistische Erhebungsinstrumente implementiert werden müssen. Er betont jedoch, dass jeweils nach den wirtschaftlichen Rezessionen in den Jahren 1984 und 1985, 1992 und 1993, 2000 sowie 2008/2009 der Ausbau von Randbelegschaftskonzepten empirisch nachgewiesen werden kann (ebd., 31).

rer Relevanz, da sie in den Kernbereichen industrieller Arbeit als etabliert gelten kann. Sie avancierte im Rahmen der Hartz-Reformen zu einem nicht unumstrittenen Instrument der Beschäftigungsförderung und erschließt sich sukzessive weitere, auch qualifizierte und hochspezialisierte Tätigkeitsfelder. Das erste Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) trat im Jahr 1972 in Kraft. Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) wurde von Beginn an kontrovers diskutiert und lange Zeit seitens der Arbeitnehmervertretungen trotz der anfangs starken Restriktionen (Synchronisationsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Befristungsverbot, drei Monate Überlassungshöchstdauer) konsequent abgelehnt (vgl. Leve 1972). Hinzu kommt, dass seit Mitte der 1980er Jahre eine allmähliche Deregulierung der Leiharbeit begann, deren Höhepunkt die Arbeitsmarktreformen in den Jahren 2003 und 2004 (Hartz-Reformen) darstellen. Sie führten zu einer deutlichen Liberalisierung der Leiharbeit, deren Umfang sich in deren Folge nahezu verdreifachen konnte. Doch nach wie vor führt sie zu kontroversen Diskussionen bzw. wird als „arbeitspolitisches Problem erster Güte" (Promberger 2012, Klappentext) bezeichnet. Aktuell sinkt die Leiharbeitsquote bundesweit, sie umfasst im Jahr 2019 einen Anteil von 2,5 Prozent an der Gesamtbeschäftigung (2018: 3 %).

Mit Blick auf die Forschung zur Leiharbeit zeigt sich, dass in den 1970er Jahren und Anfang der 1980er Jahre arbeitsrechtliche und beschäftigungspolitische Themen im Spannungsfeld von Neuregulierung und Verbot der Arbeitnehmerüberlassung überwogen (vgl. Wagner 1977 bis 2001[10]). Mit der zunehmenden Flexibilisierung von Erwerbsarbeit und der Zunahme atypischer Beschäftigungen entstanden aber auch seit Mitte der 1980er Jahre erste Untersuchungen, die biographische Aspekte der Leiharbeitskräfte thematisierten. Erwerbsbiographische Orientierungen und der Umgang mit einer zunehmenden Deinstitutionalisierung von Lebensverläufen standen im Vordergrund (u. a. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a). Hinzu kamen erste Studien zur Nutzung der Leiharbeit als beschäftigungspolitisches Instrument, um insbesondere langzeitarbeitslose Personen und andere am Arbeitsmarkt stark benachteiligte Beschäftigtengruppen in reguläre Erwerbsarbeit zu vermitteln (vgl. Krüger 1987; Kock, Hilse 1989; Hirsch 1993). Mitte der 1990er Jahre führte dies zu Untersuchungen von gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassungen (Weinkopf 1995; Weinkopf, Krone 1995; Weinkopf 1996, Schröder 1997). Hinzu kamen Studien zu Verbreitung, Nutzung und Wachstum der Leiharbeit, die auch internationale bzw. europäische Entwicklungen berücksichtigten (vgl. Keller, Seifert 1993; Wierlemann 1995; Rudolph, Schröder 1997; Confederation Internationale des Enterprises de Travail Temporaire 1998).

Mit den umfangreichen Deregulierungen der Leiharbeit und ihrer beschäftigungspolitischen Aufwertung im Kontext der Hartz-Reformen nahm nicht nur das

10 Literaturdokumentation „Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und Leiharbeit. Literatur und Forschungsprojekte" der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ausgaben in unregelmäßigen Abständen von 1972 bis 2001 (Wagner 1977, 1984, 1986, 1987/88, 1992, 1996; Oyen, Wagner 2001, 5). Sie weist Monographien, Sammelbände, Aufsätze, Dokumente, Studien und Forschungsprojekte zu unterschiedlichen Schwerpunkten (allgemeine Entwicklung, rechtliche Aspekte, personalpolitische, internationale Vergleiche usw.) aus (vgl. Oyen, Wagner 2001, 5). Dabei zeigen sich ein enormer Anstieg und eine deutliche Differenzierung der Publikationen zu Zeitarbeit/Leiharbeit seit Ende der 1990er Jahre. Der Schwerpunkt „Arbeits- und Lebenssituation von Zeit-/Leiharbeitnehmer*innen" wurde erstmals mit der Veröffentlichung im Jahr 1996 aufgenommen.

öffentliche Interesse an der Leiharbeit zu, es zeigte sich ebenso ein gestiegenes Forschungsinteresse und ein erhöhter Forschungsbedarf. Zunächst umfassten diese Forschungen zur Entwicklung und Umsetzung sowie Wirkungsanalysen zu den neu eingeführten beschäftigungspolitischen Instrumenten (vgl. Bernhard 2008). Darüber hinaus entwickelte sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts, u.a. als Folge der Hartz-Reformen, eine starke kontroverse Diskussion um neue Formen von Armut. Im Kontext von prekärer Arbeit und Prekariat wird u.a. die Erosion integrativer gesellschaftlicher Institutionen thematisiert. Leiharbeit gilt in diesem Rahmen als exemplarisches Beispiel solcher Erosionen. Sie expandierte in dieser Zeit deutlich und konnte ihren Beschäftigungsumfang bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 mehr als verdoppeln. Es zeichneten sich zudem veränderte betriebliche Nutzungsstrategien ab, Leiharbeit wurde zunehmend strategisch genutzt (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 16; Promberger 2012, 118f.). Darüber hinaus fand mit den Hartz-Reformen ein Wahrnehmungs- und Bedeutungswandel seitens der Arbeitnehmervertretungen statt. Sie erhielten die Chance (und die Pflicht) zu Tarifverhandlungen mit der Verleihbranche. Insgesamt ging es darum, diese Entwicklungen durch wissenschaftliche Forschung zu begleiten, ihre Prozesse zu explizieren und u.a. arbeitsmarktpolitische, arbeitsrechtliche und tarifrechtliche Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Dabei zeigen sich immer wieder Forschungslücken und Defizite in der empirischen Erfassung der Leiharbeit, die zum großen Teil ihrer besonderen Konstituierung geschuldet sind. So konnten bspw. Andreas Crimmann u. a. (2009) darlegen, dass die stichtagsbasierten Erhebungen des statistischen Bundesamts die sehr dynamischen Bewegungen in und aus Leiharbeit lange Zeit nur partiell abbildeten und dass sich für einen nicht unerheblichen Teil der Leiharbeitskräfte eine diskontinuierliche Erwerbskarriere im Kontext von Leiharbeit herausbildet (vgl. Crimmann u. a. 2009; detaillierter dazu Abschnitt 4.4.1)[11]. Teilweise wird mit der Umstellung der amtlichen Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2016 diesen Defiziten Rechnung getragen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, 6). Weiterhin stellt Markus Promberger (2012) heraus, dass trotz der besonderen Bedeutung als Beschäftiger Einsatzbetriebe nach wie vor „unbekannte Wesen" (ebd., 107) sind, gleichwohl insbesondere große Einsatzbetriebe als Intensivnutzer von Leiharbeit prägend für das ökonomische Feld sind (vgl. ebd. 121).

Berndt Keller und Hartmut Seifert (2013, 55 ff.) sowie Lutz Bellmann u. a. (2013, 22 ff.) untersuchen atypische Beschäftigungsformen bezüglich ihrer unterschiedlichen Prekaritätsrisiken und Möglichkeiten der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Sie zeigen auf, dass atypische Beschäftigungsformen nicht per se gleichzusetzen sind. Es existieren teilweise sehr unterschiedliche Formen der Benachteili-

11 Sie vergleichen die Daten der ANÜSTAT mit unterschiedlichen Datensätzen des IAB auf betrieblicher und personenbezogener Ebene (z. B. IAB-Betriebspanel, Beschäftigtenstatistik, Integrierte Erwerbsbiographien) und zeigen u. a., dass die Kategorieneinteilung der ANÜSTAT die Dauern der Leiharbeitsverhältnisse lange Zeit nur unzureichend abbildete: Sie zielten insbesondere auf eine kurzfristige Betrachtung. Nach wie vor lassen sich Dauern über ein Jahr nicht differenziert betrachten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a). Hinzu kommt, die Daten bilden nur bereits beendete Leiharbeitsverhältnisse ab. Auch zeigen Crimmann u. a., dass die Stichtagserhebungen zweimal im Jahr aufgrund der hohen Anzahl sehr kurzer Einsätze von weniger als drei Monaten lediglich einen Bruchteil der tatsächlichen Leiharbeitsverhältnisse erfassen (vgl. Crimmann u. a. 2009, 75).

gung und Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt. Diese Unterschiede werden durch die etablierten statistischen Erhebungen nicht in Gänze erfasst.

Alles in allem überwiegen arbeits- und industriesoziologische Studien zur Leiharbeit sowie Studien der Arbeitsmarktforschung. Hinzu kommen aber auch einzelne Studien, die die Möglichkeiten der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung durch Leiharbeit sowie berufsbiographische Aspekte in den Blick nehmen. Mit der Kennzeichnung der Leiharbeit als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt sowie als Ermöglichung vielfältiger beruflicher Erfahrungen wird intendiert, dass mit Leiharbeit individuelle berufliche Entwicklungs- und Gestaltungspotenziale verbunden sind. Leiharbeit steht für einen häufigen Wechsel der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten in unterschiedlichen Betrieben und Branchen (vgl. Weiß 2007, 6). Von Leiharbeitskräften wird eine hohe Anpassungs- und Flexibilitätsbereitschaft erwartet, sie müssen ständig Neues lernen sowie neue und ungewohnte Situationen meistern. Jedoch steht Leiharbeit auch für prekäre Beschäftigung, geringe Weiterbildungsteilhabe und Dequalifizierungstendenzen. Das Phänomen Leiharbeit stellt sich zunächst widersprüchlich und kontrovers dar.

Eine erste umfangreiche Untersuchung zum Umgang mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und beruflichen Aspekten der Leiharbeit sowie deren Folgen für das Erleben von Zeitstrukturen wurde – wie oben erwähnt – bereits Mitte der 1980er Jahre durchgeführt (vgl. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a, 1987b; Brose, Wohlrab-Sahr, Corsten 1993; Wohlrab-Sahr 1993). Die Befunde zeigen u. a., dass Leiharbeit für Arbeitende eine suspensive Funktion erfüllt: Sie wird teilweise genutzt, um drohende Dequalifizierungsprozesse aufzuschieben, obwohl solche Prozesse auch vielfach mit Leiharbeit verbunden sind (Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987b, 508 ff.). Damit ist aber Leiharbeit nicht nur Ausdruck für Diskontinuität, sondern sie stellt auch eine Handlungs- und Bewältigungsstrategie im Umgang mit Diskontinuität dar. Zugleich zeigte sich in dieser Untersuchung, dass auch die Verleihbranche auf zu starke Diskontinuität in den Erwerbsverläufen ihrer Bewerber*innen negativ reagiert (vgl. ebd. 520 f.).

Mitte der 1990er Jahre folgten Studien zu Arbeitskräftepools und zur vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung, die sich auf Arbeitnehmergruppen konzentrieren, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (vgl. Weinkopf 1995; Weinkopf, Krone 1995; Weinkopf 1996). In diesem Zusammenhang wurden auch die Gewerkschaften aktiv, die in dieser Form der Arbeitnehmerüberlassung eine Möglichkeit sahen, sie sozialverträglicher zu gestalten (vgl. Weinkopf 1996, 3). Die vermittlungsorientierte Variante der Leiharbeit hat sich jedoch nicht etablieren können. Bereits im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts haben lediglich vier Prozent aller Einsatzbetriebe diese Variante genutzt (vgl. Promberger 2006, 124).

Nach der Jahrtausendwende kamen einzelne Studien zu Stressempfinden und Arbeitszufriedenheit (Galais, Moser 2001) sowie Studien zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung in der Leiharbeit hinzu, darunter befindet sich auch eine Untersuchung des BIBB (Münchhausen 2007). Diesen Studien ist gemein, dass sie die Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen von Leiharbeit als problematisch einschätzen

(Pietrzyk 2003; Bolder, Naevecke, Schulte 2005; Galais, Moser, Münchhausen 2007; Seidel, Münchhausen 2007). Die damit verbundenen Interessengegensätze im Handlungsfeld Leiharbeit in Bezug auf Kompetenzentwicklung und Qualifizierung werden insbesondere von Axel Bolder, Stefan Naevecke und Sylvia Schulte (2005) herausgearbeitet. Gerhard Syben (2009) stellt aber in diesem Zusammenhang in einer jüngeren Studie fest, dass die Arbeitstätigkeiten und Arbeitskontexte in Leiharbeit durchaus heterogene Bedingungen für das Lernen im Prozess der Arbeit bereithalten und dass berufsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind (vgl. ebd., 126 ff.). Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in der Leiharbeit bedürfen demnach nicht nur einer spezifischen Gestaltung und Regulierung, sondern auch einer differenzierten Erforschung.

Auch aktuelle Studien zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in der Verleihbranche zeigen ein ähnliches Bild: Es überwiegen nach wie vor erhebliche Defizite (Düsseldorff, Wolf 2013, 151 ff.; Voss 2013, 49 ff.; Kaufhold, Fischer 2013). Zudem wird betont, dass diese Thematik kaum in den Qualifizierungsprogrammen der Disponenten verankert ist, womit sich ein weiterer „dringender Handlungsbedarf" (Dobischat, Düsseldorff, Wolf 2013b, 448) konstituiert. Hier zeigt ein Blick über den Tellerrand, dass in anderen europäischen Ländern die Gestaltung bereits reguliert wird. In Frankreich und den Niederlanden existieren z.B. schon sehr lange Weiterbildungsfonds und weitere Regelungen zur sozialen Absicherung der Leiharbeitskräfte vor den Risiken diskontinuierlicher Beschäftigung. Weiterbildungsfonds gibt es auch in Belgien und Italien sowie – seit kurzem – in Österreich (vgl. Voss 2013, 49).

Gerade im Hinblick auf die Verbesserung von Beschäftigungsperspektiven ist Weiterbildung ein zentrales Moment. Leiharbeit ist in diesem Zusammenhang nicht nur Ausdruck problematischer Beschäftigungsperspektiven, sie dient zudem ihrer Bewältigung (vgl. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987b, 508). Zu diesem Aspekt finden sich unterschiedliche aktuelle Studien. Sie nehmen bspw. die Erwerbsverläufe und individuellen Positionierungen von Arbeitenden in der Leiharbeit in den Blick. Berthold Vogel und Peter Noller untersuchen zu Beginn des 21. Jahrhunderts berufs- und beschäftigungsbezogene Positionierungen und Handlungsstrategien von Leiharbeitskräften in der Automobilindustrie im Kontext der Übergänge zwischen Zonen regulärer Beschäftigung, beruflich-sozialer Gefährdung und Zonen der Exklusion (vgl. Vogel 2003, 40 ff.; Vogel 2004a/b; Noller 2003). Diese arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen thematisieren den Wandel der Beschäftigung und ihre individuellen Folgen, die Entwicklung von Formen prekärer Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Formen sozialer Ungleichheit und Armut.

Dagegen untersuchen Simone Siemund (2013) und Raphaela Schreiber (2014) vor dem Hintergrund berufs- und wirtschaftspädagogischer Fragestellungen die Leiharbeit bzw. befragen Leiharbeitskräfte zu spezifischen berufsbezogenen Aspekten. Simone Siemund analysiert im Rahmen einer qualitativen Studie die Bedingungen von Arbeitszufriedenheit und die Begründungen der Arbeitsmotivation von Leiharbeitskräften (vgl. Siemund 2013, 10 ff.). Raphaela Schreiber erforscht auf der Grundlage einer standardisierten Befragung die berufliche Identitätsentwicklung im Kon-

text prekärer Erwerbsarbeit (vgl. Schreiber 2014). Dabei bedeutet Leiharbeit nicht nur prekäre Beschäftigung, sondern ebenso ein hohes Risiko für berufliche Dequalifizierungsprozesse. Es kulminieren Gefährdungspotenziale für den Aufbau und den Erhalt stabiler beruflicher Identitäten.

Zusammenfassend zeigt sich für die Leiharbeit ein sehr vielschichtiges und heterogenes empirisches Bild, das je nach Tätigkeitsbereich und Qualifikationsniveau variiert. Es kann konstatiert werden, dass bisherige Forschungsaktivitäten ein grundlegendes Verständnis über diese atypische Erwerbsform ermöglichen. Trotzdem zeigen sich nach wie vor Forschungsdefizite, nicht alle Besonderheiten der Leiharbeit können zufriedenstellend expliziert werden. Wichtig erscheint ein berufs- und qualifikationssensibler, branchen- und einsatzspezifischer Blick, da sich Leiharbeit hinsichtlich dieser strukturgebenden Aspekte deutlich unterscheiden kann. Insgesamt bewegt sich die Diskussion um Leiharbeit nach wie vor im Spannungsfeld von wirtschaftlichen Nutzen- und Gewinnkalkülen, arbeitsmarkt- und beschäftigungsbezogenen Wirkungen sowie individuellen und gesellschaftlichen Folgen.

Leiharbeit rückte vor allem im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts aufgrund ihrer Bedeutungszunahme für den Arbeitsmarkt bzw. im Rahmen der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in den öffentlichen und politischen Fokus. Eine Folge dessen waren zusätzliche Forschungsaktivitäten. Untersuchungen zur Leiharbeit fanden überwiegend um die Jahrtausendwende bis Mitte der 2010er Jahre statt. Für die aktuelle Situation liegen weitaus weniger Befunde und Daten vor.

Ergänzend soll an dieser Stelle auf die Begriffsverwendung eingegangen werden, da relativ unterschiedliche Benennungen existieren, wie z. B. Leiharbeit, Zeitarbeit, Personalleasing oder Arbeitnehmerüberlassung. Die Verwendung dieser unterschiedlichen Begriffe sind nicht ganz ohne Bedeutung, da mit ihnen verschiedene normative Positionierungen verbunden sind (vgl. Weinkopf, Vanselo 2008, 4; Syben 2009, 103). So wurden in den 1970er Jahren mit Zeitarbeit und Leiharbeit noch ganz unterschiedliche Erwerbsformen bezeichnet. Zeitarbeit bedeutete ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis, wie Ferienarbeit, Saisonarbeit und andere kurzfristige Jobs. Der Begriff Leiharbeit wurde dagegen immer schon für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung genutzt (vgl. Wagner 1984, 11). Gegenwärtig ist es eher üblich, von Zeitarbeit, Personaldienstleistung oder Personalleasing zu sprechen. Die Dachverbände[12] der Verleihbranche tragen diese Bezeichnungen in ihren Titeln. Von gewerkschaftlicher Seite findet nach wie vor der Begriff Leiharbeit Verwendung. Der Gesetzgeber und andere staatliche Akteure nutzen überwiegend die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit. Während die Bezeichnung Leiharbeit u. a. das spezifische Dreiecksverhältnis betont, tritt mit der Bezeichnung Zeitarbeit das Merkmal des befristeten Arbeitseinsatzes in unterschiedlichen Unternehmen in den Vordergrund. Auch in internationalen Diskussionen ist mit den Bezeichnungen „temporary work“

12 Zu diesen Verbänden gehören: 1) Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (IGZ), der mit mehr als 3.000 Mitgliedsunternehmen einer der stärksten Arbeitgeberverbände ist. 2) Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA), der der älteste Verband der Branche war, und auch auf internationaler Ebene agierte. Er fusionierte im Jahr 2011 mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) zum Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP).

bzw. „temporary employment" der zeitliche Aspekt namensgebend. Letztere umfassen aber generell befristete Beschäftigungen. Stärker als in Deutschland werden bspw. in Frankreich befristete Beschäftigung und Leiharbeit eng miteinander diskutiert und reguliert (vgl. Brose, Schulze-Böing, Meyer 1990, 33).

Bereits mit ihrer Wiederzulassung in Deutschland wurde über die Bezeichnung Leiharbeit kontrovers diskutiert. Auch die Begriffe Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer wurden wegen ihrer Nähe zur Terminologie der römisch-rechtlichen Sklavenmiete abgelehnt (vgl. Becker 1971, zit. n. Schröder 1998, 187; Sandmann 1973, 220 ff.). Dabei ist Gerhard Syben (2009) zuzustimmen, wenn er betont, dass sich negative Bedeutungsgehalte nicht durch veränderte Bezeichnungen auflösen lassen (vgl. ebd., 103). Die gesellschaftliche Wahrnehmung der Leiharbeit wird vielmehr durch die Erfahrungshorizonte und Bilanzierungen der von ihr Betroffenen geprägt.

1.3 Der Beruf als Forschungsgegenstand in einer multidisziplinären Forschungslandschaft

Die folgenden Ausführungen nehmen zunächst die Vielschichtigkeit der Forschungslandschaft zum Beruf in den Blick. Dabei wird u. a. auf einen Ordnungsvorschlag eingegangen, mit dessen Hilfe die unterschiedlichen Arbeitsfelder und Forschungsrichtungen der Berufsforschung systematisiert werden können. Weiterhin werden verschiedene Zugänge und Betrachtungsebenen thematisiert, die für die Berufsbildungsforschung von Bedeutung sind. Abschließend erfolgt eine Benennung wesentlicher Forschungsparadigmen, die in Bezug auf die verschiedenen Zugänge und Betrachtungsebenen Orientierung für die Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsgestaltung geben. In diesem Zusammenhang wird im Besonderen auf das gestaltungsorientierte Paradigma abgehoben.

Die wissenschaftliche Berufs(-bildungs-)forschung ist ein relativ junger Forschungsbereich. Erst seit ungefähr fünfzig Jahren – vor allem mit der Gründung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BBF)[13] 1969 – wird von systematischer Forschung mit übergeordneten analytischen Ansätzen gesprochen (vgl. Pahl 2013, 18 ff.; Rauner 2006a, 10; Lipsmeier 2006, 23)[14]. Zugleich existieren bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt grundlegende Definitions- und Abgrenzungsprobleme, die auch mit der Multidimensionalität des „Materialobjekt[s] *Beruf*" (Pahl 2013, 19; Hervor. i. O.) zusammenhängen. Darüber hinaus existieren überwiegend monodisziplinäre Analysen und Untersuchungsansätze. Es fehlen ein grundlegendes konsensuelles wissenschaftstheoretisches Fundament sowie einheitliche Bedeutungszuschreibungen und Verständnishorizonte. Eine übergeordnete Berufswissenschaft existiert bisher nicht.

13 Im Jahr 1976 erfolgte die Umbenennung in Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

14 Bereits vorher existierten Ansätze einer systematischen Gestaltung von Berufsstrukturen, bspw. durch die Arbeiten von DATSCH und DINTA (vgl. Lipsmeier 2006, 21 ff.; Pahl 2013, 22). Zudem wurden mit der Entstehung und Etablierung der Berufsschule als zentrale Institution der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt – unterhalb der akademischen (Aus-)Bildung – theoretische Ansätze und Konzeptionen zum Beruf entwickelt und teilweise auch kritisch diskutiert (vgl. Pätzold 2006b, 136 ff.; Lipsmeier 2006, 21 ff.).

Das kann einerseits mit der besonderen Wesensart des Forschungsgegenstandes begründet werden, andererseits stehen aber auch heterogene Wissenschaftsstrukturen[15] und multidisziplinäre Forschungsansätze[16] im Feld der Berufsforschung dem Ausbau einer eigenständigen berufswissenschaftlichen Forschungsdisziplin entgegen (vgl. Dostal 2013b; Rauner 2013a, 139ff.).

Relativ viele wissenschaftliche Disziplinen betreiben Berufsforschung: Forschungs- und Gestaltungsfragen zu Berufen werden nicht nur durch die Berufsbildungsforschung bearbeitet, sondern auch in der Arbeitsforschung, Soziologie, Arbeitspsychologie, in den Wirtschaftswissenschaften und den Rechtswissenschaften. Hinzu kommen Forschungen der Fachwissenschaften, die für Berufe auf fachlich-inhaltlicher Ebene Wissen produzieren und bereithalten und über die Berufsinhaber ihr charakteristisches Berufsverständnis herstellen (vgl. Pahl 2013, 19 ff.). Berufsforschung ist immer auch eng verbunden mit den Tätigkeits- und Arbeitsanalysen der jeweiligen Fachwissenschaften (vgl. Rauner 2006b, 558). Nicht zuletzt initiieren, unterhalten oder unterstützen unterschiedliche gesellschaftliche Interessengruppen (Sozialpartner, Berufsverbände, Kammern und Innungen, Politik, Krankenkassen etc.) Berufsforschung mit Blick auf ihre genuinen Erkenntnis- und Gestaltungsinteressen (vgl. Pahl 2013, 19 ff.). Forschungserkenntnisse werden somit aus den unterschiedlichsten berufswissenschaftlichen Arbeitsgebieten von verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen verarbeitet und in die gesellschaftliche Praxis getragen.

Dabei scheint die Problematik der Abgrenzung und Verhältnisbestimmung zwischen diesen unterschiedlichen Forschungsrichtungen sowie ihre Konstituierung zu einer expliziten Berufsforschung ein offener Diskussionspunkt zu sein (vgl. Dostal 2013b, 148 ff.; Rauner 2013a, 140 ff.; Pahl 2013, 23 ff.). In diesem Zusammenhang schlägt Jörg-Peter Pahl (2013) eine Systematisierung vor, die – anders als andere Ordnungsvorschläge[17] – die Forschungsgebiete Beschäftigungs- und Arbeitsmarktforschung, Berufsbildungsforschung und soziologische Arbeitsforschung gleichberechtigt in eine Ordnungsstruktur integriert. Dabei wird zwischen einer allgemeinen Berufswissenschaft (generalisierendes Erkenntnis- und Gestaltungsinteresse) und einer spezifischen Berufswissenschaft (Erkenntnis- und Gestaltungsinteresse zu Einzelberufen oder spezifischen Berufsfeldern) unterschieden (vgl. ebd., 24 ff.).

15 Für Felix Rauner ist insbesondere die institutionell und rechtlich fixierte Struktur der Berufs(-bildungs-)forschung, wie sie als gesellschaftlicher Auftrag an unterschiedlichen Forschungseinrichtungen, wie dem IAB und dem BIBB, etabliert und staatlich autorisiert wurde, mit zu berücksichtigen, wenn die Multidisziplinarität dieses Forschungsgebiets diskutiert wird (vgl. Rauner 2013a, 139 ff.). Darüber hinaus ist selbst die Berufsbildungsforschung durch eine heterogene Forschungslandschaft geprägt. Adolf Kell fasst dabei folgende Institutionen und Einrichtungen zusammen: (1) Staatliche Einrichtungen der Berufs(-bildungs-)forschung sind das IAB der Bundesagentur für Arbeit, das überwiegend unabhängige Arbeitsmarkt- und Arbeitskräfteforschung betreibt sowie das BIBB, das neben der Berufsforschung wesentlich zur Strukturentwicklung (Ordnungsarbeit) von Berufen beiträgt. (2) Die universitäre Forschungslandschaft ist u. a. für die Ausbildung von Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen verantwortlich. (3) Außeruniversitäre Einrichtungen auf Länderebene, wie Landesinstitute, bearbeiten vor allem anwendungsbezogene Forschungsfragen der Bildungsplanung und Schulpraxis. (4) Hinzu kommen außeruniversitäre Organisationen und weitere Institutionen mit Berufsbildungsforschung (vgl. Kell 2006, 56 ff.).

16 Rauner betont explizit die Multidisziplinarität des Forschungsfeldes – wobei er sich auf die Berufsbildungsforschung konzentriert – im Gegensatz zu einer gewünschten Interdisziplinarität (vgl. ders. 2006a, 10). Letztere würde sich stärker durch kooperative und vernetzte Forschungsprogramme auszeichnen, erstere lässt sich vielmehr durch „Vielfalt und Unabgestimmtheit" (Kell 2006, 55) kennzeichnen.

17 Alternative Ordnungsvorschläge sehen bspw. eine Integration der Berufsforschung in die Berufsbildungsforschung vor (vgl. Dostal 2013b; Rauner 2013b).

Fragestellungen, die im Rahmen einer allgemeinen Berufswissenschaft bearbeitet werden, betreffen u. a. die Genese und Transformation der Berufsform, soziologische Aspekte, generalisierbare Ver- und Entberuflichungsprozesse, allgemeine Fragen zur Berufswahl, zu Zugängen und sozialer Mobilität, zu generellen Entwicklungen in Aus- und Weiterbildungssystemen, von Beschäftigungsverhältnissen oder auch zur allgemeinen Entwicklung und Gestaltung (qualifizierter) Erwerbsarbeit im nationalen wie internationalen Kontext. Dagegen wird die spezifische Berufswissenschaft in eine enge und eine weite Berufswissenschaft unterteilt. Eine enge spezifische Berufswissenschaft bezieht sich auf die jeweiligen Bezugswissenschaften von (akademischen/nicht-akademischen) Einzelberufen, auf fachspezifisches Wissen, typische Arbeitsprozesse, Arbeitsorganisations- und Gestaltungsfragen usw. Sie orientiert sich eng an den Tätigkeiten, Anforderungen und Qualifikationen eines Berufs. Typischerweise finden sich hier spezifische Berufs- und Fachdidaktiken. Eine weite spezifische Berufswissenschaft beschäftigt sich mit Fragen der beruflichen Identität und Identifikation, mit berufsbiographischen Fragen, der Berufsgenese von Einzelberufen und Kompetenzschneidungen, mit Zugängen, Aufstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu einem bestimmten Beruf oder einem Berufsfeld (vgl. Pahl 2013, 27). Hier lassen sich auch Analysen zur horizontalen oder vertikalen Abgrenzung bzw. Durchlässigkeit zu anderen Berufen oder innerhalb von Berufsfeldern zuordnen.

Mit einer solchen Systematisierung der berufswissenschaftlichen Forschungslandschaft sind Hoffnungen einer organisatorischen Integration der multidisziplinären und teilweise partikularen Forschungen zum Zweck einer interdisziplinären Ausrichtung und kooperativen Stärkung verbunden (vgl. Pahl 2013, 34 f.). Unter anderem wird dieses Bestreben im Rahmen einer Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung angeregt (vgl. Wissenschaftsrat 2007, zit. n. Pahl 2013, 26). Forderungen nach einer systematischen Weiterentwicklung der Berufsforschung existieren dabei seit Mitte der 1970er Jahre. Gleichwohl werden solche Forderungen seit den 1990er Jahren mit stärkerem Nachdruck offeriert, da ein beschleunigter Wandel von Technik, Arbeit und Gesellschaft eine intensivere und vor allem vernetzte Forschung, Entwicklung und Gestaltung von Berufen erfordert (vgl. Pahl 2013, 23).

Dass eine systematische Berufs(-bildungs-)forschung nachdrücklich eingefordert wird, erscheint sinnvoll und notwendig für eine Gesellschaft, die explizit als „Berufsgesellschaft" (Fürstenberg 2013) definiert wird. Erwerbsarbeit wird in Deutschland überwiegend durch (akademische/nicht-akademische) Berufe organisiert, sie bestimmen Arbeitsmarktstrukturen, Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und Qualifikationsbündel. Erwerbsarbeitsalltag und die Praxis qualifizierter Erwerbsarbeit werden damit durch den Beruf kulturell[18] geprägt. Berufskulturen prägen damit aber auch gesellschaftliche Wirklichkeit. Auch deshalb ist Pahl zuzustimmen, wenn er feststellt: „Berufsforschung hat eine hohe gesellschaftliche, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung" (ebd. 2013, 29). Rauner verweist in diesem Zusammenhang auf die Schlüsselrolle insbesondere der beruflichen Bildung bezüglich des Erhalts und

18 Als Kultur wird hier eine gestaltete Leistung einer Gemeinschaft/Gesellschaft als Ausdruck menschlicher Lebensweisen verstanden, die einem spezifischen Prinzip folgt.

der Erweiterung (globaler) Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Volkswirtschaften, womit sich zugleich das hohe staatliche Interesse an beruflicher Bildung erklärt (vgl. ebd. 2006a, 9).

In diesem Sinn ist zu fragen, welche Zugänge zum Forschungsgegenstand Beruf für die Berufsbildungswissenschaft entscheidend sind. Für Adolf Kell (2010) ergeben sich diese Zugänge zunächst aus der Definition von Berufsbildung, die von ihm wie folgt bestimmt wird (vgl. ebd., 355 ff.). Sie ist:

1. Ziel beruflicher Mündigkeit und Tüchtigkeit
2. Dimension und Ergebnis personaler Entwicklungsprozesse
3. Ordnungsbegriff für die Organisation von beruflichen Lehr-Lern-Prozessen (vorberufliche Bildung, berufliche Erstausbildung und berufliche Weiterbildung)
4. gesellschaftliche Organisation von Erwerbsarbeit

Weiterhin ergeben sich die Zugänge der Berufsbildungsforschung, so Frank Achtenhagen (2006), aus der Bestimmung ihres genuinen Untersuchungsgegenstandes. Sie analysiert laut der Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu Forschungsergebnissen und -desideraten der Berufsbildungsforschung

> „die Bedingungen, Abläufe und Folgen des Erwerbs fachlicher Qualifikationen sowie personaler und sozialer Einstellungen und Orientierungen, die für den Vollzug beruflich organisierter Arbeitsprozesse bedeutsam erscheinen." (DFG 1990, 1; zit. n. Achtenhagen 2006, 123)

Achtenhagen erweitert diesen zentralen Fokus der Berufsbildungsforschung im Sinne einer Explikation und zielgerichteten Beeinflussung der Wirkungen von Berufs- und Arbeitssituationen (ebd. 2006, 123). Das übergeordnete Ziel ist dabei die Unterstützung lebenslanger individueller Entwicklungsprozesse. In diesem Zusammenhang sind ebenso Bezüge zur Erwachsenenbildung, zur erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung, Jugendforschung sowie zur Genderforschung und Hochschulforschung zu finden. Im Weiteren benennt die Denkschrift der DFG einzelne Forschungsaufgaben, die das Spektrum der Berufsbildungsforschung umreißen. Diese werden von Jürgen van Buer und Adolf Kell in einer Strukturmatrix geordnet, wodurch u. a. die Zugangs- und Analyseebenen der Berufsbildungsforschung konkretisiert werden (vgl. van Buer, Kell 2000, zit. nach Kell 2010, 357 f.). Günter Kutscha (2008a) ordnet in ähnlicher Weise der Berufsbildungsforschung spezifische Zugänge bzw. Beobachterperspektiven zu (vgl. ders. 2008a, 346 ff.). Werden diese Ordnungen zusammengefasst, ergeben sich folgende Zugangs- und Analyseebenen:

- **Zugangs- und Analyseebene I:** Berufliches Lehren und Lernen; handlungstheoretische und personale Perspektive der Entwicklung von Handlungs- und Kompetenzstrukturen (Mikrosystem)
- **Zugangs- und Analyseebene II:** Organisations- und institutionstheoretische Perspektive (Mesosystem)
- **Zugangs- und Analyseebene III:** Gesellschaftstheoretische und soziokulturelle Perspektive; Gestaltung und Politik; Formen und Funktionen von Beruflichkeit;

gesamtgesellschaftlicher Zusammenhalt; Beziehungen zwischen gesellschaftlichen Subsystemen und Subjekten im Kontext kultureller Zusammenhänge (Exosystem)
- **Zugangs- und Analyseebene IV:** Reflexion und Theorie (Makrosystem)

Darüber hinaus existiert für die Berufsbildungsforschung, wie für viele andere Wissenschaftsdisziplinen, kein grundlegend konstituierendes Forschungsparadigma, das eine primäre Orientierung für diese Zugänge bietet. Nach der Abkehr von der sog. klassischen Berufsbildungstheorie seit den 1950er bzw. 1960er Jahren im Kontext der „realistischen Wende" in der Erziehungs- und Bildungswissenschaft existierten unterschiedliche theoretische Paradigmen in der Berufsbildungsforschung, die zunächst getrennt voneinander diskutiert wurden (vgl. Arnold, Gonon 2006, 166 ff.). Dabei werden folgende theoretische Positionen als dominante Ansätze der Berufsbildungsforschung betrachtet (vgl. Zabeck 2009, 143; Kell 2010, 360 ff.):

1. Paradigma des kritischen Rationalismus
2. geisteswissenschaftlich-verstehendes Paradigma
3. kritisch-emanzipatorisches Paradigma

Doch bereits in den 1970er und 1980er Jahren wurde von Vertretern und Vertreterinnen der Berufsbildungsforschung ein Paradigmenpluralismus (vgl. Zabeck 1978) bzw. ein interparadigmatischer Ansatz (Lempert 1980) eingefordert. Eine Forderung, die nach wie vor aktuell ist, wobei die heutige Forschungspraxis je nach Erkenntnisinteresse und Forschungsgegenstand durchaus unterschiedliche Paradigmen miteinander verknüpft (vgl. Kutscha 2008b, 2; Zabeck 2009, 138f.; Kell, Nickolaus 2010, 389).

Perspektivisch könnte der gestaltungsorientierte Ansatz eine Lösung für das Problem eines grundlegenden konstituierenden Forschungsparadigmas der Berufsbildungsforschung sein. Er vereint nicht nur analysierende und gestaltende Forschungsaufgaben und fordert Interdisziplinarität und Paradigmenpluralismus in Richtung einer partizipativen Forschung ein (vgl. Rauner 2006b, 558; Heidegger 2006, 575 f.). Ein gestaltungsorientierter Ansatz könnte zudem, so Karin Büchter (2005), entscheidende Anregungen für eine Berufstheorie liefern: Mit dem „Zentralgedanken der Dialektik zwischen Struktur und Handeln" stellt er eine analytische Grundlage für die Explikation von Berufen und beruflichem Handeln dar, wobei er u. a. „alltägliches Akteurshandeln" im Rahmen von „relativ labilen und damit prinzipiell verhandelbaren beschäftigungs-, sozialpolitischen und pädagogischen Leitbildern" einerseits und prinzipiell interpretationsbedürftige (berufliche) Handlungsräume andererseits in den Blick nimmt (ebd., 271). Eine gestaltungsorientierte Berufsforschung expliziert soziale und gesellschaftliche Prozesse der Berufsentwicklung, die gekennzeichnet sind von „heterogenen Akteurskonstellationen, asymmetrischen Machtbeziehungen, mehr oder minder komplexen Verläufen von Kommunikation, Verhandlungen unter Einsatz von Ressourcen und subtilen Steuerungsmechanismen" (ebd.). Damit ist auch der Anspruch verbunden, sich als Berufsbildungsforscher*in in diesen Kontexten wahrzunehmen und zu verorten, denn auch „das eigene Tun und Lassen [...] be-

einflusst die Zukunft von Beruflichkeit“ (Lempert 2007, 462). Gestaltungsorientierte Berufsforschung zielt zudem darauf ab, Qualifikationen und Orientierungen zu vermitteln, die Erwerbstätige benötigen, um Strukturen und Bedingungen beruflicher und betrieblicher Handlungsräume mitgestalten zu können (Rauner 2013a, 133).

1.4 Individuelles berufliches Handeln in der Leiharbeit: Forschungsfrage, Erkenntnisinteresse und wissenschaftliche Verortung

Eingangs wurde die Forschungsfrage mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft thematisiert. Im Rahmen der folgenden Darstellung wird eine wissenschaftliche Verortung der Arbeit vorgenommen, in Bezug auf die hier eingenommene Perspektive auf den Beruf bzw. die Berufsform und auf das individuelle berufliche Handeln. Anzumerken ist, mit der Entscheidung für eine konkrete Fragestellung ist notwendigerweise eine Reduktion der Vielfalt des zu untersuchenden Feldes verbunden: Bestimmte Aspekte werden in den Fokus genommen, andere treten zurück (vgl. Strauss, Corbin 1996, 23). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Fragestellung nicht zu eng, im Sinne einer schon vorgenommenen Ergebnisbegrenzung, gefasst wird. Sie sollte Raum für Flexibilität geben, um auch unbekannte Variablen und Probleme, die erst im Forschungsverlauf entdeckt werden, in den Forschungsprozess aufnehmen zu können. Mit Anselm Strauss (1994, 50) kann die Forschungsfrage als „generative Frage“ charakterisiert werden, womit auch auf die permanente Reflexion und Reformulierung der Fragestellung im Forschungsprozess verwiesen wird. Erst im laufenden Forschungsprozess wird sie sich endgültig konkretisieren.

Das zentrale Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit wird durch folgende Forschungsfrage expliziert:

Inwiefern wirken veränderte Beschäftigungsverhältnisse wie die Leiharbeit auf das berufliche Handeln der Arbeitenden und damit auf ihre individuelle Beruflichkeit?

Sie ist mit weiteren Fragen verbunden:

- *Welche beruflichen Erfahrungen machen Arbeitende in der Leiharbeit?*
- *Welche Handlungsanforderungen werden durch die Leiharbeit an sie gestellt und wie gehen sie damit um?*
- *Welche individuellen beruflichen Handlungsstrategien entwickeln sie?*

Ziel dieser Arbeit ist es, das individuelle berufliche Handeln im Rahmen von Leiharbeit zu untersuchen. Im Zentrum der Arbeit steht damit die Mikroebene des Berufs, handlungstheoretische und subjektbezogene Aspekte des beruflichen Handelns stehen im Vordergrund (Zugangs- und Analyseebene 1). Zugleich werden aber auch Aspekte der Meso- und Exoebene berücksichtigt, da individuelles Handeln stets in einem gesellschaftlichen und sozialen Kontext eingebettet ist, für berufliches Handeln gilt dies im Besonderen.

Darüber hinaus finden sich bisher kaum Überlegungen und Ansätze, die Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsformen in Bezug auf Bildung und Qualifizierung für die Erwerbsarbeit thematisieren. Das heißt, in der Berufsbildungsforschung auf der Mikroebene liegt der Fokus überwiegend auf der Bestimmung und Entwicklung des Arbeitshandelns im Rahmen betrieblicher Erfordernisse. Wie das individuelle Handeln der Arbeitenden durch die Erwerbsformen beeinflusst wird, spielt bisher eher keine Rolle.

In Bezug auf die Exo- und Mesoebene ist der Beruf als relevante intermediäre gesellschaftliche Institution zu betrachten, die rechtlich und kulturell stark verankert ist. Er stellt als abstraktes und überbetriebliches Qualifikationsbündel ein ökonomisches Ordnungsprinzip und Arbeitskraftmuster dar und verweist in diesem Sinn auf spezifische Tätigkeitszuschnitte sowie Kompetenz- und Qualifikationsbündel zugleich (vgl. Dostal, Stooß, Troll 1998, 440). Mit der Berufsform ist die Definition von Qualifikationsstandards, die Organisation der Bildung und Qualifikation für Erwerbsarbeit in formalen Strukturen sowie die kollektive Absicherung von Gratifikationen verbunden. Die Berufsform ist von zentraler Bedeutung für die übergeordnete Steuerung auf administrativer, öffentlicher Ebene unter Einbezug unterschiedlicher Interessengruppen (vgl. Büchter, Meyer 2010, 325). In diesem Sinn kommt der Berufsform im Kontext aktueller ökonomischer und gesellschaftlicher Veränderungen eine hohe Bedeutung zu.

Auf der Mikroebene, d. h. der handlungspraktischen Ebene, lässt sich der Beruf als institutionell gestalteter Handlungs- und Orientierungsrahmen betrachten, dem spezifische Handlungen des Einzelnen zugeordnet werden können (vgl. Corsten 1995, 39 ff.). Diese beruflichen Handlungen beziehen sich nicht nur auf konkrete betriebliche Arbeitshandlungen an Arbeitsgegenständen mit Arbeitsmitteln, sondern sie gehen über diese Bereiche hinaus und beziehen sich auch auf erwerbsbezogene Handlungsstrategien und auf den Arbeitsmarkt. Sie verweisen ebenso auf das Subjekt: auf individuelle Sinndimensionen und Bedeutungszuschreibungen, Identität und Biographie.

Die beruflichen Strukturen der Arbeitswelt stellen einen Orientierungsrahmen für die individuelle Beruflichkeit dar. Das Individuum entwickelt individuelle Beruflichkeit im Rahmen von Arbeitswelt und Beruf – d. h. im Rahmen von Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Berufstätigkeit. Für das Individuum ist der Beruf daher mehr als fachliche Qualifikation, er ist mit subjektiven Erfahrungen, Gefühlen, Interessen und Werten der ganzen Person verbunden (vgl. Pfeiffer 2003, 196; Böhle 2010a, 157; Zimmer 2010, 6 f.). In diesem Sinn kann der Beruf als individuelle Beruflichkeit verstanden werden, die explizit auf die subjektive Ebene des Berufs verweist. Sie umfasst neben ganzheitlicher beruflicher Handlungskompetenz individuelle Identifikation, Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung im Beruf und sie ermöglicht berufsbiographische Orientierung. Zugleich bleibt individuelle Beruflichkeit in den subjektiven Persönlichkeitsstrukturen, Lern- und Lebensbedingungen begründet.

Der Beruf ermöglicht auf der Ebene des Subjekts die Entwicklung von Commitments, die Ausbildung eines spezifischen Berufshabitus und die Herausbildung spezifischer Überzeugungen, Werte- und Weltvorstellungen, d. h. eine berufliche Identität (vgl. Corsten 1995, 42). Zur Diskussion um berufliche Identität wäre festzuhalten, dass Berufstätigkeiten sich nicht immer für eine positive Identifikation eignen bzw. diese auch verhindern können. Dann kann es eher zur Identifikation mit einem bestimmten Arbeitsbereich, einem Arbeitsgegenstand oder mit dem Betrieb kommen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 221). Grundsätzlich kann aber davon ausgegangen werden, dass sich Personen immer zu ihren individuellen Erfahrungen im Rahmen von Beruf und Erwerbsarbeit positionieren, diese reflektieren und bewerten. Es werden individuelle Sinnbezüge und Gestaltungsvorstellungen entwickelt, ob nun positiv oder negativ bzw. erweiternd oder restriktiv. Darüber hinaus wird in aktuellen Theorieansätzen zur beruflichen Identität davon ausgegangen, dass sie ein dynamischer, lebenslanger Prozess ist und täglich Identitätsarbeit geleistet wird (vgl. Keupp u. a. 2008).

Damit ist individuelle Beruflichkeit, wie sie hier verstanden wird, nicht gleichzusetzen mit Vorstellungen einer individualisierten Beruflichkeit bzw. einem Individualberuf, wie diese prominent im Konzept des Arbeitskraftunternehmers expliziert werden (vgl. Voß 1998; Voß 2002; siehe dazu 2.2.4).

Von besonderer Relevanz für die Betrachtung des individuellen beruflichen Handelns in dieser Arbeit ist die Orientierung an der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie Klaus Holzkamps (1985). Primäres Anliegen einer Handlungstheorie vom Standpunkt des Subjekts ist es dabei, Handlungen zu begründen, wie sie durch die Handelnden im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Vermitteltheit individueller Existenz bzw. im Kontext individueller Welt- und Selbstbezogenheit realisiert werden. Die subjektiven Begründungen der Handlungen kommen ebenso in den Blick wie ihre Einbettung in gesellschaftliche Bedingungs- und Bedeutungszusammenhänge (vgl. Holzkamp 1985, 356 ff.; Markard 2000). Damit werden mit der vorliegenden Arbeit weder individuelle Einstellungen und daraus abzuleitende Motivationslagen zu Beruf und Erwerbsarbeit noch persönlichkeitsbezogene Merkmale untersucht (vgl. Witzel, Kühn 1999; Heinz 2006).

Um individuelles berufliches Handeln in Leiharbeit zu untersuchen, wird ein qualitatives Untersuchungsdesign genutzt. So kann der „lebensweltlichen Authentizität" (Hopf 1982, 309), durch die Handlungsbegründungen erst versteh- und analysierbar werden – durch die Art der Datenerhebung und -auswertung – Rechnung getragen werden.

> „Die empirische Analyse subjektiver Interpretationen legt auf der einen Seite einen Forschungszugang nahe, der sich an den Anforderungen des individuellen Sinnverstehens orientiert und in dem die Rekonstruktion von individuellen Sinngehalten – Bedeutung von Begriffen, Bedeutung von Sätzen, Bedeutung von komplexen Argumentationsmustern – eine wichtige Rolle spielt. Sie ist andererseits im Rahmen der Soziologie [nicht nur da; A. P.] in Fragestellungen eingebunden, die über den Einzelfall hinausgehend und ihn integrierend kollektive Sinngehalte zum Gegenstand haben [...]." (ebd.)

Dabei lassen sich im Rahmen qualitativer Forschung im Wesentlichen drei grundlegende Forschungsperspektiven finden: 1) es geht um die Analyse eines „subjektiv gemeinten Sinns", 2) um die Erklärung von „sozialem Handeln in sozialen Milieus" oder 3) um eine „Rekonstruktion deutungs- und handlungsgenerierender Strukturen" (Steinke 1999, 17ff.; siehe auch Flick 2000, 66). Die hier eingenommene Forschungsperspektive liegt jedoch eher quer zu diesen drei grundlegenden Analyseformen, da anhand subjektiver Sinn- und Bedeutungsbezüge und individueller Handlungsbegründungen berufliche Handlungsformen und -strategien herausgearbeitet werden, wobei die damit verbundenen handlungsgenerierenden Strukturen in der Analyse ebenso Berücksichtigung finden. Dabei werden neben den Handlungsbegründungen der Leiharbeitskräfte ebenso die Perspektiven weiterer Akteure und Akteurinnen des Handlungsfeldes Leiharbeit (Disponenten und Disponentinnen, Stammkollegen und Betriebsratsmitglieder) in die Analyse einbezogen.

Wenn mit Berufsbildung die Organisation von beruflichen Lehr-Lern-Prozessen mit dem Ziel beruflicher Mündigkeit und Tüchtigkeit sowie die Dimension und das Ergebnis personaler Entwicklungsprozesse im Rahmen gesellschaftlich organisierter Erwerbsarbeit benannt wird (vgl. Kell 2010, 355 f.), dann fokussiert die vorliegende Arbeit Aspekte der Mündigkeit und Tüchtigkeit sowie personale Entwicklungsmöglichkeiten und -prozesse im Rahmen gesellschaftlich organisierter Erwerbsarbeit. Darüber hinaus können die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit durchaus Impulse und Anregungen für zukünftige Lehr-Lern-Prozesse geben, die bspw. auf die Entwicklung und Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz abzielen.

In diesem Zusammenhang sei auf Kutscha verwiesen, der mit Blick auf Flexibilität und Mobilität in der Arbeitswelt zu Beginn der 1990er Jahre für eine „neue Beruflichkeit" (Kutscha 1992, 535) plädierte. Diese Form der Beruflichkeit sollte Arbeitende im Rahmen der vielfältigen ökonomischen Veränderungen dazu befähigen – entsprechend den Postulaten Mündigkeit und Emanzipation – autonom handeln und entscheiden zu können.

> „Denn wenn das Individuum in der modernen Gesellschaft gezwungen ist, die Entwicklung seiner Fähigkeiten auf die Anforderungen der Arbeitswelt zu beziehen, und genötigt ist, Arbeit und Beruf in individueller Verantwortung zu übernehmen und auszuüben, dann muß es als Handlungssubjekt auf externe Zwänge und die ihm zugemutete Entscheidungs- und Handlungsfreiheit gleichermaßen vorbereitet werden." (Kutscha 1992, 542)

Das heißt, es wird mit dieser Arbeit auch ein Betrag im Rahmen der berufs- und wirtschaftspädagogischen Auseinandersetzungen um das Berufskonzept geleistet. Wobei davon ausgegangen wird, dass nicht nur die Veränderungen von Arbeitsinhalten, -mitteln und -werkzeugen sowie Arbeitsformen in den Diskussionen um Beruflichkeit und berufliche Handlungskompetenzen berücksichtigt werden sollten. Auch die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse sollten mit Blick auf berufsbiographische Brüche und Diskontinuitäten im Konzept von Beruflichkeit Berücksichtigung finden.

Die vorliegende Arbeit ist in der Berufsbildungsforschung sowie in der Berufspädagogik[19] verortet. Dabei ist das Erkenntnisinteresse einer allgemeinen Berufs(-bildungs-)wissenschaft zuzuordnen: Es werden grundlegende Entwicklungen von Erwerbsarbeit aufgegriffen bzw. Bedingungen und Folgen veränderter Berufs- und Arbeitssituationen in den Blick genommen, ohne dass auf spezifische Berufe oder einzelne Berufsfelder Bezug genommen wird (vgl. Achtenhagen 2006, 123; Kell 2010, 355 ff.). Da in dieser Arbeit Handlungsstrukturen und -bedingungen individuellen beruflichen Handelns im Mittelpunkt stehen, dient vor allem das gestaltungsorientierte Forschungsparadigma als Orientierung.

Die vorliegende Arbeit betrachtet die Wirkungen veränderter Beschäftigungsverhältnisse auf das berufliche Handeln der Arbeitenden am exemplarischen Beispiel der Leiharbeit. Sie nimmt die Handlungsbedingungen der Erwerbsarbeit in Leiharbeit sowie die Handlungsformen und -strategien der Leiharbeitskräfte in den Blick, die über die Tätigkeiten an spezifischen betrieblichen Arbeitsplätzen hinaus von Bedeutung sind. Es geht im Besonderen um die Art und Weise, wie sich Arbeitende die Bedingungen der Leiharbeit aneignen. Es wird Beruflichkeit im Wandel von Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt thematisiert. Bisherige Studien lassen vermuten, dass Leiharbeit als spezifisches Beschäftigungsverhältnis das individuelle berufliche Handeln der Leiharbeitskräfte prägt und verändert.

1.5 Aufbau der Arbeit

Soll der Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit im Ganzen charakterisiert werden, so lässt sich festhalten, dass zum einen ein deduktives Durchschreiten vom Allgemeinen zum Besonderen erfolgte. Zum anderen fanden auch iterativ zyklische Verschränkungen statt, da die empirische Auswertung wiederum die theoretische Betrachtungsweise beeinflusste und umgekehrt. Dabei werden zunächst theoretische Auseinandersetzungen und Klärungen dargelegt: zu ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüchen, zum Beruf und zur Berufsform sowie zur Leiharbeit und zum individuellen beruflichen Handeln. Hieran schließt sich der empirische Teil der Arbeit an. Abschließend werden aus den gewonnenen empirischen Erkenntnissen Schlussfolgerungen für die berufspädagogische Diskussion sowie für die Leiharbeit gezogen. Im Einzelnen wird nach diesem einleitenden *Kapitel eins* wie folgt vorgegangen:

Kapitel zwei beinhaltet eine vielschichtige Auseinandersetzung mit tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüchen. Das Ziel ist eine Darlegung des Kontextes, in dem sich Erwerbsarbeit und vor allem Beschäftigung verändern.

19 Die wissenschaftliche Disziplin Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist eine Teildisziplin der Erziehungswissenschaften und besitzt zwei unterschiedliche historische Ursprünge: Die Wirtschaftspädagogik entwickelte sich aus der Handelslehrerbildung, kaufmännische und ökonomische Bereiche stehen hier im Vordergrund. Die Berufspädagogik geht dagegen aus der Gewerbelehrerbildung hervor. Diese unterschiedlichen Ursprünge wirken teilweise bis heute nach und zeigen sich u. a. in den Rezeptionen unterschiedlicher (historischer) Schriften und interdisziplinären Orientierungen. In diesem Sinn ist diese Arbeit vielmehr der Berufspädagogik zuzuordnen.

Zunächst wird auf sog. Megatrends, wie Digitalisierung, Globalisierung und Finanzialisierung eingegangen, da sie in Begründungszusammenhängen oft als Ursache und Triebfeder für die Veränderungen von Erwerbsarbeit und Beschäftigung genannt werden. Es folgt eine Darlegung zu den Diskussionen um die Auswirkungen dieser Megatrends auf Erwerbsarbeit. Diese lassen sich mit den Stichworten Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung umreißen. Sie stellen Pole dar, zwischen denen sich die Diskussionen um die Folgen der ökonomischen Wandlungsprozesse bewegen. Im Anschluss werden Konturen des Wandels anhand ausgewählter empirischer Befunde betrachtet. Sie nehmen vor allem Bezug auf individuelle Erwerbsteilhabe. Dabei zeigt sich, dass der Wandel nicht nur Arbeitsinhalte und -formen betrifft, sondern ebenso Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Es wird festgehalten, dass der veränderte Zugriff auf Erwerbsarbeit kategorial ist. Da veränderte Beschäftigungsverhältnisse das zentrale Forschungsinteresse der Arbeit zur Leiharbeit tangieren, werden im nächsten Schritt Konzepte und Theorien näher betrachtet, die die Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsverhältnisse zum Gegenstand haben. Sie nehmen in den Blick, was neben Höherqualifizierung, Subjektivierung und neuen Formen der Entgrenzung von Leistung noch Veränderungsprozessen unterliegt. Abschließend wird in den Blick genommen, dass auf ökonomische Veränderungen bzw. Megatrends und veränderte Erwerbsarbeit auch in Diskussionen um gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse Bezug genommen wird. Betrachtet werden zwei Gesellschaftsentwürfe, die aus unterschiedlichen Gründen relevant erscheinen. Auf die Wissensgesellschaft wurde und wird auf breiter Basis Bezug genommen, unterschiedliche politische Programme beziehen sich auf sie. Der Finanzmarktkapitalismus nimmt insbesondere die jüngeren Entwicklungen der Finanzialisierung und Vermarktlichung – auch in weiteren gesellschaftlichen Bereichen – in den Blick. Werden beide Modelle zusammen gedacht, ergibt sich ein ganzheitliches Bild gegenwärtiger Entwicklungen. Insgesamt wird in diesem Kapitel überwiegend auf arbeits- und industriesoziologische Befunde und Diskussionen Bezug genommen.

Das *Kapitel drei* dient der theoretischen Verortung des Berufs bzw. der Berufsform. Zunächst wird die Berufsform als komplexe relationale Kategorie betrachtet, die über unterschiedliche Entitäten und vielfältige gesellschaftliche Bezüge auf der Makro-, Meso- und Mikroebene verfügt. Mit Blick auf die Forschungsfrage zielt dieses Kapitel auf eine grundlegende Auseinandersetzung mit den vielfältigen Verflechtungen der Berufsform im Rahmen gesellschaftlicher Strukturen. Als intermediäre gesellschaftliche Institution sind mit dem Beruf wesentliche Aufgaben und Funktionen für die gesellschaftliche (Re-)Produktion, Ökonomie, für das einzelne Individuum sowie für die Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt verbunden. Es folgt eine Darlegung zu den Aufgaben und Funktionen, die der Beruf/die Berufsform für die berufs- und wirtschaftspädagogische Disziplin besitzt. Hieran schließt eine Betrachtung der berufspädagogischen Diskussion der Veränderungen von (qualifizierter) Erwerbsarbeit an, wie sie im Kontext der Begriffe Beruf und Beruflichkeit erfolgt. Dabei

wird erkennbar, dass die berufspädagogische Diskussion um die Krise des Berufs nur begrenzt ökonomische Veränderungen der Arbeitswelt aufnimmt.

Im Rahmen des *vierten Kapitels* wird der Forschungsstand zur Leiharbeit aufgearbeitet. Die unterschiedlichen Perspektiven ermöglichen es, das Phänomen Leiharbeit analytisch zu fassen, die besonderen Strukturmerkmale dieses atypischen Beschäftigungsverhältnisses zu beschreiben und die Konstitution von Beschäftigung und Arbeitstätigkeit in Leiharbeit näher zu beleuchten. Atypische Beschäftigungsverhältnisse besitzen nicht nur unterschiedliche Merkmale, sondern beinhalten auch unterschiedliche Risiken. Leiharbeit werden in diesem Zusammenhang hohe Armuts- und Prekaritäts- sowie Dequalifizierungsrisiken zugeschrieben. Im Rahmen des Kapitels stehen die Entwicklung und Bedeutung der Leiharbeit für den Arbeitsmarkt, die Strukturen, Geschäfts- und Nutzungsstrategien der Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe im Vordergrund. Den beschäftigungs- und qualifikationsbezogenen Bedingungen, mit denen Leiharbeitskräfte konfrontiert werden, fällt bezüglich der Forschungsfrage ein besonderes Interesse zu, da sie den Rahmen der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in Leiharbeit mitbestimmen. Diese Darlegungen dienen der theoretischen Fundierung der empirischen Untersuchung in Bezug auf die zentrale Forschungsfrage, die auf die Wirkung abzielt, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Leiharbeit auf das berufliche Handeln der Leiharbeitskräfte ausüben.

Kapitel fünf dient der theoretischen Grundlegung des individuellen beruflichen Handelns in Anlehnung an die subjektwissenschaftliche Theorie. Mit Blick auf die bisherigen Ausführungen ist damit eine Perspektivverschiebung verbunden. Im Fokus stehen jetzt die arbeitenden Subjekte und ihre beruflichen Handlungsbegründungen. Wird der Beruf als institutionell geformter Handlungsrahmen betrachtet (vgl. Corsten 1995, 43), ist es möglich, die ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen, in die Erwerbsarbeit und Beruf eingebettet sind, gleichermaßen wie die individuellen Bedeutungszuschreibungen und Handlungsbegründungen der Arbeitenden zu berücksichtigen. Um in dieser Hinsicht individuelles berufliches Handeln explizieren zu können, erfolgt ein Rückgriff auf die subjektwissenschaftliche Theorie, die Handeln in den Mittelpunkt stellt und individuelles Handeln grundlegend vom Standpunkt des Subjekts aus betrachtet, ohne die Form gesamtgesellschaftlicher Vermitteltheit individueller Existenz zu ignorieren. Im Fazit dieses Kapitels werden sechs Handlungsräume definiert, die u. a. als heuristischer Rahmen für die empirische Untersuchung dienen.

In *Kapitel sechs* wird das Forschungsdesign der empirischen Untersuchung erläutert. Damit dient Kapitel sechs der Dokumentation der vorliegenden empirischen Untersuchung. In diesem Sinn werden in einem ersten Schritt Bezüge zum Symbolischen Interaktionismus – einem klassischen Bezugsrahmen qualitativer Forschung – sowie zur Subjektwissenschaft hergestellt. Anschließend erfolgt eine Darstellung der Erhebungs- und Analysemethoden, wobei vor allem auf die Methode der leitfadengestützten Interviews abgehoben wird. Weiterhin werden die Auswahl der Interviewpartner*innen bzw. der Interviewgruppen sowie die Gestaltung der Leitfäden dargelegt. Da die Daten bereits im Jahr 2008 im Raum Hamburg erhoben wurden, erfolgt

eine Gegenüberstellung des Entwicklungsstands der Hamburger Leiharbeit für die Jahre 2008, 2015 und 2019. Es kann aufgezeigt werden, dass sich die Situation der Leiharbeit in Hamburg in diesem Zeitraum – trotz der allgemein sinkenden Leiharbeitsquote seit 2017/2018 – kaum verändert. Nach wie vor zählt Hamburg zu den Bundesländern mit den höchsten Verleihquoten bundesweit. Zudem zeigt sich in Hamburg bereits früh eine Expansion der Leiharbeit in Dienstleistungsbereiche. Anschließend werden die interviewten Personen hinsichtlich ihrer Bezüge zur Leiharbeit und entlang allgemeiner Merkmale vorgestellt. Das Kapitel endet mit einer abschließenden Reflexion des Erhebungs- und Auswertungsprozesses.

Kapitel sieben beinhaltet die Präsentation der empirischen Befunde. Im Fokus stehen die erwerbs- und arbeitsbezogenen Handlungsbedingungen in Leiharbeitsverhältnissen sowie die individuellen Bedeutungszuschreibungen und Handlungsstrategien der Leiharbeitskräfte. Die Darstellung der Ergebnisse wurde so gewählt, dass das individuelle Handeln in Leiharbeit aus zwei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden kann: Zum einen wird die Leiharbeit als besonderes Handlungsfeld dargestellt, in dem Leiharbeitskräfte mit spezifischen Handlungsbedingungen und -anforderungen konfrontiert werden. Diese Handlungsbedingungen und Handlungsanforderungen stehen im Vordergrund der Darlegungen zu Handlungsräumen und Handlungsbedingungen in der Leiharbeit. Zum anderen wird dargestellt, wie Arbeitende mit Handlungsbedingungen und -anforderungen der Leiharbeit umgehen, welche Handlungsformen und -strategien sie entwickeln und sich aneignen. Diese Handlungsformen und -strategien können als Aspekte individueller Beruflichkeit – wie sie in dieser Arbeit verstanden wird – betrachtet werden.

Die Handlungsräume in der Leiharbeit lassen sich in Bezug auf Zielrichtung, Bedingungen, Interaktionsformen und Akteure und Akteurinnen voneinander unterscheiden. Insgesamt wurden vier Handlungsräume unterschieden. Der erste Handlungsraum umfasst den Zugang zur Leiharbeit. Der zweite Handlungsraum bezieht sich auf den Prozess, durch den eine Leiharbeitskraft in einen betrieblichen Einsatz vermittelt wird. Handlungsraum drei fokussiert auf die konkrete Arbeitstätigkeit in einem betrieblichen Einsatz und der vierte Handlungsraum nimmt Bezug auf das Ende eines Einsatzes sowie die damit verbundenen Übergänge (erneuter Einsatz, Arbeitslosigkeit usw.). Um den spezifischen Merkmalen dieser vier Handlungsräume Rechnung zu tragen, sind ihre Bezeichnungen so gewählt, dass sie die Perspektive der Leiharbeitskräfte widerspiegeln.

Das Bedingungsgefüge der Leiharbeit, wie es sich aus der Sicht der Leiharbeitskräfte darstellt, entfaltet sich innerhalb dieser vier Handlungsräume. Leiharbeitskräfte verhalten sich zu diesem Bedingungsgefüge auf der Basis ihrer subjektiven Handlungsformen und Handlungsstrategien. Diese Handlungsformen und Handlungsstrategien werden im Rahmen von drei Dimensionen und zehn Kategorien näher betrachtet. Es zeigt sich, Leiharbeit stellt ein fragmentiertes Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis dar, dass durch doppelte ökonomische Verwertungsinteressen gekennzeichnet ist. Leiharbeitskräfte müssen sich überwiegend mit verkürzten beruflichen Handlungsmöglichkeiten und einem spezifischen marktbezogenen Drift ar-

rangieren, zugleich evoziert Leiharbeit berufliche Identitätsarbeit. Hinzu kommt die Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Leiharbeit. Lohnarmut, Unsicherheit und Diskontinuität müssen in den Alltag und die Lebensplanung integriert werden.

Kapitel acht beinhaltet die Schlussfolgerungen, die aus den Ergebnissen der Untersuchungen gezogen werden. Zunächst werden wesentliche Befunde und Resultate der Arbeit kapitelweise zusammengefasst. Das Kapitel schließt mit einem Resümee zu den wesentlichen Ergebnissen und Erkenntnissen in Bezug auf die zentrale Fragestellung der Untersuchung. Anschließend werden Schlussfolgerungen und Impulse für die berufspädagogische Diskussion zur Berufsform sowie für das Handlungsfeld Leiharbeit abgeleitet. In Bezug auf die berufspädagogische Diskussion werden folgende Punkte thematisiert: Berufliches Handeln wird als ein Handeln nicht nur in Bezug auf Arbeit, sondern auch in Bezug auf den Erwerb betrachtet. Das heißt, der Tauschwertseite wird besondere Beachtung geschenkt. Hinsichtlich des Bedeutungszuwachses externer und sekundärer Arbeitsmarktsegmente wird vorgeschlagen, neben den Referenzkontexten Betrieb und Bildung weitere Referenzkontexte stärker in den Blick zu nehmen und auch die Bestimmung des Berufskonzepts hinsichtlich einer Sensibilisierung für erwerbs- und beschäftigungsbezogene Aspekte zu erweitern. Anschlussmöglichkeiten werden in dieser Hinsicht im bildungspolitischen Leitbild „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ der IG Metall gesehen (vgl. Kaßebaum, Ressel 2015, 1). Es werden zudem Ansatzpunkte für die berufspädagogische Bearbeitung veränderter Beschäftigungsverhältnisse dargelegt und es wird vorgeschlagen, wesentliche berufs- und erwerbsbezogene Interessen der Arbeitenden stärker in den Fokus des Diskurses zu stellen. Schlussfolgerungen auf das Handlungsfeld der Leiharbeit zielen auf die politische und rechtliche Ebene sowie auf die Möglichkeiten der betrieblichen Gestaltung, in der Betriebsräten und Personalvertretungen eine besondere Bedeutung zukommen könnte. Es wird auf die Möglichkeiten der Einrichtung einer Flexibilitätspauschale sowie eines Weiterbildungsfonds verwiesen, wie sie in unterschiedlichen europäischen Nachbarländern bereits existieren. Schlussendlich wird vorgeschlagen, Leiharbeitskräften im Rahmen von Bildungsangeboten zur Entwicklung und Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz einen Raum zu geben, um Erfahrungen aus der Leiharbeit reflektieren und bearbeiten zu können. Es folgt ein abschließender Ausblick, in dem weitere Forschungsschritte angeregt werden.

2 Ökonomische und gesellschaftliche Umbrüche

„Dieser Befund ist allerdings in zweierlei Hinsicht trügerisch: Zum einen verändert der Umstand, dass offenkundig Teilhabemuster, die in früheren Zeiten kaum praktiziert wurden, nunmehr an Bedeutung gewinnen, während das vormals ‚Normale' an Bedeutung verliert, die ‚Topografie' der Lebens- und Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verorten und Perspektiven entwickeln. Wenn eine ‚Normalerwerbsbiographie' auch nur relativ unwahrscheinlicher wird, steigt der Druck, zum oberen statt zum unteren Rand zu gehören." (Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 38; Hervor. i. O.)

Das zweite Kapitel beinhaltet ausgewählte Aspekte der Diskussionen um die tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse, die sich teilweise bereits seit den 1970er Jahren abzeichnen. Ziel ist es, den übergeordneten ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmen näher darzulegen, in dem die Berufsform als intermediäre Institution verankert ist und einen Bedeutungswandel erfährt und sich Leiharbeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis etablieren konnte. Die tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse führen zu bedeutenden Veränderungen im ökonomischen Feld. Inhalte, Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit sind von ihnen grundlegend betroffen. Hinzu kommen aber auch gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse, die dazu führen, dass Erwerbsarbeit individuell relevanter wird.

Der erste Abschnitt thematisiert zunächst die häufig als Megatrends bezeichneten allgemeinen ökonomischen Entwicklungsprozesse, die das ökonomische Feld verändern, wie z. B. Globalisierung, Digitalisierung, Vermarktlichung und Finanzialisierung. Sie werden häufig als Ursache und Triebfeder für den Wandel von Erwerbsarbeit genannt. Daraufhin werden die damit verbundenen Folgen für Erwerbsarbeit einer näheren Betrachtung unterzogen, in den Diskussionen finden sich hierfür die Termini Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung. Im Anschluss an diese Darlegungen zu Megatrends und den diskutierten Folgen für Erwerbsarbeit werden die gegenwärtigen Konturen des Wandels anhand ausgewählter empirischer Befunde dargestellt. Auf diese Weise kann die gegenwärtige ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungsrichtung konkretisiert werden (2.1).

Es wird sich zeigen, dass der ökonomische Wandel nicht nur zu veränderten Arbeitsinhalten und Arbeitsformen führt, sondern ebenso Auswirkungen auf Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse besitzt. Da dies eng mit dem Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit zur Leiharbeit korreliert, werden im nächsten Schritt Konzepte und Theorien betrachtet, die die Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsverhältnisse thematisieren (2.2).

Parallel dazu finden sich Diskussionen, die die ökonomischen Veränderungen in einem größeren gesamtgesellschaftlichen Wandel betrachten und diesen anhand unterschiedlicher Gesellschaftsmodelle diskutieren. Bedeutsam erscheinen die Wissensgesellschaft, da diese breit diskutiert wurde und Eingang in politische Programme gefunden hat, und der Finanzmarktkapitalismus, da er in jüngerer Zeit im Rahmen von arbeits- und industriesoziologischen Diskussionen einen breiteren Konsens erzielt (2.3). Ein abschließendes Fazit fasst die Ergebnisse zusammen und zeigt in Bezug auf Erwerbsarbeit zweierlei auf. Aufgrund der ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse wird Erwerbsarbeit vielfältiger und sie wird für den Einzelnen bedeutsamer, die Möglichkeiten der Teilhabe an Erwerbsarbeit werden zugleich aber ungleicher und riskanter (2.4).

2.1 Langfristige ökonomische Wandlungsprozesse und ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit

Seit den 1970er und 1980er Jahren zeichnet sich ein fortschreitender Wandel der Arbeitswelt ab, der mehr ist als eine Anpassung an neue technische und technologische Entwicklungen. Er stellt einen tiefgreifenden Wandlungsprozess grundlegender ökonomischer und auch gesellschaftlicher Strukturen dar und hat seinen Ursprung u. a. in technischen Entwicklungen, wie der IuK-Technologie. Hinzu kommen veränderte ökonomische Interessen, durch die Produktionsprozesse und Arbeitstätigkeiten global umgestaltet werden. Weltweite Konkurrenz, Rationalisierung und die zunehmende Dominanz der Finanzmärkte schlagen dabei bis auf die betriebliche Ebene durch. Damit verändern sich Arbeitstätigkeiten, Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen grundlegend. IuK-Technologien durchdringen nahezu jeden Arbeitsbereich, veränderte Organisationsstrukturen führen zu flachen Hierarchien und ermöglichen neuartige Entfaltungsmöglichkeiten oder erfordern mehr Flexibilität und Optimierungen. Beschäftigungsstrukturen werden heterogener und dynamischer an ökonomische Bedarfe angepasst. Diese Veränderungen werden durchaus konträr diskutiert. Einigkeit besteht lediglich darüber, dass trotz tiefgreifender Umbrüche Erwerbsarbeit nach wie vor einen herausragenden Stellenwert besitzt (vgl. Minssen 2012, 7; Böhle, Voß, Wachtler 2010, 11). Im ersten Schritt werden ausgewählte tiefgreifende ökonomische Wandlungsprozesse als sogenannte Megatrends näher beschrieben (2.1.1). Im zweiten Schritt erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Diskussion über die Auswirkungen des Wandels auf Erwerbsarbeit (2.1.2). Anschließend werden ausgewählte empirische Befunde dargestellt, durch die die Konturen und Entwicklungsrichtungen des Wandels verdeutlicht werden können (2.1.3). Das Kapitel schließt mit einem Zwischenfazit (2.1.4).

2.1.1 Megatrends – Zeichen tiefgreifender ökonomischer Umbrüche

Ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen, die, anders als temporäre Trends, nachhaltig und langfristig wirken, werden häufig als Megatrends bezeichnet.

> „Es handelt sich um grundlegende und tiefgreifende Veränderungen, die zwar relativ langsam vor sich gehen, sich dafür aber über eine große Zeitspanne hinziehen und den Rahmen bilden für viele andere, davon beeinflusste Entwicklungen." (Piepenbrink 2015, 2)

Der Begriff Megatrend wurde Anfang der 1980er Jahre von John Naisbitt, einem Zukunftsforscher, in die wissenschaftliche Diskussion um die Globalisierung eingeführt. Zukunftsforschung beschäftigt sich dabei mit grundlegenden Entwicklungen und entsprechenden gesellschaftlichen Gestaltungsprozessen. Megatrends sind Wandlungsprozesse in sozialen Zusammenhängen, die u. a. durch Technik bedingt sein können und die zu charakteristischen Veränderungen von Strukturen und Verhältnissen führen (vgl. Endruweit 2014, 95 f.). Sie können Wegweiser sein für langfristige strategische Planungen (vgl. Naisbitt 2015, 3). Häufig wird der Begriff inflationär gebraucht, gleichwohl ermöglicht er, langanhaltende und nachhaltige Entwicklungslinien prägnant zu benennen (Horx 2014, 8). Zu solchen grundlegenden und nachhaltigen Wandlungsprozessen können die folgenden Entwicklungen gezählt werden:

1. Digitalisierung
2. Globalisierung
3. Reorganisation und Vermarktlichung
4. Finanzialisierung

Inwiefern in diesem Zusammenhang Vermarktlichung und Reorganisation wie auch Finanzialisierung als Megatrends definierbar sind, wird durchaus kontrovers diskutiert. Gleichwohl lässt sich mit der ökonomischen Durchdringung relevanter Politikbereiche und den Entwicklungen, die in Verbindung mit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 stehen, durchaus ein tiefgreifender Wandlungsprozess nachzeichnen (vgl. Dörre, Rackwitz 2016).

Digitalisierung

Die Digitalisierung entwickelt sich seit den 1970er Jahren zunehmend rasant zu einer universellen, allumfassenden Technologieform, die mittlerweile nicht nur den ökonomischen Bereich, sondern alle gesellschaftlichen Sphären erfasst. Der Begriff Digitalisierung bezeichnet zwei Vorgänge, die miteinander in Verbindung stehen. Zunächst ist damit die Transformation von jeglichen Formen analoger Informationen mittels Technik in digitale Daten gemeint. Darüber hinaus wird mit Digitalisierung der gesellschaftliche Wandel in der Nutzung digitaler Daten bezeichnet, denn Informationsgenerierung und -gebrauch erfolgen im Rahmen sozialer Kontexte, sie sind Momente menschlicher Interaktionen (vgl. Boes, Pfeiffer 2006, 21 f.).

Die Bezeichnung digitale Revolution geht noch einen Schritt weiter. Mit ihr wird Digitalisierung zu einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbruch mit disruptiven sozialen und ökonomischen Folgen, dem ähnliche Wirkungen zugeschrieben werden

wie der industriellen Revolution (vgl. Hirsch-Kreinsen 2015, 10). Digitalisierung ist ein Prozess des sozioökonomischen Wandels, der durch die Entwicklung digitaler Technologien und ihrer Vernetzung angestoßen wird und die nachhaltige Veränderung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Strukturen zur Folge hat (ebd.).

Die Anfänge liegen in der systematischen Informatisierung gesellschaftlicher Arbeit, d. h. in der Verschriftlichung von Arbeitsvorgängen und Entwicklung methodischer Daten-Informationssysteme (z. B. Konstruktionszeichnungen, Stücklisten, Arbeitspläne, Buchführung). Erst diese Informationsebene ermöglicht eine Digitalisierung (vgl. Schmiede 1996, 20 ff.). Die heutige Form der Digitalisierung wurde überwiegend durch umfangreiche Automatisierungen industrieller Produktionstechnologien in den 1970er und 1980er Jahren eingeleitet (vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation 1987; Schmiede 1996, 20 ff.). Sie folgten noch den Prinzipien des Taylorismus. Eine zweite Entwicklungswelle zeichnete sich in den 1980er und 1990er Jahren ab und führte letztendlich zu einem qualitativen Sprung. Zentral für diese Entwicklung sind der PC als universelle Werkzeugmaschine, das Internet als „Mega-Medium" (vgl. Baukrowitz 2006, 109) bzw. globaler, zeitunabhängiger Informations- und Interaktionsraum sowie darauf folgend die Herausbildung von flexiblen Unternehmensnetzwerken (vgl. Baukrowitz 1996, 56 ff.; Schmiede 1996, 33 ff.).

Aktuell wird, insbesondere im Rahmen der Debatte um Industrie 4.0, ein weiterer qualitativer Sprung diskutiert, in dessen Mittelpunkt die technologische Entwicklung von sogenannten smarten Produkten auf der Grundlage von cyber-physischen Systemen (CPS) sowie das Internet der Dinge und Dienste stehen (vgl. Kagermann, Lukas, Wahlster 2011; Kagermann, Wahlster, Helbig 2013). Die Debatte Industrie 4.0 basiert auf einer Initiative aus Wirtschaft und Wissenschaft, die erstmals zur Hannover Messe im Jahr 2011 vor eine breitere Öffentlichkeit trat und Handlungsempfehlungen für ein sog. Zukunftsprojekt aussprach (vgl. Kagermann, Lukas, Wahlster 2011, 2; Kagermann, Wahlster, Helbig 2013). Industrie 4.0 ist Eckpfeiler der Hightech-Strategie 2020 der Bundesregierung, mit der die globale Wettbewerbsstellung Deutschlands durch technische Innovationen und Investitionen gesichert werden soll (vgl. BMBF 2013; zur Kritik siehe Hirsch-Kreinsen 2016; Ittermann, Niehaus 2015; Pfeiffer 2015a/b).

Es geht um eine durchgängige digitale Vernetzung möglichst aller Elemente des Produktionsprozesses (Maschinen, Werkzeuge, Produkt/Rohling, Arbeitskraft) sowie der damit verbundenen Dienstleistungen (vgl. Kagermann, Wahlster, Helbig 2013; BMBF 2013; Pfeiffer 2015a, 7). Organisationsstruktur, Informationsfluss und Ressourcenverteilung werden grundsätzlich neu und dynamisch gestaltbar. Durch digitale Organisationstechnologie kann jegliche Teileinheit und jeder Arbeitsplatz an ein durchgängiges digitales Informationsnetz angeschlossen werden (smart factory). Neben inner- und zwischenbetrieblichen Zusammenhängen werden aber auch Kundenbeziehungen von der Informationsebene erfasst. Kaufvorgänge lösen sich von Öffnungszeiten und Kaufentscheidungen werden zu Produktionsentscheidungen (vgl. Sauer 2006, 86 ff.). Hinzu kommt, digitale Werkzeuge und Maschinen blenden nicht nur wichtige Informationen ein und warnen vor Fehlgriffen, sie erzeugen auch per-

manent Daten über Arbeitstätigkeiten und Arbeitskräfte (z. B. Aufzeichnung von Stresslevel, Vitaldaten, Tastaturanschlägen, Screenshots) (vgl. Pfeiffer 2015a, 7; Boes u. a. 2014: 33 f.). Auch wird die Kunden- und Konsumentenbeziehung durch digitale Vernetzung genutzt, um Innovationen zu generieren und Aufgaben aus den Bereichen Innovation, Design, Entwicklung, Vertrieb sowie Einfachtätigkeiten werden über sogenannte Crowd-Plattformen quasi für jedermann ausgeschrieben (vgl. Boes u. a. 2014, 6 ff.). Crowdsourcing richtet sich entweder an eine relativ unbestimmte Masse von Menschen, an spezifische Auftragnehmer, die zumeist als Freelancer arbeiten oder aber an das unternehmenseigene Personal. Viele Großunternehmen betreiben solche Plattformen, um bspw. den Innovationsprozess voranzutreiben: z. B. IBM, Deutsche Telekom, Procter & Gamble, Unilever, SAP AG, Dell, Starbucks, BMW Group (vgl. Boes u. a. 2014, 6 f.).

Andreas Boes und Sabine Pfeiffer sehen in der Digitalisierung von Erwerbsarbeit und ihrer Organisation einen besonderen Produktivkraftsprung, der mit Globalisierungsprozessen und veränderten Vorstellungen der Wertschöpfung einhergeht (vgl. ebd. 2006). Hartmut Hirsch-Kreinsen verweist dabei auf eine breite Forschung der Arbeits- und Industriesoziologie, die aufzeigt, dass Transformationen zu keinem historischen Zeitpunkt bruchlos erfolgten und Transformationsprozesse nicht allein durch technologische Machbarkeit in Gang gesetzt werden (vgl. Hirsch-Kreinsen 2016, 14).

Das hoch elastische Potenzial der IuK-Technologie verändert aber nicht nur Ökonomie und Arbeitswelt, es verändert im beträchtlichen Maße auch das gesamte gesellschaftliche Zusammenleben. Die Digitalisierung des Alltags bringt ungeahnte Möglichkeiten der Organisation, Kooperation und Kommunikation. Sie ermöglicht aber auch eine fremdbestimmte Nutzung personenbezogener Daten und Informationen, die die Freiheits- und Selbstbestimmungsrechte demokratischer Gesellschaften unterlaufen können (vgl. Hofstetter 2015; Stöcker 2015).

Globalisierung

Mit der Digitalisierung entstehen neue Formen einer weltweiten Arbeitsteilung, mit global verteilten Produktions-, Arbeits- und Geschäftsprozessen (z. B. Outsourcing, Offshoring; vgl. Baukrowitz u. a. 2006). Damit ist eine weitere Entwicklung angesprochen, durch die der aktuelle Wandlungsprozess von Arbeit und Gesellschaft geprägt wird. Durch zunehmende ökonomische Verflechtungen, Deregulierungen und Liberalisierungen der Märkte bzw. durch die Globalisierung werden viel stärker als zuvor lokale betriebliche Entscheidungsprozesse beeinflusst, u. a. auch dadurch, dass Produktionsprozesse weltweit verteilt sind.

Neben den öffentlichen Debatten über Globalisierungsfolgen geht es in wissenschaftlichen Diskussionen zur Globalisierung auch um die Frage, wann sie begann bzw. inwiefern nicht bereits vorantike Migrationsbewegungen und Kolonialismus durch Globalisierungsprozesse gekennzeichnet sind. So resümiert Rudolf Stichweh:

„Semantiken globaler Vergesellschaftung existieren seit mehr als 2000 Jahren als Formen des Nachdenkens über Weltbürgerschaft (Kosmopolitismus), in der Vorstel-

lung einer naturrechtlich fundierten Sozialität, die alle Menschen einschließt, und in anderen Varianten der Menschheitsidee." (Stichweh 2008, 93)

Thomas Höhne verweist darauf, dass bereits Karl Marx und Friedrich Engels die kapitalistische Industrialisierung im Rahmen eines kosmopolitischen Gestaltungsprozesses der Produktion und Konsumtion aller Länder beschrieben (vgl. Marx, Engels 1848, 466; zit. n. Höhne 2015, 2). Neben den zunehmenden ökonomischen Verflechtungen lässt sich der aktuelle Globalisierungsprozess durch eine Zunahme von transnationalen Netzwerken aus Nationalstaaten, Global Playern und weiteren Organisationen sowie durch zunehmende ökonomische Deregulierungen durch internationale Abkommen wie GATS und TTIP kennzeichnen (vgl. ebd., 3).

Die so verstandene Globalisierung begann in den 1960er und 1970er Jahren mit einer Zunahme des Welthandels: Er ist seit dieser Zeit um mehr als das 14-fache gestiegen, während sich die Warenproduktion weltweit im gleichen Zeitraum lediglich verfünffachte. Besonders rasant stieg der Warenhandel seit den 1990er Jahren. Zentrale Impulse erhielt die Globalisierung durch die Entwicklung der IuK-Technologien, durch neue Transporttechnologien (Containerisierung, Expansion der Schiffstragfähigkeit und Logistikentwicklungen) und sinkende Transport- und Energiekosten sowie durch eine Liberalisierung des Welthandels aufgrund des Abbaus von Zollschranken und wachsender Freihandelszonen (vgl. Hartmann 2010/2011).

Wirtschaftliche Globalisierung bedeutet global verteilte Fremdfertigung bzw. umfangreiche nationale Auslagerungen von zuvor betriebsinternen Geschäfts- und Produktionsprozessen an internationale Dienstleistungsunternehmen und Tochterunternehmen. In diesem Zusammenhang gewinnen mächtige multinationale Unternehmen (Global Player) an Bedeutung, ihr Bestand hat sich allein seit den 1960er Jahren bis zur Jahrtausendwende versechsfacht (vgl. Hartmann 2010/2011). Sie sind wichtige Akteure im Globalisierungsprozess und üben Druck auf politische Entscheidungsträger aus.

Neben der globalen Vernetzung im Produktions- und Dienstleistungsbereich ist ein besonderes Merkmal des derzeitigen Globalisierungsprozesses, dass er mit einer Internationalisierung der Finanzmärkte verbunden ist. Bereits in den 1970er Jahren konnte dieser Sektor rasch wachsen. Doch erst seit den 1990er Jahren spielt der Finanzsektor eine besondere Rolle für die globale Ökonomie (vgl. Hartmann 2010/2011; Boes, Kämpf 2006).

Häufig entsteht der Eindruck, es handelt sich um eine quasi naturgegebene Entwicklung, die keiner aktiven Protagonisten und Gestaltungsprozesse bedarf. Kritisiert wird, dass mit Verweis auf die Globalisierung bestimmte politische Regulierungen durchgesetzt werden (vgl. ebd., 3; Höhne 2015). Der Globalisierungsprozess kann aber als expansive Landnahme zur stetigen Umwandlung von Ressourcen in privates Eigentum und progressive Erzeugung neuer Märkte – außen wie innen – verstanden werden (vgl. Dörre 2009, 37; Höhne 2015, 1).

Mit dem Prozess der Globalisierung ist demnach eine transnationale Durchdringung von ökonomisierenden Prinzipien in vielen gesellschaftlichen Bereichen verbunden. Solche Prozesse lassen sich auch für den Bildungsbereich erkennen: der Bo-

logna-Prozess zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums, die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens, die Programmatiken und Diskurse um Kompetenz, Employability und Output-Orientierung zeugen davon. Verbunden ist damit das Interesse, die Arbeitskräftemobilität auf einem internationalen bzw. europäischen Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. Höhne 2015, 4; Powell, Bernhard, Graf 2012, 444 f., zit. n. Finger 2014, 42).

Die Globalisierung ist zudem mit einem älteren Megatrend, der Tertiärisierung, verbunden. Tertiärisierung meint eine Bedeutungsverschiebung zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren, wobei von einem Drei-Sektoren-Modell ausgegangen wird. Es umfasst einen primären Sektor (Rohstoffgewinnung: Landwirtschaft und Montanindustrie), einen sekundären Sektor (Rohstoffverarbeitung: Industrie) sowie einen tertiären Sektor (Dienstleistung). Diese Sektorenverschiebung lässt sich bereits für die Zeit der 1920er und 1930er Jahre verzeichnen. Sie führte zu Jean Fourastiés (1954) prominenter These, die besagt, dass sich Industriegesellschaften hin zu Dienstleistungsgesellschaften entwickeln. Diese sind u.a. durch Merkmale wie eine starke Beschäftigung im Rahmen von Dienstleistungstätigkeiten, verlängerte Ausbildungszeiten und eine Verwissenschaftlichung von Erwerbsarbeit gekennzeichnet (vgl. Baethge, Wilkens 2001, 9).

Seit den 1960er und 1970er Jahren treten diese Verschiebungen deutlicher in Erscheinung und verstärken sich mit der globalisierten Arbeitsteilung zum Ende des 20. Jahrhunderts. Globale Arbeitsteilung führt dabei zu länder- und kontinentübergreifenden Trennungen dominanter ökonomischer Kernbereiche. Das heißt, Industrien verschwinden nicht einfach, weltweit kann für die Jahre um die Jahrtausendwende sogar ein Zuwachs der Industriebeschäftigung verzeichnet werden (vgl. Flecker 2006; Greinert 2007, 13). Insgesamt zeichnet sich der Dienstleistungssektor durch eine ausgeprägte Heterogenität aus. Neben Kleinbetrieben stehen transnationale Dienstleistungsunternehmen, Geschäfts- und Tätigkeitsfelder verändern sich mit einer hohen Dynamik und es existiert ein hoher Anteil an prekären Beschäftigungsformen (vgl. Flecker 2006, 339; Bosch, Weinkopf 2011b, 440 ff.).

Reorganisation und Vermarktlichung

Wie die Ausführungen zur Digitalisierung und Globalisierung zeigen, entstanden mit den IuK-Technologien neue Möglichkeiten für die Organisation von Produktions- und Arbeitsprozessen. IuK-Technologien ermöglichen Produktions- und Arbeitseinheiten stärker dezentral und in Netzwerken zu organisieren sowie generell dynamisch veränderbare Organisationsstrukturen zu bilden. Rückblickend sind drei Phasen der betrieblichen Reorganisation erkennbar (vgl. Sauer 2006, 84 ff.). Die ersten zwei Phasen waren auf einzelne Organisationsbereiche konzentriert. Die überwiegend gesellschaftspolitisch orientierte Phase in den 1970er Jahren bezog sich auf Restriktionen im Arbeitsprozess und geringe Autonomiegrade. Durch staatliche Unterstützungen (staatliches Aktions- und Forschungsprogramm „Humanisierung der Arbeitswelt“, 1974 bis 1989), Gewerkschaftspolitik und wissenschaftliche Forschung entstanden zunehmend ganzheitlich und demokratisch orientierte Arbeitsformen (z. B. Projekt-

arbeit, Teamarbeit und Qualitätszirkel), die Partizipations- und Entfaltungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit betonten. Der zweite technologiebetonte Reorganisationszyklus in den 1980er Jahren wurde von den Entwicklungen industrieller Automatisierung dominiert (vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation 1987). Der dritte Reorganisationszyklus, der sich seit den 1990er Jahren abzeichnet, nimmt die vorherigen Entwicklungen auf: flache Hierarchien, flexible Organisationsformen und digitalisierte Massenproduktion. Eine digitalisierte Organisations- und Steuerungstechnologie koordiniert alle betrieblichen Teilmomente. Sie zielte zunächst auf die Personal- und Organisationsebene, da hier die größeren Rationalisierungsmöglichkeiten vermutet werden (vgl. Müller-Jentsch 1998, 576), hat aber grundsätzlich die Rationalisierung des Gesamtprozesses (systemische Rationalisierung) im Blick und wird argumentativ mit einer zunehmenden globalisierten Konkurrenz verknüpft (vgl. Boes u. a. 2014, 36).

Produktions- und Arbeitsbereiche lassen sich so segmentieren und modularisieren, um sie je nach Kunden- und Auftragserfordernis neu zu strukturieren und in Beziehung zu setzen. Organisationen werden zu flexiblen Netzwerken, die zeitnah und unmittelbar auf (globale) Marktanforderungen reagieren können. Damit gewinnt der Markt zunehmend an Bedeutung gegenüber betriebsinternen Abläufen (vgl. Sauer 2006; Neubauer, Oehlke 2009, 94). Die aktuelle Diskussion um Industrie 4.0 greift diese Entwicklungen erneut auf und diskutiert veränderte Geschäftsmodelle, Kundenbeziehungen und Nutzungsformen von Arbeitskraftleistungen bspw. im Rahmen von Crowdsourcing (vgl. Kagermann, Wahlster, Helbig 2013; Boes u.a. 2014).

Insgesamt ist die dritte Welle der Reorganisation und Restrukturierung durch folgende Merkmale gekennzeichnet (vgl. Sauer 2006, 88 ff.):

1. konsequente Digitalisierung aller Geschäfts-, Arbeits- und Produktionsbereiche für eine zentrale Prozesskoordination bei gleichzeitiger Segmentierung und Dezentralisierung einzelner Einheiten mit eigenen (Markt-)Zuständigkeiten (indirekte Steuerung)
2. Orientierung an Prinzipien der Vermarktlichung im innerbetrieblichen Kontext sowie an globalen Möglichkeiten der Wertschöpfung
3. Effizienzsteigerung durch ganzheitliche Restrukturierung von Organisation, Produktion und Arbeit
4. permanente Reorganisation

Damit sind veränderte Steuerungskonzepte verbunden. Im Fokus stehen vielmehr Selbstorganisation und offene, flexible Arbeitsformen in modularisierten und dezentralisierten Teileinheiten. Zugleich zeigt sich eine immer tiefer gehende digitale Erfassung von Arbeitsabläufen und Prozessen und deren Zuführung zu Wissensmanagement- und Controllingsystemen (vgl. Boes u. a. 2014, 36 f.).

Grundlegender Subtext dieser Entwicklungen sind veränderte Führungskonzepte und Handlungsstrategien, die als neue Formen der Ökonomisierung und Vermarktlichung diskutiert werden (vgl. Moldaschl, Sauer, 2000; Dörre, Röttger 2003;

Brinkmann, Dörre 2006).[20] Traditionell wurde der Produktionsprozess von Schwankungen und Risiken des Marktes ferngehalten, was zu einer starken Grenze zwischen Unternehmen und Markt führte und die Ausbildung hierarchischer Entscheidungsstrukturen und stabiler Arbeitsbereiche ermöglichte (vgl. Müller-Jentsch 1998, 576). Diese gelten aktuell als schwerfällig und unflexibel, weshalb marktförmige Durchdringungen der Unternehmensorganisation befürwortet werden. Argumentiert wird mit einem globalen Markt, der eine hohe Flexibilität erfordert. Um diesen Anforderungen innerbetrieblich gerecht werden zu können, werden Marktstrategien zunehmend innerbetrieblich genutzt. Dies wird als entscheidende Voraussetzung für die Bewältigung von immer weniger planbaren und sich dynamisch verändernden Anforderungen angesehen (vgl. Moldaschl, Sauer 2000; Dörre 2002; Sauer 2006, 90 f.).

Markt- und Produktionsökonomie gehen so fließend ineinander über. Die neuen Formen der Vermarktlichung wirken dabei in zwei Richtungen: Sie betreffen die Außenbeziehungen von Unternehmen, wobei die Unternehmensgrenzen durchlässiger werden, und sie betreffen die innerbetrieblichen Abläufe und Prozesse, bspw. in der konsequenten Weiterführung des Konzepts der Kundenorientierung für vor- oder nachgeordnete Arbeitsbereiche innerhalb des Betriebes. Zudem kann jeder Unternehmensbereich durch Outsourcing und Offshoring tatsächlich zum Marktkunden werden. Innerbetriebliche Vermarktlichung betrifft auch Arbeit und Beschäftigung, wobei einerseits Arbeitskraftleistung kurzfristig je nach Auftragslage angefordert wird und andererseits neue Controlling- und Kennzahlensysteme die Marktgrenze in das Arbeitshandeln hinein verlegen. Diese Durchstellung des Marktdrucks eröffnet dem Management zudem neue Spielräume. Es stellt eine höchst wirksame Möglichkeit dar, die traditionelle Verantwortung für Arbeitsergebnis und Rendite zu verlagern und den Wettbewerbsdruck aus der Organisationsumwelt innerhalb des Unternehmens weiterzugeben (vgl. Brinkmann, Dörre 2006, 139; Sauer 2006, 89 f.; Vormbusch 2006, 145 ff.).

Aber auch Ökonomisierung und Vermarktlichung stellen keine quasi naturwüchsigen Effekte auf veränderte Wirtschaftsbedingungen und damit reine Sachzwänge dar. Auch sie sind Artefakte einer durch Menschen geschaffenen Wirklichkeit, die auf spezifischen Werten[21] basiert (vgl. Vormbusch 2006, 146 ff.). Zudem lassen sich aktuell ähnliche Entwicklungen für die Bereiche Politik, Staat und Bildung verzeichnen (vgl. Schaal, Lemke, Ritzi 2014; Höhne 2015).

20 Studien, die diese Rationalisierungsentwicklungen bereits früh aufgenommen und diskutiert haben, waren bspw. die von Kern und Schumann zum „Ende der Massenproduktion“ (1984), Piore und Sabel zum „Ende der Arbeitsteilung“ (1984) und die vom ISF München zum „Neuen Rationalisierungstyp“ (1986) (vgl. Sauer 2006, 85).

21 Kalkulationsmuster besitzen eine eigensinnige Wirkmächtigkeit: die Macht der Zahl. Rechenhaftigkeit und Kalkulationswesen erzeugen eine eigene Realitätsebene, die oft prominenter und realitätsmächtiger erscheinen als andere Beschreibungs- und Erfahrungsmöglichkeiten (Erfahrungswissen, sinnlich-leibliche Erfahrung, handwerkliches Können, wissenschaftlich geprägtes Wissen). Ihre starke Lesart verbietet es, sie lediglich als Datenschatten zu bezeichnen. Accounting beeinflusst damit den Rahmen der möglichen Kategorien, Diskurse, Erfahrungs-, Denk-, und Handlungsoptionen (vgl. Vormbusch 2006, 149).

Finanzialisierung

Die mit dem Begriff der Vermarktlichung beschriebenen veränderten Managementprinzipien und Rationalisierungsstrategien stehen im Zusammenhang mit einer neuartigen finanzorientierten Machtverschiebung, die sich als betriebliches Ordnungs- und Steuerungsprinzip zeigt und mit einem Bedeutungszuwachs globaler Finanzmärkte einhergeht. In arbeits- und industriesoziologischen Diskussionen wird dieser Prozess als Finanzialisierung bezeichnet. Globale Finanzmärkte üben über Fonds- und Investmentgesellschaften zunehmend Einfluss auf Unternehmen und Betriebe aus. Fonds- und Investmentgesellschaften – auch „Eigentümer ohne Risiko" (Windolf 2008) benannt – zielen auf kurzfristige Gewinnmaximierungen, weshalb Unternehmensstrategien und Betriebsführung deutlich auf den Aktienwert (Shareholder Value) eines Unternehmens ausgerichtet werden. Neben diesen neuen Eigentümern zeigen aber auch klassische Finanzanleger ein verändertes Anlageverhalten (bspw. Versicherungen). Darüber hinaus werden Bedeutungsverschiebungen in den Leitbildern des Wirtschaftens sichtbar (vgl. Minssen 2012, 23). Jürgen Kädtler beschreibt diese im Zusammenhang mit einer „Neujustierung von Machtverhältnissen" durch Finanzialisierungsprozesse (ebd. 2010, 626), gemeint ist eine

> „Neuordnung der Hierarchie von Gründen, die von ganz verschiedenen Akteuren für wirtschaftliches Handeln ins Feld geführt werden und werden können – [sie] betrifft die wechselseitige Beeinflussung von ökonomischer Wissenschaft, wirtschaftlicher Praxis und politischer Regulierung." (Ebd.)

Die finanzorientierten Machtverschiebungen stehen im engen Zusammenhang mit der Globalisierung der Finanzmärkte. Sie wurde in Zusammenarbeit mit nationalen Regierungen seit den 1970er Jahren durch eine sukzessive Liberalisierung lokaler/nationaler Finanzmärkte und einem Abbau von Kapitalverkehrsbeschränkungen herbeigeführt. Für Deutschland lassen sich diese Entwicklungen seit den 1990er Jahren beobachten (vgl. Kädtler 2010, 624 ff.; Minssen 2012, 20 ff.).[22]

Besonders profitieren Finanzmärkte von der Möglichkeit, über das weltweit verfügbare Internet große Kapitalströme ohne Aufwand, in kürzester Zeit, global verschieben zu können. Entscheidend dabei ist, dass Unternehmensfinanzierungen zunehmend über Aktien und weniger über Bankkredite erfolgen und Banken zunehmend ihr Kerngeschäft auf den Handel an Finanzmärkten ausrichten (Investmentbanken). Der Einfluss der globalen Finanzmärkte bzw. der Fonds- und Investmentgesellschaften auf betriebliche Managementkonzepte und Führungsstrategien erscheint dabei anonym und versachlicht, quasi durch globale Marktkräfte verursacht. Gleich-

22 Ursprünglich wurde der deutsche Finanzmarkt mit seiner korporatistischen Organisation zwischen Banken und Aktiengesellschaften als eine starke Ordnungsmacht wahrgenommen. Dabei bringt der Rückzug der Banken aus den Unternehmensgremien seit Mitte der 1990er Jahre („Auflösung der Deutschland AG") den Fond-Gesellschaften neue Verfügungsmöglichkeiten. Auch die Deutsche Börse wird zunehmend von Pensions- und Investmentfonds kontrolliert. Flankiert wird diese Entwicklung durch eine zunehmende starke Verrechtlichung, wodurch einerseits mehr Transparenz erzeugt wird („nachholende Modernisierung"). Andererseits werden aber auch Vermarktlichung und Finanzialisierung institutionell verankert (vgl. Windolf 2005a, 13 f.).

wohl sind sie Ausdruck veränderter ökonomischer Handlungsstrategien mächtiger gesellschaftlicher Gruppen (vgl. Windolf 2005, 49 ff.; Boes, Kämpf 2006).

Insgesamt wuchs der weltweite Aktienhandel in den letzten 35 Jahren um den Faktor 371, während der Aktienbestand nur um den Faktor 23 stieg. Finanzspekulationen nehmen damit einen höheren Stellenwert ein als Investitionsfinanzierungen und Vermögensanlagen. Hinzu kommt: Aktien werden zunehmend schneller verkauft, im Durchschnitt nach sechs bis acht Monaten. Im Jahr 1980 erfolgte ein Verkauf erst nach ca. zehn Jahren. Im Jahr der Finanzkrise 2008 erhöhte sich die Umschlagshäufigkeit sogar um das 35-fache, d. h., Aktien wurden nur ca. drei Monate lang gehalten. Ursache dieser Beschleunigung des Aktienhandels ist u. a. seine Digitalisierung, der sog. Hochfrequenzhandel reagiert innerhalb von Millisekunden auf Börsensignale (vgl. Hartmann 2010/2011).

Das Besondere des Bedeutungszuwachses der Finanzmärkte und ihrer Wirkungen auf die betrieblichen Produktions- und Arbeitsprozesse ist, dass eine Verdopplung des Gewinninteresses stattfindet, durch Unternehmenseigentümer (Produktivkapital) einerseits und durch Aktionäre bzw. Investment- und Fondsgesellschaften (Geldkapital) andererseits. Es entsteht ein hoher innerbetrieblicher Druck zur Profitmaximierung, bei gleichzeitiger „Externalisierung" (Candeias 2003, 74) bzw. „Maskierung" (Dörre 2002, 389) der Ursachen, die scheinbar entpersonalisiert und als Sachzwang auf das Unternehmen wirken. Der globale Finanzmarkt wird zur Begründung und Legitimierung veränderter unternehmensinterner Strategien herangezogen (siehe auch: Kädtler 2003; Boes, Pfeiffer 2006, 28 f.).

Finanzspekulationen entwickeln eine besondere exponentielle Dynamik. Sie können Finanzierungsrisiken erzeugen, die im Fall von Zusammenbrüchen zu Insolvenzen von global agierenden, marktbeherrschenden Unternehmen oder auch ganzen Nationalstaaten führen. Das zeigte eindrucksvoll die globale Finanzkrise im Jahr 2008/2009. Sie führte in eine globale Wirtschaftskrise, zu hohen Staatsverschuldungen und einzelne Nationalstaaten büßten zeitweise ihre Zahlungsfähigkeit ein (vgl. Dörre, Rackwitz 2016, 12 ff.). Die damit einhergehenden Austeritätsstrategien führten u. a. zu hohen Arbeitslosigkeitszahlen und zum Anstieg von Armut (vgl. Hermann 2016, 38 ff.).

2.1.2 Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung – Auswirkungen der Umbrüche auf Erwerbsarbeit

Die im vorherigen Abschnitt dargelegten grundlegenden ökonomischen Wandlungsprozesse beeinflussen auf unterschiedliche Weise und Intensität die Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen. Diese Veränderungen werden in der Forschung seit jeher konträr diskutiert. Einigkeit besteht aber darüber, dass trotz tiefgreifender Umbrüche Erwerbsarbeit einen herausragenden gesellschaftlichen Stellenwert besitzt (vgl. Minssen 2012, 7; Böhle, Voß, Wachtler 2010, 11). Folgende Argumentationslinien zeigen, in welchem Rahmen die Veränderungsprozesse von Erwerbsarbeit diskutiert werden:

1. Informationstechnologien durchdringen jeden Arbeitsbereich und führen zunehmend zu komplexen Verarbeitungs-, Kontroll- und Steuerungsaufgaben. Zu-

dem erfordern globale Datengenerierungen permanente Informationsaneignung und -verarbeitung. Wissen wird komplexer und unsicherer. Die damit verbundenen Arbeitsinhalte erfordern vermehrt schöpferische und kreative Verarbeitungsweisen.
2. Produktions- und Arbeitseinheiten, die sich dynamisch verändern und dezentral organisiert sind, bieten abwechslungsreiche Aufgabenzuschnitte und neue Entfaltungsmöglichkeiten. Sie fordern aber auch permanente Flexibilität und Offenheit.
3. Effizienz- und Optimierungsstrategien auf quasi jeder Arbeitsebene beeinflussen die Handlungsmodi der Arbeitenden nachhaltig. Gepaart mit zunehmender Selbstverantwortung führen sie zu neuen Optimierungs- und Rationalisierungsformen.
4. Personalbestände werden durch neue Effizienzbestrebungen reduziert, weshalb Beschäftigungsstrukturen heterogener und unsicherer werden. Sie werden flexibel an die betrieblichen Bedarfe angepasst.

Die bestehenden Diskussionen zu den Veränderungen von Erwerbsarbeit können anhand der Begriffe Höherqualifizierung und Subjektivierung sowie Flexibilisierung und Entgrenzung umschrieben werden (vgl. Minssen 2012; Böhle, Voß, Wachtler 2010; Kratzer, Sauer 2005; Moldaschl, Voß 2003). Sie bewegen sich regelmäßig in diesem Begriffsradius.

Höherqualifizierung und Subjektivierung beziehen sich auf erhöhte Qualifikationsanforderungen und eine stärkere Orientierung an den subjektiven Potenzialen der Arbeitenden. Damit sind im Kontext prozessorientierter Arbeitsorganisation Entfaltungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, aber auch marktbezogene Formen der Selbstoptimierung und der permanenten Rationalisierung verbunden. Die Diskussionen um Flexibilisierung und Entgrenzung stellen dagegen die Öffnung und Pluralisierung der Arbeitsinhalte, -tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, der Orts- und Zeitstrukturen sowie der Beschäftigungsverhältnisse in den Fokus der Betrachtung. Es wird ein veränderter – entstandardisierter und heterogener – Modus der Regulierung von Erwerbsarbeit festgestellt. Insgesamt sind die Auswirkungen der Umbrüche auf die Erwerbsarbeit vielschichtig und gegensätzlich. Erwerbsarbeit wird chancenreicher und risikovoller zugleich.

Höherqualifizierung

Die Diskussionen um Prozesse der Höherqualifizierung beziehen sich auf den Umstand, dass das Qualifikationsniveau der bisherigen Erwerbsarbeitstätigkeiten insgesamt ansteigt und sich grundlegend von tayloristisch geprägten, stark zergliederten Tätigkeiten unterscheidet (vgl. Baethge, Baethge-Kinksy 1998, 467). Die Erweiterungen der Anforderungen beziehen sich u. a. auf folgende Ebenen:

1. Theoretisches Wissen: z. B. aufgrund der zunehmenden Notwendigkeit, sich wiederkehrend in unterschiedlichen Gebieten Wissen anzueignen und aufgrund der Zunahme von komplexen Tätigkeiten

2. Kommunikativ-soziale Handlungsstrategien: z. B. aufgrund von berufs-, bereichs- und betriebsübergreifenden Netzwerken, Arbeits- und Projektgruppen
3. Organisationswissen: systemische Rationalisierungen erfordern z. B. ein Verständnis für technische, ökonomische und organisatorische Zusammenhänge sowie unternehmerisches Denken

Zunehmende Wissensaneignung und lebenslanges Lernen, zunehmende Kommunikation und Kooperation sprechen Arbeitskräfte in ihrer ganzen Persönlichkeit an. Während das Subjekt in tayloristischen Arbeitszusammenhängen weitgehend durch begrenzte Handlungsräume, Zugriffs- und Entscheidungsrechte und durch hierarchische Strukturen kontrolliert wurde, zielen aktuelle Strategien darauf ab, individuelle und kreative Potenziale ganzheitlich für betriebliche Interessen zu nutzen (vgl. Schönberger, Springer 2003, 7 ff.; Kratzer, Sauer 2005, 128 f.).

Hinzu kommt ein verändertes Wissensverständnis, das nunmehr interpretierungsbedürftiger, unsicherer und fraktal erscheint (vgl. Schönberger, Springer 2003, 7 ff.). Der Anteil an Wissensarbeit und Wissensökonomie wächst, denn informationstechnologische Verfahren ermöglichen einen qualitativen Sprung in der Gewinnung und Nutzung von extrem großen Wissens- und Informationsbeständen. Gewinnung, Bearbeitung und Nutzung von Wissen, selbst wenn dies durch digitalisierte Datenbanken und Expertensysteme unterstützt wird, bleibt jedoch abhängig von einem Subjekt, das im Rahmen eines spezifischen Kontextes Wissen anwendet und entsprechend handelt (vgl. Schönberger, Springer 2003, 12).

Parallel dazu verschwinden zunehmend Einfacharbeitsplätze, die vorwiegend im industriellen Sektor angesiedelt waren. Hinzu kommt, möglicherweise schrumpfen der primäre und sekundäre Sektor auch in den kommenden Jahren, wobei der Dienstleistungssektor das Verschwinden von Einfacharbeitsplätzen kaum kompensiert (vgl. Bolder 2010, 816). Zugleich haben sich auch einfache Arbeitstätigkeiten verändert: Sie gewinnen an Komplexität und die Anteile mit Selbstverantwortung nehmen zu. Auch hier müssen vermehrt Informationen digital verarbeitet werden, es gibt weniger Routinen und feste Arbeitsmuster sowie veränderte Kooperationsformen usw. (vgl. Zeller, Richter, Dauser 2004).

Dabei führt Beschäftigungsabbau bei gleichzeitigem Anforderungszuwachs im Bereich einfacher Arbeit zu einem erhöhten Risiko für an- und ungelernte Arbeitskräfte, arbeitslos zu werden und aufgrund nicht zu bewältigender Anforderungen auch arbeitslos zu bleiben. Insgesamt driften die Chancen auf Erwerbsarbeit für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte auf der einen Seite und für un- und angelernte Arbeitskräfte auf der anderen Seite immer mehr auseinander (vgl. Dostal 2005b, 488 f.). Das heißt, es gibt für den Bereich der einfachen Tätigkeiten eine hohe Arbeitsmarktreserve, womit ein zusätzlicher Druck auf Erwerbspersonen in diesem Bereich verbunden ist:

> „Das [Beschäftigungs-]System arbeitet also unter den Bedingungen epochal verengter Arbeitsmärkte hochselektiv." (Bolder 2010, 818)

Subjektivierung

Die Diskussionen um Höherqualifizierung und Subjektivierung sind eng miteinander verbunden. Mit dem Prozess der Subjektivierung von Erwerbsarbeit sind deutlich erweiterte Handlungsspielräume verbunden sowie zunehmende Möglichkeiten, Kreativität und Engagement in die Erwerbsarbeit einzubringen. Eine Subjektivierung von Erwerbsarbeit wird zugleich von den Arbeitenden selbst eingefordert („normative Subjektivierung" nach Baethge 1991). Menschen suchen interessante und anspruchsvolle Erwerbstätigkeiten, die ihnen Entfaltungsmöglichkeiten bieten. Hinzu kommen Wünsche nach flexiblen Arbeitsformen, um Lebenswelt und Erwerbsarbeit besser miteinander verbinden zu können. Mit der Subjektivierung von Erwerbsarbeit, mit veränderten Forderungen nach Eigenverantwortung, Eigenständigkeit und Entfaltung verändern sich – komplementär – die individuellen Erwartungen bzw. Einstellungen und Werte, die mit Erwerbsarbeit verbunden werden. Veränderte Anforderungen werden adaptiert. Ferner bilden auch generell höhere Bildungsbeteiligungen und Bildungsniveaus die Grundlage für einen Zuwachs an Autonomie- und Selbstverwirklichungserwartungen (vgl. Schönberger, Springer 2003, 7 ff.; Koppetsch 2006; Heidenreich, Zirra 2012, 323 f.).

Diese Subjektivierungsprozesse von Erwerbsarbeit stehen nicht in einem herrschaftsfreien Raum, gleichwohl die Mechanismen der Herrschaft latenter geworden sind (Peter 2003, 174 ff.). Der Abbau von Handlungsbegrenzungen, der notwendig ist, um individuelle Potenziale und Engagement betrieblich aktivieren zu können, wird zugleich flankiert von veränderten Anreiz- und Leistungssystemen, die auf Eigenverantwortlichkeit abzielen. Klaus Dörre spricht in diesem Zusammenhang von „Zonen überwachter Autonomie" (2003, 20). Dabei zielen prozess- und kostenorientierte Managementstrategien auf eine umfassend effiziente Nutzung der Arbeitskraftleistung bzw. des Arbeitsvermögens der Arbeitenden ab (Human-Ressource-Management). Der Prozess der Subjektivierung von Erwerbsarbeit wird so im Zusammenhang einer neuen Logik der Rationalisierung diskutiert (vgl. Moldaschl 2003, 29). Die Arbeitenden werden zu „mitdenkenden Unternehmern" und Intrapreneuren, die zwar größere Autonomie- und Partizipationsmöglichkeiten vorfinden, zugleich aber auch mit eigenverantwortlichen Rationalisierungsverpflichtungen konfrontiert werden (vgl. Müller-Jentsch 1998, 576; Kratzer, Sauer 2005, 128 f.).

Die Entwicklungen zur Subjektivierung von Erwerbsarbeit, wie sie sich seit den 1990er Jahren abzeichnen, nehmen die Ideen der Humanisierung von Arbeit der 1970er und 1980er Jahre auf, verbinden diese aber mit einer veränderten Nutzung der Potenziale der Arbeitenden. Das klassische Transformationsproblem, die betriebliche Sicherung und Kontrolle der Arbeitsleistung, wird der Arbeitskraft selbst übertragen. Diese Entwicklung wird auch als „Internalisierung des Marktes" (Moldaschl, Sauer 2000, 205 ff.) benannt. Dörre spricht in diesem Zusammenhang von einer Subjektivation, die defensive Aneignungsprozesse und Habitualisierungen durch externe Kräfte beinhaltet (vgl. Dörre 2003, 27). Auf diese Entwicklungen rekurriert auch der Arbeitskraftunternehmer (vgl. Voß, Pongratz 1998; Pongratz, Voß 2003), der im Rahmen

theoretischer Ansätze und Modelle, die vor allem veränderte Beschäftigung in den Blick nehmen, noch ausführlicher dargestellt wird (2.2.4).

Darüber hinaus zeichnen sich mit diesen Veränderungen neue Formen von Arbeitsbelastungen, Gefährdungen und Risiken ab, wie Zunahmen von Stresszuständen, Versagensängsten und Burnout-Fällen verdeutlichen (vgl. Peter 2003; Koppetsch 2006, 57 ff.). Insgesamt werden in den arbeitssoziologischen Diskussionen um Belastungen und Risiken folgende Schwerpunkte thematisiert (vgl. Böhle 2010b, 466 ff.):

1. Belastungen, die durch die Ausweitung von Qualifikationsanforderungen sowie Handlungs- und Dispositionsspielräumen entstehen
2. Belastungen, die durch eine Ausweitung von sozialer Interaktion und Kooperation (kommunikativer Stress) entstehen
3. Belastungen durch (personenbezogene) Dienstleistungsarbeit, z. B. durch instrumentalisierte Emotionsarbeit und der Forderung nach personalisierten Kundenbeziehungen und
4. Belastungen, die durch die Entgrenzung von Erwerbsarbeit das Spannungsverhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Leben betreffen („Work-Life-Balance")

Im Rahmen dieser Diskussion geraten zudem Belastungen in den Blick, die spezifische Anerkennungsmodi der Erwerbsarbeit thematisieren oder das zu objektivierende subjektive Arbeitshandeln betreffen (vgl. Holtgrewe 2003; Bolte, Porschen 2006). Auch verschwinden körperliche Belastungen nicht einfach, sondern verändern sich zunehmend. Neben schwere körperliche Arbeit treten Belastungen durch die Stillstellung des Körpers und einer Vereinseitigung sinnlicher Wahrnehmung (vgl. Böhle 2010b, 475).

Die Subjektivierung der Erwerbsarbeit erfährt so höchst ambivalente Bewertungen. Sie ist komplex und gegensätzlich. Inwieweit mit ihr neue Autonomie-, Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit verbunden sind oder vielmehr neue Formen der ökonomischen Unterwerfung, wodurch neue Qualitäten der Entfremdung entstehen, lässt sich nicht pauschal beantworten (vgl. Holtgrewe 2003). Frank Kleemann und Günter Voß konstatieren, dass „die Debatten [...] noch im Gange sind" (2010, 436). Zeitgleich fordert Fritz Böhle mit Verweis auf veränderte und neuartige Belastungserscheinungen eine gesellschaftspolitische Auseinandersetzung zur Qualität von Arbeit (vgl. 2010, 467). Solche Debatten werden bspw. geführt in der Diskussion um „Arbeiten 4.0" (vgl. BMAS 2015a, 2015b) und sind mit Bezug auf den jährlichen DGB-Index Gute Arbeit[23] möglich.

Flexibilisierung und Entgrenzung

Die Diskussionen um Höherqualifizierung und Subjektivierung sowie Flexibilisierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit sind eng miteinander verwoben. Nicht immer finden sich eindeutige Abgrenzungen. Die Entgrenzungsdebatte setzt mit zeitlicher Verzögerung zu den anderen Debatten Ende der 1990er Jahre ein. Sie bezieht sich vor allem auf die systematische Deregulierung und Flexibilisierung der Organisa-

23 Verfügbar unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports (Zugriff am: 27.08.2021).

tion von Erwerbsarbeit, die sich in der tayloristisch-postfordistischen Phase herausgebildet hatten (Kleemann, Voß 2010, 432). Ein veränderter Zugriff auf Arbeitsleistung wird damit möglich.

Prozesse der Flexibilisierung und Entgrenzung lassen sich wie folgt beschreiben: Ein permanenter Wandel der Organisationsstrukturen, wechselnde Projekte und Kooperationsnetzwerke führen nicht nur zur Auflösung konstanter Tätigkeitsinhalte, sondern auch zur Auflösung konstanter Arbeitsbeziehungen. Daraus folgt ein permanenter Wechsel in den Qualifikationsanforderungen. Darüber hinaus finden zeitliche und räumliche Entgrenzungen von Erwerbsarbeit statt. Sie führen u. a. durch die Anwendung digitaler IuK-Technologien zur Ausweitung und Zergliederung von Erreichbarkeiten, Arbeitszeiten und Arbeitsorten (vgl. Heidenreich, Zirra 2012, 324 f.)

Günter Voß (1998) konstatiert, dass alle Ebenen der Erwerbsarbeit von diesem Wandel betroffen sind, und identifiziert folgende Entgrenzungsdimensionen: Zeit, Raum, Arbeitsmittel/ Technikeinsatz, Sozial- und Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt und Qualifikation sowie Motivation und Sinn (vgl. ebd., 474 f.). Martin Baethge und Volker Beathge-Kinsky (1998) unterscheiden in ähnlicher Weise Veränderungen auf der inhaltlichen, räumlichen und zeitlichen Ebene der Arbeitstätigkeiten. Sie beziehen sich auf die Tatsache, dass Tätigkeiten bisher auf einen bestimmten Modus der Be- und Verarbeitung abzielten, die in einem relativ stabilen innerbetrieblichen Bereich, der Fachabteilung, stattfanden und eine hohe Beständigkeit aufwiesen. Inhaltliche Flexibilisierung bedeutet in diesem Zusammenhang bspw. eine Ausweitung auf weitere Betriebsprozesse und sich verändernde Produkte, projektbezogene Kunden- und Lieferantenkontakte oder eine Dynamisierung der Verfahrens- oder Bearbeitungstechniken. Sie können mit räumlichen Flexibilisierungen einhergehen, wobei innerbetriebliche Tätigkeitsfelder immer wieder neu zusammengesetzt werden und vermehrt Außenkontakte, auch zu outgesourcten Betriebsaufgaben, hinzukommen können. Zahl und Vielfalt der sozialen Kontakte erhöhen sich, wobei neben Fachkulturen und Denkgewohnheiten anderer Berufsgruppen durch globale Produktionsketten auch Kontakte mit anderen gesellschaftlichen Kulturen möglich sind (z. B. transnationale Entsendungen). Zeitliche Flexibilisierung umfasst in diesem Zusammenhang Formen der Verdichtung und Beschleunigung der Tätigkeiten und Anforderungen, die durch die Dynamisierung der Innovationszyklen und der Schnelligkeit hochtechnisierter digitalisierter Produktions- und Kommunikationsabläufe hervorgerufen werden. Darüber hinaus werden Verdichtungen und Beschleunigungen durch kurzfristige markt- und kostenbezogene Unternehmensstrategien verursacht (vgl. Baethge, Baethge-Kinksy 1998, 466 f.; siehe auch Baethge 2004, 342 f.).

Zeitliche Flexibilisierungen können aber auch die Arbeitszeiten betreffen, die verlängert und neu strukturiert werden oder aber die Trennung zwischen Arbeits- und Lebenswelt verschieben (vgl. Baethge, Baethge-Kinksy 1998, 466 f.). Aktuell existiert eine Vielzahl von Zeitmodellen, die es Unternehmen ermöglichen, auf kurzfristige, saisonale und konjunkturelle Marktbedarfe zu reagieren. Bei einigen Modellen werden nicht nur Zeitguthaben, sondern auch Zeitschulden angespart, sie können für kurzfristige (bis zu einem Jahr) oder langfristige Ausgleiche (mehr als ein Jahr) oder

als Lebensarbeitszeitkonten (für längere Unterbrechungen oder vorzeitigen Ruhestand) geführt werden und unterscheiden sich demgemäß auch im Stundenumfang. Flexibilisierte Zeitmodelle können für Arbeitende durchaus Zugewinne in der Zeitautonomie bedeuten, vorausgesetzt, die Bedürfnisse der Arbeitskräfte finden generell Berücksichtigung im Gesamtkontext der betrieblichen Arbeitsorganisation (vgl. Zapf 2012; Ellgut u. a. 2013).

Eine weitere Form der Flexibilisierung betrifft die Beschäftigungsverhältnisse. Sie sind verbunden mit der Tendenz, dass Unternehmen grundsätzlich ihre Personalbestände verringern. Auftrags- und Produktionsschwankungen werden weniger durch intern vorgehaltenes Personal, sondern kurzfristig durch zusätzliches Personal kompensiert. Für die Arbeitenden geht das mit einer Pluralisierung der Beschäftigungsverhältnisse sowie einem Anstieg an diskontinuierlichen Erwerbsverläufen einher.

Heterogene Beschäftigungsverhältnisse nehmen dementsprechend seit den 1990er Jahren kontinuierlich zu, während der Anteil an sogenannten Normalarbeitsverhältnissen (NAV) sukzessive abnimmt. Seit den arbeitsmarktpolitischen Deregulierungen nach der Jahrtausendwende, insbesondere seit den sog. Hartz-Reformen, ist der Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen an allen Beschäftigungsverhältnissen deutlich gewachsen – wie im folgenden Abschnitt näher dargestellt wird. Im Rahmen von Flexibilisierung und Deregulierung wurden und werden auch folgende Entwicklungen diskutiert:

1. die Zunahme von Praktika junger Akademiker*innen in der Phase des Übergangs vom Studium in Erwerbsarbeit (vgl. Grühn, Hecht 2007)
2. die Zunahme von Werkverträgen in dem ersten Jahrzehnt nach der Jahrtausendwende (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015, 33)
3. die Entstehung von Mikrojobs, bspw. über Crowdworking, das über digitale Plattformen organisiert wird (vgl. Boes u. a. 2014)

Flexibilisierungsprozesse werden im Vergleich zum sog. Normalarbeitsverhältnis (NAV) betrachtet. Mit dem NAV wird ein Beschäftigungsverhältnis beschrieben, das allgemein anerkannte Merkmale bzw. normative Standards umfasst.

So existieren Definitionen, die bspw. die Lage der Arbeitszeit, die männliche Alleinverdiener-Rolle mit einer genderbezogenen Familienarbeitsteilung sowie eine lebenslange Dauerbeschäftigung bei nur einem Arbeitgeber für konstituierend ansehen. Ähnliches findet sich für berufsqualifizierende Elemente wie der vorgeschalteten Berufsausbildung (Dostal, Stooß, Troll 1998, 453). Das statistische Bundesamt definiert dagegen das NAV als unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden (Statistisches Bundesamt 2020). Mit der Erosion normativer Standards von Erwerbsarbeit, die die gesellschaftliche Praxis prägen, geht ein empirischer Bedeutungsverlust des NAV einher.

In diesem Zusammenhang betrachtet Nicole Mayer-Ahuja (2019) die Veränderungen aus historischer Perspektive und zeigt auf, wie sich gesellschaftliche Standards etablieren konnten und welchen Veränderungsprozessen diese unterliegen.

Dabei sind diese Standards einer inhärenten gesellschaftlichen Dynamik unterworfen und Ausdruck einer spezifischen historisch-räumlichen Konstellation gesellschaftlicher Gestaltungsmöglichkeiten (ebd., 168; dazu auch ebd. 2003). Als aktiver Akteur im Kontext dieser Veränderungen kann die staatliche Politik identifiziert werden, die seit den 1980er Jahren, am stärksten jedoch durch die sog. Hartz-Reformen, zur Entgrenzung bzw. Erosion der normativen Standards von Erwerbsarbeit beiträgt (vgl. Mayer-Ahuja 2019, 177 f.).

Die folgende Aufzählung umfasst Standards, die von Edeltraud Hoffmann und Ulrich Walwei (1998) als zentral und konsensfähig in Bezug auf Erwerbsarbeit eingeschätzt werden. Ihnen folgend umfasst das NAV (vgl. ebd., 410):

1. ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
2. ein an Vollzeit orientiertes Arbeitszeitmuster
3. eine tarifvertragliche Entlohnung
4. einen vollständigen Versicherungsschutz
5. eine Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

Bedeutsam erscheint zudem die kollektivvertragliche Aushandlungsform. Es kann als „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung" bezeichnet werden, die die Existenz langfristig sichert und „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind" (Bosch 1986, zit. n. Bosch u. a. 2001, 25).

Flexibilisierungsformen von Erwerbsarbeit stellen insgesamt kein neuartiges Phänomen dar. Es bildet sich aber ein veränderter Flexibilisierungsmodus heraus (vgl. Kratzer, Sauer 2005, 127 f.). Der neue Bezugspunkt der Flexibilisierung ist das Individuum. Das heißt, institutionalisierte Standards und kollektive Muster verlieren ihre grundlegende Gültigkeit, während Individualisierungsprozesse von Tätigkeitszuschnitten, Beschäftigungsverhältnissen, Zeit- und Ortsbezügen usw. an Bedeutung gewinnen. Demgemäß kann von einer Verschiebung standardisierter Flexibilisierung hin zu einer individualisierten Flexibilisierung gesprochen werden, die überwiegend auf der Mikroebene stattfindet.

Höherqualifizierungs- und Subjektivierungsprozesse führen einerseits zur Steigerung von kognitiven Ansprüchen, zur Erweiterung und Anreicherung von Tätigkeitszuschnitten. Sie nehmen zum einen Autonomie- und Entfaltungswünsche der Arbeitenden auf, gleichzeitig wird dem Subjekt aber auch die Transformation von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen in unternehmerische Verwertungsprozesse selbst überantwortet. Arbeitende müssen ihre Verfügbarkeiten und die Formen der Rationalisierung ihrer Arbeit selbst in die Hand nehmen. Insgesamt zeichnet sich ein intensivierter Zugriff auf das Leistungsvermögen der Arbeitskräfte ab. Dabei werden ihnen auch vermehrt Marktrisiken zugemutet. Mit Letzterem gehen Polarisierungen der Arbeits- und Erwerbsbedingungen einher. Sie sind die Folge von Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozessen. Neben gesicherten und privilegierten Beschäftigungsverhältnissen entstehen damit vermehrt Beschäftigungssegmente, die durch Diskontinuität und Prekarität gekennzeichnet sind. Zudem sind die Veränderungsprozesse

der Erwerbsarbeit nicht abgeschlossen, bspw. werden sie in den Debatten um Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0 aufgegriffen und fortgeführt (vgl. Pfeiffer 2015a, 6 ff.; BMAS 2015a, 12 ff.; Hirsch-Kreinsen 2016, 10 ff.). In diesem Zusammenhang wurde auch eine breite Substituierbarkeit von Berufen durch die Digitalisierung von Arbeitstätigkeiten prognostiziert (vgl. Dengler, Matthes 2015).

2.1.3 Empirische Trends zu Ausmaß und Form der Veränderungsprozesse – Konturen des Wandels

Ziel der folgenden Betrachtungen ist es, die Konturen der tiefgreifenden ökonomischen Umbrüche und ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit anhand ausgewählter empirischer Befunde nachzuzeichnen. Damit ist es einerseits möglich, die Entwicklungsrichtung des Wandels näher zu bestimmen, im Vergleich zu den bisher dargelegten Diskussionen um Megatrends, Höherqualifizierung, Subjektivierung und Entgrenzung. Andererseits geht es um eine nähere Betrachtung empirischer Befunde, die vor allem die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt näher beleuchten, da diese mit Blick auf die zentrale Forschungsfrage besonders interessieren. Die Folgen der ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüche führen insgesamt zu vielfältigen Veränderungen der Erwerbsarbeit, sie betreffen – über die Beschäftigungsverhältnisse hinaus – auf vielfältige Weise inhaltliche, räumliche und zeitliche Ebenen sowie Einkommen und Erwerbsverläufe, die wiederum Folgen auf die Lebenslage haben können. Schlaglichtartig werden daher weitere Befunde zu diesen Aspekten näher betrachtet.

Zugleich merken Peter Bartelheimer und Jürgen Kädtler im zweiten Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands (2012) an, dass die aktuellen Wandlungsprozesse nicht in ihrer Gänze empirisch erfassbar sind bzw. dass auch empirische Analyseinstrumente neu justiert und entsprechend den Veränderungen modifiziert werden müssen (vgl. ebd., 41 ff.). Sie halten fest, dass sich das Produktions- und Sozialmodell im Umbruch befindet, was ebenso die individuellen Teilhabechancen sowie die Sozialstruktur tangiert. Auch an anderer Stelle wird betont, dass es schwieriger geworden ist, eindeutige Befunde und Erkenntnisse über Erwerbsarbeit zu generieren, da der Untersuchungsgegenstand heterogenen Einflüssen auf unterschiedlichen Ebenen ausgesetzt ist. Darüber hinaus wandelt sich auch die Arbeits- und Industriesoziologie und erfährt neben thematischen Erweiterungen neuartige disziplinäre Öffnungen (vgl. Minssen 2012, 10; Böhle, Voß, Wachtler 2010, 12).

Auch in Bezug auf die Ursachenforschung für die Entwicklung atypischer Beschäftigungs- und Erwerbsformen wird eine „merkwürdige ‚Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung'" (Keller, Nienhüser 2014, 7, zit. n. Seifert 2017, 9) festgestellt:

> „Eine Theorie atypischer Beschäftigung fehlt, und es ist auch fraglich, ob sie angesichts der Heterogenität der Formen und ihrer spezifischen Funktionsmechanismen leistbar ist." (Ebd., 9)

Komplexe Analysen, die Mikro- und Makroebenen verknüpfen und unterschiedliche Flexibilisierungsinstrumente aufeinander beziehen, existieren kaum (vgl. ebd., 10).

Mit Blick auf die Makroebene werden zunächst ausgewählte Aspekte zur Veränderung des ökonomischen Feldes, bspw. in Bezug auf Digitalisierung und Finanzialisierung sowie regionale Disparitäten dargelegt (2.1.3.1). Anschließend folgt eine eingehende Betrachtung veränderter Teilhabe an Erwerbsarbeit, Aspekte zur Entwicklung von Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, sowie von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stehen im Vordergrund (2.1.3.2). Darüber hinaus werden schlaglichtartig Befunde zu Entwicklungen von Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und Lohn (2.1.3.3) sowie von Erwerbsverläufen und Lebenslagen (2.1.3.4) vorgestellt.

2.1.3.1 Veränderungen des ökonomischen Feldes

Hinsichtlich empirisch darstellbarer Veränderungen im ökonomischen Feld werden im Rahmen dieses Abschnittes folgende Aspekte näher betrachtet: der Verbreitungsgrad betrieblicher Reorganisation, d. h. das Ausmaß dezentraler und flexibler Produktions- und Geschäftsformen, der Verbreitungsgrad betrieblicher Finanzialisierung, der digitale Wandel sowie die Struktur regionaler Ungleichheiten. Die Veränderungen des ökonomischen Feldes, die hier in den Blick genommen werden, beziehen sich zum einen auf veränderte ökonomische Rahmenbedingungen – d. h. auf das Umfeld der Betriebe – und andererseits auf damit verbundene betriebliche Handlungsstrategien, die sich wiederum an einer vorherrschenden Semantik bzw. an den vorherrschenden Leitbildern des Wirtschaftens orientieren (vgl. Minssen 2019, 45 ff.).

Dezentrale und flexible Produktions- und Geschäftsformen

Die Reorganisation wurde als langfristiger Prozess des Organisationswandels beschrieben, mit dem Ziel der Dezentralisierung und innerbetrieblichen Vermarktlichung (siehe 2.1.1). Eine Vielzahl von industriesoziologischen Fallstudien zeigen solche Veränderungen, sie geben jedoch kaum Hinweise zum Verbreitungsgrad der Reorganisation (zusammenfassend Funder 2018). Hinzu kommt, die Umsetzung von Reorganisationsmaßnahmen ist in der Praxis vielfältig und heterogen. Auch ihr betrieblicher Durchdringungsgrad ist hoch differenziert, häufig sind nur bestimmte betriebliche Abteilungen und Beschäftigungsgruppen betroffen (vgl. D'Alessio, Hacket 2012, 360 ff.). Angesichts dieser Komplexität, die sich zudem branchen- und unternehmensspezifisch anders darstellen kann, ist eine flächendeckende Analyse schwierig. Versuche gab es in den 1990er Jahren sowie jüngst in den 2000er Jahren (vgl. Funder 2018).

Auskunft über den Verbreitungsgrad von dezentralen und flexibilisierten Arbeits- und Produktionsformen gibt demnach eine Panelstudie des IAB, die Betriebe hinsichtlich der Einführung von Reorganisationsmaßnahmen untersucht (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008). Es wird erhoben, inwiefern Betriebe im Zeitraum von 1993 bis 2004 zentrale Elemente der Dezentralisierung und Flexibilisierung, wie Gruppenarbeit, Center-Konzepte und eine Verlagerung von Verantwortung in operative Bereiche, eingeführt haben.

Im Rahmen dieser Studie werden die Konzepte Gruppenarbeit, Center-Strukturen (Voraussetzung für innerbetriebliche fiktive Märkte) und die Verlagerung von Verantwortung als „High Performances Work Practices" (HPWP) bezeichnet. Sie gelten als besonders innovativ und elementar für mehr Dezentralisierung und Flexibilisierung. Dabei werden zwei Möglichkeiten der Reorganisation unterschieden: 1) progressive Strategien: Gruppenarbeit und/oder Center-Konzepte werden mit der Verlagerung von Verantwortung gekoppelt. 2) konservative Strategien: Nur eins der Elemente wird eingeführt oder Center-Strukturen und/oder Gruppenarbeit werden ohne die Verlagerung von Verantwortung eingeführt. Nur die Kombination Gruppenarbeit und/oder Center-Strukturen plus Verlagerung von Verantwortung wird als substanzieller Organisationswandel definiert (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 18 f.; D'Alessio, Hacket 2012, 363 f.).

Progressive Dezentralisierungsstrategien und damit substanzielle Veränderungen in der Arbeits- und Produktionsorganisation haben insgesamt 53 Prozent der befragten Betriebe vorgenommen. Von ihnen haben 26 Prozent alle drei zentralen Elemente (Gruppenarbeit, Center, Verlagerung von Verantwortung) miteinander kombiniert. Progressive Strategien werden überwiegend von Großbetrieben realisiert, aber auch Betriebe mit Personalbeständen von 50 bis 249 Beschäftigten setzen zu 47 Prozent Maßnahmen ein, die zu substanziellen Veränderungen in den Arbeitsorganisationen führen. Dagegen haben im angegebenen Zeitraum auch 21 Prozent der befragten Betriebe keine der erwähnten Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008; D'Alessio, Hacket 2012, 363 ff.).

Deutlich wird, dass in allen wirtschaftlichen Sektoren Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt wurden, wobei das verarbeitende Gewerbe und der Dienstleistungssektor am stärksten vertreten waren. Weniger häufig dezentralisierte der öffentliche Sektor (Progressive Strategien: verarbeitendes Gewerbe 30 %, Dienstleistungssektor 23 %, Öffentlicher Sektor 15 %; vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 32). Dezentralisierungsprozesse hatten zu Beginn der 1990er Jahre Hochkonjunktur. Bereits Ende der 1990er Jahre wurden nur noch wenige Reorganisationen vorgenommen, wobei diese Entwicklungen im öffentlichen Sektor zeitverzögert abliefen.

Die Autoren merken jedoch an, dass die Erhebungsform der Studie Lücken aufweist, da sie den Zeitraum von 1993 bis 2004 nicht in Gänze erfasst und sich auf wenige Dezentralisierungsformen beschränken muss. Andere Formen wie ein vermehrter Zukauf von Produkten/Leistungen, die Veränderung der Kundenbeziehungen, die Einführung von Projektarbeit bleiben unberücksichtigt (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 31 ff.; Alda, Bellmann 2002, 529). Auch bilden die Ergebnisse lediglich die alten Bundesländer ab. Betriebe der neuen Bundesländer sind mit geringen Fallzahlen in diese Studie eingegangen, sodass keine verlässliche Auswertung erfolgen konnte (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 17). Zudem zielte die Studie auf Reorganisationsmaßnahmen bereits bestehender Betriebe ab, neu gegründete Betriebe und Unternehmen, die von Beginn an dezentrale Organisationskonzepte nutzen, blieben unberücksichtigt.

Insgesamt wird eine Aufspaltung der Betriebe und Unternehmen festgestellt, in ein Feld mit dezentralisierten Arbeits- und Produktionsstrukturen und ein Feld mit konservativen Arbeits- und Produktionsstrukturen (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 30 f.). Dezentralisierte Unternehmenstypen orientieren sich grundsätzlich an den bereits erwähnten veränderten „Formen des Wirtschaftens" (Minssen 2012, 17) und neuen ökonomischen Leitbildern (vgl. Kirchner, Oppen, Bellmann 2008, 30 f.).

Jüngste Fallstudien zeigen zudem, Dezentralisierungsbestrebungen haben nichtintendierte Folgen, die mit den Paradoxien und Dilemmata des Dezentralisierungsprinzips bzw. mit einer zu starken Vereinzelung und Verselbstständigung von Teilbereichen zusammenhängen, sodass sich neue Formen der Standardisierung und Zentralisierung etablieren (vgl. Funder 2018).

Aktuell werden im Rahmen der Debatte um Industrie 4.0 weitere technologisch induzierte Veränderungen der Unternehmensorganisation und Arbeitsprozesssteuerung diskutiert (vgl. Hirsch-Kreinsen 2015, 12 ff.). Digitalisierte und internetbasierte Planungs- und Steuerungsformen sollen dabei fortschreitende Dezentralisierungen und Flexibilisierungen ermöglichen. Sie führen zu Formen der Arbeitsorganisation wie sie sich bspw. im Cloudworking und Crowdsourcing zeigen. Merkmale dieser Formen der Arbeitsorganisation sind: weitgehende organisationale Entgrenzung; lockere Vernetzung qualifizierter Arbeitskräfte ohne fest definierte Aufgaben (Gefahr von Mikrojobs); ein hohes Maß an selbstorganisierter Arbeitsteilung (vgl. ebd., 21 ff.). Damit könnte eine erneute Pendelbewegung von Rezentralisierungsprozessen hin zu Dezentralisierungsprozessen verbunden sein. Heiner Minssen (2019) merkt jedoch an, dass Industrie 4.0 vielmehr eine Diskussion zu einer Zukunftsvision darstellt und als Resultat erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit betrachtet werden kann (vgl. ebd. 2019, 70; siehe auch: Pfeiffer 2015a/b; Baethge-Kinsky u. a. 2017).

Betriebliche Finanzialisierung

Unter Finanzialisierung des ökonomischen Feldes werden unterschiedliche Entwicklungen und Prozesse verstanden. Sie zeigen sich bspw. im Anteil börsennotierter Unternehmen sowie im Anteil neuer institutioneller Finanzmarktakteure, der generellen Entwicklung der Kapitalmärkte und in den finanzmarktorientierten Steuerungs- und Kontrollformen von Unternehmen. Hinzu kommt, dass sich die für Deutschland typische Form der engen personellen und institutionellen Verflechtung zwischen den Unternehmen sowie zwischen Unternehmen und Banken (Deutschland AG/corporate governance) auflöst. Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 bestehen wenig Zweifel, dass Finanzmärkte eine hohe ökonomische Bedeutung besitzen. Gleichwohl mittlerweile eine hohe Anzahl an Studien zur Entwicklung des Finanzmarktes und zur Finanzialisierung des ökonomischen Feldes zu verzeichnen ist, werden die Befunde in Bezug auf ihre ökonomischen und gesellschaftlichen Wirkungen als widersprüchlich eingeschätzt (vgl. Faust, Thamm 2015, 12 f.; Haipeter 2016, 30; Bartelheimer u. a. 2019, 28 ff.; Faust, Thamm 2019, 197 ff.).

Es existieren Studien, die einzelne Entwicklungen der Finanzialisierung bspw. in ausgewählten Unternehmen, Branchen oder in Bezug auf die Folgen für die Arbeits-

organisation und -regulierung sowie für die Mitbestimmung untersuchen (vgl. Münch, Guenther 2005; Haipeter, Latniak, Lehndorff 2016). Andere Studien untersuchen vielmehr den generellen Verbreitungsgrad der Finanzialisierung der deutschen Wirtschaft anhand der Finanzierungsform, dem Ausmaß der Börsennotierung und Börsenkapitalisierung sowie der Auflösung der sogenannten Deutschland AG (vgl. D'Alessio, Hacket 2012; Faust, Thamm 2015[24]). Diese zeigen einerseits, dass die betrieblichen Finanzierungsformen in der Bundesrepublik einem moderaten Wandel unterliegen. Die etablierte Form der Kreditfinanzierung fiel erstmals zwischen den Jahren 2000 und 2005 negativ aus, während der Anteil an Anleihen im gleichen Zeitraum deutlich anstieg. Dabei nehmen nach wie vor klein- und mittelständische Betriebe (KMU) überwiegend Kreditfinanzierungen in Anspruch. Auch hat der Anteil der Aktienfinanzierung insgesamt eine nachrangige Bedeutung (vgl. D'Alessio, Hacket 2012, 376).

In ähnlicher Weise zeigen Michael Faust und Lukas Thamm (2015), dass der Anteil der deutschen börsennotierten Unternehmen auch im internationalen Vergleich sehr gering ausfällt. Die Börsenkapitalisierung in Deutschland liegt hinter Frankreich, Japan, USA, Großbritannien und der Schweiz (vgl. ebd., 24). Im Jahr 2014 gab es 595 inländische börsennotierte Unternehmen und damit weniger als noch im Jahr 1991, wobei es im Jahr 1999 mit einer Anzahl von über 1000 einen regelrechten Boom gab (vgl. ebd., 20).

Bedeutsam in diesem Zusammenhang sind jedoch die Privatisierungen ehemaliger Staatsunternehmen. Darüber hinaus zeigt sich, inwiefern diese Unternehmen über Aktienemissionen enorme Kapitalerhöhungen generieren können, insbesondere vor der Krise der „New Economy" im Jahr 2000 und der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 (vgl. ebd., 22). Die Eigentumsstrukturen börsennotierter Unternehmen zeigt, zunächst nimmt die Konzentration des Eigentums im Zeitablauf ab, jedoch verfügen im Jahr 2014 insgesamt knapp 60 Prozent der börsennotierten Unternehmen über wichtige Ankerinvestoren („geduldiges Kapital"), wobei Familien und Gründende nach wie vor eine relevante Position einnehmen (vgl. ebd., 66 ff.). Trotzdem zeichnen sich auch „einige der Flaggschiffe" der deutschen Ökonomie (z. B. Siemens, Bayer, BASF und Daimler) durch institutionellen Streubesitz aus, wie er für einen Markt der Unternehmenskontrolle relevant ist (ebd., 92).

Hinsichtlich des Verbreitungsgrades der Finanzialisierung des ökonomischen Feldes lässt sich für die Bundesrepublik nur eine moderate Entwicklung feststellen. Relevanter sind aber, so Faust und Thamm (2015), institutionelle Reformen des Kapitalmarktes zugunsten von Aktionären sowie ein nicht zu unterschätzender Wandel der Leitideen der Unternehmensführung in Wissenschaft, Unternehmensberatung und Management seit den 1990er Jahren. Sie verändern Handlungsstrategien und Begründungsordnungen relevanter Akteure, und zwar nicht nur in börsennotierten oder börsenfähigen Unternehmen (siehe auch Minssen 2012, 17 ff.). Insgesamt stellen sie eine zunehmende Profitorientierung in den Unternehmensführungen fest, die jedoch bezüglich ihrer Strukturen und Wirkungskomplexe noch einer stärkeren em-

24 Faust und Thamm nennen weitere Studien (vgl. ebd., 2015, 12).

pirischen Analyse bedarf (vgl. Faust, Thamm 2015, 96, insb. Fn. 82). Auch in ihrer jüngeren Veröffentlichung bestätigen Faust und Thamm (2019) diesen Befund:

> „Der Grad der Kontroll-Finanzialisierung ist in Deutschland nicht so ausgeprägt, dass er die ganze Last der Erklärung von Innovations- und Wachstumsschwäche oder Prekarisierung der Arbeit tragen könnte. Die Finanzmarktkapitalismuskonstellation mit institutionellem Streubesitz und funktionierendem Markt für Unternehmenskontrolle, die von einigen Autoren für solche Wirkungen verantwortlich gemacht wird, ist nur eingeschränkt gegeben." (Ebd., 198)

Gleichwohl hat sich die Bedeutung der bankdominierten Finanzstruktur für die Gesamtwirtschaft – und auch für (Privat-)Haushalte – deutlich verändert (vgl. Tyrell, Zimmermann 2019). Entsprechende Entwicklungen zeichneten sich insbesondere in den 1990er Jahren ab. Sie erhielten jedoch durch die Finanzkrise eine deutliche Korrektur. So zeigt sich einerseits eine erhöhte betriebliche Eigenkapitalfinanzierung, in der Zeit von 2000 bis 2014 stieg diese bei Großunternehmen von 26 Prozent auf 31,5 Prozent und bei klein- und mittelständischen Unternehmen von 9,5 Prozent auf 25,5 Prozent, um insgesamt unabhängiger vom bestehenden Finanzsystem interagieren zu können (vgl. ebd. 136 f.). Andererseits ist nach wie vor ein zunehmender Trend, Finanzierungen über Geldmarkt- und Investmentfonds zu tätigen, vorhanden. Diese sind mittlerweile neben Banken relevante Akteure im Finanzsystem geworden. Insgesamt zeichnet sich das Banken- und Finanzsystem durch eine massive Zunahme globaler Verflechtungen aus, unterstützt durch IuK-Technologien. Diese Verflechtungen besitzen ein hohes Potenzial für globale Finanzkrisen (vgl. ebd. 154 f.).

Digitalisierung von Erwerbsarbeit

Eine repräsentative Studie, die im Kontext der Diskussion um Arbeiten 4.0 im Auftrag des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) durchgeführt wurde, zeigt, dass die Auswirkung der Digitalisierung bereits heute nahezu flächendeckend in allen Bereichen der Erwerbsarbeit feststellbar ist (vgl. Arnold u. a. 2016, 6 ff.). So nutzen 83 Prozent aller Beschäftigten digitale Technologien im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeiten, niedrig Qualifizierte benötigen diese zu gut 50 Prozent und hoch Qualifizierte zu rund 98 Prozent (vgl. ebd., 6). Am häufigsten werden digitale Technologien im Rahmen unternehmensbezogener Dienstleistungen (98 %), IT-Dienstleistungen und naturwissenschaftlicher Dienstleistungen (89 %) sowie im Bereich Gesundheit (88 %), in der Fertigungstechnik (86 %) und im Handel (86 %) eingesetzt. Weniger häufig erfolgt ein Einsatz in den Branchen Bau und Ausbau (59 %) sowie in der Lebensmittelindustrie und im Gastgewerbe (52 %). Im Zusammenhang mit der Einführung von IuK-Technologien nehmen Beschäftigte eher gestiegene Anforderungen an ihre Arbeit und eine Arbeitsverdichtung wahr (vgl. ebd., 11). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine repräsentative Betriebsbefragung des IAB. Sie stellt fest, dass nahezu alle befragten Betriebe Digitalisierung betreiben, jedoch in unterschiedlicher Form (vgl. Warning, Weber 2017). Unterschieden werden eine interne Digitalisierung (innerbetriebliche Produktions- und Dienstleistungsketten), eine externe Digitalisierung (in Bezug auf Dienstleistende und Kunden) sowie der Einsatz lernender Sys-

teme. Betriebe sehen dabei für die interne und externe Digitalisierung entweder einen starken Trend (39 % und 41 %) oder aber keine betriebliche Relevanz (29 % und 24 %) (vgl. ebd., 2).

Im Kontext der Digitalisierung wurde jüngst die Frage nach der Substituierung von Arbeitstätigkeiten bzw. auch von Berufen durch digitale Automatisierungstechnik gestellt. Analysen zeigen, vor allem Berufe der Industrieproduktion beinhalten hohe Anteile an Arbeitstätigkeiten (mehr als 70 %), die potenziell ersetzbar wären. Es arbeiten rund 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in solchen Berufen (vgl. Dengler, Matthes 2015, 6). Damit geht allerdings nicht zwangsläufig einher, dass diese Berufe verloren gehen, vielmehr ist mit einem spezifischen Reorganisationsprozess im Rahmen dieser Arbeitstätigkeiten zu rechnen. Es lässt sich zeigen, dass mit einem erhöhten Digitalisierungsgrad zunehmend Aufgaben zur Störungsbewältigung und vor allem spezifisches Erfahrungswissen benötigt werden (vgl. Hirsch-Kreinsen 2016, 15; Umbach u. a. 2020). Weiterhin zeigen Langzeitstudien überraschenderweise eine hohe Beständigkeit in den beruflichen Inhalten, insbesondere unterhalb akademischer Qualifikationen (vgl. Tiemann 2012, 60 ff.). Es wird eher von einem Umbau als von einer Substituierung ganzer Berufe ausgegangen, der möglicherweise zunächst höherqualifizierte Personen begünstigt, grundsätzlich aber eine breite Form der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung erfordert (vgl. Warning, Weber 2017, 5 f.; Bartelheimer u. a. 2019, 26 f.; Umbach u. a. 2020). Deshalb sei an dieser Stelle auf Ulrich Beck, Michael Brater und Hansjürgen Daheim (1980) verwiesen. Sie untersuchten, inwiefern Berufsentwicklungen diversen gesellschaftlichen Einflussgrößen unterliegen – dies wird u. a. Gegenstand des dritten Kapitels sein (siehe 3.2).

Relevant erscheint im Zusammenhang mit der betrieblichen Digitalisierung zu sein, dass diese einhergeht mit zunehmenden Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten, d. h. mit häufig wechselnden inhaltlichen Arbeitstätigkeiten, die positiv wie auch negativ bewertet werden sowie mit Flexibilisierungsanforderungen in Bezug auf Arbeitszeiten. Hinzu kommen ein erhöhter Termindruck und zunehmende Arbeitsverdichtungen (vgl. Warning, Weber 2017, 7 f.). Diese Befunde bestätigt auch die repräsentative Erhebung durch den DGB-Index Gute Arbeit 2016, an der rund 10.000 Beschäftigte teilnahmen (DGB 2016). Ein Anteil von 82 Prozent der Befragten gab an, dass ihre Arbeit durch Digitalisierungsprozesse beeinflusst wird, 62 Prozent waren von diesen in hohem und sehr hohem Maße betroffen. Diese berichten zudem von höheren Arbeitsbelastungen, Arbeitsverdichtung und zunehmenden Multitasking-Anforderungen. Hinzu kommt die Zunahme von Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung (vgl. ebd.).

Regionale Ungleichheiten und die Situation der neuen Bundesländer

Die gesamtwirtschaftlichen Veränderungen und der ökonomische Strukturwandel treffen die Regionen der Bundesrepublik Deutschland in sehr unterschiedlichem Maße und beeinflussen damit auch sehr unterschiedlich Erwerbsmöglichkeiten, Einkommenschancen und Lebenslagen. Regionale Disparitäten existieren zu jeder Zeit. Sie zeigten sich lange Zeit in einem traditionellen Stadt-Land-Gefälle, das sich seit den 1980er Jahren zu einem Süd-Nord-Gefälle wandelte und mit Beitritt der ehemaligen

DDR-Gebiete seit den 1990er Jahren von einem ausgeprägten West-Ost-Gefälle überlagert wird (vgl. Neu 2012, 185).

Dabei ist der Süden der westdeutschen Bundesrepublik Deutschland nahezu durchgängig durch positiv zu bewertende wirtschaftliche und soziodemographische Merkmale geprägt (z. B. jüngere Sozialstruktur, unterdurchschnittliche Sozialtransfers und Unterbeschäftigungsquoten, höhere Einkommen). Je nördlicher die Regionen der alten Bundesländer liegen, desto differenzierter und zunehmend negativer fällt ihre Bewertung aus, punktuell finden sich positive Bewertungen, stark industriell geprägte Regionen erhalten viel mehr mittelmäßige Bewertungen (vgl. ebd., 195 ff.).

Für die neuen Bundesländer zeigt sich dagegen, dass die aktuellen Wandlungsprozesse auf den postsozialistischen Transformationsprozessen der 1990er Jahre aufliegen, weshalb der aktuelle Wandel mit anderen Ausgangsbedingungen verbunden ist. Holger Alda (2012) spricht in diesem Zusammenhang von einer doppelt gelagerten Umbruchsproblematik (vgl. ebd., 396). Die neuen Bundesländer sind von einer fragmentierten wirtschaftlichen Entwicklung und starken regionalen Unterschieden geprägt, die im Vergleich zu den alten Bundesländern nur für sehr wenige Regionen nicht über mittlere Bewertungen hinauskommen. Das heißt, die in den öffentlichen Medien oft protegierten wirtschaftlichen Leuchttürme der neuen Bundesländer, wie Jena, Erfurt, Potsdam und Dresden, liegen in ihrer sozioökonomischen Bewertung gleichauf mit Hannover, Lübeck und Bremen (vgl. Neu 2012, 197 ff.). Lediglich zwölf Kreise und vier kreisfreie Städte erhalten mittlere sozioökonomische Bewertungen, während 85 Prozent der ostdeutschen Kreise und Städte deutlich negativ bewertet werden (vgl. Neu 2012, 195 ff.). Insgesamt liegen nur neun der 105 Kreise und kreisfreien Städte mit negativer Bilanz (Bevölkerungsrückgang, Alterung, Unterbeschäftigung, Armutsrisiko) in den alten Bundesländern (z. B. Pirmasens in Rheinland-Pfalz, Gelsenkirchen in Nordrhein-Westfalen, Bremerhaven zu Bremen gehörend, Wilhelmshaven in Niedersachsen; vgl. ebd.).

Gravierend sind diese Befunde auch deshalb, weil überwiegend negative sozioökonomische Merkmale sich durch Überlagerung zu regionalen Krisen entwickeln können: ausgedünnte Siedlungsstrukturen; Abwanderungen der jungen, gut ausgebildeten Erwerbspersonen und Überalterung der verbleibenden Bevölkerung; hohe Unterbeschäftigungsquoten und Sozialtransfers; verminderte Kaufkraft und Steuereinnahmen bedingen eine Verschlechterung der regionalen Infrastrukturen (vgl. Neu 2012, 189; Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 20). Damit verbunden ist auch eine neue Form sozialer Segregation, bei der ganze Bevölkerungsteile und Regionen überflüssig erscheinen (vgl. Busch, Land 2012b, 183; siehe auch: Land, Willisch 2006). Der jüngste Bericht zu regionalen Disparitäten der Friedrich-Ebert-Stiftung weist in ähnlicher Weise auf diese Entwicklungen hin und zeigt zudem, dass sich diese in den vergangenen Jahren verfestigten, wobei einzelne Städte langfristig boomen und andernorts ganze Regionen langfristig abgehängt werden. Im Durchschnitt sinkende Arbeitslosigkeit, steigende Beschäftigung und starkes Wirtschaftswachstum sind regional mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen verbunden (vgl. Fink, Hennicke, Tiemann 2019, 3).

2.1.3.2 Entwicklungen von Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und Lohn

In den bisherigen Ausführungen wird an verschiedenen Stellen deutlich, dass die Veränderungen in der Arbeitswelt u. a. zu einem veränderten Zugriff auf Arbeitskraft bzw. Arbeitsleistung führen. Veränderte Zugriffe beziehen sich auf die Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeiten innerhalb der betrieblichen Kontexte und zeigen sich bspw. durch erhöhte Flexibilitätsanforderungen oder Arbeitsverdichtungen. Im Rahmen dieses Abschnittes werden folgende Rahmenbedingungen näher betrachtet: Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung und Leistungsdruck, allgemeine Lohnentwicklung und die Herausbildung unterschiedlicher Lohnsegmente.

Arbeitszeiten

Der zweite Bericht zur sozioökonomischen Berichterstattung für die Bundesrepublik Deutschland betrachtet Veränderungen in den Arbeitszeiten auf der Grundlage internationaler Daten und ermöglicht damit, die Entwicklungen in Deutschland in einen europäischen Kontext zu stellen (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 244). Festzuhalten ist, dass flexible Arbeitszeiten, heterogene Arbeitszeitmuster und Mehrarbeit zur neuen Normalität im betrieblichen Alltag (Lehweß-Litzmann 2012, 257) vieler Betriebe gehören.

So nutzen in Deutschland Unternehmen ab einer Größe von mehr als 250 Beschäftigten zu fast 80 Prozent flexible Arbeitszeiten. Damit nutzen sie diese deutlich häufiger als Unternehmen in Frankreich (42 %), Großbritannien (20 %) oder in den Niederlanden (24 %; Ergebnisse für das Jahr 2003). Im produzierenden Gewerbe werden flexible Arbeitszeiten noch etwas häufiger eingesetzt (83 %) als im Dienstleistungsbereich (75 %) (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 256).

Darüber hinaus nutzen Unternehmen zunehmend die Möglichkeit nicht dokumentierter Arbeitszeiten: bereits in den Jahren 2001/2002 haben nur noch 30 Prozent der Beschäftigten feste Arbeitszeiten, neun Prozent der Beschäftigten arbeiten ohne Festlegung von Lage und Umfang ihrer Arbeitszeit, was Mehrarbeit begünstigt. Insbesondere Hochqualifizierte sind so von exzessiver Mehrarbeit betroffen: 57 Prozent mit freier Arbeitszeitgestaltung arbeiten mehr als 42 Wochenstunden, 36 Prozent arbeiten sogar mehr als 48 Wochenstunden (vgl. Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 32). Damit nimmt Deutschland den europäischen Spitzenplatz ein, 87 Prozent aller deutschen Betriebe und Unternehmen nutzen Überstunden (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 256 f.).

In ähnlicher Weise zeigt dies eine Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt wurde (BMAS 2015b): Für rund ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen in einer typischen Arbeitswoche keine Überstunden an; circa ein Drittel der Beschäftigten erbringen bis zu fünf Überstunden; ein weiteres Viertel der Beschäftigten leisten fünf bis zehn Überstunden und rund 17 Prozent der Beschäftigten leisten zehn und mehr Überstunden pro Woche. Während neun Prozent der Beschäftigten ständig Überstunden leisten, geben aber auch 44 Prozent der Befragten an, dass Überstunden eher selten oder fast nie anfallen (vgl. BMAS 2015b, 44 f.).

Hinzu kommt ein Wandel im Umgang mit Überstunden. War in den 1980er Jahren die Auszahlung von Überstunden noch vorherrschend, so ist in den 2000er Jahren der Freizeitausgleich dominierend. Auch hier belegt Deutschland den Spitzenplatz (Freizeitausgleich 65 %; Auszahlung 21 %; Ergebnisse für 2004/2005). Der Überstundenausgleich durch Freizeit gilt in diesem Zusammenhang als Form interner Anpassung an betriebliche Auftragsschwankungen, er wird zu einem großen Teil in deutschen Betrieben unter diesem Gesichtspunkt genutzt (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 257).

Damit verwischen die festen Zeitgrenzen zwischen Erwerbsarbeit und freier Zeit, Feierabend und Wochenende verlieren an Stabilität. So arbeiten bspw. auch 61 Prozent der Vollzeitbeschäftigten gelegentlich und 20 Prozent regelmäßig an den Wochenenden. Auch Nacht- und Wechselschichten haben für Männer und Frauen in den letzten 20 Jahren um fünf Prozent zugenommen (vgl. Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 32; Fuchs 2012, 433). Andererseits arbeiten 57 Prozent der Beschäftigten mit festen Arbeitsstunden pro Tag und 74 Prozent mit einer festen Anzahl an Arbeitstagen pro Woche (vgl. Lehweß-Litzmann 2012, 259).

Insgesamt zeigen sich damit keine völlig neuen Arbeitszeitmuster, aber neben etablierten Arbeitszeitmodellen finden sich deutliche Verschiebungen, weshalb insgesamt die Anforderungen an zeitliche Flexibilität steigen. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeitbedingungen insgesamt ungleicher werden. So findet sich neben den extrem hohen Anteilen an Überstunden auch der Wunsch, vor allem von geringfügig Beschäftigten der neuen Bundesländer, im Durchschnitt 15 Stunden wöchentlich mehr arbeiten zu können (Männer: 21 Stunden) (vgl. Hacket 2012b, 673). Eine weitere Studie zeigt zudem, dass die Geschlechterunterschiede – in West- und Ostdeutschland gleichermaßen – bei den vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten im Zeitverlauf größer geworden sind (vgl. Sopp, Wagner 2019, 220). Auch die Teilzeitquote hat sich im Geschlechtervergleich weiter geöffnet. Zudem differieren bei Frauen die Arbeitszeitunterschiede je nach Qualifikationsniveau: Höher qualifizierte Frauen haben längere Arbeitszeiten und niedrig qualifizierte Frauen haben die kürzesten Arbeitszeiten. Diese Differenz zeigt sich bei Männern nicht (vgl. ebd., 231).

Überlange Arbeitszeiten werden oftmals mit Beschäftigungssicherung begründet und reduzierte Arbeitszeiten werden oftmals aufgrund mangelnder Alternativen oder fehlender familiärer Betreuungsangebote in Kauf genommen (vgl. Hacket 2012b, 673; Lehweß-Litzmann 2012, 265 ff.). Eine jüngere Studie zeigt zudem, dass lange Arbeitszeitdauern erheblich mit betrieblichen Faktoren, wie Termin- und Leistungsdruck sowie Arbeitsmenge und -pensum, d. h. mit der betrieblichen Leistungskultur einhergehen (vgl. Sopp, Wagner 2019, 250).

Arbeitsbelastung und Leistungsdruck

Im Rahmen der Darlegungen zu den ökonomischen Veränderungen, vor allem in Bezug auf Reorganisations- und Vermarktlichungsprozesse der betrieblichen Digitalisierung und veränderte Arbeitszeitmuster, werden Veränderungen von Erwerbsarbeit diskutiert, die zu Formen zunehmender Subjektivierung und Entgrenzung führen.

Solche Veränderungen lassen sich u. a. durch Erhebungen zu Belastungsprofilen empirisch nachweisen, wie sie zum Beispiel vom DGB oder auch durch das BIBB und das IAB in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt werden. Hier liegen teilweise auch lange Zeitreihen vor (vgl. Fuchs 2012, 427 ff.).

Zunächst zeigt sich, dass schwere körperliche Belastungen, die durch Lärm, Schmutz, ungünstige Körperhaltung sowie schwere Lasten verursacht werden, wie sie typisch für das produzierende Gewerbe sind, seit Ende der 1970er Jahre zurückgehen. Gleichwohl finden sich für das Jahr 2006 in anderen Tätigkeitsfeldern ähnlich hohe und sogar höhere Werte als Ende der 1970er Jahre. Hiervon sind besonders die Dienstleistungsbereiche Handel, Gesundheits- und Erziehungswesen sowie die Nahrungsmittelproduktion betroffen (vgl. ebd., 430 f.).

Hinzu kommen deutlich veränderte Belastungsprofile im Rahmen kognitiver und psychischer Anforderungen. Für Belastungsformen wie hoher Termin- und Leistungsdruck, vermehrte Störungen und Unterbrechungen und Verrichten von verschiedenen Tätigkeiten zur gleichen Zeit existieren durchweg sehr hohe Werte von nahezu 90 Prozent für Teilzeitbeschäftigte und fast 100 Prozent für Vollzeitbeschäftigte (Daten aus BIBB-IAB- und BIBB-BAuA-Erhebungen, vgl. ebd., 434 f.). Im Vergleich mit Werten der 1980er Jahre (alte Bundesländer) zeigt sich ein deutlicher Anstieg um rund 20 Prozentpunkte. Dieser Befund kann als Indiz für veränderte Formen des Wirtschaftens (zunehmender interner Wettbewerb, erhöhtes Effizienzstreben) bewertet werden (vgl. Fuchs 2012, 434 ff.).

In ähnlicher Weise bestätigt der DGB-Index Gute Arbeit (2015) diese Ergebnisse. Hier geben rund 52 Prozent der Befragten an, dass sie unter Zeit- und Leistungsdruck arbeiten („sehr häufig“: 23 %, „oft“: 29 %) (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2015, 4 ff.). Sie müssen u. a. verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen, ihre Arbeit wird häufig gestört und unterbrochen und Arbeitspausen werden verringert. Besonders betroffene Bereiche und Branchen sind: Information und Kommunikation, Finanzdienstleistungen und Versicherungen, öffentliche Verwaltung, Chemie, Maschinen- und Fahrzeugbau, Erziehung und Unterricht (vgl. ebd., 9). In diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse zu betrachten, die im Rahmen einer repräsentativen Erhebung zum räumlich und zeitlich flexiblen Arbeiten erbracht wurden. Sie zeigen, dass vor allem die Informationsflut durch die Nutzung von IuK-Technologie als zunehmende Beeinträchtigung und Belastung empfunden wird (vgl. Arnold, Steffes, Wolter 2015, 14).

Auch der jüngste Bericht des DGB-Index Gute Arbeit zur Arbeitsbelastung bestätigt diese Befunde (DGB 2019). Er basiert auf einer Befragung von ca. 6.500 abhängig Beschäftigten und untersucht das Ausmaß von Arbeitsintensität sowie deren Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen und Belastungsfolgen. Es zeigt sich, dass alle Qualifikationsgruppen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, sowie Männer und Frauen gleichermaßen von zu hohen Arbeitsbelastungen betroffen sind. Ein Viertel der Befragten kann dabei die geforderte Arbeitsmenge oftmals nicht in der vorhandenen Arbeitszeit bewältigen. Am stärksten betroffen sind folgende Berufssektoren: IT-Berufe und naturwissenschaftliche Berufe (35 %), unternehmensbezogene Dienst-

leistungsberufe (29 %), personenbezogene Dienstleistungsberufe (26 %), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (24 %) und Produktionsberufe (22 %) (vgl. ebd., 5). Deutlich zeigen sich entsprechende Auswirkungen auf Gesundheit, Regeneration und zukünftige Arbeitsfähigkeit. Bezüglich der Leistungssteuerung, die die Arbeitsintensität mitbestimmt, werden unterschiedliche Formen genannt: Am häufigsten wird diese durch Vorgesetzte (60 %) beeinflusst, aber auch Anforderungen durch Kunden und Kundinnen und Klienten und Klientinnen (58 %) und langfristige Zielvereinbarungen (58 %) sind entscheidend für die typische Arbeitsmenge pro Arbeitstag (vgl. ebd., 16).

Allgemeine Lohnentwicklung und die Herausbildung unterschiedlicher Lohnsegmente

Während die Kopplung von Lohnhöhe und Produktivität ein charakteristisches Merkmal des fordistisch-tayloristischen Produktionsregimes darstellt, kann für die Entwicklung der letzten Jahrzehnte festgehalten werden, dass Lohn und Produktivität lange Zeit deutlich auseinanderfielen und erst in der jüngsten Zeit wieder allgemeine Lohnanstiege zu verzeichnen sind (vgl. Busch, Land 2012a, 122 ff.; Drosdowski u. a. 2019, 99 f.). Dagegen lässt sich für den Zeitraum von 1950 bis 1975 eine auch im internationalen Vergleich leicht überproportionale Lohnsteigerung gegenüber der Produktivitätssteigerung festhalten. Der Lohn konnte in den Jahren von 1950 bis 1975 ungefähr um das Fünffache steigen. Nach 1975 lag die durchschnittliche Lohnsteigerung bei knapp 80 Prozent der Produktivitätssteigerung (vgl. Busch, Land 2012a, 122 ff.).

Im Zuge des Beitritts der ehemaligen DDR-Gebiete und der damit verbundenen Sonderkonjunktur für die alten Bundesländer zeichnete sich noch einmal eine kurze Lohnsteigerung ab. Doch für den Zeitraum von 2004 bis 2010 ist für die Reallohnentwicklung nahezu kein Wachstum zu verzeichnen. Im Vergleich dazu stiegen die Unternehmenseinkommen seit den 1980er Jahren deutlich schneller als die Produktivität. Ab dem Jahr 2003 kam die Produktivitätssteigerung allein den Unternehmens- und Vermögenseinkommen zugute und erhöhte sich drastisch, während der Abstand zwischen Realeinkommen aus Beschäftigung und Produktivitätssteigerung immer größer wurde (vgl. ebd., 126). Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise kehrt sich der Trend leicht um, die Lohnentwicklung liegt etwas höher als die Entwicklung der Produktivität ebenso wie die Preisentwicklung. Das Verhältnis zwischen Gewinneinkommen und Lohneinkommen liegt für das Jahr 2015 bei 43 Prozent und es wird eine leichte Steigerung bis auf 46 Prozent für das Jahr 2025 prognostiziert (Drosdowski u. a. 2019, 99 f.).

Zugleich bilden sich aber mit einer zunehmenden Veränderung der Betriebs- und Unternehmenslandschaft in Deutschland differenzierte Lohnsegmente heraus. Diese Entwicklung lässt sich mit allgemeinen Bezugsgrößen wie Bruttostundenlohn, Produktivitätsrate und Gewinneinkommen nicht abbilden. Auch weil „die Orientierung an einem Signallohn (…) stark nachgelassen [hat]." (Drosdowski u. a. 2019, 99 f.). Alda (2012) unterscheidet insgesamt drei Lohnsegmente mit differenzierten Personal- und Beschäftigungsstrategien. Die empirischen Daten zeigen ausgeprägte Hochlohn- und Niedriglohnsegmente neben Betriebs- und Unternehmenssegmenten mit mittle-

ren Lohnprofilen (vgl. ebd., 396 ff.). Sie werden im Folgenden, differenziert nach neuen und alten Bundesländern, näher dargelegt.

Das Hochlohnsegment umfasst in Westdeutschland über 15 Prozent aller Betriebe und ein Drittel aller Beschäftigten. Zu einem großen Teil handelt es sich um größere Betriebe mit differenzierten Belegschaften, sie umfassen 11 Prozent aller Betriebe und circa ein Viertel aller Beschäftigten. Ungefähr ein Viertel dieser Belegschaften wird dabei sehr schlecht entlohnt. Hochlohnunternehmen finden sich häufig in den Bereichen Banken, Versicherungen und unternehmensnahe Dienstleistungen. Sie weisen insgesamt niedrige Mobilitätsraten auf. In Ostdeutschland gehören lediglich sieben Prozent aller Betriebe zum Hochlohnsegment, sie umfassen neun Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese ostdeutschen Hochlohnbetriebe zeichnen sich jedoch durch eine homogene Entlohnung aus, von der fast 70 Prozent der Belegschaft profitieren (vgl. ebd., 397 u. 402).

Zum mittleren Lohnsegment werden fast 50 Prozent aller Betriebe in den alten Bundesländern gezählt. Sie zeichnen sich durch relativ stabile Beschäftigungsformen und hohe Facharbeiteranteile aus und umfassen fast 50 Prozent aller Erwerbstätigen. Auch in diesen Betrieben finden sich hohe Anteile an gering entlohnten qualifizierten Erwerbstätigen. In den neuen Bundesländern ist das Betriebssegment mittlerer Lohnprofile und relativ guter Beschäftigungsstabilität deutlich kleiner (37 % aller Betriebe), gleichwohl sind hier ebenso wie in den alten Bundesländern knapp 50 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt (vgl. ebd., 399 ff.).

Niedriglohnbetriebe kommen in allen Wirtschaftsbereichen vor, etwas mehr im Handel und bei den Dienstleistungen. Zwar arbeiten auch hier Beschäftigte mit hohen Löhnen, jedoch sind sie unterproportional vertreten. Einige Niedriglohnbetriebe weisen sehr hohe Mobilitätsraten auf, mehr als 40 Prozent der befristet Beschäftigten in den alten Bundesländern arbeiten im Niedriglohnsektor. Jedoch finden sich niedrig bezahlte Beschäftigte in allen Betriebstypen und nicht nur im Niedriglohnsegment (vgl. Alda 2012, 401, 404 f.). Das Niedriglohnsegment in den alten Bundesländern umfasst circa ein Drittel aller Betriebe und rund 20 Prozent aller Beschäftigten. Das ostdeutsche Niedriglohnsegment ist weitaus ausgeprägter als das westdeutsche: Es betrifft fast die Hälfte aller Betriebe und über ein Drittel aller Beschäftigten. Die Löhne fallen im Vergleich zu Westdeutschland im Durchschnitt noch etwas niedriger aus, die Befristungen treten etwas häufiger auf und es werden mehr Facharbeiter*innen zu diesen Konditionen beschäftigt (vgl. ebd., 397, 402).

Zusammengenommen umfassen das Hochlohn- und Niedriglohnsegment ebenso viele Betriebe wie das mittlere Lohnsegment. Letztere finden sich häufiger im produzierenden Gewerbe, während Hochlohn- und Niedriglohnbetriebe tendenziell häufiger Dienstleistungsanbieter sind. In den Betrieben des mittleren Lohnsegments dominieren weiterhin die Konditionen des sog. fordistischen Modells, gleichwohl auch hier eine Tendenz zu niedriger Entlohnung und höherer Beschäftigungsunsicherheit belegbar ist (vgl. Alda 2012, 413 f.).

In den neuen Bundesländern sind gute Verdienstmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheiten grundsätzlich weniger zu finden, gleichwohl das formale Qualifi-

kationsniveau insgesamt höher ist (mehr Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen und weniger An- und Ungelernte). Auch sind die Lohnprofile insgesamt niedriger und die Mobilitätsraten sind generell höher (vgl. Alda 2012, 401, 404 f.).

Eine jüngere Studie zeigt für die Entwicklung von Niedriglöhnen eine positive Entwicklung, vor allem für die Jahre 2017 bis 2019 (Kalina, Weinkopf 2021). Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf stellen fest, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten noch bis zum Jahr 2017 auf hohem Niveau von fast 23 Prozent stagnierte, jedoch bis 2019 auf knapp 20 Prozent gesunken ist (vgl. ebd., 6). Damit arbeiten im Jahr 2019 in den neuen Bundesländern rund 25 Prozent und in den alten Bundesländern knapp 19 Prozent der Beschäftigten unterhalb der Niedriglohnschwelle (zwei Drittel des mittleren Stundenlohns: 11,50 € brutto/Stunde). Insgesamt sind rund 7, 2 Mio. Beschäftigte in einem Niedriglohnjob tätig (Mitte der 1990er Jahre 5 Mio.). Noch im Jahr 2011 lag der Niedriglohnanteil in den neuen Bundesländern bei rund 39 Prozent und in den alten Bundesländern bei 20 Prozent. Der deutliche Rückgang wird mit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 sowie mit der Angleichung der Tariflöhne für die neuen Bundesländer begründet (vgl. ebd., 7 f.). Zu bedenken ist jedoch, dass die Mehrheit der Beschäftigten im Niedriglohnsektor zur „Kerngruppe des Arbeitsmarktes" (ebd., 12) zu zählen sind, d. h. sie haben zu einem hohen Anteil die deutsche Staatsbürgerschaft (80 %), sind unbefristet beschäftigt (77 %) und haben eine abgeschlossene Berufsausbildung (60 %). Sie sind zu 60 Prozent Frauen und sie sind zu 39 Prozent in Vollzeit tätig, 27 Prozent arbeiten in Teilzeit und ein Drittel arbeitet auf Minijob-Basis (vgl. ebd.).

2.1.3.3 Heterogene Teilhabe an Erwerbsarbeit

Die folgenden Ausführungen beinhalten empirische Befunde zu den Teilhabemöglichkeiten an Erwerbsarbeit. Im Fokus stehen die im Allgemeinen als positiv zu betrachtenden Entwicklungen von Arbeitslosigkeit und Gesamtbeschäftigung sowie der vielmehr negativ zu bewertende Verbreitungsgrad atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dabei zeigt sich zunächst, dass seit dem Höchststand von 5 Mio. registrierten Arbeitslosen im Jahr 2005 eine hohe Sockelarbeitslosigkeit deutlich abgebaut werden konnte. Zeitgleich entwickelte sich jedoch ein breites Segment atypischer Beschäftigungen, die mit unterschiedlich starken Beschäftigungsrisiken einhergehen.

Arbeitslosigkeit

Ausgehend von einer annähernden Vollbeschäftigung stieg ab Mitte der 1970er Jahre die Quote der Arbeitslosigkeit kontinuierlich an und konnte auch in prosperierenden Zeiten nicht mehr ausgeglichen werden. Dabei umfasste die Arbeitslosenquote[25] im Jahr 1975 knapp vier Prozent, stieg jedoch bis zum Jahr 1985 auf über acht Prozent (vgl. Söhnlein, Weber, Weber 2013, 4 f.). Danach sank sie leicht, um bis zum Jahr 1997 wiederum auf knapp zehn Prozent zu steigen.[26] Nach der Jahrtausendwende sank sie

25 Grundlage der Arbeitslosenquote sind die registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit, berücksichtigt werden nur zivile Erwerbstätige ohne Auszubildende (vgl. Söhnlein, Weber, Weber 2013, 3).

26 Ein Grund für die Abnahme der Arbeitslosenquote lag in einer veränderten Berechnungsgrundlage der amtlichen Statistik. Arbeitslose in Maßnahmen wurden dabei nicht mehr als solche gerechnet.

wiederum leicht auf circa acht Prozent, um 2005 einen neuen Höchstwert von über zehn Prozent zu erreichen. Die neuen Bundesländer, für sich betrachtet, zeigen folgende Entwicklung: Im Verlauf der 1990er Jahre stieg die Arbeitslosenquote auf über 18 Prozent im Jahr 1997. Ein erneuter Höchststand verzeichnen sie für das Jahr 2004 mit knapp 20 Prozent (vgl. ebd., 5).

Werden neben der Differenzierung zwischen ost- und westdeutschen Regionen auch qualifikationsspezifische Unterschiede in Bezug auf das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, berücksichtigt, zeigen bspw. lange Zeitreihen des IAB auf der Basis des Mikrozensus, dass höher qualifizierte Ausbildungen besser vor Arbeitslosigkeit schützen (siehe Tab. 1; vgl. Röttger, Weber, Weber 2020). Hier spielt durchaus der Kaskadeneffekt eine Rolle. Damit ist gemeint, dass Akademiker*innen in schwierigen Beschäftigungszeiten eher ein Beschäftigungsverhältnis unterhalb ihrer Qualifikationen eingehen, während andere Beschäftigtengruppen eher von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. Baethge-Kinsky 2012, 204). Demzufolge vermag eine akademische Ausbildung zwar relativ sicher vor Arbeitslosigkeit schützen, doch wie im vorherigen Abschnitt ausgeführt, schützt diese nicht immer vor Niedriglöhnen und Armutsrisiken. Fast neun Prozent Akademiker*innen sind im Jahr 2012 im Niedriglohnbereich beschäftigt, ihr Anteil unter den Beziehern eines Lohns von weniger als 8,50 € pro Arbeitsstunde beträgt im gleichen Jahr acht Prozent (vgl. Kalina, Weinkopf 2014, 5 ff.). Bis zum Jahr 2019 ist dieser Anteil der Akademiker*innen im Niedriglohnbereich sogar etwas gestiegen und liegt bei knapp elf Prozent (vgl. Kalina, Weinkopf 2021, 11).

Darüber hinaus zeigen die Datenreihen aber auch, dass Personen ohne Berufsabschluss überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ihr Beschäftigungsrisiko ist im Vergleich zu Beschäftigten mit akademischer Ausbildung seit Beginn der 1990er Jahre deutlich gewachsen. Langfristig betrachtet haben sich die Risiken der Arbeitslosigkeit qualifikationsspezifisch auseinanderentwickelt. Diese Entwicklung wird noch deutlicher, wenn neben der Arbeitslosenquote für akademische Ausbildungen die Erwerbslosenquoten[27] für höhere nicht-akademische Berufe, d. h. für Fachschul-, Meister- und Technikerberufe betrachtet werden. Diese verzeichnen seit Jahren Quoten auf einem äußerst niedrigen Niveau, bspw. liegt diese für das Jahr 2014 bei zwei Prozent und für das Jahr 2019 bei 1,2 Prozent (vgl. Röttger, Weber, Weber 2020, 13). Zudem stellt Baethge-Kinsky (2012) in seiner Untersuchung von Erwerbsbiographien junger Arbeitskräfte bis zum 30. Lebensjahr fest, dass das Problem der Arbeitslosigkeit nicht allein Personen ohne beruflichen Abschluss betrifft, sondern ebenso Personen mit niedrigen Berufsabschlüssen (vgl. ebd., 209).

27 Seit 2006 können für Beschäftigte mit Fachschul-, Meister- oder Technikerausbildung die Arbeitslosenquoten nicht mehr berechnet werden. Daher werden ergänzend die qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten nach ILO-Definition für diese Gruppe ausgewiesen (vgl. Röttger, Weber, Weber 2020, 13). Die ILO-Erwerbslosenquote ist nicht direkt mit der Arbeitslosenquote der BA vergleichbar. Die Erwerbslosenquote gibt den Anteil der Erwerbslosen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren von allen Erwerbspersonen an (alle Personen, die einem möglichen Erwerb nachgehen könnten). Erwerbslos sind dabei Personen, die in der Berichtswoche ohne Arbeitsverhältnis oder nicht selbstständig waren; innerhalb von zwei Wochen für eine Beschäftigung verfügbar waren und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv auf Arbeitssuche waren oder eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb von drei Monaten aufnehmen. Die Grundlage hierfür bildet das Labour Force-Konzept der International Labour Organization, in dessen Fokus internationale Vergleiche stehen.

Tabelle 1: Ausgewählte qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Quelle: vgl. Röttger, Weber, Weber 2020)

Jahre	Region	Insgesamt	Ohne Ausbildung	Berufliche Ausbildung	Akademische Ausbildung
1991	Alte Bundesländer	5,4 %	12,8 %	3,7 %	3,1 %
	Neue Bundesländer	15,0 %	34,0 %	13,7 %	8,1 %
1997	Alte Bundesländer	9,5 %	24,2 %	6,9 %	3,6 %
	Neue Bundesländer	22,4 %	56,2 %	21,6 %	5,8 %
2005	Alte Bundesländer	10,1 %	23,7 %	7,4 %	3,5 %
	Neue Bundesländer	18,6 %	41,3 %	17,9 %	6,5 %
2012	Alte Bundesländer	5,9 %	17,3 %	3,9 %	2,0 %
	Neue Bundesländer	10,0 %	31,7 %	8,7 %	4,3 %
2014	Alte Bundesländer	6,2 %	18,3 %	4,1 %	2,2 %
	Neue Bundesländer	9,5 %	31,9 %	8,0 %	4,0 %
2019	Alte Bundesländer	4,9 %	15,9 %	2,9 %	1,9 %
	Neue Bundesländer	6,4 %	24,8 %	4,7 %	2,7 %

Parallel zu dieser Entwicklung bildet sich jedoch in den letzten Jahren ein neuer Trend heraus: Seit dem Höchststand im Jahr 2005, mit knapp fünf Mio. registrierten Arbeitslosen und einer Arbeitslosenquote von 13 Prozent, nimmt die Arbeitslosigkeit kontinuierlich ab (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012, 56 ff.). So werden ab 2011 jährlich weniger als drei Mio. registrierte Arbeitslose (7,1 %) gezählt, mit zunehmend sinkender Tendenz. Für das Jahr 2019 liegt die Arbeitslosenquote insgesamt bei fünf Prozent, das sind rund 2,3 Mio. registrierte Arbeitslose (alte Bundesländer 4,7 %; neue Bundesländer 6,4 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2021).

Hinter diesen sukzessive sinkenden Bestandzahlen zur Arbeitslosigkeit steckt eine erhöhte Dynamik von Zu- und Abgängen. So meldeten sich im Jahr 2019 insgesamt 7,24 Mio. Menschen arbeitslos, insgesamt 7,23 Mio. Menschen verließen die registrierte Arbeitslosigkeit 2019 auch wieder. Zum Vergleich, die Zu- und Abgänge im Jahr 2005 lagen bei 8,43 Mio. (Zugänge) und 8,16 Mio. (Abgänge) bei einer Arbeitslosenquote von 13 Prozent (vgl. IAQ 2021, abbIV78 und abbIV79)[28]. Zudem ist die Bedeutung der Zu- und Abgänge aus bzw. in Erwerbstätigkeit im Jahr 2019 deutlich gesunken. Die Zugänge aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit umfassen 37 Prozent (Zugänge 2005: 42 %), die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit liegen bei 30 Prozent (Abgänge 2005: 40 %). Der restliche Anteil an Zu- und Abgängen erfolgt

28 Die Angaben entstammen der Datensammlung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Sie sind online verfügbar über das Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de. Bezeichnungen wie „abbIV78" weisen auf einzelne Datenblätter hin. Verfügbar unter: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html (Zugriff am: 08.09.2021).

dagegen aus Nicht-Erwerbstätigkeit (z. B. Arbeitsunfähigkeit, fehlende Verfügbarkeit/Mitwirkung) oder aus Bildungsmaßnahmen (z. B. Ausbildung, arbeitsmarktpolitische Förderung) (vgl. ebd.).

Die meisten Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit erfolgen dabei aus dem Rechtskreis des SGB III (Versicherungsleistung: Arbeitslosengeld I) (vgl. IAQ 2021, abbIV39 und abbIV51)[29]. Sie umfassen im Jahr 2019 rund 42 Prozent. Aus dem Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung: Hartz IV) gelingen Abgänge in den ersten Arbeitsmarkt nur zu knapp 14 Prozent und in den zweiten Arbeitsmarkt zu drei Prozent. Von Bedeutung ist, dass sich mittlerweile der größte Anteil der registrierten Arbeitslosen im Rechtkreis des SGB II befindet, also lediglich eine Grundsicherung erhält (2019: 64 % der registrierten Arbeitslosen). Der Grund dafür ist, dass die Bezugsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld I – mind. zwölf Monate Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung in einer Rahmenfrist von zwei Jahren – nicht mehr erfüllt werden. Im Bereich des SGB II befinden sich deshalb neben Langzeitarbeitslosen zunehmend Personen, die die Bezugsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld I nicht erfüllen (vgl. ebd.). Diese Befunde deuten auf die Veränderungen in den Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe und auf den Anstieg atypischer Beschäftigung hin.

Veränderte Erwerbsteilhabe und atypische Beschäftigung

Zunächst ist festzuhalten, dass mit dem positiven Trend der sinkenden Arbeitslosenzahlen eine zunehmende Erwerbsteilhabe verbunden ist. Die Zahl der Erwerbstätigen (Inlandskonzept) ist von rund 39 Mio. im Jahr 2005 – trotz Finanz- und Wirtschaftskrise – sukzessive auf über 45,3 Mio. im Jahr 2016 gewachsen (vgl. Statistisches Bundesamt 2021)[30]. Flankiert wird die Erhöhung durch die arbeitsmarktpolitischen Reformen zu Beginn der 2000er Jahre (Hartz-Reformen) sowie einer wirtschaftlich positiven Entwicklung. Mit der Erhöhung der Erwerbstätigen ist neben sinkender Arbeitslosigkeit auch eine Abnahme von Nicht-Erwerbspersonen verbunden. Das heißt, die Beteiligung an Erwerbsarbeit steigt insgesamt in der Bevölkerung. Von diesem Trend profitieren durchaus auch Langzeitarbeitslose[31], ihr Umfang sinkt sukzessive (2006: 1,9 Mio.; 2017: 0,9 Mio.), gleichwohl ihr Anteil an Erwerbslosigkeit rund 30 Prozent beträgt und im Jahr 2017 auf 35 Prozent angestiegen ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a, 6). Im Wesentlichen sinkt der Anteil der Langzeitarbeitslosen aufgrund sinkender Übertritte von Kurzzeitarbeitslosigkeit zu Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. ebd., 7).

Bedeutsam sind diese Entwicklungen der zunehmenden Erwerbsbeteiligung, der sinkenden Arbeitslosigkeit, trotz erhöhter Dynamik von Zu- und Abgängen in Ar-

29 Siehe die Hinweise zum IAQ in der vorherigen Fußnote.

30 Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder". Berechnungsstand: Februar 2021, abrufbar über Statistisches Bundesamt (Destatis). Verfügbar unter: https://www.statistikportal.de/de/etr/publikationen (Zugriff am: 11.09.2021)

31 Begriffe wie erwerbsfähige Leistungsbezieher, Hartz-4-Empfänger, Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslose werden häufig synonym verwendet. Sie benennen jedoch nicht die gleichen Personengruppen. Die Zahl der Leistungsbezieher*innen ergibt sich durch die Berechtigung auf die Leistungen der Grundsicherung, sie liegt höher als die Zahl der Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr arbeitslos) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018, 4).

beitslosigkeit, weil sie im Wesentlichen auf das Konto atypischer Beschäftigungsformen gehen. Sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeiterwerbstätigkeit stellt zwar nach wie vor eine dominante Erwerbsform dar, im langfristigen Trend ist sie aber rückläufig. Die folgende Tabelle beinhaltet die Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung.

Tabelle 2: Kernerwerbstätige und Erwerbsformen (ausgewählte Jahre)[32] (Quelle: Statistisches Bundesamt 2020; eigene Darstellung und Berechnung in Prozent)

Kernerwerbstätige nach Erwerbsformen	**1991**	**2000**	**2005**	**2010**	**2015**	**2018**
Kernerwerbstätige absolut in Tsd.	34.680	33.530	33.116	35.145	36.155	37.282
Solo-Selbstständige absolut in Tsd.	1.284	1.697	2.110	2.169	1.991	1.874
Abhängig Beschäftigte absolut in Tsd.	31.386	29.862	28.992	31.076	32.367	33.724
Normalarbeitnehmer*innen[33]	26.948 86 %	23.850 80 %	22.138 76 %	23.131 74 %	24.832 77 %	26.214 78 %
Davon Teilzeit über 20h/Woche	6 %	7 %	9 %	11 %	14 %	15 %
Atypisch abhängig Beschäftigte	4.437 14 %	6.012 20 %	6.854 24 %	7.945 26 %	7.534 23 %	7.509 22 %
Davon befristet	6 %	7 %	8 %	8 %	7 %	7 %
Davon Teilzeit bis 20h/Woche	7 %	12 %	14 %	14 %	13 %	14 %
Davon geringfügig beschäftigt	2 %	5 %	7 %	7 %	7 %	6 %
Davon in Leiharbeit	–	–	–	2 %	2 %	3 %

Seit Beginn der 1990er Jahre steigt der Anteil atypischer Erwerbsformen kontinuierlich. Im Jahr 2010 erreichen sie einen Höchstwert von rund 26 Prozent. Aktuell ist ihr Anteil leicht rückläufig, gleichwohl sich ihr Umfang in absoluten Zahlen kaum verändert. Der Grund liegt in der Zunahme der sog. Normalarbeitnehmer*innen, diese Zunahme geht jedoch überwiegend auf das Konto der Teilzeitbeschäftigten mit über 20 Wochenstunden (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Deutlich wird, atypische Erwerbsformen stellen einen festen Bestandteil des Arbeitsmarktes dar. Insgesamt verzeichnet die amtliche Statistik für das Jahr 2018, dass mehr als 20 Prozent der abhängig Beschäftigten in einer atypischen Beschäftigung tätig sind. Hinzu kommen 1,8 Mio. Solo-Selbstständige.

32 Erwerbstätige im Alter von 15–64 Jahren, ohne Bildung, Ausbildung, Wehr-/Zivil- und Freiwilligendienst; 2004 und 2011 Erfassung geändert – hier nicht abgebildet; Prozentwerte zu einzelnen atypischen Beschäftigungsformen beinhalten Überschneidungen; bei fehlenden Zahlenwerten keine statistische Erfassung (betrifft Leiharbeit).

33 Das Statistische Bundesamt definiert Normalarbeitnehmer*innen wie folgt: unbefristet, sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden.

Wie bereits an anderer Stelle thematisiert, weisen andere Autoren und Autorinnen für atypische Erwerbsformen weitaus höhere Werte aus (siehe 2.1.2). So berechnen Berndt Keller und Hartmut Seifert einen Wert von knapp 38 Prozent für das Jahr 2010 (vgl. ebd. 2013, 37). Diese Unterschiede gehen auf unterschiedliche Bestimmungsformen von atypischer Beschäftigung zurück. So zählt bspw. das Statistische Bundesamt Teilzeit nur mit weniger als 20 Wochenstunden zu den atypischen Erwerbsformen. Keller und Seifert definieren Teilzeit dagegen mit weniger als 35 Wochenstunden als atypische Beschäftigung (vgl. ebd., Fußnote 16). Zudem bestimmen sie Midijobs als atypische Erwerbsform, da diese hinsichtlich des Prekaritätsrisikos ähnlich einzustufen sind wie Minijobs (vgl. ebd., 30 ff.).

Zusätzlich sollten in diesem Rahmen Solo-Selbstständige berücksichtigt werden. Ungefähr 20 Prozent der Selbstständigen erarbeiten nur prekäre Einkommen, etwas mehr besitzen keine Altersvorsorge[34] (vgl. Gerner, Wießner 2012, 6 f.). Insgesamt liegt der Anteil an Selbstständigen an den Kernerwerbstätigen im Jahr 2018 bei rund neun Prozent (3,5 Mio.). Der Anteil an Solo-Selbstständigen unter den Selbstständigen liegt bei rund 52 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2020).

Zu den atypischen Erwerbsformen werden folgende Beschäftigungen gezählt: Teilzeit, befristete Beschäftigung, Minijobs/geringfügige Beschäftigung und Midijobs, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit sowie Crowdworking. In der Tabelle 3 werden ihre wesentlichen Merkmale auf der Basis der Analysen von Alda (2005), Nick Kratzer und Dieter Sauer (2005) sowie Keller und Seifert (2013 u. 2018) zusammengefasst.

Tabelle 3: Atypische Erwerbsformen (Quelle: Vgl. Alda 2005, 252 ff.; Kratzer, Sauer 2005, 137 f.; Keller, Seifert 2013, 25 ff./2018, 281 f.)

Erwerbsform	Merkmale
Teilzeit-beschäftigung	Teilzeit umfasst den größten Teil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Teilzeitbeschäftigung betrifft zumeist (westdeutsche) Frauen. Jüngere Studien unterscheiden häufig vollzeitferne Teilzeit mit weniger als 21 Wochenstunden und vollzeitnahe Teilzeit mit einem wöchentlichen Umfang von 21 bis 30 Stunden. Vollzeitnahe Varianten unterliegen häufig einem ausreichenden Versicherungsschutz, sind unbefristet und tariflich normiert.
Geringfügige Beschäftigung/ Minijobs	Geringfügige Beschäftigungen zeichnen sich durch ein Monatsgehalt von 450€ oder durch eine kurzfristige Beschäftigung aus. Sie beinhalten keinen vollständigen Versicherungsschutz. Auch hier sind Frauen überproportional vertreten. Für rund ein Drittel der geringfügig Beschäftigten stellt diese Erwerbsform einen Nebenerwerb dar, z. B. für Rentner*innen, Studierende und Schüler*innen.
Midijobs	Midijobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit progressiv steigenden Beitragssätzen, die wie Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen eingeführt wurden. Sie erhalten kaum politische und wissenschaftliche Beachtung. Ihr Prekaritätsrisiko wird ähnlich hoch eingeschätzt wie das der Minijobs. Midijobs sind mit Monatsgehältern von über 450€ bis 800€ verbunden. Beschäftigte in Midijobs arbeiten durchschnittlich achtzehn Wochenstunden, teilweise aber auch in Vollzeit.

34 Eine Analyse des IAB zeigt für das Jahr 2008, dass 12,5 Prozent der Solo-Selbstständigen, aber auch acht Prozent der Selbstständigen mit Beschäftigten lediglich ein Nettoäquivalenzeinkommen unterhalb des monatlichen Armutsgrenzwerts von 925 € erzielen, knapp 24 Prozent besitzen keine Altersvorsorge (vgl. Gerner, Wießner 2012, 6 f.).

(Fortsetzung Tabelle 3)

Erwerbsform	Merkmale
Befristete Beschäftigung	Befristete Beschäftigungen haben seit den Deregulierungen in den 1980er Jahren kontinuierlich zugenommen. Insbesondere Neueinstellungen werden über Befristungen vorgenommen, weshalb jüngere Beschäftigte (bis ca. 35 Lebensjahre) eher betroffen sind.
Leiharbeit	Leiharbeit bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen an ein Unternehmen entliehen werden. Sie gilt als Beschäftigungsverhältnis mit hohem Prekaritätsrisiko. Leiharbeit ist hoch dynamisch, sie reagiert stark auf wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Entwicklungen. Im Vergleich mit anderen atypischen Erwerbsformen ist ihr Anteil eher gering, gleichwohl sie durch die Hartz-Reformen hohe Zuwächse erfahren hat.
Solo-Selbstständigkeit	Solo-Selbstständige sind Selbstständige ohne Angestellte, die überwiegend in Dienstleistungsfeldern tätig sind. Sie stehen neben traditionellen Selbstständigen der freien Berufe (Ärzte und Ärztinnen, Anwälte und Anwältinnen, Architekten und Architektinnen usw.) sowie den Selbstständigen der Landwirtschaft. Solo-Selbstständige stellen eine äußerst heterogene Gruppe dar, die oft niedrige Einkommen bei hoher Arbeitsbelastung erzielen. Ein Teil von ihnen ist nicht kranken- und rentenversichert.
Crowdworking	Crowdworking erfolgt auf der Basis von internetbasierten Plattformen, die Arbeitsangebote und Arbeitsgesuche – häufig auf einem lokalen Arbeitsmarkt, weniger häufig global – vermitteln (externes crowdsourcing/online outsourcing). Crowdwork umfasst gering vergütete, kleinteilig zerlegte Arbeitsaufträge mit geringem Anforderungsniveau sowie hoch vergütete, komplexe Projektarbeiten, die Spezialkenntnisse erfordern. Auftragnehmer*innen bilden eine heterogene Gruppe, zu der Selbstständige, Angestellte, Rentner*innen und Studierende gehören. Crowdwork wird überwiegend als Nebentätigkeit ausgeübt, der Verdienst beträgt oftmals weniger als 500€ monatlich, wenige erzielen überdurchschnittliche Einkommen. Crowdworking unterliegt einer hohen Dynamik und Konkurrenz, bietet kaum Sicherheit in der Arbeitsregulierung und verstärkt bestehende Machtasymmetrien in der Aushandlung von Arbeitsaufträgen. Durch sie könnten zunehmend hybride Erwerbsformen – auch Mikrojobs – entstehen. Die quantitative Bedeutung für den Arbeitsmarkt wird kontrovers diskutiert, sie wird derzeit auf weniger als ein Prozent geschätzt.

Atypische Erwerbsformen verteilen sich nicht gleichmäßig auf alle Wirtschaftssektoren und Tätigkeitsbereiche. Überproportional häufig sind sie in den Bereichen Gastronomie (55 %), Erziehung und Unterricht (53 %) sowie im Gesundheitswesen (50 %) vertreten. Auch im Dienstleistungsbereich, im Handel und im Grundstücks- und Wohnungswesen sind sie mit mehr als 40 Prozent vertreten. Dagegen sind sie im verarbeitenden Gewerbe mit 18 Prozent relativ wenig zu finden. Hinzu kommt, dass sich die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen unterschiedlich auf die Wirtschaftszweige verteilen. So ist bspw. Leiharbeit schwerpunktmäßig im verarbeitenden Gewerbe zu finden (Werte für 2010; vgl. Keller, Seifert 2013, 47 ff.; siehe auch Bosch, Weinkopf 2011b, 441). Atypische Erwerbsformen betreffen überwiegend Frauen, 55 Prozent und damit mehr als jede zweite Frau ist atypisch beschäftigt. Dagegen arbeiten Männer zu 84 Prozent in einem Normalarbeitsverhältnis (vgl. Keller, Seifert 2013, 39 ff.).

Auch jüngere Studien zeigen, Erwerbsteilhabe wird heterogener und unsicherer (vgl. Bartelheimer 2019, 9). Erwerbsteilhabe wird insgesamt zwar für mehr Menschen möglich, da Beschäftigung insgesamt steigt und Arbeitslosigkeit sinkt, der Erwerbsstatus beeinflusst jedoch Beschäftigungssicherheit und den Schutz durch soziale

Sicherungsleistungen. Betriebliche Arbeitsmärkte differenzieren sich aus, Aufstiegschancen bleiben ungleich und prekäre Beschäftigung hat kontinuierlich zugenommen (vgl. ebd.).

Darüber hinaus konstatieren unterschiedliche Studien, dass grundlegende Beschäftigungsveränderungen ebenso Kerngruppen qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte betreffen. Auf den Niedriglohnsektor wurde bereits hingewiesen (siehe 2.1.3.2), dessen unterer Rand durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zwar eingedämmt ist, der aber Erwerbsarbeit mit einem Anteil von 22 Prozent (2018) deutlich prägt (vgl. Kalina, Weinkopf 2020). Es gibt Hinweise für eine veränderte instabile und dynamische Koexistenz heterogener Teilarbeitsmärkte, die miteinander korrelieren und auch konkurrieren und unterschiedlichen Funktionslogiken unterliegen. Teilweise finden sich deutliche Abschottungen interner Arbeitsmärkte, auch gegenüber betriebsinternen Randbelegschaften (Grünert, Lutz 2012). Bekannte Formen der Benachteiligung, die mit soziodemographischen Merkmalen verbunden sind (z. B. Geschlecht, Ethnie, Alter), bleiben bestehen und erhöhen für diese Erwerbspersonen das Risiko der atypischen Beschäftigung. Atypische Beschäftigung bildet damit eine komplexe Problemlage, die sich je nach Branche, Region, Beschäftigtengruppe und Qualifikationsniveau sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Atypische Erwerbsformen besitzen hohe Prekaritätsrisiken, neben Risiken wie Einkommensarmut, Beschäftigungsunsicherheit und einer unzureichenden Integration in die sozialen Sicherungssysteme gehören dazu auch fehlende betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten (Bücker 2016) und ein verringerter Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. Becker, Engel 2015). Zudem lässt sich geringe Statusmobilität nachweisen. Das heißt, atypisch Beschäftigte landen überwiegend wieder in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Dieser Effekt zeigt sich auch, wenn die individuellen Beschäftigungspräferenzen kontrolliert werden (vgl. Keller, Seifert 2013, 55 ff.; siehe auch Bosch, Weinkopf 2011b, 443; Dütsch, Struck 2019, 393).

Auch die oben dargestellten Zahlen zur Dynamik in den Zu- und Abgängen der registrierten Arbeitslosigkeit sowie zum Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II bzw. der Grundsicherung bestätigen diesen Befund. Diskontinuierliche Beschäftigungsverläufe und vermehrte Arbeitslosigkeit können zudem langfristig betrachtet zu einer vollständigen Exklusion aus Erwerbsarbeit führen (vgl. Fromm, Bartelheimer 2012, 345 ff.).

Anne Hacket (2012a) untersucht in diesem Zusammenhang für die Zeit von 1991 bis 2005, inwiefern sich neben typischen bereits neuartige Erwerbsverlaufsmuster entwickelten und wie sich ihre Verteilung in der Gesamtbevölkerung darstellt. Basierend auf der Datenbasis des sozioökonomischen Panels[35] identifiziert sie folgende fünf Erwerbsverlaufsmuster (vgl. ebd., 512 ff.):

35 Hackets Datenbasis umfasst verschiedene Wellen des Panels. Insgesamt wurden 60 Monate und zwei Zeiträume (von 1991 bis 1995 und von 2001 bis 2005) und drei Geburtskohorten (die Jahrgänge 1951 bis 1955, 1961 bis 1965 sowie 1971 bis 1975) in die Untersuchung einbezogen (vgl. Hacket 2012a, 510 ff.).

- **Normalerwerbsverläufe** mit stabilen und homogenen Vollzeiterwerbstätigkeiten, fast 80 Prozent der Personen in diesem Cluster sind Männer (Häufigkeit: 52 %)
- **Diskontinuierliche Erwerbsverläufe**, bei denen sich Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten abwechseln und zu 50 Prozent längere Phasen der Arbeitslosigkeit (im Durchschnitt über sieben Monate) oder Familienarbeit und längere Bildungszeiten auftreten, Männer und Frauen sind gleichermaßen vertreten (Häufigkeit: 13 %)
- **Prekäre Erwerbsverläufe**, die durch diskontinuierliche Erwerbstätigkeiten (26 von 60 Monaten) und Arbeitslosigkeit (14 von 60 Monaten) geprägt sind, Frauen sind mit 69 Prozent überproportional vertreten (Häufigkeit: 11 %)
- **Zuverdienst-Erwerbsverläufe** mit einem Frauenanteil von 91 Prozent, in denen diskontinuierliche Teilzeiterwerbstätigkeiten (51 von 60 Monaten) und Familienarbeit deutlich überwiegen (Häufigkeit: 12 %)
- **Klassische Familienarbeitsverläufe**, die deutlich geprägt sind von Familienarbeit (fast 50 von 60 Monaten) sowie teilweise von Teilzeittätigkeiten (40 %), Vollzeittätigkeiten (14 %) und Arbeitslosigkeit (20 %), 99 Prozent der Personen in diesem Cluster sind Frauen (Häufigkeit: 11 %)

Die Autorin kommt unter Hinzuziehung ähnlicher Studien zu folgendem Ergebnis: In keiner von ihr untersuchten Kohorte hat sich für den Beobachtungszeitraum ein völlig neues Erwerbsverlaufsmuster herausgebildet, aber neben Muster, wie sie für das tayloristisch-fordistische Produktionsmodell typisch waren, sind weitere Formen getreten, die wenig Kontinuität aufweisen und prekär sein können (vgl. Hacket 2012a, 516 ff.). Erkennbar ist jedoch, dass in den alten Bundesländern das klassische (westdeutsche) Normalerwerbs-Familienarbeits-Modell zunehmend durch das Zuverdienstmodell ergänzt wird. In den neuen Bundesländern ging das Normalerwerbsmuster seit Anfang der 1990er Jahre deutlich zurück und umfasst nach der Jahrtausendwende nur noch rund 47 Prozent, hinzu kommen je rund 20 Prozent diskontinuierliche und prekäre Erwerbsverlaufsmuster (vgl. Hacket 2012a, 516 ff.; siehe auch Bartelheimer 2005, 115 f.).

Die Differenzierungen steigen über die Generationen und zeigen für jüngere Erwerbstätige höhere Werte. Polarisierungen zeigen sich für unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Diskontinuierliche und prekäre Erwerbsverlaufsmuster finden sich häufiger für niedrige und mittlere Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Insgesamt erhöhen sich aber die Bildungs- und Ausbildungszeiten in den jüngeren Kohorten. Die Zugänge zur Erwerbsarbeit differenzieren sich zudem nach Geschlecht (vor allem in den alten Bundesländern), Region (vor allem in den neuen Bundesländern), Alter und Ethnizität (vgl. Hacket 2012a, 518 ff.; siehe auch Schmidt 2012, 466 ff.).

Insgesamt sind weniger Erwerbsverläufe von durchgängiger Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet. Erwerbsarbeit streut stärker in Lage und Dauer. Diese Streuung erfolgt deutlich ungleich, sodass sie zu differenzierten Lebensverläufen führt und sich explizit diskontinuierliche und prekäre Muster herausbilden können. Das heißt

auch, Erwerbsverläufe besitzen eine Historie, vergangene Ereignisse und Entscheidungen bzw. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen beeinflussen die aktuellen Chancen und Perspektiven (vgl. Bartelheimer, Kädtler 2012, 69; Schmidt 2012, 466 f.). Dynamischer und ungleicher sind aktuell besonders der Einstieg in Erwerbsarbeit wie auch der Übergang in den Ruhestand geworden. Das überrascht wenig, da sich diese Ergebnisse mit den Befunden aus anderen Bereichen zur Bildungsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Erwerbsteilhabe decken (vgl. Baethge, Solga Wieck 2007; Baethge-Kinsky 2012, 203 ff.; Ebert, Trischler 2012, 546 f.).

Erwerbsarbeit prägt neben Familie und Bildung markant Lebensverlaufsmuster. Letztere sind wechselseitig mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen verbunden. Verändern sich diese, verändern sich auch die Bedingungen der Lebensverläufe. Hinzu kommt, Lebensverläufe verändern sich auch, wenn sich die subjektiven Vorstellungen über das Leben und Zusammenleben ändern. Aktuell zeigen sich viele Veränderungen: erhöhte Bildungsbeteiligungen, verlängerte und differenzierte Bildungs- und Qualifizierungswege, verzögerte Eintritte in Erwerbsarbeit, veränderte Partnerschafts- und Familienformen, zunehmende Erwerbslosigkeit und Beschäftigungsunsicherheiten, erhöhte Varianz im Renteneintritt und steigende Lebenserwartungen (vgl. Schmidt 2012, 452 ff.).

2.1.4 Zwischenfazit zum postulierten Wandel und den empirischen Befunden

Die empirischen Befunde verdeutlichen, welche Konturen die ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse aktuell besitzen und in welche Richtung sich Erwerbsarbeit nachhaltig verändert. Auch wenn die Konturen des Wandels von Erwerbsarbeit Bezüge zu den diskutierten Megatrends, zu Digitalisierung und Globalisierung sowie Vermarktlichung/Reorganisation und Finanzialisierung aufweisen, wird ebenso deutlich, dass diese Bezüge nicht immer signifikant und eindeutig sind. Sie greifen ineinander oder zeigen Brüche auf.

Dezentralisierungsprozesse hatten zwar zu Beginn der 1990er Jahre Hochkonjunktur, doch bereits Ende der 1990er Jahre wurden nur noch wenige Reorganisationen vorgenommen. Neben dezentralisierten Arbeits- und Produktionsstrukturen finden sich nach wie vor konservative Strukturen. Hinzu kommt, Dezentralisierungsbestrebungen haben nicht-intendierte Folgen, weshalb von Pendelbewegungen ausgegangen wird und sich neue Formen der Standardisierung und Zentralisierung etablieren. Auch bezüglich einer Finanzialisierung des ökonomischen Feldes zeigen sich für die Bundesrepublik lediglich moderate Veränderungen. Befunde in Bezug auf ihre ökonomischen und gesellschaftlichen Wirkungen werden als widersprüchlich eingeschätzt. Zudem lässt sich die angekündigte digitale Revolution im ökonomischen Feld empirisch nicht nachweisen, tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen mit disruptiven sozialen und ökonomischen Folgen haben bisher nicht stattgefunden. Relevant erscheint jedoch, dass betriebliche Digitalisierungsprozesse mit zunehmenden Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten, Arbeitsverdichtungen und Termindruck einhergehen.

Hartmut Seifert betont, vor allem mit Blick auf die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse eine „merkwürdige ‚Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung'" (Keller, Nienhüser 2014, 7 zit. n. Seifert 2017, 9), gleichwohl die Erklärungen durch Megatrends einsichtig sind, deuten sie Wirkungszusammenhänge lediglich an (vgl. ebd., 10). Minssen sieht dagegen vor allem im Wandel der Leitideen des wirtschaftlichen Handelns eine nicht zu unterschätzende Erklärungskraft für die Veränderungen von Erwerbsarbeit (vgl. ebd. 2019, 5). Zunehmende Profitorientierung verändert Handlungsstrategien und Begründungsordnungen relevanter Akteure im ökonomischen Feld (vgl. ebd., 18 ff.).

Auch Gert Schmidt geht diesem Gedanken nach und hält für die makrogesellschaftliche bzw. -wirtschaftliche Ebene fest: „Von der Stakeholder Economy zur Shareholder Economy verändert sich der strategische Zugriff auf Arbeit kategorial" (ebd. 2018, 161). Damit sind auf der Mesoebene veränderte Formen von Arbeitsorganisation und Arbeitsregulierung verbunden, die sich z. B. mit den Begriffen Entgrenzung, Dezentralisierung und Digitalisierung beschreiben lassen und auf der Mikroebene zeigen sich u. a. neue Erfahrungen von atypischer und prekärer Erwerbsarbeit (vgl. ebd.).

Für Erwerbsarbeit lässt sich festhalten, dass die aktuellen Entwicklungen nicht nur mit Prozessen der Subjektivierung, zunehmenden (Mit-)Gestaltungsoptionen und Höherqualifizierung einhergehen, sondern auch mit neuen Formen der Verdichtung von Erwerbsarbeit, mit atypischen und diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, Niedriglohnbereichen und prekären Armutslagen. Die Wandlungsprozesse sind mit Prozessen der Rekommodifizierung von Arbeitskraft verbunden.

In diesem Zusammenhang verdeutlichen die Befunde auch, dass der Zuwachs an atypischen Erwerbsformen mit sehr unterschiedlichen Sicherheiten und Risiken bezüglich dieser Vermarktlichungsprozesse einhergeht. Zudem können Erwerbsverläufe im Rahmen atypischer Beschäftigungen eine gewisse Pfadabhängigkeit besitzen. Die Folge ist, dass das Risiko, durch diskontinuierliche Beschäftigungen und wiederkehrende Arbeitslosigkeit in eine prekäre Lebenslage oder Armutslage zu gelangen, deutlich angestiegen ist, und dass Erwerbsarbeit nicht mehr in jedem Fall vor Armut schützt.

Hinzu kommt, dass in Folge der Veränderungen des Wohlfahrtsregimes individuelle Erwerbsbeteiligung einen Bedeutungszuwachs erfuhr (vgl. Lehweß-Litzmann, Leßmann 2019, 43). Das Wohlfahrtsregime kann nicht nur als erwerbszentrierter bezeichnet werden, sondern individuelle Erwerbsbeteiligung wird zugleich zur zentralen Norm. Parallel dazu ist der Arbeitsmarkt dynamischer geworden und zeichnet sich durch neue Segmentierungen und Polarisierungen aus, die u.a. in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und Lohn divergieren (siehe 2.1.3.2). Deutlich wird dies auch durch die oben thematisierten Befunde zur Absicherung von Arbeitslosigkeit und der Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld I (siehe 2.1.3.3).

Mit den Veränderungen von Arbeit und Wohlfahrt geht einher, dass sich die Risikogruppen für prekäre Lebenslagen verändert haben. Waren in den 1960er und 1970er Jahren noch ältere Menschen und vor allem Frauen von Armut betroffen, ist derzeit mit Arbeitslosigkeit das höchste Armutsrisiko verbunden – vor allem seit den Hartz-

Reformen (alte Bundesländer: 62 %; neue Bundesländer: 72 %) (vgl. Goebel, Krause 2016, 186 f.). Hinzu kommt, neben Armut durch Arbeitslosigkeit tritt eine Armut trotz Arbeit. Rund neun Prozent der atypisch Beschäftigten erhalten zusätzlich Sozialleistungen, für sieben Prozent sind diese die Haupteinnahmequelle (Angaben für 2007) (vgl. Fromm, Bartelheimer 2012, 338 ff.). Auch im Jahr 2014 sind knapp 30 Prozent der Leistungsbezieher*innen erwerbstätig (vgl. Bruckmeier u. a. 2015, 2 ff.).

Hinzu kommt, Bildung ist für den ökonomischen Erfolg relevanter geworden, schützt aber nicht in Gänze vor Unsicherheiten. Mit höheren Qualifikationen ist ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden und höher Qualifizierte sind weniger im Niedriglohnsegment anzutreffen, vor allem in den alten Bundesländern. Baethge-Kinsky spricht in diesem Zusammenhang von einer „Neudefinition bürgerlicher Grundbildung“ (ebd. 2012, 203). Der Hauptschulabschluss und teilweise auch der mittlere Schulabschluss haben ihre Bedeutung als solide Grundlage für eine existenzsichernde Erwerbsarbeit verloren, da sie keine hinreichende Bedingung mehr für eine qualifizierende Berufsausbildung darstellen. Selbst ein Berufsabschluss stellt keine hinreichende Bedingung mehr für einen reibungslosen Übergang in das Erwerbssystem und eine stabile Erwerbsbiographie dar. Eine jüngere Studie zeigt, dass vor allem die Geburtsjahrgänge 1993 bis 2004 von hohen Erwerbsrisiken betroffen sind, in diesen Kohorten wurden 20 Prozent der Übergänge von der Ausbildung in Erwerbsarbeit als prekär und exkludierend identifiziert (vgl. Baas, Philipps 2019, 431 ff.).

Aber auch betrieblich-berufliche Weiterbildung hat einen Bedeutungszuwachs erfahren. Vor allem Beschäftigte, die ihre Qualifikationen regelmäßig durch Weiterbildung aktualisieren und ausbauen, scheinen besser vor Beschäftigungsrisiken geschützt zu sein (vgl. Dütsch, Struck 2019). Neben der Divergenz zwischen überproportional stärkeren Weiterbildungsteilnahmen von höher Qualifizierten gegenüber Geringqualifizierten – die sich in den letzten Jahren leicht abschwächte – kommt allerdings hinzu, dass die Chancen auf berufliche und betriebliche Weiterbildungsteilnahme auch in Bezug auf unterschiedliche Erwerbsformen variieren. So zeigt eine Studie, die auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung basiert, dass atypisch Beschäftigte zunehmend weniger an (betrieblicher) Weiterbildung teilnehmen (Befund basiert auf einem Vergleich der Jahre 2005/2006 und 2011/2012) (vgl. Bellmann u. a. 2013, 21 f.). Jüngere Befunde zeigen zumindest für Teilzeitbeschäftigte eine positive Trendwende (Bilger u. a. 2017, 60 ff.).

Um das Gefüge der Veränderungen begrifflich zu fassen, kann in Anlehnung an die sozioökonomische Berichterstattung von einem „Arbeits- und Sozialmodell im Umbruch“ gesprochen werden (Bartelheimer, Kädtler 2012, 69). Die Konturen eines solchen „Arbeits- und Sozialmodells im Umbruch“ zeigen: einerseits zeichnen sich deutliche Veränderungen in den Strukturen und Bedingungen sowie in den damit verbundenen praktischen Auswirkungen auf der Meso- und Mikroebene ab. Andererseits sind fordistisch-tayloristische Prägungen nicht verschwunden. Auch lösen sich traditionelle Familien- und Lebensweisen nicht in Gänze auf. Zugleich zeigen sich aber neue divergierende Muster.

2.2 Veränderte Beschäftigung: Konzepte und Theorien

Die Betrachtungen der ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüche im Abschnitt 2.1 zeigen, dass die Veränderungen von Erwerbsarbeit, wie sie mithilfe der Termini Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung beschrieben und diskutiert werden, nicht nur die Arbeitsinhalte und -formen, sondern auch die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse betreffen. Veränderte Beschäftigungsverhältnisse implizieren unterschiedliche Formen der Erwerbsteilhabe, wobei sich Segmentierungen abzeichnen, die auch zur dauerhaften Exklusion aus dem Arbeitsmarkt führen können. Für das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit sind Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsmarktstrukturen von besonderem Interesse. Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt folgende theoretische Ansätze vorgestellt, die veränderte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsmarktstrukturen sowie deren individuelle und gesellschaftliche Auswirkungen analytisch in den Blick nehmen:

- Theorien zu dynamischen und polarisierten Arbeitsmärkten
- Employability/individuelle Beschäftigungsfähigkeit
- Flexicurity
- der Arbeitskraftunternehmer
- Prekarität

Die theoretischen Überlegungen zu dynamischen, externen Arbeitsmärkten sind eher jüngeren Datums. Sie ermöglichen, die Veränderungen zu ordnen sowie deren Folgen für die Beschäftigung zu explizieren und stellen noch keine abgeschlossenen Theorien dar (2.2.1). Employability/individuelle Beschäftigungsfähigkeit stellt primär ein Konzept der europäischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik dar und steht im Kontext umfangreicher Deregulierungen dieses Bereichs. Es entwickelte sich nicht nur zu einer tragenden Säule der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bzw. staatlicher Arbeitsförderung und -vermittlungspraxis. Es dient auch der inhaltlichen Neugestaltung akademischer Studiengänge und wird im Kontext beruflicher Bildung bzw. innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik und Weiterbildung diskutiert. Für jeden dieser Bereiche existieren kontroverse Diskussionen über seine Tragfähigkeit für zukünftige Herausforderungen (vgl. Kraus 2006; Greinert 2008b; Wolter 2013; Butterwegge 2015, 77 ff.). Aufgrund seiner breiten Rezeption wird es im Folgenden hinsichtlich seiner Relevanz für den Arbeitsmarkt dargelegt, während im dritten Kapitel (siehe 3.4.1) eine Darlegung zur (berufs-)pädagogischen Diskussion erfolgt (2.2.2). Flexicurity stellt ebenso eine politische Strategie im Rahmen aktueller Arbeitsmarktpolitik dar. Dieses Konzept verbindet Flexibilisierungsbestrebungen mit veränderten Formen von Sicherheit im Rahmen von Erwerbsarbeit. Hierzulande ist es weniger bekannt, während es bspw. für den niederländischen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielt. Es wird kritisiert, dass im Rahmen dieses Konzepts die betrieblichen Interessen stärker fokussiert werden, während die Interessen der Arbeitenden weniger Berücksichtigung finden (2.2.3). Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers und Prekarität bestimmen in gewisser Weise zwei Pole, die die Folgen der ökonomischen, beschäftigungs- und so-

zialpolitischen Entwicklungen rahmen. Der Arbeitskraftunternehmer steht für eine Zustandsbeschreibung hinsichtlich der Leistungs- und Verhaltensanforderungen, die an Arbeitende – u. a. im Rahmen des Postulats der Beschäftigungsfähigkeit – herangetragen werden. Er stellt eine pointierte Prognose bzw. These zur gesellschaftlichen Entwicklung von Arbeitskraft dar (2.2.4). Auch das Konzept des Arbeitskraftunternehmers fand Eingang in (berufs-)pädagogische Diskussionen um veränderte Beschäftigung, weshalb es im dritten Kapitel wieder aufgegriffen wird (siehe 3.4.1). Prekarisierung, Prekarität und prekäre Erwerbsarbeit beleuchten insbesondere die individuellen und gesellschaftlichen Risiken, die mit den veränderten Erwerbsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind (2.2.5).

2.2.1 Dynamische und polarisierte Arbeitsmärkte

Konzepte wie Employability, Arbeitskraftunternehmer oder Prekarität können als Teilstücke unterschiedlicher Perspektiven auf ein sich wandelndes Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystem verstanden werden. Dieser Wandel ist gekennzeichnet durch ein verändertes Zusammenspiel von internen und externen Teilarbeitsmärkten sowie gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen, die Arbeitsmarktbewegungen beeinflussen (vgl. Bosch 2014b, 92 ff.; Struck 2014, 125 ff.). Die folgenden Ausführungen nehmen diesen strukturellen Wandel in den Blick.

Die jüngeren Debatten um Arbeitsmarktentwicklungen zeigen zunächst, dass von deutlichen Differenzierungen in unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten ausgegangen werden kann. So zeigt sich für Deutschland einerseits eine Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und ein wachsender Niedriglohnsektor und andererseits eine hohe Beschäftigungsstabilität mit Betriebszugehörigkeiten von durchschnittlich rund zehn Jahren (vgl. Bosch 2010b, 656). Zum einen wird diskutiert, dass externe Teilarbeitsmärkte an Bedeutung gewinnen und dies zugleich mit stärkeren Separationen einhergeht. Externe Arbeitsmärkte sind dabei einer größeren Dynamik unterworfen. Sie bewirken diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit unterschiedlichen Risiken bei Beschäftigungswechsel. Zum anderen werden der Zuwachs an qualifizierten Beschäftigten, der Rückgang von Einfacharbeit, die Bedeutung der Mitbestimmung im deutschen Beschäftigungssystem sowie die geringere Konjunkturabhängigkeit des dominierenden Dienstleistungssektors ins Feld geführt (vgl. ebd.).

Überlegungen, die diese Arbeitsmarktentwicklungen aufgreifen und in theoretische Konzepte einbinden, sind noch relativ jung (vgl. Krause, Köhler 2012; Köhler, Weingärtner 2018). Sie versuchen das komplexe Gefüge auf Arbeitsmärkten, die unterschiedlichen Qualitäten von Erwerbsverhältnissen, Erwerbslagen und -möglichkeiten, die betrieblichen Beschäftigungsstrategien sowie deren Wechselwirkungen mit anderen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen analytisch zusammenzuführen. Dabei konnten diese Entwicklungen mit herkömmlichen arbeits- und industriesoziologischen Analyseinstrumenten nur wenig eingefangen und abgebildet werden (vgl. Lutz 2007; Grünert, Lutz 2012, 57 ff., Bartelheimer, Lehweß-Litzmann 2012, 73 ff.). Christoph Köhler und Alexandra Krause konstatieren daher:

> „Ohne Zweifel haben wir es hier mit einer Großbaustelle der Forschung über betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktstrukturen zu tun." (Ebd. 2010, 404)

Unter welchen strukturellen und institutionellen Bedingungen Erwerbstätige und Betriebe auf Arbeitsmärkten miteinander interagieren, das ist ein voraussetzungsvoller und komplexer gesellschaftlicher Prozess. Denn Arbeitsmärkte sind eingebettet in ein gesellschaftliches Gefüge mit spezifischen Sozial- und Bildungsstrukturen, Geschlechterarrangements, Normen und Werten. Sie werden flankiert von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie von Sozial-, Familien- und Bildungspolitik. Arbeitsmärkte sind besondere Märkte, sie sind grundsätzlich von anderen Märkten (z. B. Güter- oder Finanzmärkten) zu unterscheiden, auch wenn sie mit diesen und den dort vorherrschenden Funktionslogiken und Leitbildern verbunden sind. Gleichwohl wirken Marktprozesse, die zu unterschiedlichen Graden und Qualitäten der Integration in den Arbeitsmarkt und Teilhabe an Erwerbsarbeit führen. Auf dem Arbeitsmarkt spiegeln sich Ungleichheiten in den Einkommen, Arbeitsbedingungen und Sicherheiten wider. Die Ungleichheiten sind Ergebnisse, die sich aus der Kombination folgender Dimensionen ergeben (vgl. Krüger 2003):

1. betriebliche Beschäftigungsstrategien
2. institutionelle Strukturen wie Aus- und Weiterbildungsstrukturen, Arbeits- und Tarifrecht, Wohlfahrtsproduktion, Kinderbetreuungsangebote
3. subjektive Erwerbsentscheidungen bzw. -arrangements im Familien- und Lebenszusammenhang
4. historisch-gesellschaftliche Entwicklungen und individuelle biographisch relevante Ereignisse

Für eine theoretische Explikation dieser Phänomene etablierte sich bereits in den 1970er Jahren auf breiter, nicht nur arbeitssoziologischer Basis der Münchner Segmentationsansatz[36] (vgl. Lutz, Sengenberger 1974). Mit dem segmentationstheoretischen Ansatz lässt sich erklären, dass zwischen den Teilarbeitsmärkten unterschiedliche Niveaus der Schließung und Durchlässigkeit existieren und dass sie unterschiedlich starke Tendenzen der Dekommodifizierung und Rekommodifizierung besitzen. Die theoretischen Annahmen über unterschiedliche Typiken von Teilarbeitsmärkten wurden empirisch vielfach nachgewiesen. Bezüglich der aktuellen Entwicklungen verfügt der Segmentationsansatz über gute Voraussetzungen für theoretische Erweiterungen (vgl. Köhler, Krause 2010; Grünert, Lutz 2012; ausführlich: Köhler, Weingärtner 2018, 562 ff.). Seinen Ursprung hat der Münchner Segmentationsansatz im Konzept des dualen Arbeitsmarkts, das zu Beginn der 1970er Jahre in den USA entwickelt wurde. Bereits hier findet sich der Grundgedanke eingeschränkter Mobilitätsmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Teilsegmenten des Arbeitsmarkts und auch eine Mehr-Felder-Matrix (vgl. Lutz 2007, 53 ff.; Grünert, Lutz 2012, 46 ff.).

Im kritischen Anschluss an den Segmentationsansatz wurde mit Blick auf die jüngeren empirischen Befunde ein Konzept entwickelt, das unterschiedliche betriebliche Beschäftigungssysteme als Teilmengen von Arbeitsplätzen und Erwerbstätigen

36 Auf die unterschiedlichen theoretischen Modelle zu Arbeitsmärkten, wie dem neoklassischen Ansatz, der Humankapitaltheorie oder dem Insider-Outsider-Modell, die aus verschiedenen theoretischen Traditionen und Akteursperspektiven Entstehung und Funktion von Arbeitsmärkten erklären, soll hier nicht weiter eingegangen werden.

innerhalb von Erwerbsorganisationen versteht, die sich in ihrer Logik nach innen (betriebliche Arbeitsbereiche untereinander) oder nach außen (außerbetrieblicher Arbeitsmarkt) orientieren und unterschiedliche Schließungstendenzen aufweisen (vgl. Köhler, Weingärtner 2018, 555). In diesem Segmentationsansatz dynamischer und polarisierter Teilarbeitsmärkte wird die enge Verbindung zwischen Beschäftigungssystem und Qualifikationstyp sowie zwischen Betrieb und Teilarbeitsmarkt gelockert. Erwerbsorganisationen nutzen in der Regel für unterschiedliche Arbeitsbereiche unterschiedliche Beschäftigungssysteme. Zudem ist der externe Arbeitsmarkt ein beruflich strukturierter Arbeitsmarkt. Hinzu kommt mit dem Niedriglohnsektor ein weiterer Typus von Beschäftigungssystemen (vgl. ebd., 556).

So entsteht eine Vier-Felder-Matrix, die auf horizontaler Ebene interne und externe Märkte unterscheidet (siehe Tab. 4). Interne Märkte sind innerbetriebliche Arbeitsmärkte, die durch Dekommodifizierung, Investitionen in betriebsspezifisches Wissen, langfristige Beschäftigung und betriebsinterne Karrierewege gekennzeichnet sind. Externe Märkte zeichnen sich durch kurz- und mittelfristige Beschäftigung und stärkere Markteinflüsse aus. Darüber hinaus wird auf einer vertikalen Ebene zwischen primären und sekundären Teilarbeitsmärkten unterschieden, die auf der Basis von Lohnniveaus, Arbeitsinhalten und -bedingungen zu differenzieren sind.

Tabelle 4: Dynamische und polarisierte Teilarbeitsmärkte und betriebliche Beschäftigungssysteme (Quelle: Köhler, Weingärtner 2018, 556)

	Interner Arbeitsmarkt **Geschlossene Beschäftigungssysteme**	**Externer Arbeitsmarkt** **Offene Beschäftigungssysteme**
Primär	Langfristige Beschäftigung Arbeitsplatzsicherheit Mittlere und hohe Einkommen	Begrenzte Beschäftigungsdauern Beschäftigungssicherheit Mittlere und hohe Einkommen
Sekundär	Langfristige Beschäftigung Arbeitsplatzsicherheit Niedriglöhne	Begrenzte Beschäftigungsdauern Beschäftigungsrisiko Niedriglöhne

Für den Arbeitsmarkt in Deutschland spielen berufliche Strukturen eine herausragende Rolle. Sie bestimmen nicht nur interne Arbeitsmärkte, sondern ermöglichen auch eine hohe zwischenbetriebliche Mobilität ohne Lohn- und Statusverluste. Sie prägen ebenso den primären externen (beruflichen) Arbeitsmarkt. Burkart Lutz zeigt für den westdeutschen Arbeitsmarkt, dass bis in die 1980er Jahre interne Märkte und berufsfachliche Märkte miteinander harmonierten und konstruktive Wechselwirkungen aufwiesen (vgl. Lutz 2007, 53 ff.; Grünert, Lutz 2012, 46 ff.).

Jüngere Analysen zeigen, dass innerhalb interner Arbeitsmärkte zunehmend sekundäre Teilarbeitsmärkte entstehen. Sie zeichnen sich bspw. durch eine hohe Beschäftigungsstabilität bei gleichzeitiger niedriger Entlohnung aus (vgl. Köhler, Krause 2010, 393 ff.). Zudem stehen interne Arbeitsmärkte zunehmend nicht mehr an- und ungelernten Arbeitskräften zur Verfügung. Auch gehen innerbetriebliche Aufstiege generell zurück und erfolgen zunehmend durch leistungsbasierte anstatt senioritätsbasierte Kriterien, was zu einem Bedeutungszuwachs externer beruflicher Arbeits-

märkte führt (vgl. Köhler, Krause 2010, 400 ff.; Bosch 2014a, 9 f.). Zusätzlich nehmen nicht nur akademische Abschlüsse auf den externen beruflichen Arbeitsmärkten zu, sondern externe, sekundäre Arbeitsmärkte zeichnen sich auch durch eine vermehrte Verberuflichung aus (vgl. ebd.). Trotz der Verberuflichung von externen, sekundären Arbeitsmärkten zeigen sich für einige Berufsgruppen deutlich stärker als für andere Unsicherheiten, Diskontinuitäten und Prekaritätsrisiken. Sonja Bandorski und Frank Molzow-Voit nennen in diesem Zusammenhang folgende Beschäftigungsbereiche: Bautechnik, Textiltechnik und Textilgestaltung, Labor- und Prozesstechnik, Ernährung und Hauswirtschaft, Agrarwirtschaft, Transport, Verkehr, Logistik und Gastwirtschaft (vgl. 2014, 11).

Peter Bartelheimer und René Lehweß-Litzmann gehen davon aus, dass rund 51 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland internen Arbeitsmärkten zuzuordnen sind, davon sind 41 Prozent in primären und zehn Prozent in sekundären Segmenten. Auf externen Arbeitsmärkten bewegen sich rund 21 Prozent der Erwerbstätigen in primären und 28 Prozent in sekundären Segmenten (vgl. 2012, 81). Sie halten fest, dass diese Zuordnung mit Vorsicht zu interpretieren ist, da es methodisch und datenspezifisch schwierig ist, die Größe von Teilarbeitsmärkten zu bestimmen (vgl. ebd. 2012, 79). Etwas weniger optimistisch ist Gerhard Bosch, er geht für das Jahr 2011 davon aus, dass sich insgesamt 45 Prozent der Erwerbstätigen auf internen Arbeitsmärkten bewegen (vgl. 2014a, 9).

In diesem Zusammenhang identifizieren Köhler und Krause folgende Entwicklungsprozesse im Rahmen sich verändernder Arbeitsmarktstrukturen (vgl. ebd. 2010, 400 ff.):

1. **dynamische Externalisierungs- und Reinternalisierungsprozesse**: Insbesondere mittlere und große Unternehmen im Industrie- und Dienstleistungssektor reorganisieren ihre Beschäftigung zugunsten externer Beschäftigungsstrategien (z. B. Outsourcing von Finanzberatungsabteilungen in Banken). Hinzu kommen Gegenbewegungen (Reinternalisierungen), bspw. in Bereichen mit (prognostiziertem) Fachkräftebedarf. Diese werden jedoch als kurzfristige Prozesse verstanden (vgl. Grünert, Lutz 2012, 54).
2. **Sekundarisierungsprozesse**: Besonders in Bereichen niedriger Qualifizierung erfolgt eine starke Orientierung auf mittel- bis kurzfristige Beschäftigung. Häufig sind diese Prozesse auch mit Externalisierungen (z. B. durch Outsourcing) verbunden. Sie betreffen bspw. Wachdienste, Tätigkeiten in Cafeterien und Reinigungen. Sie gehen zudem mit Lohnsenkungen sowie erhöhten Beschäftigungsunsicherheiten einher.
3. **Transformationsprozesse interner Märkte**: Weit verbreitet, doch wenig beachtet scheint der Trend, dass interne primäre Beschäftigungssysteme eine Transformation der seniorbasierten Regeln hin zu leistungsbasierten Regeln erfahren. Damit verändert sich nicht nur die Geschlossenheit des internen Marktes, sondern auch die Regeln der Beschäftigungssicherheit unterliegen einem Wandel: Es dominieren weniger soziale Kriterien (Alter, Familie) als Leistungsfaktoren. Hinzu kommt eine erhöhte interne Konkurrenz um wenige Aufstiegsmöglich-

keiten aufgrund abgebauter Hierarchien. Damit verändern sich aber weniger die empirisch zu beobachtenden durchschnittlichen Verweildauern für interne betriebliche Märkte als die Selektionslogiken zwischen internen und externen Märkten (vgl. Bosch 2010b, 668). Im Rahmen statistischer Erhebungen erscheinen sodann interne Arbeitsmärkte nach wie vor als stabile Segmente, gleichwohl sich aus Arbeitnehmerperspektive das betriebliche Sicherheitsversprechen deutlich verschoben hat.

4. **Rekommodifizierungsprozesse externer Märkte**: Externe bzw. offene betriebliche Beschäftigungssysteme unterliegen ebenso einer Transformation durch deutlich verringerte Beschäftigungsdauern, einer Abnahme betrieblicher Qualifizierungsmöglichkeiten und strengen Kontroll- und Gratifikationssystemen.

Relevant für die strukturellen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten ist, dass sich interne Arbeitsmärkte nicht auflösen, gleichwohl sie einen Teil ihrer Dominanz und Hegemonie einbüßen. Auch wenn in nicht unwesentlichen Teilsegmenten – überwiegend im industriellen und produktiven Sektor – stabile Beschäftigungen vorherrschen, zeichnen sich andere Teilsegmente – überwiegend im Dienstleistungsbereich – durch hohe externe Mobilität aus, die mit unterschiedlichen Risiken verbunden ist. Insgesamt bleiben damit die Aufspaltungen des Gesamtarbeitsmarktes bestehen, zugleich zeigen sich dynamische Prozesse der Öffnung und Schließung (vgl. Köhler, Weingärtner 2016, 231 f.).

Es wird von einer instabilen und dynamischen Koexistenz heterogener Teilarbeitsmärkte ausgegangen, die miteinander korrelieren und auch konkurrieren[37], mit unterschiedlichen Funktionslogiken und Formen der Allokation, der Lohnbildung, mehr oder minder eigenständigen institutionell-normativen Regelungen und Regulierungsgraden und unterschiedlichen markttypischen Qualifikationsprofilen (vgl. Köhler, Krause 2010, 404; Grünert, Lutz 2012, 59). Für die neuen Bundesländer zeigt sich zudem eine stärkere Abschottung der internen Arbeitsmärkte gegenüber den externen Arbeitsmärkten sowie gegenüber betriebsinternen Randbelegschaften. Polarisierung, Sekundarisierung und Rekommodifizierung sind hier stärker verbreitet (vgl. Köhler, Krause 2010, 403).

Für die Arbeitenden ergeben sich daraus unterschiedliche Chancen und Risiken der Mobilität und Möglichkeiten, Übergänge zu bewältigen sowie Einkommen zu erzielen. Arbeitsmarktstrategien unterscheiden sich dabei für Arbeitende auf internen und externen bzw. dynamischen Arbeitsmärkten (vgl. Bartelheimer, Lehweß-Litzmann 2012, 73 ff.). Interne Arbeitsmärkte erzeugen berufliche Stabilität, stabile Positionen dominieren. Für Erwerbstätige auf externen Märkten steht Beschäftigungssicherung durch wechselnde Erwerbsverhältnisse unter wechselnden Marktlagen im Vordergrund. Dies kann auch Berufswechsel oder berufliche Dequalifizierung bedeuten. Der Unterschied zu früheren Zeiten besteht u. a. darin, dass Arbeitende auf exter-

37 Insbesondere in der Prekarisierungsforschung wird argumentiert, dass sekundäre Arbeitsmärkte eine besondere Strahlkraft auf interne Arbeitsmärkte haben und gewissermaßen alle Erwerbstätigen unter Druck setzen (siehe 2.2.5).

nen Märkten nicht mehr unbedingt in einem solchen Maß entlohnt werden, dass keine Aufstockung durch Sozialleistungen notwendig ist (vgl. Bosch 2014b, 92).

Werden die externen Arbeitsmärkte näher betrachtet, können folgende Funktionslogiken für ausgewählte Tätigkeitsfelder und Beschäftigtengruppen identifiziert werden (vgl. Köhler u. a. 2008; Bosch 2010b; Krause, Köhler 2012, Krause 2012):

1. Sie dienen als Durchgang zu internen Märkten (z. B. für Hochqualifizierte).
2. Sie stellen einen regulären Erwerbszugang dar (z. B. für Journalisten, Kunstschaffende oder in den Bereichen Weiterbildung, Sozialarbeit, Gesundheit und Pflege).
3. Sie werden zur Passage zwischen Nicht-Erwerbsarbeit und Beschäftigung (z. B. im Einzelhandel; für Saisonarbeiter*innen im Tourismusbereich oder in der Landwirtschaft).

Gegenwärtig stabilisiert sich diese Struktur von polarisierten und dynamischen Arbeitsmarktsegmenten mit Vorwärts- und Rückwärtsbewegungen, wobei von weiteren Spaltungsprozessen ausgegangen wird aufgrund verhandlungsstarker Gruppierungen aufseiten der Beschäftigten, eine weitergehende Rekommodifizierung wird jedoch nicht erwartet (vgl. Köhler, Weingärtner 2018, 559). Christoph Köhler und Simon Weingärtner sehen in dieser Erweiterung des segmentationsanalytischen Bezugsrahmens einen „fruchtbaren Ausgangspunkt“, um neue Phänomene mehrdimensional analytisch bearbeiten zu können. Sie verweisen auf die langanhaltende Theorietradition dieses Ansatzes und zeigen auf, dass sich arbeitssoziologische Studien auf breiter Basis an ihm orientieren (vgl. ebd., 561 ff.).

2.2.2 Employability: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit

Mit Employability im Sinne einer individuellen Beschäftigungsfähigkeit ist ein ambivalent diskutiertes politisches wie wissenschaftliches Konzept gemeint. Beschäftigungsfähigkeit meint im Allgemeinen: das Potenzial einer Person, das sie benötigt, um eine Erwerbsbeschäftigung zu finden, in dieser zu bleiben, sie auszubauen sowie in eine alternative Beschäftigung zu wechseln (vgl. Kraus 2006, 59 f.). Beschäftigungsfähigkeit wurde seit Mitte der 1990er Jahre zu einer der wichtigsten Strategien der EU-Arbeitsmarktpolitik, um Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln (siehe auch Lissabon-Strategie der EU). Mit der Agenda 2010 gehört Beschäftigungsfähigkeit auch zur Zielrichtung der Bundesregierung im Rahmen von Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik. Dabei findet individuelle Beschäftigungsfähigkeit auch im Rahmen der Diskussionen zur Umsetzung der Bologna-Deklaration Verwendung, d. h. in der Ausgestaltung berufsqualifizierender Bachelor- und Masterstudiengänge (vgl. Lenzen 2012; Wolter 2013).

Die Ursprünge von Employability liegen im Beginn des 20. Jahrhunderts in Großbritannien und den USA. Hier diente sie der Unterscheidung zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit, was zur damaligen Zeit u. a. mittels genomisch-biologischen Erklärungsmodellen begründet wurde. Employability ist – wenngleich auch

anders begründet – heute noch das verbindende Element im angelsächsischen Bedingungsgefüge von Beschäftigungs- und Armutspolitik sowie Arbeitsmarkt und Erwerbsqualifizierung (vgl. Gazier 2001, 23; Kraus 2006, 115). In den 1950er und 1960er Jahren fand Beschäftigungsfähigkeit im Sinne einer gesundheitlich bedingten Beschäftigungs-, Arbeits- und Dienstunfähigkeit im Rahmen von Rehabilitation und Reintegrationsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt Verwendung (vgl. Gazier 2001, 24 ff.; Wolter 2013, 179 f.). Erst mit zunehmender Langzeitarbeitslosigkeit wurde das Konzept auf andere Risikogruppen ausgeweitet. Spezifische individuelle Fördermaßnahmen und Qualifizierungsprogramme standen im Vordergrund der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit. Die aktuelle Diskussion zeichnet sich dadurch aus, dass Beschäftigungsfähigkeit mit Blick auf alle Arbeitskräfte diskutiert wird. Bernard Gazier beleuchtet in seiner historischen Genese die Dehnbarkeit des Konzepts Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Gazier 2001, 21 ff.). Diese Dehnbarkeit findet sich auch in den aktuellen Bestimmungen und Verwendungen wieder.

In der Bundesrepublik kommt Beschäftigungsfähigkeit in den neuen Gesetzen der Arbeitsförderung und Sozialpolitik zum Tragen, die zu Beginn des 21. Jahrhunderts (Hartz-Reformen) verabschiedet wurden. Sie ist rechtlich verankertes Ziel der Arbeitsförderung nach dem SGB III und eng mit den Modalitäten „aktivierender Arbeitsmarktpolitik" verbunden. Hier ist sie verbunden mit der zentralen Forderung nach erhöhter Eigenverantwortung und Initiative seitens Arbeitsuchender. Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit werden zu personalen Voraussetzungen bei der Überwindung von Arbeitslosigkeit. Medial vermittelt wurde diese neue Form der Arbeitsmarktpolitik durch die Formel „Fördern und Fordern". Zugleich ist sie aber mit erheblichen Kürzungen in allen Bereichen der Arbeitsmarktförderung, mit beträchtlichen restriktiven Maßnahmen gegenüber Arbeitslosen sowie einem deutlichen Abbau von Leistungen und präventiven Maßnahmen verbunden (vgl. Butterwegge 2015, 120 ff.). Letzteres führte vor allem zu massiven Kürzungen im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung, wobei überwiegend nur noch Personengruppen mit günstigen Eingliederungschancen günstige Förderbedingungen erfahren (vgl. Reetz, Beiler 2013) (siehe 3.4.1). Hinzu kommt, dass die verschärften Regelungen der Zumutbarkeit bei der Wiederaufnahme von Beschäftigung auch zur Aufhebung des Berufs- und Qualifikationsschutzes führen. Zugleich resümierte Bundeskanzler Gerhard Schröder im Jahr 2005 die Reform auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos folgendermaßen: „Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt. [...] und wir haben bei der Unterstützungszahlung Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt." (Schröder 2005, zit. n. Butterwegge 2015, 141)[38]. Insgesamt sollten die Überlegungen zu Beschäftigungsfähigkeit im Kontext dieser restriktiven Arbeitsmarktpolitik betrachtet werden.

Studien zeigen zwar, im Anwendungsbereich aktivierender Arbeitsmarktpolitik werden mit Beschäftigungsfähigkeit durchaus auch qualifikationsbezogene – und damit berufsbezogene – Komponenten mitgedacht, doch die arbeitsmarktbezogenen

38 Bundeskanzler Gerhard Schröder hielt seine Rede vor dem Word Economic Forum in Davos, am 28. Januar 2005 (vgl. Butterwegge 2015, 141).

Komponenten besitzen aktuell einen deutlichen Vorrang (vgl. Brussig, Knuth 2009, 288 f.). Hinzu kommt, die individuellen Attribute verlieren sich in unterschiedlichen und vielfältigen Anforderungen an Arbeitende und Arbeitssuchende. Zu diesen Anforderungen gehören bspw. Engagement, Motivation, Arbeits- und Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Zielstrebigkeit, Eigeninitiative, Lernbereitschaft, Konzessionsbereitschaft. In diesem Punkt lässt sich eine offene Kontroverse feststellen (vgl. Promberger u.a 2008, 71). Diese Problematik zeigt sich auch in anderen Anwendungsbereichen, wie in der Personalentwicklung und Berufspädagogik (siehe 3.4.1).

Darüber hinaus tendiert aktivierende Arbeitsmarktpolitik dazu, Beschäftigungsfähigkeit unabhängig von der Arbeitsmarktlage und dem arbeitsmarktpolitischen Umfeld als Summe individueller Merkmale zu bestimmen (vgl. Apel, Fertig 2008, 7). Die wechselseitigen Wirkmechanismen zwischen subjektiven, berufsbiographischen Bedingungen, der regionalen Arbeitsmarktlage und einzelnen Unternehmensstrategien sowie weiteren gesellschaftlichen Ressourcen (die u. a. durch die Agentur für Arbeit und einzelne Bildungsinstitutionen gewährt werden) bleiben unberücksichtigt (vgl. Bartelheimer 2009, 135). Beschäftigungsfähigkeit wird so einseitig als individuelle Beschäftigungsfähigkeit bestimmt. Ein Ausschluss von Erwerbsarbeit ist damit allein ein Prozess des Selbstausschlusses. Ohne Kontextvariablen führt das Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zur einseitigen Verengung und Personalisierung komplexer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprozesse. Die Chancen auf Beschäftigungsteilhabe stehen aber immer im Zusammenhang mit institutionellen Bedingungen des Arbeitsmarktes. Sie sind Ergebnis einer komplexen sozialen Praxis, die somit ausgeblendet wird.

Dabei existiert in der Arbeitsmarktpolitik und -forschung auch ein interaktiver Ansatz, der zugleich auf strukturelle, d. h. institutionelle und marktbezogene Bedingungen abhebt und bspw. betriebliche Nachfragemuster, arbeitsmarktrechtliche Fördermaßnahmen, soziale und gesundheitliche Unterstützungsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildungsangebote berücksichtigt (vgl. Gazier 2001; Promberger u. a. 2008, 71 f.). Wirkungsforschung zur Arbeitsmarktpolitik in den 1990er Jahren bezog sich noch verstärkt auf diesen interaktiven Ansatz, während heute beide Bereiche häufig getrennt voneinander bearbeitet werden (vgl. Promberger u. a. 2008, 72; siehe auch Apel, Fertig 2008, 7 ff.).

Vereinzelt werden auch theoretische Bestimmungen von Beschäftigungsfähigkeit diskutiert, die die Verflechtung von Beschäftigungsfähigkeit und berufsfachlichen Kompetenzen in den Vordergrund stellen. Markus Promberger u. a. (2008) konzentrieren sich z. B. in ihrem erweiterten Konzept von Beschäftigungsfähigkeit auf den Aspekt der Entfaltung von Arbeitsvermögen in spezifisch geprägten Arbeitsfeldern und Organisationskulturen. Beschäftigungsfähigkeit tangiert damit berufliches Handlungs- und Erfahrungswissen sowie den beruflichen Habitus. Berufsfeldspezifische Erfahrungsbestände und Umfeldwissen erscheinen besonders relevant für den Zugang zu entsprechender Beschäftigung. Bosch (2001) betont in ähnlicher Weise, dass Employability, mit der im Grunde „Beschäftigbarkeit im Verlauf eines ganzen Erwerbslebens“ (ebd., 419) gemeint ist, als individuelle Leistungsfähigkeit in

Bezug auf Aufbau, Erhalt und Ausbau gedacht werden kann. Individuelle Leistungsfähigkeit im Kontext von Erwerbsarbeit ist aber immer auch an fachliche Qualifikationen bzw. berufliche Handlungskompetenz gebunden. Darüber hinaus betont Bosch die Orientierungsfunktion von Berufen für Betriebe und Individuen, sie ermöglichen externe und interne Mobilität und sichern damit eben auch Beschäftigungsfähigkeit (vgl. ebd., 430).

2.2.3 Flexicurity: Flexibilität und Sicherheit

Flexicurity ist ein englisches Kunstwort, das aus den englischen Begriffen „flexibility" und „security" (Flexibilisierung und Sicherheit) zusammengesetzt ist. Flexicurity steht wie Employability im Rahmen aktueller deregulierender Arbeitsmarktreformen. Mit Flexicurity soll auf politisch-normativer Ebene ein möglichst ausgeglichenes Zusammenspiel von ökonomischen Flexibilisierungsmaßnahmen bei gleichzeitiger sozialer Absicherung der benachteiligten Arbeitnehmergruppen verfolgt werden. Es versteht sich als Antwort auf Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozesse von Erwerbsarbeit und wurde ursprünglich in den Niederlanden[39] entwickelt. Hier diente es Mitte der 1990er Jahre der politischen Durchsetzung von Arbeitsmarktreformen, die einen rechtlichen Ausgleich zwischen standardisierten und flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen zum Ziel hatten. Parallel dazu fand das Wortpaar „flexibility-security" zunehmend in der sich entwickelnden Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union Verwendung (vgl. Wilthagen 1998). Im Dezember 2000 wurde in diesem Rahmen die Europäische Sozialagenda verabschiedet, die neben der Ausweitung von Beschäftigung – in deren Kontext Employability steht – auch Flexicurity bzw. die Modernisierung des Sozialschutzes zum Ziel hatte. Auch das Nachfolgeprogramm der Lissabon-Agenda (Europa 2020) beinhaltet Flexicurity-Strategien (vgl. Wilthagen, Tros 2004, 167 f.).

Flexicurity als politische Strategie wird aus sozialwissenschaftlicher Sicht skeptisch betrachtet, auch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen bewerten sie kritisch (vgl. Kaufmann, Schwan 2007; Keller, Seifert 2008; Sommer, Bsirske, Rhode 2010). So konzentrieren sich die Strategien der EU überwiegend auf die Seite der unternehmensbezogenen Flexibilisierung. Sie ist primäres Mittel zur Steigerung von Beschäftigung, einem zentralen Ziel der EU-Arbeitsmarktpolitik. Richtlinien zur Kompensation von sozialen Unsicherheiten und Risiken besitzen große Spielräume oder beziehen sich lediglich auf die Absicherung vor Arbeitslosigkeit, wobei letztere in ihrer Form zur Aufnahme von Beschäftigung motivieren soll. Insgesamt basiert die Umsetzung des ohnehin offen gestalteten Flexicurity-Konzepts auf einer freiwilligen Umsetzung seitens der Mitgliedsstaaten, weshalb es von kritischen Stimmen als gescheitert betrachtet wird. Es wird gefragt, inwiefern es der Legitimation weiterer Deregulierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen dient.

39 Der niederländische Soziologe Hans Adriaansen – der u. a. als Politikberater tätig war – publizierte das Konzept in Interviews und Gesprächen im Rahmen der gesetzlichen Konstituierung. Das Besondere, so Adriaansen, besteht in der Veränderung von „Sicherheit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses" hin zur „Sicherheit durch Beschäftigung" bzw. „Sicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit" (vgl. Wilthagen 1998, 13).

Darüber hinaus lässt sich für Deutschland vielmehr eine Strategie der innerbetrieblichen Flexibilisierung beobachten, die bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 im europäischen Rahmen als konservativ und beschäftigungshemmend angesehen wurde (vgl. Keller, Seifert 2002; Ebert 2012, 132 ff.). Aber auch hier erfolgt der Ausbau von Beschäftigung überwiegend in Form von atypischen Erwerbsverhältnissen, die zu neuartigen Segmentationsprozessen auf den Arbeitsmärkten und erhöhten Prekaritätsrisiken für benachteiligte Erwerbspersonen führen (siehe 2.1.3.3 und 2.2.1).

Für die Arbeitsmarktforschung stellt Flexicurity dagegen ein Analyseinstrument dar, das im Rahmen der Deregulierung von Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt Untersuchungen und Vergleiche zu unterschiedlichen nationalen Flexibilisierungs- und Sicherheits-Regimes ermöglicht (vgl. Tangian 2008). Diesen Vergleichsstudien haftet jedoch ein analytisches Problem an, denn häufig werden lediglich gut quantifizierbare Parameter (z. B. Kündigungsschutz, Lohnkosten, Arbeitszeiten) berücksichtigt. So wird angemerkt, dass der Blickwinkel auf soziale und gesellschaftliche Komplexität verloren geht und kaum Rückschlüsse auf spezifische historisch-regionale, soziokulturelle und gesellschaftsstrukturelle Wechselwirkungen möglich sind (vgl. Tangian 2008; Vobruba 2009, 20 f.; Lehweß-Litzmann 2012, 278 ff.). Lehweß-Litzmann zeigt indes, dass in einem nationalen Beschäftigungssystem nicht nur eine dominierende, sondern unterschiedliche Flexicurity-Lösungen existieren können. Er identifiziert für das deutsche Beschäftigungssystem bspw. Flexicurity-Varianten für Stamm- und Randbelegschaften sowie für Haupt- und Nebenverdienende (vgl. ebd. 2012, 265).

Mit Blick auf die ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüche steht das Konzept im Kontext unterschiedlicher ökonomischer Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen. Ton Wilthagen und Frank Tros (2004) diskutieren ein differenziertes Flexicurity-Konzept, das mehr als nur Kündigungsschutz und soziale Sicherheit berücksichtigt, da auch Erwerbstätige über Flexibilisierungsinteressen und -bedarfe verfügen, die auf betrieblicher Seite zu Unsicherheitsfaktoren werden. Sie unterscheiden vier Formen der Flexibilisierung (extern-numerische, intern-numerische und funktionale Flexibilität sowie Lohnflexibilität) sowie vier Formen von Sicherheit (Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungssicherheit, soziale Sicherheit und Vereinbarkeitssicherheit) (vgl. Wilthagen, Tros 2004, 171).

Auch Keller und Seifert (2007, 2013) untersuchen die Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse und ergänzen die Dimensionen von Wilthagen und Tros um die Dimensionen Einkommenssicherheit und Beschäftigungsfähigkeit. Letztere beziehen sich im Gegensatz zur Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit auf individuelle Partizipationsmöglichkeiten an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung (vgl. ebd., 2007, 23; ebd., 2013, 61). Michael Ebert fügt hinzu, dass seitens der Erwerbstätigen die Perspektive der Planungssicherheit von besonderer Relevanz ist (vgl. Ebert 2012, 48). Dieser Aspekt trifft den grundlegenden Kern aktueller Flexibilisierungsprozesse, die überwiegend durch die Betriebe dominiert werden.

Eine ähnliche Perspektive fügt Lehweß-Litzmann (2013) der Diskussion um Flexicurity hinzu. Er diskutiert im Kontext von Flexicurity und flexibilisierter Erwerbs-

arbeit den Capability-Ansatz (Amartya Sen 1984/2004), der die Verwirklichungschancen des Einzelnen in den Mittelpunkt gesellschaftlicher Wohlfahrt stellt (vgl. ebd. 2013, 17). Dabei fragt er u.a. nach der Verfügungsmacht im Kontext von Flexibilität, selbst wenn diese abgesichert ist:

> „Wie verhält sich *Flexicurity* zu einer Vorstellung von Erwerbsarbeit als Teil einer Lebensweise, die Menschen mit guten Gründen wertschätzen können sollen?" (Ebd. 2013, 17; Herv. i. O.)

Insgesamt lassen sich auf der Seite der Arbeitenden folgende sieben Interessen im Kontext flexibilisierter Erwerbsarbeit bzw. veränderter Arbeitsmärkte und Beschäftigungsmöglichkeiten identifizieren:

1. **Arbeitsplatzsicherheit**: betrifft die Chance, auf einem Arbeitsplatz zu bleiben
2. **Beschäftigungssicherheit**: betrifft die Chance, generell beschäftigt zu bleiben, durch ein Arbeitsverhältnis oder aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse
3. **Einkommenssicherheit**: betrifft die Aufrechterhaltung eines Einkommens zur Existenzsicherung bzw. des (erarbeiteten) Lebensstandards, auch in Zeiten von Erwerbslosigkeit und über die Erwerbsphase hinaus
4. **Soziale Sicherheit**: betrifft die Chance auf soziale Sicherheit (z. B. durch Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder Bürgereinkommen)
5. **Vereinbarkeitssicherheit**: betrifft die Chance der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen (Work-Life-Balance)
6. **Qualifizierungssicherheit**: betrifft die Chancen des Ausbaus und der Erweiterung von beruflichen bzw. betrieblich benötigten Qualifikationen
7. **Planungssicherheit und Verfügungsmacht**: betrifft die Chancen der Mitbestimmung über betriebliche Flexibilisierungsstrategien und der Berücksichtigung eigener Flexibilisierungsinteressen (Entscheidungsfreiheit und Planungshorizonte)

Ein Flexicurity-Konzept als Ensemble verschiedener Flexibilisierungs- und Sicherheitsinteressen unterschiedlicher Interessensgruppen, die gleichwertig und gleichrangig nebeneinanderstehen, könnte eine „diskursive Arena" (Lehweß-Litzmann 2012, 243) im Gestaltungsprozess von Erwerbsarbeit darstellen, obgleich an unterschiedlichen Stellen angezweifelt wird, inwieweit ein tatsächlicher Konsens zwischen Erwerbstätigen und Betrieben herbeigeführt werden kann. Möglicherweise beinhaltet Flexicurity immer einen inhaltlichen Widerspruch, der aus dem traditionellen Verhältnis von Kapital und Arbeit hervorgeht (vgl. Wilthagen, Tros 2004, 168; Keller, Seifert 2008, 4).

Dimensionen von Sicherheit spielen immer schon im Rahmen von Erwerbsarbeit eine Rolle. Angesichts der aktuellen ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüche erhalten die Dimensionen von Sicherheit jedoch wieder eine größere Bedeutung. Soziologische Flexibilisierungs-Sicherheits-Diskurse sind zudem nicht neu, bspw. konzentrierten sie sich in den 1970er Jahren auf die Flexibilisierung und Ver-

kürzung von Arbeitszeit (vgl. Vobruba 2006, 26 ff.). Der Umbruch in der aktuellen Diskussion lässt sich kennzeichnen als ein Wandel von „Sicherheit durch ein Normalarbeitsverhältnis" hin zur „Sicherheit durch Beschäftigung" (vgl. Wilthagen 1998, 13; in Anlehnung an Adriaansen), wobei Sicherheit durch Beschäftigung stark vom aktuellen regionalen Arbeitsmarkt abhängt, vor allem, wenn soziale Sicherung weniger auf Absicherung von Marktrisiken als auf Erwerbsaktivierung abzielt und ökonomische Flexibilisierung zusätzlich befördert.

2.2.4 Der Arbeitskraftunternehmer

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers basiert auf Untersuchungen zum Strukturwandel von Erwerbsarbeit der 1980er und 1990er Jahre. Aus den Befunden wurden Konsequenzen abgeleitet, die die individuelle Lebensführung betreffen (vgl. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" 1995; Voß, Pongratz 1998; Voß 2001a). Der Arbeitskraftunternehmer steht im Zusammenhang mit entgrenzten Nutzungsformen von Arbeitskraft und veränderten Relationen zwischen Erwerbsarbeit und Leben. Günter Voß und Hans Pongratz (1998), die Urheber des Konzeptes, bringen es Ende der 1990er Jahre forciert in die Debatten um eine veränderte Arbeitswelt ein. Es wurde kontrovers und langanhaltend aus fachwissenschaftlicher sowie arbeits- und gesellschaftspolitischer Perspektive diskutiert (vgl. Kuda, Strauß 2002; Pongratz, Voß 2004b; Gerst 2005; Elster 2007). Der Arbeitskraftunternehmer stellt eine pointierte Prognose zur langfristigen Veränderung der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft dar (vgl. Voß, Pongratz 1998, 139 ff.). Er steht für eine Zunahme von Selbst-Verwertung und Selbst-Ökonomisierung und für eine Auflösung bisheriger Schutz- und Integrationsmechanismen für Arbeitende. Nachhaltige Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft werden angenommen.

Dabei erscheint der Arbeitskraftunternehmer begrifflich ein Paradox zu sein. Er steht inhaltlich dem Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit sehr nahe, da beide Konzepte ähnliche Verhaltenspostulate beschreiben, die von außen an die Subjekte herangetragen werden (z. B. erhöhte Flexibilität). Mit ihm ist zudem eine Individualisierung beruflicher Strukturen und Qualifikationsanforderungen verbunden. Der Beruf als gesellschaftlich getragene Arbeitskraftform wird in Frage gestellt. Darüber hinaus impliziert das Konzept des Arbeitskraftunternehmers eine zunehmende effizienzorientierte Ausrichtung des Alltags.

Ausgangspunkt für die Überlegungen zu diesem Modell ist die These einer umfassenden Entgrenzung der bisherigen gesellschaftlichen Verfassung von Erwerbsarbeit. Entgrenzungen zeigen sich vielfältig, d. h. zeitlich, räumlich, sozial, fachlich, sinnhaft, motivational sowie technisch und medial (Voß, Pongratz 1998, 141). Sie führen, so die Annahme, zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus von Arbeitskraft im globalen Kapitalismus bzw. im Turbokapitalismus (Voß 2001a) oder in der Hyperarbeitsgesellschaft (Voß 2002).

Als Arbeitskraftunternehmer gehen Arbeitende aufgrund zunehmender Selbstkontrolle im ganzheitlichen Gebrauch ihrer Arbeitskraft mit dieser wie Unternehmer*innen um (vgl. Voß 1998, 477; Pongratz, Voß 2004b, 11 ff.). Sie verkaufen ihre

Arbeitskraft nicht nur, sondern verwerten, nutzen, verwalten und managen diese gezielt und strategisch. Folgende primäre Merkmale kennzeichnen den Arbeitskraftunternehmer:

1. verstärkte **Selbst-Kontrolle**, aufgrund veränderter betrieblicher Steuerung und Nutzung von Arbeitskraft
2. zunehmende **Selbst-Ökonomisierung**, was auf eine erweiterte strategische Entwicklung und Entfaltung der eigenen Qualifikationen sowie ein verstärktes Selbstmarketing abzielt
3. **Selbst-Rationalisierung**, insbesondere der Lebensführung bezüglich einer qualitativ neuartigen Ausrichtung des täglichen Lebens auf die Erfordernisse der Erwerbssphäre

Arbeitskraftunternehmer sind strategisch handelnde Akteure und auch Akteurinnen, die ihre Fähigkeiten für Verwertungszusammenhänge aktiv und permanent unter ökonomischen Kriterien selbst erzeugen und auf verschärften innerbetrieblichen wie externen Märkten vermarkten. Hinzu kommt eine bewusst entwickelte und effizienzorientierte Alltagsorganisation, um der erweiterten Selbstvermarktung gerecht werden zu können (doppelte Selbst-Ökonomisierung). Die Folge ist eine erwerbsgerichtete Durchgestaltung des täglichen Lebens sowie des gesamten Lebensverlaufs (vgl. ebd.).

Das Modell des Arbeitskraftunternehmers unterscheidet zwischen dem verberuflichten Arbeitnehmer (Fordismus) und dem verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer (Postfordismus), womit eine Erosion der Berufsform verbunden ist. Genauer betrachtet besitzt das Modell des Arbeitskraftunternehmers einen eher diffusen Bezug zur Berufsform. Zunächst wird der Beruf als elementares Moment des Fordismus gekennzeichnet. Er löst sich – so die These – mit diesem Produktionsmodell auf. Begründet wird dies mit der grundlegenden Entgrenzung von Erwerbsarbeit, die ebenso die Qualifikationen und Qualifizierungswege erfasst (vgl. Voß, Pongratz 1998; Voß 1998).

Die zunehmende Selbst-Ökonomisierung führt zur weitgehend selbstständigen, kontinuierlichen Entwicklung des individuellen Arbeitsvermögens, fachspezifische Fähigkeiten treten dabei in den Hintergrund. Es werden persönlich gestaltete, offene und ganzheitliche Kompetenzprofile entwickelt, nur diese sind vermarktbar (vgl. Voß 1998, 484). Dabei zeigt die Begriffswahl „verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer" bereits an, welcher Bezugspunkt den fachlich orientierten und verallgemeinerten Beruf ersetzt.

Der Beruf als standardisiertes Arbeitskraftmuster soll in diesem Rahmen vom Einzelnen aktiv restrukturiert werden. Der Beruf wird einerseits zum „Individualberuf", der als „personale Form" durch den Einzelnen selbst hervorgebracht und kultiviert wird (vgl. Voß 2002, 309). Der Arbeitskraftunternehmer gestaltet sein persönliches Kompetenzprofil sehr eng an einer marktförmigen Nutzung. Aber auch sein gesamtes Leben, sein Alltag und seine gesamte Person werden zur „Warenform" transferiert (vgl. ebd., 304). Andererseits orientiert sich der neue Arbeitskrafttypus

durchaus an standardisierten Qualifizierungsmustern für spezifische Arbeitsmarktsegmente und er nutzt die Möglichkeiten zertifizierter Abschlüsse (vgl. ebd., 299 f.).

An anderer Stelle beschreibt Voß (vgl. 2001a, 164 f.), welche weiteren Kompetenzen den Arbeitskraftunternehmer auszeichnen: Neben „hoch entwickelten Fachfertigkeiten" (ebd., 165) sowie Kreativität und hohem persönlichen Engagement sind dies Fähigkeiten und Fertigkeiten für ein kontinuierliches Kompetenzmanagement zur Selbstvermarktung, zur Gestaltung und Umgestaltung der Lebensführung gemäß flexibler Erwerbsarbeit, zur aktiven Netzwerkpflege sowie zur Leistungs- und Belastungsregulation. Sie werden als Schlüsselkompetenzen der Beschäftigungsfähigkeit zusammengefasst (vgl. ebd., 165).

Kritische Stimmen richten sich weniger gegen die Darlegung der ökonomischen Veränderungen, diese gehen konform mit vielfältigen (industrie-)soziologischen Befunden. Es wird vielmehr die Annahme in Frage gestellt, dass es sich um einen empirisch abgrenzbaren Typus von Arbeitskraft handelt, der sich zudem zu einem neuen Leittypus von Arbeitskraftmuster entwickelt. Die Reichweite dieser Wandlungsthese wurde bereits früh zurückgewiesen (vgl. Bosch 2000; Deutschmann 2001). Dem Konzept wird eine zu starke Engführung der historischen Typisierungen „Proletarisierter Lohnarbeiter", „Verberuflichter Arbeitnehmer" und „Verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer" konstatiert. So lässt sich unternehmerisches und selbstständiges Arbeitshandeln auch für den verberuflichten Arbeitnehmertypus nachweisen (vgl. Drexel 2002, 126; Gerst 2005). Hinzu kommt, empirische Forschungen zum Arbeitskraftunternehmer finden ihre Bestätigungen überwiegend im hochqualifizierten Segment (z. B. Kultur- und Medienindustrie, New Economy oder Organisationsberatung). Das zeichnet sich jedoch weniger durch Merkmale der Verberuflichung als durch Merkmale von Professionen aus (vgl. Pongratz 2002, 16; Pongratz, Voß 2004b).

Spannungsreich ist die Diskussion um den Arbeitskraftunternehmer zudem, weil er sich ohne Schwierigkeiten in eine sog. aktivierende Arbeitsmarkt- und Sozialreform sowie in die ökonomischen Prozesse der Finanzialisierung und Vermarktlichung einfügt. Die Risiken und Gefahren auf der Seite der Arbeitenden sowie für das gesamte soziale und gesellschaftliche Gefüge werden jedoch nicht hinreichend thematisiert (vgl. Gerst 2005). Zugleich scheinen institutionelle Strukturen zum Schutz unterlegener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und kollektive Interessenvertretungen im Modell des Arbeitskraftunternehmers keine Zukunft zu haben. Es wird nicht dargelegt, dass gesellschaftliche Entwicklung stets durch Aushandlung konfligierender Interessen unterschiedlicher Gruppen geprägt ist (vgl. Deutschmann 2001; Matuschek, Kleemann, Brinkhoff 2004).

Auch findet ein gestaltendes und selbstständig handelndes Subjekt, das möglicherweise jenseits ökonomisch-rationaler Interessen handelt, keinen Raum (vgl. Matuschek, Kleemann, Brinkhoff 2004, 116 ff.). Dem Arbeitskraftunternehmer fehlen damit ökonomische Handlungsstrategien, die auf seine genuinen (Lebens-)Interessen verweisen, wie bspw. das Interesse nach Vereinbarkeit von beschäftigungsbezogenen und lebensweltbezogenen/biographischen Anliegen und Verpflichtungen. Sie können angesichts unterschiedlicher Erwerbsperspektiven und biographischer Ereig-

nisse zu unterschiedlichen Erwerbsstrategien führen, die auch jenseits von Rationalisierung und Ökonomisierung liegen (vgl. Bescherer, Röbenack, Schierhorn 2008). So finden bspw. Andreas Witzel und Thomas Kühn (1999) diverse berufsbiographische bzw. erwerbsbezogene Gestaltungsmodi, die neben Karriereambitionen ein Streben nach Autonomiegewinn oder Persönlichkeitsentfaltung beinhalten können.

Jedoch berücksichtigt das Konzept des Arbeitskraftunternehmers einen veränderten Arbeitsmarkt. Er ist gekennzeichnet durch eine zunehmende Vermarktung von Arbeitskraft, nicht nur auf externen Arbeitsmärkten. Arbeitskraftunternehmer müssen Beschäftigungswechsel häufiger in Kauf nehmen. In diesem Zusammenhang wird jedoch die Marktfunktion des Berufs nicht in seiner gesamten Reichweite bedacht: Kanalisierung von Konkurrenz und Ausbau des eigenen Marktwertes sind Funktionen des formal standardisierten Berufs und somit auch wichtige Schutzelemente für einen Unternehmer oder eine Unternehmerin der eigenen Arbeitskraft (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 75 ff.; siehe 3.2.2). Mit einer Entstrukturierung des Berufs wird dem Arbeitskraftunternehmer eine wichtige Grundlage für marktbezogene Handlungsoptionen genommen.

Das Modell des Arbeitskraftunternehmers eignet sich jedoch als Referenzfolie, um die Folgen des veränderten Zugriffs auf Erwerbsarbeit bzw. Arbeitskraft sowie die Gefahren und Risiken, die seitens der Arbeitenden mit flexibilisierter und entgrenzter Erwerbsarbeit einhergehen, empirisch betrachten und analysieren zu können. Für Arbeitende ist damit u. a. verbunden, dass sie eigene sowie kollektive Perspektiven und Handlungsstrategien in Bezug auf diesen veränderten Zugriff auf Arbeitskraft entwickeln müssen. In dieser Hinsicht findet das Modell des Arbeitskraftunternehmers eine breite Rezeption (zusammenfassend siehe auch: Voß 2019, 50 ff.).

2.2.5 Prekarität: Erwerbsarbeit – Lebenslage – gesellschaftlicher Prozess

Prekarität als analytisches Konzept steht u. a. in einer engen Verbindung mit einer – zwar kurzlebigen, aber doch äußerst öffentlichkeitswirksamen – Debatte zu Beginn des 21. Jahrhunderts um die Herausbildung einer neuen Unterschicht, dem Prekariat, die sich zunehmend von der gesellschaftlichen Mitte separiert (vgl. Castel, Dörre 2009). Prekarität und Prekariat waren damit zunächst zeitdiagnostische Begriffe zur Charakterisierung sozialer Umbrüche im Transformationsprozess entwickelter Arbeitsgesellschaften (vgl. Kraemer 2008, 87). Prekariat als Signalwort für neue Formen sozialer Ungleichheiten schien zudem an ein anderes, in Vergessenheit geratenes Wort, das Proletariat, zu erinnern (vgl. Brinkmann u. a. 2006, 7; dazu auch: Vogel 2009, 197 ff.).

Früher als im deutschsprachigen Raum wurde bereits in Frankreich, Italien und Großbritannien die Diskussion um Prekarität und Prekarisierung geführt (vgl. Dörre 2009, 181 ff.). Mit der Rezeption dieser Diskurse in der Ungleichheitsforschung und Arbeitssoziologie im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen um die Arbeitsmarkt- und Sozialreformen (Hartz-Gesetze) sowie mit Phänomenen wie Armut trotz Arbeit hielt Prekarität als Begriff und Kategorie Einzug in die deutschsprachige sozialwissenschaftliche Forschung.

Prekarität als analytische Kategorie erlaubt es, sozioökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen theoretisch zu durchdringen und veränderte soziale Realitäten zu analysieren. Prekarität ist dabei – wie Armut – eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft grundlegend von der Bestimmung gesellschaftlich ausgehandelter Normalitätsstandards abhängt (vgl. Dörre 2009, 183). Erschwerend kommt hinzu, dass sich auch diese Normalitätsstandards in Inhalt und Form verändern und bisher etablierte Standards nicht mehr uneingeschränkt zur Geltung kommen. Mayer-Ahuja verdeutlicht diese Prozesse bspw. anhand der Standards für Erwerbsarbeit (vgl. Mayer-Ahuja 2003, 2011). Insgesamt werden derzeit drei analytische Dimensionen von Prekarität unterschieden: (1) prekäre Erwerbsarbeit, die sich mehrdimensional herleiten lässt; (2) eine Zone der Prekarität, die als soziale Zwischenschicht Merkmale defizitärer gesellschaftlicher Integration und Teilhabe aufweist und (3) der gesellschaftliche Prozess der Prekarisierung als neuartiger Herrschafts- und Kontrollmodus. Diese drei Dimensionen werden im Folgenden näher dargestellt.

Prekäre Erwerbsarbeit

Prekäre Erwerbsarbeit wird häufig gleichgesetzt mit atypischer Beschäftigung, jedoch greift diese Logik zu kurz. Prekär ist Erwerbsarbeit, wenn Beschäftigung und Einkommen längerfristig ungewiss sind, Arbeitnehmerrechte nur eingeschränkt gelten und der Wertigkeitsstatus fragil ist. Zentral ist die jeweilige Integrationsform in Erwerbsarbeit. Sie zeigt sich bspw. anhand der Arbeitsmarktoptionen einer Person, in der Wahrscheinlichkeit ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten und in den individuellen Möglichkeiten, über Ressourcen und Einkünfte zu verfügen, die mit Blick auf Unsicherheiten entlasten (vgl. Dörre 2006, 11 f.).

Prekäre Erwerbsarbeit kann immer nur in Relation zu anderen Beschäftigungsformen bewertet werden, sie ist ein Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Aushandlungen normativer Standards. Den Referenzmaßstab für prekäre Beschäftigung bilden das NAV und der Normalerwerbsverlauf (vgl. Mückenberger 1985; Kraemer 2008, 85). Das Ausmaß an Prekarität zeigt sich in den negativen Abweichungen von diesen Standards. Zugleich muss konstatiert werden, dass auch ein NAV nicht per se gleichzusetzen ist mit gesicherter Beschäftigung jenseits von Prekarität. Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf betonen: „Unsicherheit und niedrige Löhne [sind] tief ins klassische Normalarbeitsverhältnis eingedrungen“, weshalb auch die „übliche Gegenüberstellung von Normalarbeitsverhältnis und sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen längst nicht mehr [aus-]reicht“ (2011b, 440) (aktuelle Befunde zum Niedriglohnsektor: siehe 2.1.3.2). Hinzu kommt, im Kontext atypischer Beschäftigung finden sich auch gut abgesicherte und gut bezahlte Erwerbsformen. Aus diesem Grund hat es sich etabliert, prekäre Erwerbsarbeit anhand einer dauerhaften Unterschreitung von Einkommens- und Schutzstandards sowie eines sozialen Integrationsniveaus zu definieren, die in der Gegenwartsgesellschaft als Standard gelten und allgemein anerkannt sind (vgl. Dörre, Holst 2010, 33; Bosch, Weinkopf 2011b, 440). In ähnlicher Weise wird auch in internationalen Kontexten prekäre Erwerbsarbeit

definiert (vgl. Brinkmann u. a. 2006; Pelizzari 2009). Dementsprechend kann prekäre Erwerbsarbeit anhand folgender Kriterien näher bestimmt werden:

1. Befristung bzw. kurzfristige Arbeitsplatzsicherheit
2. nicht-existenzsichernde Entlohnung bzw. Entlohnungsniveau unterhalb der mehrheitlich anerkannten Standards
3. keine oder marginale Möglichkeiten der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung
4. mangelnder Einfluss auf die Arbeitssituation und defizitäre betriebliche/beruflich-soziale Integrationsmöglichkeiten

Die Betrachtung dieser Kontraktbedingungen allein lässt jedoch noch nicht auf alle Dimensionen von prekärer Erwerbsarbeit schließen, dazu gehören auch qualitative Dimensionen der Arbeitstätigkeiten, wie sie sich im zuletzt genannten Kriterium zeigen. Denn prekäre Erwerbsarbeit kann auch die Arbeitsinhalte, deren Organisation und Gestaltung betreffen, bspw. Arbeitszeiten, Leistungsbedingungen, Bedingungen der Kommunikation und Anerkennung sowie die Zugangsmöglichkeiten zu betrieblichen und/oder beruflich-sozialen Netzwerken (vgl. Kraemer 2008, 79 f.; Paugam 2009, 175 ff.). Prekäre Arbeit beinhaltet darüber hinaus eine subjektive Dimension. Objektiv als prekär bewertete Erwerbsarbeit kann subjektiv unterschiedlich gedeutet und verarbeitet werden (vgl. Linne, Vogel 2003; Brinkmann u. a. 2006; Bescherer, Röbenack, Schierhorn 2008; Dörre, Holst 2010, 33 f.).

Das Prekaritätsrisiko von Erwerbsarbeit kommt dabei umso stärker zur Geltung, je länger sie besteht, wenn sie wiederkehrend auftritt oder zum Dauerzustand wird. Die strukturellen Benachteiligungen[40], die mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind und die sich zu prekären Erwerbsverlaufsmustern entwickeln können, können sich zu einem Modus sekundärer Integration in Erwerbsarbeit verfestigen. Erwerbsarbeit wird dann zur Übergangsphase, sie wechselt mit Phasen in Arbeitslosigkeit, geförderten Arbeitsgelegenheiten oder Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Alda u. a. 2004; Dörre 2006). Dieser Aspekt wurde bereits im Abschnitt zu den Konturen des aktuellen Wandels dargelegt (siehe 2.1.3.3). Wird dieser Gesichtspunkt berücksichtigt, erweitert sich die analytische Konzeption von prekärer Erwerbsarbeit um die Dimensionen Erwerbslage und Erwerbsverlauf. Gefragt wird, wie Übergänge zwischen den einzelnen Arbeitsverhältnissen gelingen, inwiefern häufige Wechsel förderlich sind, ob prekäre Erwerbsarbeit ein temporäres Phänomen bleibt oder aber den Erwerbsverlauf dominiert und seinen „Neigungswinkel" (Brinkmann u. a. 2006, 17) und damit auch die Lebenslage bestimmt.

Für die Ungleichheitsforschung erscheint es zudem sinnvoll, Haushaltskontext und Verdienendenmodelle mit zu berücksichtigen. Die Beachtung der Lebenslagen sollte jedoch nicht nur aufgrund möglicher Ausgleichsformen und -arrangements im Haushaltszusammenhang bzw. im Kontext sozialer Nahbeziehungen erfolgen. Berücksichtigung sollte die Lebenslage auch finden, da sich hier Risikolagen potenzie-

40 Prekär Beschäftigte sind häufig die ersten, die in Krisenzeiten entlassen werden, sie erhalten die unangenehmen, wenig qualifizierten Arbeiten und sie beziehen oftmals Niedriglöhne (vgl. Dörre 2006; Weinkopf, Vanselow 2008).

ren können, wenn bspw. Kinder zu versorgen sind, zwei atypische Beschäftigungsformen aufeinandertreffen oder prekäre Erwerbsarbeit auf Arbeitslosigkeit trifft (vgl. Andreß, Seeck 2007; Klenner, Menke, Pfahl 2012*)*.[41] Mit Blick auf Erwerbsarbeit als zentraler gesellschaftlicher Integrationsmodus sollte prekäre Beschäftigung grundsätzlich bezüglich ihrer Ermöglichungsbedingungen für eine selbstbestimmte Lebensweise analysiert werden, auch wenn im Rahmen von Haushaltszusammenhängen Risiken möglicherweise ausgeglichen werden können. Das heißt, sozioökonomisch bedingte Problemlagen werden aktiv bearbeitet:

> „Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Konstruktionen von Geschlecht, Nationalität und Ethnie sowie das Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen." (Dörre 2017, 258)

Damit zeigen sich die Schwierigkeiten, prekäre Erwerbsarbeit empirisch zu erfassen. Für einige Dimensionen prekärer Erwerbsarbeit werden zudem neuartige Erhebungsdesigns benötigt, die die Kombination unterschiedlicher Arten von Mikrodaten ermöglichen und die zunächst entwickelt werden müssen (bspw. für Untersuchungen zur Pfadabhängigkeit; vgl. Alda, Bartelheimer 2008; Bartelheimer 2011). Zu berücksichtigen ist auch, dass „sich gewählte Optionen und erzwungene Turbulenzen des Lebensverlaufs in den gleichen Übergangsereignissen und Verlaufsmustern äußern" (Bartelheimer 2011, 392) können, weshalb qualitative Untersuchungen zu Lebensplanungen, Erwerbswünschen und subjektiven Bewertungszusammenhängen einen Bedeutungszuwachs erfahren sollten (vgl. Brinkmann u. a. 2006; Bescherer, Röbenack, Schierhorn 2008).[42]

Insgesamt zeigen die empirischen Befunde, dass sich prekäre Beschäftigung in den meisten europäischen Staaten ausbreitet, wenn auch die Formen stark variieren (vgl. Dörre 2017, 260 f.). Jüngere international angelegte Studien, die prekäre Erwerbsarbeit in Gesellschaften mit wenig entwickelten Wohlfahrtssystemen untersuchen, zeigen u. a. auf, wie durch transnationale Wertschöpfungsketten Prekarisierungsphänomene global auf vielfältige Weise zusammenhängen (vgl. Dörre 2017, 261).

Zone der Prekarität

Die Folgen prekärer Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang werden im Rahmen der Debatte um eine Zone der Prekarität diskutiert. Prekäre Erwerbsarbeit führt im Lebenszusammenhang zu einer „eigentümlichen sozialen Schwebelage" (Kraemer 2008, 79). In der Diskussion wird von einer Respektabilitätsgrenze gesprochen. Prekarität bedeutet in diesem Zusammenhang, nicht unter diese Grenze zu geraten, während das Risiko greifbar ist. Für Betroffene bedeutet dies:

41 Hinzu kommt, der Ausgleich des latenten Risikos atypischer Beschäftigung ist in diesem Zusammenhang nur bei stabilen Nahbeziehungen möglich. Auch werden ökonomische Abhängigkeiten im privaten Kontext erzeugt.

42 Die im Abschnitt 2.1.3.3 dargestellten Befunde zu typischen Erwerbsverläufen (vgl. Hacket 2012a) zeigen eine Möglichkeit, um solche Pfadabhängigkeiten zu untersuchen. Im Rahmen der Ausführungen zur Leiharbeit wird ein Rückgriff auf qualitative Studien erfolgen, die u. a. die Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften untersuchen (vgl. Vogel 2004a/2004b).

> „Einerseits haben sie den Anschluss an die „Zone der Normalität" noch immer vor Augen und müssen alle Energien mobilisieren, um den Sprung vielleicht doch noch zu schaffen. Andererseits sind permanente Anstrengungen nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden." (Dörre 2006, 12, Hervor. i. O.)

Im Rahmen dieser Zone der Prekarität[43] wurde zu Beginn dieses Jahrhunderts die mögliche Herausbildung einer neuen Unterschicht thematisiert (vgl. Kraemer 2008, 87; Vogel 2008, 13 ff.). In jüngerer Zeit wird eher eine allgemeine Verunsicherung der sozialen Mittelschicht aufgrund verstärkter sozialer Gefährdungen und deren Zersplitterung diskutiert. Das Prekariat steht für Abstiegsbedrohung und Deklassierungen im Rahmen gesellschaftlicher Kernbereiche: „Status und Wohlstand der Mittelklasse stehen unter Druck." (Vogel 2008, 14). Empirische Studien[44] zur Prekarität zeigen die Herausbildung einer sozialen Zwischenschicht mit defizitären Möglichkeiten und Perspektiven, in der sich die Prekaritätspotenziale von Erwerbsarbeit in der Verstetigung unsicherer Lebens- und Beschäftigungsformen widerspiegeln.

Prekäre Beschäftigung gab es schon immer, auch im Fordismus. Sie betraf An- und Ungelernte, Hilfsarbeiter*innen, Reinigungskräfte und Haushaltshilfen. Heute betrifft sie aber auch qualifizierte Facharbeiter*innen, Fachangestellte und Akademiker*innen. Sie ist in den industriellen Kernbereichen, in Banken und Versicherungen und im öffentlichen Dienst zu finden (vgl. Vogel 2008, 15). Das Prekariat ist damit keine neue soziale Klasse oder Schicht, die unter gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen möglicherweise das Proletariat ablöst, es ist noch nicht einmal eine klar eingrenzbare soziale Gruppe. Prekäre Beschäftigungen finden sich auf unterschiedlichen Niveaus und in unterschiedlichen Beschäftigungssegmenten (wie im Abschnitt zu den Konturen des Wandels dargelegt), womit auch die Zone der Prekarität allgegenwärtig ist (vgl. Castel, Dörre 2009). Andere Autoren sehen durchaus eine stärkere Verbindung zu unterschiedlichen sozialen Lagen (vgl. Kraemer 2008).

Prekarisierung als gesellschaftlicher Prozess

Der gesellschaftliche Prozess der Prekarisierung bezieht sich auf eine Metaebene. In seinem Zentrum steht die Konstitution mehrheitlich getragener allgemeiner Standards und Wertmaßstäbe für Erwerbsarbeit und Lebensführung, wie sie bspw. auch in der aktuellen öffentlichen Diskussion um Arbeit 4.0 thematisiert werden (vgl. BMAS 2015a/b). Prekarisierung als gesellschaftlicher Prozess führt zur Erosion dieser Standards, er wirkt auf ihre gesamte gesellschaftliche Regulation und Gestaltung (vgl. Dörre 2009, 183). Hier werden Prekarisierungsängste bedeutsam, da sie zur Diszipli-

43 Mit dem Terminus einer neuen Zwischenzone erfolgt eine theoretische Anlehnung an Robert Castels Modell unterschiedlicher Zonen gesellschaftlicher Integration und Teilhabe (vgl. ebd. 2000, 360 f.). Dieses Modell beschreibt Zonen der Möglichkeiten und Bedingungen gesellschaftlicher Teilhabe, es bezieht gleichermaßen weitere gesellschaftliche Bereiche wie Recht, Kultur und Bildung mit ein (siehe Abb. 1, Kap. 2.4).

44 In einigen dieser Studien werden entsprechende Sozialtypen identifiziert, wie z. B. „Aussichtslose", „Verunsicherte", „Abgehängte", „Resignierte", „Grenzgänger" (vgl. Brinkmann u. a. 2006; Friedrich-Ebert-Stiftung 2006; Grimm, Vogel 2008). Solche Typenbenennungen können aber zu Fehlinterpretationen führen und als Charaktere der Betroffenen ausgelegt werden. Besser wäre es, Kategorien zu spezifischen Handlungsmaximen/Handlungsprämissen zu definieren, die für bestimmte Zonen der Integration/Desintegration in Erwerbsarbeit von besonderer Relevanz sein können bzw. sinnvoll erscheinen.

nierung bisher geschützter und privilegierter Stammbelegschaften und zu Zugeständnissen hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitsbedingungen beitragen. Langfristig gesehen bewirkt prekäre Erwerbsarbeit ein Absinken der „Schwelle für ‚zumutbare Arbeit'" (Dörre 2006, 13), zudem zeigen sich Tendenzen der sozialen Entsolidarisierung aufseiten derjenigen, die noch etwas zu verteidigen haben (vgl. ebd.).

Die Diskussion um prekäre Erwerbsarbeit und insbesondere die Erkenntnisse um prekäre Beschäftigungsverläufe fließen in die Diskussionen zu dynamischen und polarisierten Arbeitsmärkten ein. Die Definition von prekärer Arbeit anhand von Dimensionen wie Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsdauer, Entlohnungsniveau, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitssituation, sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung oder auch individuelle Erwerbslage und erwerbsbiographischer Neigungswinkel machen genuine Arbeitnehmendeninteressen im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beschäftigung deutlich.

2.3 Gesamtgesellschaftliche Erklärungsansätze des Wandels

Bisher standen die tiefgreifenden ökonomischen Wandlungsprozesse im Vordergrund der Betrachtungen. Sie wurden als Megatrends diskutiert und sie wurden vor allem in Bezug auf ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit näher betrachtet. An einigen Stellen konnte bereits deutlich werden, dass Veränderungen jedoch in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen zu beobachten sind, sodass in den letzten Jahrzehnten in wissenschaftlichen wie öffentlichen Diskussionen von evidenten gesellschaftlichen Umbrüchen die Rede ist, die die Gesellschaft als Ganzes erfassen. Im folgenden Abschnitt werden die bisherigen Darlegungen zum Wandel von Erwerbsarbeit in einen größeren gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang gestellt. Gesellschaftsbeschreibungen stellen hierfür den Rahmen.

Wurde noch in den 1980er Jahren vom Ende der Arbeitsgesellschaft und von der Herausbildung postindustrieller Gesellschaften gesprochen, kamen später Überlegungen zur Freizeit- oder Erlebnisgesellschaft und zur Risikogesellschaft hinzu (vgl. Pongs 1999). Um die Jahrtausendwende kamen vermehrt Diagnosen zur Informations- und Wissensgesellschaft und Netzwerkgesellschaft hinzu. In jüngerer Zeit finden sich zur Analyse und Klärung des gesellschaftlichen Wandels u. a. Konzepte wie der Finanzmarktkapitalismus und die Prekaritätsgesellschaft in der Diskussion. Hinzu kommen Gesellschaftsbeschreibungen, die mit den Bezeichnungen Post-Moderne, Post-Fordismus und Neoliberalismus operieren.

Die verschiedenen Diagnosen und Konzepte zum gesellschaftlichen Wandel unterscheiden sich in ihren theoretischen und empirischen Fundierungen sowie in ihren Prognosen zu Ausmaß, Qualität und Spezifikum der zukünftigen gesellschaftlichen Veränderungen. Die Diskussion der letzten Jahrzehnte zeigt, dass durchaus verschiedene, auch disparate Interpretationen und Beschreibungen von Gesellschaft nebeneinanderstehen können. Zudem verdeutlicht dies, dass (noch) kein Konsens über die Bestimmung des gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandels – ähnlich wie

für den Fordismus/Taylorismus – besteht. Die relativ kurze Abfolge der jeweils diskutierten Konzepte und Modelle kann zudem als Indiz eines schleichenden Wandels mit schwierig zu überschauenden, latenten und auch gegensätzlichen Veränderungsprozessen verstanden werden. Trotzdem ist die These einer tiefgreifenden Gesellschaftstransformation in den Sozialwissenschaften nicht nur weit verbreitet, sondern basiert auf einem allgemeinen wissenschaftlichen Konsens (vgl. Pongs 1999, 23 f.; 2000, 17 ff.; Böhle, Voß, Wachtler 2010, 12).

Ausgangspunkte der Gesellschaftsbeschreibungen und Gesellschaftsmodelle bilden zumeist die oben dargelegten Entwicklungsprozesse, die je nach Definition anders akzentuiert, miteinander verbunden und in Beziehung gesetzt werden. Was jeweils als Dreh- und Angelpunkt des Wandels spezifiziert wird und welche Faktoren für die Dynamik und die Richtung des Wandels identifiziert werden, ist je nach Gesellschaftsmodell verschieden. Gesellschaftsmodelle unterliegen immer einem Interpretations- und Deutungsprozess, sie werden von Interessenkonflikten tangiert und sie stellen Betrachtungen zu einem ganz bestimmten historischen Zeitpunkt dar.

Im Folgenden werden zwei Modelle vorgestellt, die sich auf unterschiedliche Entwicklungsdynamiken beziehen und in gewisser Weise ergänzen. So wird im ersten Schritt auf das Modell der Wissensgesellschaft eingegangen, ein prominentes Beschreibungsmodell des gesamtgesellschaftlichen Wandels, das nicht nur in wissenschaftliche Diskussionen, sondern auch in Öffentlichkeit, Alltagswelt und Politik Eingang gefunden hat. Die Wissensgesellschaft hat sich spätestens seit der Jahrtausendwende zum „dominierenden (Selbst-)Deutungsangebot der spätindustriellen Gegenwartsgesellschaft“ (Lessenich 2010, 207) bzw. zu einer „self-fulfilling prophecy“ (Schützeichel 2010, 326) entwickelt. Sie gewann enorme, kaum noch hinterfragte Deutungsmächtigkeit und wird so zu einer der „großen Erzählungen“ (Lyotard 1979/2009; zit. n. Schützeichel 2010, 326) der heutigen Zeit. Dabei ist die Wissensgesellschaft nicht ohne Kritik geblieben, da nicht alle relevanten gesellschaftlichen Veränderungsprozesse und Entwicklungen im Rahmen der Beschreibungen zur Wissensgesellschaft Beachtung finden bzw. durch sie hinreichend erklärt werden können (2.3.1).

Ein Gegenentwurf zu dieser stellt der Finanzmarktkapitalismus dar, der im zweiten Schritt näher betrachtet wird. Hier werden im Besonderen veränderte ökonomische Gestaltungsinteressen sowie Finanzialisierungsprozesse und die Macht der Finanzmärkte in den Blick genommen. Diese hier stärker thematisierten Entwicklungen werden als „finanzkapitalistische Landnahme“ (Dörre, Haubner 2012, 76, zit. n. Haipeter 2016, 13) und „organisatorische Revolution“ (Sauer 2013, zit. n. Haipeter 2016, 13) bezeichnet. Thomas Haipeter stellt für die Arbeits- und Industriesoziologie fest: Der „Finanzmarktkapitalismus hat Konjunktur“ (ebd. 2016, 12). Er dient zunehmend als Referenzpunkt für Betrachtungen aktueller Veränderungen in entwickelten Arbeitsgesellschaften. Möglicherweise entwickelt sich dieses Konzept zu einem zentralen Theoriemodell, das in der soziologischen Diskussion als kohärente Orientierungsfolie dienen kann (vgl. ebd., 17; Minssen 2012, 11 ff.) (2.3.2).

Beide Gesellschaftsbeschreibungen betonen unterschiedliche zentrale Entwicklungsprozesse und bieten zusammengenommen ein differenziertes Bild zu aktuellen gesamtgesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Deshalb wird im dritten Schritt eine verschränkende Perspektive eingenommen (2.3.3). Zweifelsohne bleiben die gesellschaftlichen Beschreibungen, die mithilfe dieser beiden Ansätze vorgenommen werden, brüchig und lückenhaft. Gesellschaft an sich ist hochkomplex, vielschichtig und unübersichtlich. Als heuristische Rahmung ermöglichen sie aber die Einordnung der angesprochenen Entwicklungen auf der Makroebene.

2.3.1 Die Wissensgesellschaft: Umstrittenes Beschreibungsmodell und politischer Leitbegriff

Erste Entwürfe zur Wissensgesellschaft entstanden bereits in den 1950er und 1960er Jahren. Zu dieser Zeit analysierte Peter F. Drucker (1958) bereits das zunehmende Phänomen von sog. Wissensarbeitern und Wissensarbeiterinnen (vgl. Steinbicker 2010a, 22). Auch Daniel Bells (1964) Auseinandersetzungen zur postindustriellen Gesellschaft prägten die Diskussionen zur Wissensgesellschaft (vgl. Steinbicker 2010b, 27). Nico Stehrs gesellschaftstheoretische Konzeption zur „Knowledge Society" fand dabei besonders außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion, in Regierungserklärungen, staatlichen Programmen und öffentlichen Diskussionen, hohe Aufmerksamkeit (vgl. Böhme, Stehr 1986; Stehr 1994, zit. n. Adolf 2010, 60 f.).

Konzepte zur Wissensgesellschaft rücken vor allem die IuK-Technologien als zentrale Schlüsseltechnologien sowie die Digitalisierung nahezu aller gesellschaftlichen Bereiche in das Zentrum des gesellschaftlichen Wandels. Daher ist neben dem Begriff der Wissensgesellschaft ebenso der Terminus Informationsgesellschaft zu finden. Dienstleistungen und immaterielle Güter wie Wissen, Qualifikation und Kompetenz erfahren einen starken gesellschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Bedeutungszuwachs. Zudem führen Globalisierungsprozesse zu einem weltweit relevanten Informationsfluss.

Grundlegendes, strukturbestimmendes Merkmal von Wissensgesellschaften ist die zentrale Bedeutung von Wissen als konstitutive gesellschaftliche Kraft und Produktivkraft. Es kommt zur Zunahme von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, zur Dynamisierung von wissenschaftlichem und theoretischem Wissen sowie zu neuen Formen der Wissensproduktion. Wissen wird zur Ware bzw. zu einem begehrten und lukrativen Gut.

Demgemäß nehmen in einer wissensbasierten Ökonomie technische, professionelle und auch administrative Berufe zu. Die zentrale Stellung von Experten und Expertinnen für ein erfolgreiches, Wachstum versprechendes Wirtschaften, aber auch für die politische Gestaltung einer unübersichtlicheren und dynamischeren Gesellschaft führt zur Herausbildung einer „knowledge class" (Lessenich 2010, 214 f.) als neue soziale Schicht mit zentraler gesellschaftlicher Funktion (relevante Statusgruppe). Die Bildungsexpansion flankiert und unterstützt diese Prozesse, insbesondere durch das große Angebot an hoch qualifizierten Arbeitskräften (Wissensarbeiter*innen, Symbolanalytiker*innen, Informationsvermittler*innen). Bildungseinrichtungen, Universitäten und Wissenschaften erfahren einen Bedeutungszuwachs.

Ausbildung, Qualifikationslaufbahn und Berufsabschlüsse werden zentral für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Böhme, Stehr 1986; Stehr 1994, zit. n. Adolf 2010, 56 ff.). Bildungsangebote nehmen zu und Bildungsaufforderungen dringen mit der Etablierung des Konzepts zum lebenslangen Lernen in nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche und Lebensphasen, von der Elementar- bis hin zur Seniorenbildung. Hinzu kommen neue Formen sozialer (Bildungs-)Benachteiligung bzw. ungleiche Verteilungen von Bildungspartizipationen (z. B. digital divide). Deutlicher als zuvor bestimmt Wissen langfristig individuelle Lebenschancen, Partizipation und Teilhabe an Gesellschaft (vgl. Drucker 1969, zit. n. Steinbicker 2010a, 22 ff.). Bildungsbereitschaft wird zum Commonsense der Wissensgesellschaft und wird gesellschaftlich erwartet. Wissensgesellschaften orientieren sich bezüglich ihrer Integrationsmechanismen besonders an Leistung und formaler Bildung (Meritokratieprinzip) (vgl. Stehr 2000, zit. n. Adolf 2010, 59 f.; Steinbicker 2010, 31 f.).

Die rasante Zunahme von Wissen, die neue Unüberschaubarkeit in hochdifferenzierten Strukturen kann nur effizient in dezentralen Organisationsformen, in flexiblen, temporären Projektstrukturen und selbstorganisierten Arbeitsteams bearbeitet werden. Die Prozesse der Flexibilisierung und Subjektivierung, die permanente Notwendigkeit, sich neues Wissen anzueignen, werden in diesem Zusammenhang gesehen. Die lernende Organisation steht für einen effizienten Umgang mit Wissen und fordert von ihren Mitgliedern hohe Flexibilitäts- und Lernbereitschaft (vgl. Willke, 2001, 311, zit. n. Strulik 2010, 69; Kahlert 2010, 150).

Da die Restrukturierungs- und Reorganisationsprozesse der Arbeits- und Organisationsformen als Folge einer auf Wissen basierten Ökonomie und Gesellschaft interpretiert werden, werden sie auch für weitere gesellschaftliche Institutionen, wie Krankenhäuser, Bildungseinrichtungen, Universitäten und öffentliche Verwaltung, für relevant gehalten (vgl. Willke 2001, 311, zit. n. Strulik 2010, 69). Die veränderten Organisationsformen und ihre neue Dynamik werden gewissermaßen als strukturimmanent interpretiert, sie ermöglichen es am besten, die Probleme einer wissensbasierten Gesellschaft zu lösen.

Der Entwurf einer Wissensgesellschaft dient durchaus politischen Strategien als Leitkonzept und Legitimationsformel für wirtschaftliche und soziale Neugestaltungen. So fand er als Label Eingang in arbeitsmarkt- und sozialpolitische Aktivierungsprogramme und die EU wird laut Lissabon-Vertrag zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ (Bührmann 2010, 335 f.). Die Reformanstöße zum Aufbau eines europaweit vergleichbaren Schul- und Hochschulraums (Pisa- und Bologna-Prozesse) erfolgen unter dem Leitkonzept einer Wissensgesellschaft. Das Postulat zum Lebenslangen Lernen ist eng verknüpft mit der Wissensgesellschaft. Tradierte Grenzen zwischen Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft werden durchlässiger und neue staatliche Regulierungen werden implementiert. Auch werden traditionelle (Aus-)Bildungsprogramme revidiert und humanistische Bildungsideen weitestgehend aufgegeben und der Bildungs- und Erziehungsbereich wird unter starken politischen Veränderungsdruck gestellt (vgl. Schützeichel 2010, 328).

Dabei nutzen auch Vertretende der Bildungs- und Erziehungswissenschaften das Modell der Wissensgesellschaft (vgl. Kahlert 2010, 154). Seit den 1990er Jahren finden sich auf breiter zustimmender Basis entsprechende Rezeptionen, die die Wissensgesellschaft oft als längst vorhandene Realität betrachten. Damit geht u. a. ein theoretischer Paradigmenwechsel mit neuen Leitideen und Schlüsselkategorien wie lebenslanges Lernen, Selbstorganisation und Kompetenz einher.

Neben externen politischen und ökonomischen Kräften, die mit Neugestaltungszwängen auf den Bildungsbereich wirken, mag die breite Bezugnahme auf die Wissensgesellschaft auch politische Gründe haben. So verschafft die Wissensgesellschaft dem chronisch unterfinanzierten und gesellschaftlich oft wenig wertgeschätzten Bildungs- und Erziehungsbereich einen herausragenden Bedeutungsgewinn (vgl. Kahlert 2010, 154 f.).

Hinsichtlich ihrer allgemeinen gesellschaftlichen Verfassung wirkt die Wissensgesellschaft fragil, widersprüchlich und konfliktvoll. Wissensexpansion führt zur mannigfaltigen Zunahme von – auch widersprüchlichen – Handlungsoptionen und zu stetig wiederkehrenden Orientierungs- und Ordnungsverlusten, womit nicht nur individuelle Unsicherheiten einhergehen. Organisationen müssen immer wieder neu erzeugtes Wissen verarbeiten und sich gegebenenfalls entsprechend umstrukturieren. Auf makrostruktureller Ebene bzw. auf staatlicher Ebene wird ein Macht- und Bedeutungsverlust konstatiert (vgl. Stehr 2000, zit. n. Adolf 2010, 59 f.). Argumentativ wird dies mit Prozessen des staatlichen Rückzugs und der Zurücknahme struktureller und institutioneller Regulationen verbunden, womit nicht unerhebliche Auswirkungen auf der sozialen Ebene konstatiert werden (vgl. Willke 2002, zit. n. Strulik 2010, 74).

Andrea Bührmann stellt im Rückblick fest, dass sich die Diskussion um die Wissensgesellschaft im Laufe der Zeit inhaltlich deutlich veränderte: Während zu Beginn der Auseinandersetzungen noch eine positive Grundstimmung bezüglich des Wandels von Arbeit und Leben überwiegt und die Universität eine zentrale Institution darstellt, geht es in den jüngeren Diskussionen vielmehr um die Notwendigkeit einer wissensbasierten Ökonomie im Kontext globaler Konkurrenz, in die sich alle mit ihrem individuellen Potenzial einbringen und an deren Erfolg alle teilhaben können (vgl. Bührmann 2010, 336).

Uneindeutig sind die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen um die Wissensgesellschaft hinsichtlich ihrer Feststellungen, inwieweit solche Gesellschaften bereits Realität sind. Ebenso ist offen, wann der Transformationsprozess begann. Ungeklärt bleibt, ob er durch die Krisensituationen moderner Industriegesellschaften der 1960er/1970er Jahre sowie durch die Bildungsexpansion ausgelöst wurde oder ob er schon mit der Herausbildung des industriellen Kapitalismus im ausgehenden 19. Jahrhundert begann, durch den Wissen bereits als Produktivkraft systematisch in ökonomische Prozesse eingebunden wurde (vgl. Böschen 2010, 160 f.). Kritische Stimmen verweisen darauf, dass bereits die Frühe Neuzeit Wissenschaft als modernes Programm entwarf oder dass Wissen zu jeder historischen Zeit für das Handeln der Menschen eine bedeutsame Rolle besaß (vgl. Burke 2001, zit. n. Böschen 2010, 160).

Dagegen herrscht zumeist Einigkeit darüber, dass die Entwicklung von der modernen Industriegesellschaft – die notwendigerweise an ihre Grenzen stößt – zur Wissensgesellschaft („zweiten Moderne", Beck 1986) einen inhärenten, quasi naturgegebenen Prozess darstellt. Je nachdem, welchen Schwerpunkt der jeweilige Entwurf zur Wissensgesellschaft besitzt, wird der Übergang zur Wissensgesellschaft durch Produktivkräfte, wie Technik, Arbeit und ökonomisches Kapital (vgl. Bell 1976) oder durch die Digitalisierung (vgl. Castells 2004) oder aber durch eine zunehmende Pluralisierung von Gesellschaftsstrukturen und Lebensweisen (vgl. Beck 1986, Stehr 2000) hervorgebracht.

Zugleich ist die Diskussion um die Wissensgesellschaft mit Blick auf die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse durch eine besondere Zerrissenheit geprägt. Es bestehen Divergenzen darüber, inwiefern die Wissensgesellschaft ein Zukunftskonzept oder bereits Realität ist und inwiefern es sich um einen scharfen Epochenbruch oder lediglich um eine Variante des Kapitalismus handelt. Sie besitzt nur eine geringe Erklärungskraft für die Zunahme prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen bzw. für eine zunehmende Polarisierung zwischen Armut und Reichtum. Die Verweise auf die Bedeutungszunahme von Wissen durch Digitalisierung und Globalisierung greifen eher zu kurz. Sie können die gestaltenden Einflüsse und Perspektiven verschiedener Akteure und Akteurinnen sowie die mit dem Wandel verbundenen sozialen Konflikte nicht ausreichend erfassen (vgl. Böschen 2010, 160 ff.). Diese Aspekte finden jedoch im Rahmen der Diskussionen um den Finanzmarktkapitalismus eingehender Beachtung.

2.3.2 Der Finanzmarktkapitalismus: Kohärentes soziologisches Referenzmodell

Konzeptionelle Überlegungen zum Finanzmarktkapitalismus entstanden erst nach der Jahrtausendwende. Sie sind im Gegensatz zu den Entwürfen zur Wissensgesellschaft relativ jung und setzen die Entwicklungsprozesse der Finanzialisierung und Vermarktlichung ins Zentrum ihrer Beschreibungen. Darüber hinaus wird wie folgt argumentiert: Die enorme Bedeutungszunahme des globalen Finanzmarktes, die mit seiner relativen Verselbstständigung gegenüber der Real-Ökonomie einhergeht, führt zu veränderten Machtverhältnissen bzw. zu einer neuartigen Marktmacht. Finanzialisierung sowie Vermarktlichung stehen zudem im Zentrum der ökonomischen Reorganisations- und Flexibilisierungsprozesse. Sie bewirken – unterstützt durch das außerordentliche Potenzial der Digitalisierung – u. a. einen qualitativ veränderten Zugriff auf Arbeitskraft. Mit den Veränderungen des ökonomischen Feldes wandeln sich ebenso Deutungshoheiten und dominante ökonomische Orientierungs- und Wertmuster (veränderte Hegemoniebildung). Zeitverzögert zeigen sich aber auch Veränderungsprozesse in weiteren gesellschaftlichen Bereichen und sozialen Reproduktionsstrukturen (vgl. Minssen 2012, 17 ff.; Haipeter 2016, 17 ff.; Schmidt 2018, 161).

Durch strukturelle Veränderungen des Finanzmarktes entwickelt sich dieser zum neuen funktionellen ökonomischen Zentrum. Dabei besitzen finanzorientierte Handlungsmodi eine starke Wirkung auf die gesamte Wirtschaft, auf das Produktionsregime und seine Institutionen. Möglich wird dies durch veränderte Kontroll-

und Steuerungsstrukturen sowie durch die Herausbildung „neuer Eigentümergruppen“[45] (Windolf 2005a, Windolf 2008) und Manager-Eliten (vgl. Münch, Günther 2005) sowie externer Kontrollinstanzen, den Ratingagenturen (vgl. Haipeter 2016, 19 ff.). Sie prägen sukzessive die ökonomischen Wandlungsprozesse mit.

Die Veränderungen des ökonomischen Feldes führen insgesamt zu einer veränderten Hegemoniebildung, zu veränderten Strukturen und „Leitbilder[n] des guten Wirtschaftens“ (Minssen 2012, 24) sowie von „guter Arbeit“ (Münch, Guenther 2005, 412). Kosten-Nutzen-Kalküle werden zur dominanten Orientierungs- und Legitimationsgrundlage über das betriebliche Management hinaus. Dies führt u. a. zu veränderten Standards für Erwerbsarbeit und Leistung (vgl. Deutschmann, 2005b, 61; Minssen 2012, 24). Weitere Merkmale des Finanzmarktkapitalismus sind u. a. die Zunahme der Ungleichheit zwischen Einkommen und Vermögen sowie einer sinkenden Lohnentwicklung, die nachlassende Gesamtnachfrage aufgrund veränderter Regulation zwischen Profit, Lohn und Konsum sowie die Zunahme der Absorption des volkswirtschaftlichen Gewinns durch den Finanzsektor[46] (vgl. ebd.). Die Veränderungen von Erwerbsarbeit, die Wirkung des globalisierten Finanzmarkts auf die staatliche Finanzpolitik, die anhaltenden Tendenzen zur Deregulierung und Privatisierung öffentlicher Bereiche, Dienstleistungen und öffentlicher Wohlfahrt führen zu weiteren gesellschaftlichen Umgestaltungen, durch die Vermarktlichung und Finanzialisierung eine normative kulturelle Gestaltungskraft erhalten.

Die Entwicklungsprozesse gehen zunächst von neuen professionellen, institutionalisierten Anlegern wie Investmentgesellschaften bzw. Kapitalverwaltungsgesellschaften, Fonds-Instituten und Versicherungen aus. Diese agieren auf den Finanzmärkten neben den Banken als eine Gruppe von „neuen Eigentümern“ (Windolf 2005a), die global über gewaltige Finanzsummen verfügen, die sie mit maximalem Gewinn, risikofreudig und ohne größere staatliche Regulierungen anlegen. Diese Geldanlagen allein stellen nicht das Problem dar, hinzu kommen die finanzorientierten Handlungsmodi der neuen Eigentümergruppen, ihre ausgeprägte Orientierung auf kurzfristig zu erzielende hohe Gewinne, die bis auf die Ebene der Betriebsorganisation und der Managementstrategien wirken. Das zentrale Interesse liegt in schneller Wertsteigerung[47] und weniger in langfristig ausgerichteten technik- und produktorientierten Handlungsstrategien.

In diesem Zusammenhang sind permanente betriebliche Reorganisationsprozesse, Flexibilisierungen, lean-production und Kennzahlen-Systeme zu sehen. Vermarktlichung und Finanzialisierung führen so zu Veränderungen der Standards für Erwerbsarbeit: den Leistungskriterien, Arbeitsbedingungen, Formen der Beschäftigung und Entlohnung. Sie werden zu Größen, die flexibel an die Markterfordernisse angepasst werden. Schutzmechanismen werden zum Ziel entgrenzender Verwer-

45 Zu diesen neuen Eigentümergruppen bzw. Finanzakteuren gehören z. B. Investitionsfonds, Pensionsfonds und Hedge Fonds (vgl. Windolf 2005a, Windolf 2008).

46 Bereits um die Jahrtausendwende überschritt das Anlagevermögen der Fonds in einigen Ländern das jeweilige Bruttosozialprodukt: Für die USA und Großbritannien war es 2001 doppelt so hoch, für Luxemburg sogar 41-fach höher, für Deutschland lag es bei 80 % des Bruttosozialprodukts (vgl. Deutschmann 2005b, 63).

47 Dazu gehören auch kurzfristige Manipulationen der Aktienkurse.

tungsstrategien, weshalb Betriebsräte und Gewerkschaften zu störenden und hinderlichen Partnern werden. Insgesamt führt dies zu einer Rekommodifizierung von Arbeitskraft, deren Folge neue Formen der Prekarisierung sind. Wurde die Rendite eines Unternehmens abgeschöpft, in der Regel nach ein bis zwei Jahren, kann relativ problemlos das Anlagenobjekt gewechselt und das Kapital in andere Finanzsphären transferiert werden (vgl. Windolf 2005b, 24; Kühl 2005, Dörre, Brinkmann 2005, 98; Haipeter 2016, 19 ff.).

Im ökonomischen Bereich vollzieht sich damit ein Paradigmenwechsel: Nicht mehr alle beteiligten Interessengruppen werden gleichermaßen einbezogen (Stakeholder-Value-Orientierung), sondern Eigentümer und Kapitalgeber dominieren mit ihren Interessen die Gestaltungsprozesse (Shareholder-Value-Orientierung).[48] Hinzu kommt eine stärkere Trennung zwischen Eigentumsrechten, Entscheidungsmacht und unternehmerischer Verantwortung. Die Eigentumsrechte konzentrieren sich bei den Finanzdienstleistern.[49] Die Verantwortung auch für riskante betriebliche Entscheidungen verbleibt aber beim Unternehmen und seinen Arbeitnehmergruppen, wobei die Möglichkeit, auch profitable Unternehmen, die die Rendite-Forderungen der Aktionäre und Fonds nicht erfüllen, zu verkaufen oder zu schließen, den Druck erhöht. Hinzu kommt das Risiko der Sparer und Sparerinnen[50], die Fonds-Anteile gekauft haben und kaum Einblick und Mitspracherecht bezüglich des Investment-Stils des Finanzdienstleisters besitzen (vgl. Windolf 2005b, 36 f.).

Nun lässt sich fragen, inwiefern Vermarktlichung und Finanzialisierung zu einem tiefgreifenden Wandel führen können, gleichwohl sie nicht völlig in alle ökonomischen Sphären eindringen und mitgestaltende Akteure und Akteurinnen in ihren Aneignungs-, Handlungs- und Gestaltungsprozessen stets auf ihre eigene Weise Entscheidungen treffen. Minssen spricht in diesem Zusammenhang von einer besonderen Strahlkraft auf das gesamte ökonomische gesellschaftliche Handeln, durch die sich „gesellschaftlich gültige Leitbilder des Wirtschaftens“ (Minssen 2012, 24) in den letzten zwanzig Jahren grundlegend wandelten. Ausgangspunkt sind die als Megatrends beschriebenen Veränderungen. Diese führten zu einem komplexen, mehrdimensionalen und auch ungleichzeitigen Wandel, der nicht nur die Ebene der Unternehmens- und Arbeitsorganisation betrifft, sondern vielmehr „einen Bruch mit der Produktionslogik des koordinierten Kapitalismus“ (Dörre, Brinkmann 2005, 90) bedeutet. Es wird von einem Wechselspiel zwischen ökonomischem Feld und Organisa-

48 Der hier angesprochene Paradigmenwechsel bezieht sich auf den Unterschied der betrieblichen Finanzierung durch Kredite oder durch Aktien. Bei der Kredit-Finanzierung durch Banken ist diese an einer langfristigen verlässlichen Rückzahlungsfähigkeit des Betriebes interessiert. Sie hat ein Interesse an stabilen Märkten und sie bremst aufgrund ihrer Kontrollfunktion risikofreudige Managementstrategien. Aktien-Finanzierungen sind erstens nicht an zusätzliche Kapitalbedarfe der Unternehmen gebunden, zweitens bewirken sie durch kurzfristige Renditeforderungen veränderte Managementstrategien und drittens sind sie stark durch den globalen Finanzmarkt geprägt, dessen Konkurrenzdruck sie an die Unternehmen weitergeben. Dabei wird auch von einem dominanten Einfluss der vorherrschenden betrieblichen Finanzierungsart auf die nationale Innovationsdynamik bzw. das gesamte Produktionsregime gesprochen (vgl. Windolf 2005b, 22 f. u. 39 f.).

49 Finanzdienstleister halten jeweils nur einen geringen Anteil an Aktien eines Unternehmens, sodass sie diese zu jeder Zeit verkaufen können. Im Kollektiv mit gleichen Interessen wirken sie auf den Hauptversammlungen der Aktiengesellschaften auf dessen Managementstrategien, Kontrollmechanismen und Organisationstrukturen ein.

50 Sparer und Sparerinnen, die Fond-Anteile kaufen, geben zwar Kapital, sie delegieren jedoch die Investorenaufgabe an Fonds-Gesellschaften, die eine neue Schlüsselrolle im Finanzmarktkapitalismus einnehmen.

tionsparadigma ausgegangen (vgl. Münch, Guenther 2005, 396 ff.). Gestützt wurde die fordistisch-tayloristische Unternehmensorganisation von einem institutionellen Feld mit einem schützenden Staat, kontrollierenden und risikoabwägenden Banken und Versicherungen sowie weiteren korporatistischen Organisationsverbänden. Die Veränderungen der makroökonomisch dominanten Leistungsmerkmale können aufgrund der Wettbewerbslogik zu Entsprechungen bei ganz unterschiedlichen, auch konventionellen Managementkonzepten und Organisationsformen führen, gleichwohl zeigen sich auch Gegenbeispiele[51] (vgl. ebd. 2005, 412; Dörre, Brinkmann 2005, 91 ff.).

Dabei treffen die veränderten „Machtspiele und Spielregeln" (ebd., 92) auf ein soziales, kulturelles und politisch geprägtes ökonomisches Feld mit vielfältigen Interessen, Habitusformen und Denkmustern. Wobei je nach betrieblicher Zusammensetzung des Arbeitskräftebestandes, des wissenschaftlichen Kapitals des Leistungspersonals, dem bürokratischen Grad und dem Gewicht der Interessenvertretungen die veränderten Macht- und Spielregeln verschieden interpretiert und verarbeitet werden (vgl. ebd., 92 f.). Und nach wie vor lassen sich auch fachbezogene, kooperative Veränderungsprozesse finden: Es wird nicht in Gänze auf die etablierten Strukturen einer fachlich orientierten Organisation verzichtet, deren Vorteile und Stärken sind ebenso notwendig (vgl. Münch, Guenther 2005, 413).

Hirsch-Kreinsen stellt zudem fest, dass eine finanzmarktorientierte Betriebsführung auch nur teilweise bis auf die Ebene der betrieblichen Innovationen durchschlägt, in dem Sinn, dass nur noch planbare und kalkulierbare Innovationen realisiert werden und Innovationsrisiken externalisiert werden (vgl. ebd. 2012). In ähnlicher Weise entdeckt Dörre keine direkte Verbindung zwischen betrieblicher Finanzmarktorientierung und betrieblicher Arbeitsorganisation. Lediglich die Spielregeln verändern sich, inwiefern dies zu veränderten Strukturen der Arbeitsorganisation führt, wird auf der Ebene der betrieblichen Praxis unterschiedlich realisiert (vgl. Dörre 2012). Dieses komplexe und widersprüchliche Zusammenspiel macht den Transformationsprozess zum Finanzmarktkapitalismus langwierig, uneindeutig und vielgestaltig.

Offen bleibt zum aktuellen Zeitpunkt, inwiefern etablierte Strukturen weiterhin effizient und funktional sind, womit ihr Legitimitätsanspruch steht und fällt. Demgegenüber zeigen die finanzorientierten Veränderungen Sogwirkungen auf weitere ökonomische, aber auch gesellschaftliche Bereiche. Ihr Erfolg verleiht ihnen Legitimität und bereitet so die Umgestaltung weiterer Bereiche vor (Betriebsverfassung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, politische Verfahrensweisen; vgl.

51 Münch und Guenther (2005) beziehen sich in ihren theoretischen Überlegungen auf empirische Daten einer qualitativ angelegten Studie zum Organisationswandel des Bayer-Konzerns. Dieser nimmt als deutsches Großunternehmen eine Vorreiterrolle im Strukturwandel ein. Große international aufgestellte Unternehmen, die auch nationales politisches Gewicht besitzen, haben starke Wirkungen auf andere Unternehmen bzw. auf die Unternehmenslandschaft (vgl. ebd., 412). Dörre und Brinkmann (2005) sprechen sich dabei gegen eine suggerierte Linearität zwischen Managementhandeln und Umweltbedingungen aus (vgl. ebd., 90 ff. u. Fn. 5). Sie weisen nach, dass marktzentrierte Reorganisationsprozesse Anfang der 1990er Jahre, zu denen auch eine auf Partizipation und Autonomie gerichtete Arbeitsorganisation gehörten, im Rahmen eines kooperativen Produktionsmodells noch zu ausgehandelten und Stakeholder-Value-orientierten Ergebnissen führten (vgl. ebd., 102).

Münch, Guenther 2005, 413). Dabei wird der ökonomische Wandel nicht als naturwüchsig angesehen. Er erfolgt auf der Grundlage von sozialen Aushandlungsprozessen und Interessenkonflikten, wobei veränderte Definitionsformen bspw. über die Konstitution und Qualität von Organisation und Arbeit eine Rolle spielen.

Aufgrund der zentralen gesellschaftlichen Rolle des Produktionsmodells in entwickelten Arbeitsgesellschaften zieht seine Transformation unzweifelhaft einen Wandel in weiteren gesellschaftlichen Bereichen bzw. im Sozialmodell nach sich. Dies vollzieht sich in mehrdimensionalen Prozessen. Zum einen werden sie durch die Veränderungen von Erwerbsarbeit hervorgerufen, veränderte Entlohnung und veränderte Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sind hier zu nennen. Zum anderen beeinflussen die Dynamiken des Finanzmarktes das staatliche Geld- und Finanzsystem, wobei regressive Sparkurse zu veränderten Verteilungsmechanismen führen. Die strukturelle Umgestaltung zentraler öffentlicher Sphären und insbesondere der Modalitäten öffentlicher Wohlfahrt sind die Folge.

Dabei erodieren zentrale Institutionen öffentlicher Wohlfahrt, wodurch Lebens- und Marktrisiken ungleich stärker privatisiert bzw. individualisiert werden. Das tradierte Prinzip der Status- und Lebensstandardsicherung wird durch zunehmende Aktivierung und Eigenverantwortlichkeit ersetzt. Zudem diffundieren die neuen Management- und Steuerungsmodelle der Effizienzsteigerung in den öffentlichen Sektor und finden hier gemäß der Argumentation des besseren Wirtschaftens seit Mitte der 1990er Jahre Anwendung (vgl. Müller-Jentsch 1998, 577). Prekarisierung und zunehmende Armut sind die Folge. Sie führen u. a. zu zunehmenden intra- und intergenerationalen Abstiegsängsten bis weit in die gesellschaftliche Mitte hinein.

Hinzu kommen zwei weitere Dynamiken: erstens die Tendenz permanenter Mobilisierung privaten Kapitals sowie zweitens das stetige Streben nach neuen Anlagemöglichkeiten. Die Folgen sind Deregulierungen und Privatisierungen von öffentlichen Dienstleistungen. Mitte der 1990er Jahre setzte eine Welle der Privatisierung in Bereichen wie kommunaler Wohnungsbau, Verkehr, Energie- und Wasserversorgung und Telekommunikation ein. Dieser Trend ist bereits wieder abgeklungen, gleichwohl finden sich weitere Deregulierungstendenzen im Gesundheits- und Bildungsbereich (vgl. Deutschmann 2005b, 69 f.).

Dabei bringt der Rückbau öffentlicher Dienstleistungen bzw. öffentlicher Wohlfahrt und deren Privatisierung Fondsgesellschaften neue Anlagemöglichkeiten und neuen Kapitalzufluss, da die sozialen (Mittel-)Schichten, die es sich (noch) leisten können, dazu tendieren, sich vor sozialen Risiken durch private Zusatzversicherungen und Kapitalanlagen zu schützen (siehe hierzu auch Vogel 2009)[52].

Charakteristisch für den Finanzmarktkapitalismus sind eine hohe Instabilität und Krisenanfälligkeit, da Wertpapierpreise potenziell uneingeschränkt steigerungsfähig sind und zu spekulativen Blasen führen können (vgl. Paul 2012). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang der massive Kursverfall in der New Economy zur

52 Um Mittelschichtangehörige und Kleinanleger für den Fonds-Markt zu gewinnen, werden bspw. Kampagnen um den Zusammenbruch staatlicher Rentensysteme gestartet, für dessen Kompensation spezielle Fonds-Versicherungen angeboten werden (vgl. Vogel 2009).

Jahrtausendwende, die globale Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 mit ihren gravierenden Folgen für einzelne Staaten wie Griechenland, Spanien und Portugal (vgl. Kraemer, Nessel 2012, 10; Kraemer 2012, 39). Instabilität und globale Krisen jeglichen Ursprungs tragen ihrerseits zur Disziplinierung und zum Wandlungsdruck bei. Sie führen zu vermehrter Staatsverschuldung und zu weiteren Erosionen des Sozialstaates. Veränderungen in den gesellschaftlichen Inklusions- und Teilhabemöglichkeiten sind die Folge.

Offener Diskussionspunkt im Rahmen der Auseinandersetzungen um den Finanzmarktkapitalismus ist u. a. die Frage, inwiefern sich nationale Varianten entwickeln. Einerseits wird – im Sinne der Theorie von gesellschaftlichen Entwicklungspfaden[53] - vermutet, dass sich der Finanzmarktkapitalismus in die historisch geprägten soziokulturellen Gegebenheiten bzw. in die bestehende Institutionenstruktur einpassen wird (vgl. Bonschier 2005). Andererseits wird argumentiert, dass eine Angleichung nationaler Kapitalismen hin zu einem einheitlich geprägten globalen Finanzkapitalismus wahrscheinlicher ist (vgl. Deutschmann 2005b, 60). Zudem wird kritisch diskutiert, inwiefern mit dem Modell des Finanzmarktkapitalismus die Beschreibung eines kohärenten gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozesses erfolgen kann. Haipeter identifiziert in diesem Zusammenhang „Brechungen" in drei Bereichen (vgl. 2016, 38 f.):

1. zwischen Finanzmarkt und Unternehmensstrategien
2. zwischen Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisation bzw. -regulierung
3. zwischen Finanzmarktentwicklung/Finanzialisierung und weiteren Entwicklungstrends wie die Globalisierung der Produktion, veränderte Arbeitsmarkt- und Haushaltspolitik sowie wohlfahrtsstaatliche Regulierung

Diese Entwicklungstrends werden einerseits im engen Zusammenhang mit dem Finanzmarktkapitalismus gesehen oder andererseits eher als lose miteinander verbundene eigenständige Entwicklungen betrachtet, die aber im Kontext des Finanzmarktkapitalismus eine starke Wirkung erzeugen können (vgl. ebd., 39).

2.3.3 Vergleichende Betrachtung und Perspektivverschränkung

In den Abschnitten 2.3.1 und 2.3.2 wurden die Gesellschaftsentwürfe der Wissensgesellschaft und des Finanzmarktkapitalismus dargestellt. Diese Darstellung ermöglicht es, die zuvor beschriebenen tiefgreifenden ökonomischen Veränderungen als Ursache oder Triebfeder eines gesamtgesellschaftlichen Wandels beschreiben und explizieren zu können. Dabei nehmen die Gesellschaftsentwürfe auf unterschiedliche Weise Bezug auf die ökonomischen Veränderungen und sind demzufolge mit unterschiedlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich des gesellschaftlichen Wandels verbunden. Im Folgenden werden sie für eine ganzheitliche Betrachtung zusammengeführt.

53 Pfadabhängigkeit bedeutet, dass gesellschaftlich gewachsene Institutionen historischen Entwicklungen gegenüber als relativ resistent gelten. Die grundlegenden Strukturen der deutschen Arbeitsgesellschaft entstanden im Kaiserreich und in der Weimarer Republik. Sie sind bereits über einhundert Jahre alt. Dagegen zeigen die gegenwärtigen Entwicklungen starke Veränderungen in den Funktionszusammenhängen der ökonomischen Institutionen bzw. Arbeitsmarktinstitutionen (vgl. Deutschmann 2005b, 60).

Dies erfolgt in Anlehnung an einen Vorschlag von Michael Vester (2006), der von gesellschaftlichen Kräften mit unterschiedlichen Wirkungsrichtungen ausgeht.

Beide Konzepte beziehen sich auf die gleichen Entwicklungsprozesse, nehmen aber unterschiedliche Akzentuierungen und Verknüpfungen vor. Was jeweils als Ausgangspunkt und Ursache für die gesellschaftlichen Veränderungen in den Vordergrund gestellt wird, unterliegt unterschiedlichen Interpretationen. Hinzu kommt, Konzepte zur Wissensgesellschaft werden bereits seit Jahrzehnten diskutiert, sie bieten Erklärungsansätze für eine ganze Reihe von Veränderungen, wie z. B. die Tertiärisierung oder auch die Bildungsexpansion. Die neu entstandenen Polarisierungen und Unübersichtlichkeiten werden im Modell der Wissensgesellschaft mit der Bedeutungszunahme von Wissen verbunden. Dabei bleibt die Wissensgesellschaft fragil und dynamisch, konfliktvoll und widersprüchlich, ohne dass die treibenden Kräfte der gesellschaftlichen Veränderungen theoretisch fassbar werden.

Entwürfe zum Finanzmarktkapitalismus sind jüngeren Datums. Sie bieten vor allem eine Erklärungsgrundlage, die die Polarisierungen und Unübersichtlichkeiten zusammenbringt. Für Minssen werden die ökonomischen und technologischen Entwicklungsprozesse der post-fordistischen Ära im Finanzmarktkapitalismus „auf den Punkt gebracht" (Minssen 2012, 5). Die gegenläufigen Entwicklungsprozesse finden sukzessive zu einer neuen Form gegenseitiger Entsprechung, auch wenn sie nicht gänzlich ineinander aufgehen (vgl. ebd.). Entwürfe zum Finanzmarktkapitalismus konzentrieren sich auf dynamische Arenen und die hier agierenden Akteursgruppen im Kontext gesellschaftlicher Strukturen und Möglichkeiten der Einflussnahme.

In den meisten Entwürfen zur Wissensgesellschaft ist der analytische Blick auf hegemoniale, ungleiche und polarisierende Strukturen und Prozesse oft wenig ausgeprägt. Eine Ausnahme bildet der Ansatz zur Wissensgesellschaft von André Gorz, er ergänzt seine Betrachtungen zur Wissensgesellschaft mit der Perspektive auf einen kognitiven Kapitalismus bzw. er spricht von einem Wissenskapitalismus (vgl. Gorz 2004; zit. n. Baschek 2010, 77 ff.). Vester konstatiert daher:

> „Die Entwicklungsdynamik in den Modellen der Wissensgesellschaft verfängt sich in den hierarchischen Strukturen der Herrschaftsordnung." (Vester 2006, 174)

Infolgedessen wird kritisiert, dass mit der Wissensgesellschaft kaum macht- und herrschaftsbezogene Aspekte, Gestaltungs- und Akteursperspektiven sowie Ungleichheitsprozesse systematisch begründet werden können. Zudem verweisen Kritiker auf die gesellschaftliche Kontextabhängigkeit von Wissen, in der es hervorgebracht und angewandt wird. Ebenso wird die Tatsache, dass neoliberale Politikstrategien unter dem Label der Wissensgesellschaft durchgesetzt werden, kritisch betrachtet (vgl. Bittlingmayer, Bauer 2006; AutorInnenkollektiv 2010; Pasuchin 2012). Bleiben aber Kontextabhängigkeit und gesellschaftliche Rahmung unberücksichtigt, führt dies dazu, dass Teile der sozialen Ursachen und Grundlagen des Wandels ebenso wie Gestaltungsmöglichkeiten verdeckt und ausgeblendet werden. Veränderungsprozesse finden dann scheinbar naturwüchsig statt, gleichwohl sie Resultate strategischer und finanzieller Entscheidungen sowie politischer Durchsetzungsmöglichkeiten sind (vgl. Bittlingmayer, Tuncer 2010, 349 ff.).

Dabei scheint die wachsende Relevanz von Wissen für ökonomische und gesellschaftliche Prozesse unbestritten zu sein. Weitgehend Einigkeit besteht auch darin, dass immer mehr Wissen generiert wird. Veränderungen in den Forschungs- und Entwicklungsaufgaben und die Zunahme und Dynamisierung wissenschaftlicher Erkenntnisse lassen sich empirisch nachweisen. Hinzu kommen eine langanhaltende Bildungsexpansion sowie damit korrelierende Requalifizierungs- und Professionalisierungprozesse der Erwerbsarbeit.

Eine Möglichkeit, die Konzepte und Befunde zur Wissensgesellschaft und zum Finanzmarkt-Kapitalismus miteinander zu verknüpfen, bietet der Vorschlag von Vester (2006). Er unterscheidet zwei unterschiedlich wirkende Kräfte: Zum einen geht es um die Dynamik, die von den gesellschaftlichen Produktivkräften ausgeht bzw. durch gesellschaftliche Differenzierung und funktionale Arbeitsteilung verursacht wird. Zum anderen geht es um die Dynamik, die sich aus ungleich verteilten Macht- und Produktionsverhältnissen ergibt. Die Dynamik und Entfaltung der Produktivkräfte ist dabei horizontal und die Dynamik der institutionellen Machtstrukturen ist vertikal gerichtet. Horizontale Arbeitsteilung und vertikale Machtstrukturen sind damit als zwei unterschiedliche soziale Prozesse zu verstehen, die funktional ineinandergreifen und miteinander korrelieren. Sie kanalisieren oder bremsen die Produktivkraftentwicklung. Beide zusammengenommen können Dynamiken entwickeln, die sich gegenseitig behindern oder auch potenzieren. Wird nicht zwischen diesen beiden Dimensionen unterschieden, können ihre inhärenten Widersprüche kaum dargestellt und erklärt werden (vgl. Vester 2006, 174 f.).

Mit dieser theoretischen Perspektive lassen sich Wissensgesellschaft und Finanzmarktkapitalismus zueinander in Beziehung setzen, wobei die Beschreibungen zur Wissensgesellschaft vorrangig die Entwicklungs- und Entfaltungsdynamiken der Produktivkräfte in den Blick nehmen, während mit den Beschreibungen zum Finanzmarktkapitalismus stärker veränderte Machtverhältnisse und wirkmächtige Entscheidungsmuster auf der Makroebene erklärt werden. Werden beide Gesellschaftsmodelle zusammengenommen, können sie als zwei zusammenhängende Entwicklungen ein und desselben Wandlungsprozesses verstanden werden.

Die Gegenüberstellung verdeutlicht den Konflikt zwischen Kapital- und Verwertungsinteressen und wertschöpfender wissensintensiver Arbeit, zwischen horizontalen Kompetenzzuwächsen und ungleicher Privilegienordnung (vgl. Vester 2006, 195). Die enorme gesellschaftliche Steigerung von Wissen und Bildung bei gleichzeitig intensiveren Zugriffen auf Arbeitskraft und über lange Zeit stagnierender Entlohnung, die gestiegenen Bildungsstandards und zunehmend unsicheren Beschäftigungen, die zunehmende Akkumulation privaten Vermögens und die Erosionen öffentlicher Dienstleistungen können so miteinander verknüpft werden.

Durch die Perspektivverschränkung wird es möglich, verdeckte Mechanismen und Prozesse zu begründen. Hierzu gehört bspw. die Indienstnahme von Wissen für die Kontrolle des Einzelnen (vgl. Bührmann 2010, 339 f.). Zudem erfährt Wissen nicht nur eine erhebliche gesellschaftliche Bedeutungszunahme, sondern auch einen Gestaltwandel hin zur Wissensware. Um Wissen marktfähig halten zu können, wird es

durch Patentierungen und Lizenzierungen privatisiert und es kann bestimmte Eigenschaften verlieren – z. B. Emanzipationspotenziale (vgl. Baschek 2010, 81).

Darüber hinaus wird der Unterschied zwischen höheren und niedrigeren Einkommen häufig in der gestiegenen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gesehen (vgl. Hradil 2005, 474 f.). Wobei diese Nachfrage nach Qualifikation oft mit dem technologischen Wandel und der Tertiärisierung begründet wird. Ungleiche Einkommensverteilungen werden jedoch primär durch Deregulierungen des Arbeitsmarkts und zentraler Arbeitsmarktinstitutionen hervorgerufen. Von dessen Folgen sind vorwiegend schwächere Marktteilnehmer betroffen. In der entsprechenden Argumentation wird aber festgestellt, dass diese die Forderung nach erhöhter Qualifikation und Flexibilisierung nicht erfüllen (vgl. ebd., 475). Die folgende Übersicht verdeutlicht die Perspektivverschränkung, die die Gesellschaftsentwürfe der Wissensgesellschaft und des Finanzmarktkapitalismus bezüglich des gegenwärtigen Wandels ermöglichen.

Tabelle 5: Perspektivverschränkung – Wissensgesellschaft und Finanzmarktkapitalismus

	Wissensgesellschaft	**Finanzmarktkapitalismus**
grundlegende Merkmale	Wissen und Information erfahren einen enormen gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutungszuwachs.	Der globalisierte Finanzmarkt und seine Gestaltungsmodi bilden das funktionelle Zentrum der Ökonomie
primäre strukturelle Veränderungen im ökonomischen Bereich	Dezentralisierung der Unternehmensstrukturen und überbetriebliche Vernetzungen; Enthierarchisierung; temporäre Organisations- und Arbeitsformen; **ideale Organisationsform:** das lernende Unternehmen	Bedeutungszunahme des Kapitalwerts und von Kennzahlensystemen; Effizienzsteigerung betrifft alle Unternehmensbereiche; **ideale Organisationsform:** die atmende Fabrik
Auswirkungen auf Erwerbsarbeit	Trend zur Höherqualifizierung, Subjektivierung und Flexibilisierung der Tätigkeitsanforderungen; hohe Lern- und Veränderungsbereitschaft werden eingefordert	Entstandardisierung von Erwerbsarbeit und veränderter Zugriff auf Erwerbsarbeit; Rekommodifizierungprozesse
gesellschaftliche Gruppen, die im Zentrum des Wandels gesehen werden	Herausbildung einer „knowledge class“; sie bilden eine neue Status- und Funktionsgruppe, ohne größere gesell. Machtzunahme	neue Eigentümergruppen mit enormer Finanzmacht; Global Player wirken auf Nationalstaaten; starke Akteursgruppen am Markt, identifizieren sich mit den veränderten ökonomischen Anforderungen
Beschreibung zu gesellschaftlichen Auswirkungen	Zunehmende Unsicherheit und Fragilität, aufgrund vermehrter, auch konträrer Wissensbestände; darauf basierende Abnahme staatlicher Ordnungs- und Regulationsmacht und zunehmende allgegenwärtige Orientierungssuche; Lernbereitschaft wird zur gesellschaftlichen Norm	vermehrte Unsicherheit und Diskontinuität durch Bedeutungszunahme des Marktes und seiner Gestaltungsmodi auch in weiteren gesellschaftlichen Bereichen; Rückzug des Staates, insbesondere im Rahmen öffentlicher Wohlfahrt und weiteren gesellschaftlichen Dienstleistungen
Dimension gesell. Teilhabe	Stärkere Verankerung des Meritokratieprinzips	Zunahme von sozialen Unsicherheiten und Risiken

2.4 Fazit zu den ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüchen – Erwerbsarbeit wird bedeutsamer und riskanter

In Kapitel zwei werden die ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse anhand unterschiedlicher Betrachtungsebenen dargelegt und diskutiert. Zunächst werden Megatrends, die häufig als Ursache und Triebfeder für die nachhaltigen Veränderungen des ökonomischen Feldes angesehen werden, näher betrachtet. Zu ihnen gehören Digitalisierung, Globalisierung, Reorganisation und Vermarktlichung sowie Finanzialisierung. Sie führen zu grundlegenden Veränderungen von Erwerbsarbeit, die im Rahmen der Termini Höherqualifizierung und Subjektivierung sowie Flexibilisierung und Entgrenzung diskutiert werden können. Auch sind sie in unterschiedlichem Maße Kennzeichen gesamtgesellschaftlicher Wandlungsprozesse und finden Eingang in theoretischen Überlegungen zur Wissensgesellschaft und zum Finanzmarktkapitalismus.

Mit der Beschreibung der Megatrends werden ihre Verflechtungen deutlich, sie greifen ineinander und begünstigen sich teilweise gegenseitig. Sie zeigen einen grundlegenden Umbruch in Ökonomie und Arbeitswelt an. Zugleich wurde bereits im Zwischenfazit (siehe 2.1.4) festgehalten, dass die Bezüge zwischen den langfristigen ökonomischen Veränderungen und dem grundlegend veränderten Zugriff auf Erwerbsarbeit Wirkungszusammenhänge lediglich andeuten (vgl. Seifert 2017; Minssen 2019,18 ff.). Es scheint schwieriger geworden zu sein, eindeutige Befunde und Erkenntnisse über die Umbrüche in der Erwerbsarbeit zu erhalten, da sie heterogenen Einflüssen auf unterschiedlichen Ebenen unterliegt. Herausgestellt wurde, dass Megatrends keine naturwüchsigen Prozesse darstellen, sondern sich aufgrund von Gestaltungsinteressen verschiedener Akteursgruppen entfalten.

Die Veränderungen von Erwerbsarbeit wurden mithilfe der Termini Höherqualifizierung und Subjektivierung sowie Flexibilisierung und Entgrenzung diskutiert. Neben erhöhten Qualifikationsanforderungen zeigt sich ein Zuwachs an Autonomie-, Entfaltungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten. Letzterer ist jedoch mit marktbezogenen Formen der Selbstoptimierung und -rationalisierung verbunden. Die Folge sind neue Formen der ökonomischen Unterwerfung des Subjekts. Die Diskussionen um Flexibilisierung und Entgrenzung nehmen dagegen die Öffnung und Pluralisierung der Arbeitsinhalte, -tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, der Orts- und Zeitstrukturen sowie der Beschäftigungsverhältnisse in den Blick. Erkennbar ist ein veränderter Flexibilisierungsmodus, dessen Bezugspunkt nicht mehr institutionalisierte Standards und Muster sind, vielmehr steht das Individuum selbst im Mittelpunkt (individualisierte Flexibilisierung).

Insgesamt sind die Auswirkungen der ökonomischen Umbrüche auf Erwerbsarbeit vielschichtig und gegensätzlich. Sie führen zu größeren Handlungsspielräumen, aber auch zu neuartigen Polarisierungen der Arbeits- und Erwerbsbedingungen. Erwerbsarbeit wird chancenreicher und risikovoller zugleich. Neben gesicherten

und privilegierten Beschäftigungsverhältnissen entstehen vermehrt Beschäftigungssegmente, die durch Diskontinuität und Prekarität gekennzeichnet sind.

Zusätzlich unterliegen die Zugänge zu Aus- und Weiterbildung Veränderungen. Qualifikationen für Erwerbsarbeit werden relevanter und zugleich zeigen sich neuartige Schließungstendenzen, die sich einerseits in einer „Neudefinition bürgerlicher Grundbildung" (Baethge-Kinsky 2012, 203) und andererseits in unterschiedlichen Teilnahmechancen an Weiterbildung für Beschäftigte auf primären und sekundären Arbeitsmarktsegmenten zeigen.

Da die Veränderungen sich nicht nur auf die Ebenen der Arbeitsinhalte und Arbeitsformen auswirken, sondern ebenso Beschäftigungsverhältnisse betreffen, wird ein Fokus auf Theorien und Konzepte zur veränderten Beschäftigung gelegt. Schließlich sind diese für das zentrale Thema der Arbeit bedeutsam. Der strukturelle Wandel des Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystems ist gekennzeichnet durch ein verändertes Zusammenspiel von internen und externen sowie primären und sekundären Arbeitsmarktsegmenten, das als dynamisch und polarisierend bezeichnet werden kann. Dabei lässt sich zum einen eine stärkere Verberuflichung und Professionalisierung und zum anderen eine stärkere Abschottung interner Arbeitsmarktsegmente gegenüber externen Arbeitsmarktsegmenten sowie gegenüber betriebsinternen Randbelegschaften feststellen.

Employability in Form individueller Beschäftigungsfähigkeit und der Arbeitskraftunternehmer stellen kontrovers diskutierte Konzepte dar, da sie Verhaltenspostulate beinhalten, die sich allein an ökonomischen Verwertungsinteressen orientieren. Gleichwohl Employability in den derzeitigen Debatten eine einseitige Auslegung auf das einzelne Individuum erfährt, kann daran erinnert werden, dass dieses Konzept in früheren Darlegungen erweiterte strukturelle Perspektiven und Betrachtungsebenen beinhaltete.

Allgemeiner betrachtet zielen die Diskussionen um Beschäftigungsfähigkeit auf den Wandel der Relationen zwischen Erwerbsarbeit, Gesellschaft und Individuum. Da Institutionen wie das NAV, interne Arbeitsmärkte und der Normalerwerbsverlauf ihre Integrationskraft verlieren, gewinnt Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung. Eine hohe Arbeitsplatzsicherheit weicht im aktuellen Kontext einer Sicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen, bei unterschiedlichen Arbeitgebern und in unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Damit verändert sich nicht nur das Bindungsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (vgl. Böttcher 2011), sondern auch der Sozialkontrakt zwischen Staat und Gesellschaft (vgl. Bosch 2001). Durch den Rückzug des Staates werden die Verantwortlichkeiten für soziale Sicherheit neu verteilt. Für die Arbeitenden bedeutet dies aber auch, dass es zunehmend bedeutsamer wird, die beruflichen Qualifikationen arbeitsmarktgängig zu halten.

Der Arbeitskraftunternehmer steht für eine Zustandsbeschreibung im Rahmen aktueller Leistungs- und Verhaltensanforderungen, die an Arbeitende – u. a. im Rahmen des Postulats der Beschäftigungsfähigkeit – herangetragen werden. Mit ihm wird eine Verbetrieblichung der Lebensführung bzw. des gesamten Lebenslaufes verbun-

den. Fragt Frigga Haug noch im Rahmen der politischen Einführung von Employability durch die Agenda 2010, inwiefern hier ein „neuer Menschentyp" (Haug 2003) geschaffen wird, verkörpert der Arbeitskraftunternehmer möglicherweise genau diesen.

Flexicurity stellt dagegen ein Konzept dar, das unterschiedliche Interessen an Sicherheit aufzeigt, die aufseiten der Arbeitenden im Kontext flexibilisierter Erwerbsarbeit im Rahmen eines veränderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystems identifiziert werden können. Es umfasst neben dem Interesse an Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit u. a. Qualifizierungs- und Planungssicherheit. Diese Sicherheitsinteressen können als unterschiedliche Dimensionen von Verwirklichungschancen im Rahmen von Erwerbsarbeit gelesen werden, wobei Interessen an Sicherheit und Flexibilisierung seitens der Arbeitenden auf eben solche seitens der Betriebe treffen. Beide sollten gleichwertig nebeneinanderstehen. Die Debatten um Prekarität spiegeln dagegen die veränderten sozialen Realitäten als Folge deregulierter Arbeitsmärkte und aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wider.

Für eine übergeordnete Einordnung der beschriebenen ökonomischen und vor allem erwerbsbezogenen Veränderungsprozesse werden Gesellschaftsbeschreibungen hinzugezogen. Einerseits besteht ein allgemeiner Konsens darüber, dass eine tiefgreifende Gesellschaftstransformation stattfindet. Andererseits existieren sehr verschiedene Beschreibungsmodelle für die Charakterisierung des gesellschaftlich Neuen, d. h. auch, es besteht (noch) kein Konsens über die Bestimmung des gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandels – ähnlich wie er für den Fordismus/Taylorismus gefunden wurde.

Die Wissensgesellschaft und der Finanzmarktkapitalismus werden näher dargestellt, sie ergänzen sich in gewisser Weise. Die Wissensgesellschaft hat als relevantes gesellschaftliches Deutungsangebot auch in politischen und öffentlichen Diskussionen Eingang gefunden. Im Mittelpunkt stehen Wissen und Information, die verursacht durch Globalisierung und Digitalisierung einen deutlichen gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutungszuwachs erfahren. Sie wird flankiert von einer Bildungsexpansion. Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und Autonomie, aber auch entsprechende Notwendigkeiten nehmen zu. In Ergänzung zur Wissensgesellschaft wird auf das Modell des Finanzmarktkapitalismus rekurriert. Dieses ist jüngeren Datums und nimmt vor allem neuartige Polarisierungen und Unübersichtlichkeiten sowie veränderte ökonomische Gestaltungsinteressen und neue Akteursgruppen in den Blick. Finanzialisierungs- und Vermarktlichungsprozesse werden als zentral für die ökonomischen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen angesehen.

Beide Gesellschaftsbeschreibungen betonen unterschiedliche zentrale Entwicklungsprozesse und bieten zusammengenommen ein differenziertes Bild zu den aktuellen gesamtgesellschaftlichen Umbrüchen. Deshalb werden sie in Anlehnung an Vester (2006) als Betrachtungsebenen unterschiedlich wirkender sozialer Prozesse und Kräfte verstanden. Zum einen geht es um die Dynamik, die von den gesellschaftlichen Produktivkräften ausgeht (horizontal gerichtete Dynamik) und zum anderen geht es um die Dynamik, die sich aus ungleich verteilten Macht- und Produktionsverhältnissen ergibt (vertikal gerichtete Dynamik).

Für eine Gesamtschau wird die Bezeichnung „Arbeits- und Sozialmodell im Umbruch“ (Bartelheimer, Kädtler 2012, 69) herangezogen, in diesem „Arbeits- und Sozialmodell im Umbruch“ zeichnen sich einerseits deutliche Veränderungen ab und andererseits besitzen typische gesellschaftliche Strukturen und Muster fordistischer Prägung nach wie vor ihre Gültigkeit.

Wie das Eingangszitat zum Kapitel zwei zeigt, sehen Nicole Mayer-Ahuja, Peter Bartelheimer und Jürgen Kädtler in den sozioökonomischen Resultaten einen „trügerischen Befund“ (2012, 38), da sich offensichtlich zunächst nur Relationen zwischen ehemals Normalem und Etabliertem zu bisher wenig Praktiziertem und Identifiziertem verschieben. Denn

> „[W]ährend das vormals ‚Normale‘ an Bedeutung verliert, [verändert sich] die ‚Topografie‘ der Lebens- und Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verorten und Perspektiven entwickeln.“ (Ebd., 38; Hervor. i. O.)

Die jüngste Publikation der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands trägt den Untertitel „Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen“ (vgl. Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung 2019). Ein zentraler Befund des Berichts ist, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik in den letzten Jahren stetig aufwärts wies und insgesamt zu verbesserten gesellschaftlichen Teilhabebedingungen führte, gleichwohl wächst aber auch in Deutschland die Ungleichheit weiter (vgl. ebd., 8). In Bezug auf die für gesellschaftliche Teilhabe bestimmende Erwerbsarbeit heißt dies u. a.: Erwerbsteilhabe wird heterogener und unsicherer; Aufstiegschancen im Beschäftigungssystem bleiben ungleich; materielle Ungleichheit nimmt zu und verfestigt sich und die Sicherungen gegen Erwerbsrisiken werden schwächer (vgl. ebd., 9 f.).

Studien zu Lebenslagen, sozialen Ungleichheiten und Armut beziehen sich häufig auf Castel (2000), der ein offenes Modell sozialer Differenzierungen mit vier unterschiedlichen Zonen vorschlägt:

1. Zone der Integration
2. Zone der Verwundbarkeit (Prekarität)
3. Zone der Fürsorge
4. Zone der Entkopplung und Ausgrenzung

Diese Zonen unterscheiden sich in ihren Integrations- und Partizipationsformen, zu denen neben Erwerbsarbeit, Bildung und Kultur der Aufbau von sozialen Netzwerken und die Integration in soziale Netzwerke gehören.[54] Auch im Rahmen sozioökonomischer Berichterstattung kommt dieses Modell zur Anwendung: Diese Zonen sind insgesamt keine neuen Erscheinungen, jedoch haben sich in der aktuellen Zeit ihre Relationen verschoben. Auch können diese Zonen nicht mehr so leicht verlassen werden:

54 Hinzu kommen Möglichkeiten, bürgerliche, soziale und politische Rechte geltend zu machen und die Chancen auf soziale Sicherung gegenüber den Risiken des Lebens (durch Aufbau von Ansprüchen in den sozialen Sicherungssystemen, Ausgleich und Kompensation im Rahmen von Nah-Beziehungen und sozialen Netzwerken).

> „Es gibt häufiger Ereignisse, die aus gelingender Teilhabe herausführen, und es ist schwieriger geworden, aus einer der unsicheren Zonen in die stabile Zone zu gelangen." (Bartelheimer, Kädtler 2012, 82)

Die folgende Abbildung fasst abschließend die Veränderungen zusammen, wie sie sich aufgrund der ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüche auf der Ebene von Erwerbsarbeit sowie im Kontext von Erwerbsverläufen und Lebenslagen widerspiegeln.

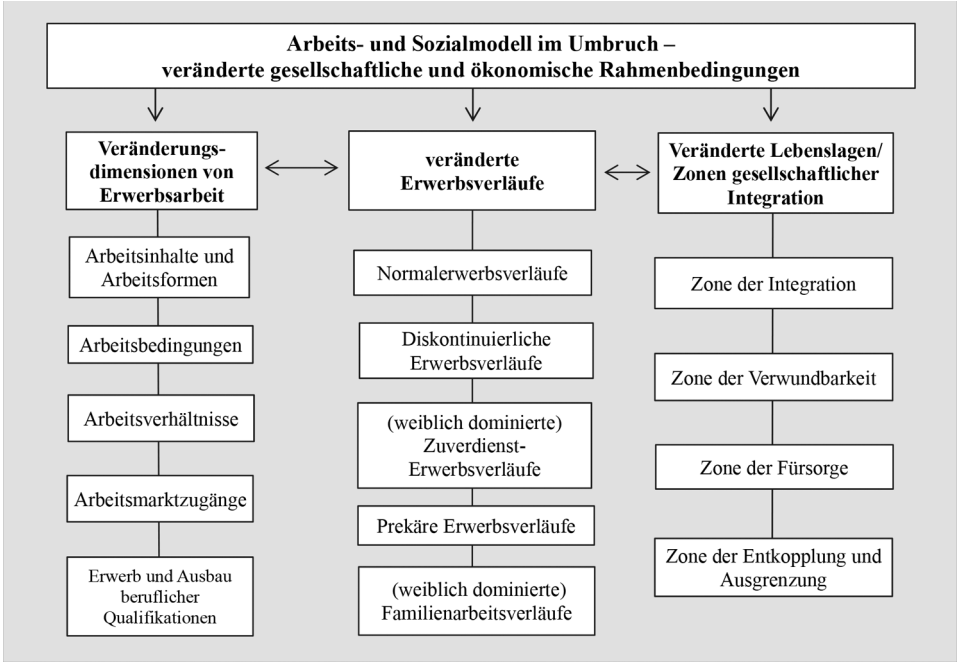


Abbildung 1: Veränderungsdimensionen von Erwerbsarbeit im Kontext eines Arbeits- und Sozialmodells im Umbruch

Zentral für das folgende Kapitel drei ist die Auseinandersetzung mit dem Beruf/der Berufsform als spezifische Arbeitskraftform. Die Veränderungen von Erwerbsarbeit tangieren unweigerlich den Beruf in vielfältiger Weise und Intensität. Sie führten u. a. zu berufs- und wirtschaftspädagogischen (Krisen-)Debatten um die Berufsform. Es interessiert zunächst, wie die Berufsform analytisch zu fassen ist, welche gesellschaftliche Funktion sie erfüllt und welche Aufgabe sie im Rahmen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik – u. a. mit Blick auf den ökonomischen Wandel – erfüllt.

3 Beruf und Berufsform: Eine grundlegende theoretische Bestimmung

„Der fundamentale Unterschied zwischen Arbeit und Beruf besteht darin, dass die Arbeit ein Konkretum, der Beruf aber ein Abstraktum ist." (Abel 1963, 171)

„Eine Kultur lebt vor allem in der Mannigfaltigkeit ihrer Berufe." (Palla 1997, 7; zit. n. Pahl 2013, 21)

In der Einleitung wurde erläutert, dass die Berufsform als ein mehrdimensionaler Forschungsgegenstand in einer komplexen Forschungslandschaft zu betrachten ist. Von wesentlicher Bedeutung ist, dass die Berufsform – wie die einleitend angeführten Zitate von Heinrich Abel (1963) und Jörg-Peter Pahl (2013) verdeutlichen – eine intermediäre gesellschaftliche Institution darstellt, mit vielen unterschiedlichen Entitäten, die in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen verankert sind und auf die die verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen zugreifen und Einfluss nehmen. Ziel dieses Kapitels ist es, die Berufsform in ihren wesentlichen Bestimmungen, Aufgaben und Funktionen als wissenschaftliche Kategorie, gesellschaftliche Institution und berufspädagogisches Leitprinzip zu definieren. Hierfür wird sie zunächst in ihrer Komplexität und Relationalität dargestellt, denn die Berufsform kann einerseits auf der Makro-, Meso- oder Mikroebene betrachtet werden und andererseits ist sie mit unterschiedlichen Bezugsgrößen, wie z. B. nicht-akademische/akademische Ausbildungsberufe oder Erwerbsberufe verbunden (3.1). Es folgt eine Beschreibung der Aufgaben und Funktionen der Berufsform als intermediäre Institution moderner entwickelter Arbeitsgesellschaften. Ihre vermittelnde Funktion kommt vor allem im Zusammenspiel von Wirtschaft, Gesellschaft, Individuum und (Berufs-)Bildung zur Geltung. Aus diesem Grund wird vermehrt eine (arbeits-)soziologische Perspektive eingenommen, um die Aufgaben und Funktionen des Berufs bzw. der Berufsform im Rahmen von gesellschaftlicher Reproduktion, als ökonomisches Ordnungsprinzip und Tauschmuster sowie als Möglichkeit der individuellen Integration und Teilhabe an Gesellschaft darzulegen (3.2). Im Anschluss erfolgt eine Darlegung von Aufgabe, Funktion und inhaltlicher Bestimmung der Berufsform als Ordnungsrahmen, Qualifizierungsprinzip und berufspädagogische Leitkategorie. Im Kontext der berufs- und wirtschaftspädagogischen Disziplin erfährt die Berufsform eine pädagogische Modifikation. Ihre Auslegung konzentriert sich auf pädagogische Zielsetzungen im Rahmen gesellschaftlicher und ökonomischer Zusammenhänge. Darüber hinaus wird mit Blick auf die in Kapitel zwei diskutierten tiefgreifenden ökonomischen Veränderungen Bezug genommen auf die berufs- und wirtschaftspädagogischen (Krisen-)Debatten um die Berufsform und ihr Transformationspotenzial (3.3). Es folgt eine Darlegung der berufspädagogischen Ansätze und Konzepte, die sich mit veränderten Beschäftigungsmöglichkeiten auseinandersetzen (3.4). Im abschließenden Fazit werden die

wesentlichen Befunde in Bezug auf den Beruf/die Berufsform als analytische Kategorie, intermediäre gesellschaftliche Institution einer entwickelten Arbeitsgesellschaft und berufspädagogische Leitkategorie zusammengefasst (3.5).

3.1 Berufsform und Beruf als komplexe relationale Kategorie

Ausgangspunkt für die nachfolgenden Ausführungen ist die Bestimmung des Berufs bzw. der Berufsform als konstituierendes Element einer entwickelten Arbeitsgesellschaft. Wird über den Beruf gesprochen, kommt in den Blick, dass er Teil einer komplexen gesellschaftlichen Arbeitsteilung ist. Häufig wird er beschrieben als Kombination von spezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, die im Rahmen von entsprechenden Tätigkeitszuschnitten auf betrieblichen Arbeitsplätzen (durch Berufsinhaber*innen) zur Anwendung kommen. In dieser Hinsicht sind Berufe hoch voraussetzungsvoll, da sie eingebettet sind in ein Geflecht gesellschaftlicher Strukturen und gesellschaftlichen Aushandlungs- und Abstimmungsprozessen unterliegen, durch die sie ihre Legitimation erhalten. Damit stellen sie standardisierte, d. h. überbetriebliche wie auch überindividuelle Tätigkeits- bzw. Qualifikationsbündel dar. Mit Ulrich Beck, Michael Brater und Hansjürgen Daheim (1980) lässt sich sagen, Berufe sind „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft“ (ebd., 20).

Berufe ermöglichen Zugang zu und Ausführung von qualifizierter Erwerbsarbeit, diese stellt die primäre Grundlage und Quelle individueller Existenzsicherung in entwickelten Arbeitsgesellschaften dar. In diesem Sinn sind Berufe nicht nur Bestandteile gesellschaftlicher Arbeitsteilung, sie tragen zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess bei. Der Beruf ist aber auch eine „Brücke zur Gesellschaft“ (Kurtz 2005, 46 f.). Aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Wertzuschreibungen von Berufen, ihren Markt- und Machtpositionen innerhalb horizontaler und vertikaler Arbeitsstrukturen, den damit verbundenen Zugangschancen, Entlohnungsbedingungen und sozialen Renommees tragen Berufe auch zur gesellschaftlichen Segregation bei. Als Möglichkeit der (qualifizierten) Teilhabe an Erwerbsarbeit gewinnt der Beruf – indirekt – auch für den aktuellen Prekaritätsdiskurs wieder vermehrt an Bedeutung, denn einige Berufe bzw. Berufssegmente sind von Deregulierungen, die mit Benachteiligungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verbunden sind, stärker betroffen (vgl. Bartelheimer, Kädtler 2012, 69 ff.; Baethge-Kinsky 2012, 209).

Berufe als Tätigkeits- und Qualifikationsbündel sind zwar überindividuell gestaltet, trotzdem bleiben sie personengebunden. Personen sind die Träger beruflicher Qualifikationen, die sie sich (in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt) subjektiv gestaltend aneignen. Das heißt, Arbeitskraft und Arbeitsvermögen entwickelt eine Person im Beruf – d. h. im Rahmen von Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Berufstätigkeit – und damit gesellschaftlich spezialisiert, d. h. verfeinert (vgl. Hesse 1970, 452) und kultiviert (vgl. Harney 2004, 153). Gleichwohl bleiben sie in den

(sich entwickelnden) subjektiven Persönlichkeitsstrukturen, Lern- und Lebensbedingungen begründet. Für das Individuum ist der Beruf mehr als fachliche Qualifikation, da er mit subjektiven Erfahrungen, Gefühlen, Interessen und Werten der ganzen Person verbunden ist (vgl. Böhle 2010a, 157; Zimmer 2010, 6 f.). Berufe stellen damit einen Orientierungsrahmen für Persönlichkeitsentwicklung, Lebenssinn und Selbstverwirklichung dar. Als Brücke zwischen Gesellschaft und Mensch bzw. zwischen „Nützlichkeit", „gesellschaftliche[r] Partizipation" und „Persönlichkeit" (Harney 2004, 158 ff.) ermöglicht der Beruf individuelle Identifikation und Subjektwerdung. Der Beruf fungiert als Rahmung für berufsbiographische Orientierung, er ermöglicht überbetriebliche Mobilität.

Thomas Deißinger (1998) arbeitet heraus, dass die Berufsform vor allem im deutschsprachigen Kulturraum im Kontext von (Aus-)Bildung und Qualifizierung Leitprinzip, Ordnungsrahmen und Qualifizierungsstil zugleich darstellt. Hier erfolgt eine Betrachtung und Ausrichtung der Berufsform auf pädagogisch gestaltete Prozesse der Aneignung und Entfaltung von spezifischem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für das berufliche Handeln im Rahmen betrieblicher Arbeitswelten. Die Zugänge zu Berufen und Aneignungsmöglichkeiten von Berufen sind durch öffentlich anerkannte Bildungs- und Qualifizierungsprogramme formalisiert.

Mit dieser ersten Beschreibung des Berufs zeigt sich seine Komplexität und Vielschichtigkeit. Er stellt ein vielfach vermittelndes Bindeglied zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Sphären, Strukturen und Institutionen dar. Er ist eine Form spezialisierter Arbeitskraftleistung (tätigkeitsbezogenes Ordnungsschema) und Medium für Bildung und Qualifizierung (Qualifikationsprofile). Er wirkt in Erwerbsorganisationen und auf Arbeitsmärkten und dient als Verhandlungs- und Gestaltungsrahmen unterschiedlicher Aushandlungsprozesse. Seine subjektbezogene Seite der Aneignung macht ihn zum besonderen Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft. Er ist und bleibt ein schillerndes, mehrdeutiges Phänomen (siehe Abb. 2).

Der Beruf kann demnach nur als relationale wissenschaftliche Kategorie betrachtet werden. Günter Kutscha (2008) plädiert mit Blick auf diese Mehrdimensionalität und Mannigfaltigkeit des Untersuchungsgegenstandes sowie aufgrund der „Vielzahl von Diskursen" über die begriffliche Bestimmung des Berufs dafür, „die jeweilige Beobachterperspektive und die mit ihr intendierte Differenz" zu reflektieren, „aus der heraus Probleme des Berufs und der Beruflichkeit bearbeitet und zu anderen Beobachterperspektiven in Beziehung gesetzt werden" (ebd., 346).

Die Vagheit und Vieldeutigkeit des Berufsbegriffs wurde auch zu anderen Zeiten diskutiert. Bereits vor 100 Jahren definierte ihn Arthur Salz in seinem Aufsatz „Zur Geschichte der Berufsidee" (1913) als etwas, das

> „[…] im Wechsel der Zeiten und Geschicke höchst Verschiedenes (ist), das nur durch fortgesetzte Äquivokationen und sehr unzulänglich als ein Stabiles, Unverrückbares und Eindeutiges festgehalten werden kann." (Salz 1913, 380, zit. n. Luers 1988, 20)

Auch Herwig Blankertz sah Ende der 1960er Jahre den Berufsbegriff als fragwürdig an sowie zugleich als unersetzbar (vgl. 1969, 23 f.). Circa zehn Jahre später definiert Johannes Baumgardt den Berufsbegriff u. a. als *„mehr oder weniger* spezialisierte

Arbeit", begründet auf eine „*mehr oder weniger* vorhandene und beeinflussbare Adäquanz von Person- und Arbeitsstruktur" sowie „normiert durch eine *mehr oder weniger* fixierte Institutionalisierung" (ders. 1979, 148, zit. n. Luers 1988, 83 f.; Hervor. A. P.).

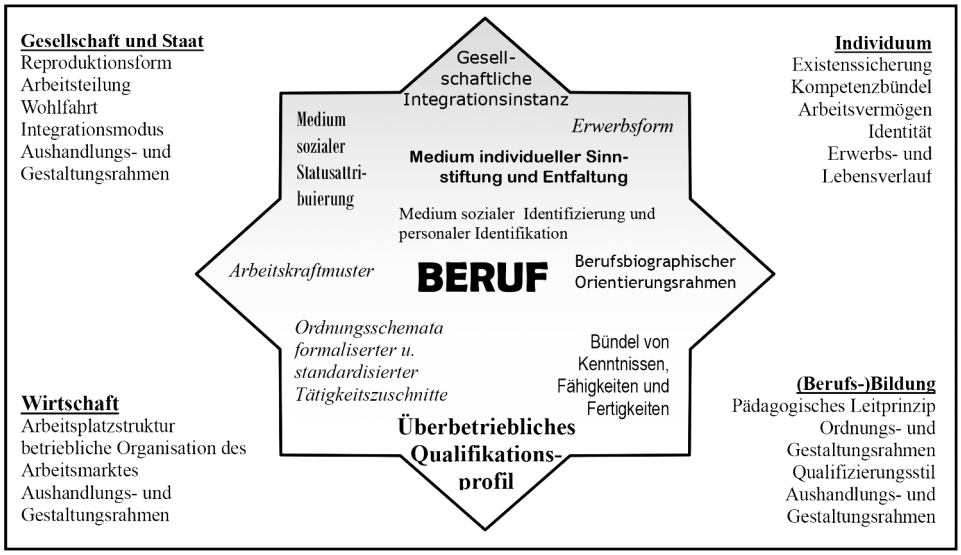


Abbildung 2: Der Beruf als komplexer Forschungsgegenstand und intermediäre Institution

Die Vielschichtigkeit und auch die multidisziplinäre Anbindung der Forschung zum „Materialobjekt Beruf" (Pahl 2013, 19) erschweren die theoretische Fassung und Bestimmung. In Anlehnung an Werner Dostal, der die Entwicklung von Berufsforschung rückblickend bewertet, können jedoch für die Berufsform folgende Merkmale und Beschreibungen als wesentlich, d. h. grundlegend akzeptiert bzw. als „nützlich und brauchbar" sowie „verständlich und praxistauglich" (ebd. 2013b, 150) betrachtet werden:

1. Der Beruf bzw. die Berufsform ist ein vielfältiges und mehrdimensionales Phänomen, das als intermediäre gesellschaftliche Institution unterschiedliche Verankerungen in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen besitzt und grundlegend zur gesellschaftlichen Reproduktion beiträgt.
2. Je nach disziplinärer Verortung und Erkenntnisinteresse wird der Berufsbegriff als Beschreibungsformel für relativ unterschiedliche Definitionsgrößen genutzt: Es werden Erwerbsberufe, Ausbildungsberufe, Fort- und Weiterbildungsberufe, akademische und nicht-akademische Berufe unterschieden.
3. Dem Beruf sind grundlegende Doppelcharaktere implizit. Einerseits vereint der Beruf Abstraktes und Konkretes zugleich, weshalb zwischen Einzelberufen und der abstrakten Berufsform unterschieden werden kann. Andererseits umfasst der Berufsbegriff funktional-strukturelle wie auch subjektiv-individuelle Auslegungen. Zudem besitzt er als Arbeitskraftform einen Gebrauchswert und einen Tauschwert.

4. Nicht nur Einzelberufe sind durch eine grundlegende Wandlungsfähigkeit gekennzeichnet, im Kontext historischer Betrachtungen zeigen sich auch für die Berufsform als übergeordnetes Prinzip Transformations- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Anhand dieser Merkmalsbestimmung wird der Beruf als wissenschaftliche Kategorie in den folgenden Ausführungen inhaltlich näher definiert.

Der Beruf als mehrdimensionales Phänomen und intermediäre Institution

Die Berufsform steht für eine große empirische Mannigfaltigkeit an Einzelberufen in hoch differenzierten ökonomischen Bereichen und Sektoren der Arbeitswelt. Berufe sind in unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche eingebettet und unterschiedlichen Einflüssen, Dynamiken und Kräfteverhältnissen ausgesetzt. Sie können konträre Wandlungs- und Gestaltungsprozesse durchlaufen. Die Mannigfaltigkeit und Mehrdimensionalität des Berufs erfordert eine grundlegende Anerkennung der Referenzkontexte in ihrer Gesamtheit und in ihren wechselseitigen Verbindungen und Bezügen. Dostal verweist bspw. auf die breiten Möglichkeiten eines mehrdimensionalen Berufskonzepts, wie es in der Forschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung angewandt wird, um auf diverse gesellschaftlich relevante Fragestellungen reagieren zu können (vgl. ebd. 2013b,150). Andererseits diskutiert Felix Rauner am Beispiel der berufspädagogischen Debatten um Schlüsselqualifikationen und Flexibilisierung inwieweit ein Berufsverständnis, das die Gesamtheit der Referenzkontexte vernachlässigt, zu kaum tragfähigen Lösungen und zu einer fragmentierten Forschung führt (vgl. 2013a, 132 ff.; siehe dazu auch Rahn 1999). Als relevante Referenzkontexte werden genannt: Individuen, Organisationen und Gesellschaft (vgl. Corsten 1995, 42) bzw. Wirtschaft, Gesellschaft, (Berufs-)Bildung und Individuum (vgl. Kupka 2005, 23 ff.; Kraus 2006, 180 ff.) sowie Betrieb, Bildung, Arbeitsmarkt und Kultur (vgl. Rauner 2013a,134 ff.; siehe auch Kurtz 2005). Vielfältige Wechselwirkungen und -beziehungen sind damit möglich. In diesem Zusammenhang kann der Beruf als Diskursarena begriffen werden. Er bietet einen Aushandlungs- und Gestaltungsrahmen für ökonomische, gesellschaftliche, pädagogische und individuelle Interessen in Bezug auf die Konstitution qualifizierter Erwerbsarbeit.

Als gesellschaftliche Institution besitzt der Beruf rechtliche und vertragsstrukturelle Merkmale, die auf differenzierte Anerkennungsmomente und Geltungsansprüche verweisen und menschliches Handeln in einem begrenzbaren Handlungsfeld strukturieren (vgl. Corsten 1995, 43). Der Beruf wird hier als institutionell geformter und normierter Handlungsrahmen verstanden, der spezifische individuelle Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt (vgl. ebd., 43; Rahn 1999, 91).

Beruf als Beschreibungsformel für relativ unterschiedliche Definitionsgrößen

Die Mehrdimensionalität und die multidisziplinäre Forschungslage bedingen, dass der Beruf als Beschreibungsformel für relativ unterschiedliche Definitionsgrößen genutzt wird. Im Rahmen von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsforschung kommt

bspw. häufig eine weite Definition des Berufs als Erwerbsberuf zum Einsatz. Erwerbsberufe sind anhand von Kriterien wie Aufgabe, Arbeitsmittel, Qualifikation und hierarchische Stellung beschreibbar (vgl. Dostal 2005a, 36 ff.). Im Kontext von Berufs- und Wirtschaftspädagogik findet der Beruf oft synonym zum Ausbildungsberuf Verwendung (enge Definition). Hinzu kommt, dass dieses Verständnis von Beruf eng mit dem dualen Berufsbildungssystem verknüpft wird. Weniger enge Definitionen ermöglichen dagegen Anschlüsse an die Gestaltungsaufgaben akademischer Berufe (vgl. Kaßebaum, Ressel 2015) oder auch vergleichende Bezüge zu internationalen Forschungen über qualifizierte Erwerbsarbeit (vgl. Dostal 2013a, 102).

Die Doppelcharaktere des Berufs

Der Doppelcharakter des Berufs wird insbesondere in soziologisch dominierten, systemtheoretischen Ansätzen expliziert, gleichwohl auch eine berufspädagogische Tradition zu diesem Aspekt existiert (vgl. Abel 1963; Harney 1990; Lange 1999; Kurtz 2001b, 188; einen Überblick bietet Büchter 2005). So verweist bspw. Sylvia Rahn (1999) in ihrem Resümee zur berufspädagogischen Diskussion um Tendenzen der Entberuflichung auf diesen Doppelcharakter des Berufs, der sich aus der Verbindung zwischen Abstraktem (gesellschaftliche Formation eines Arbeitskraftsystems) und Konkretem (subjektiv erfahrbare Wirklichkeit von Beruf – sui generis, zu einem konkreten historisch-gesellschaftlichen Zeitpunkt) ergibt. Dieser Doppelcharakter findet sich auch in der formalen Unterscheidung zwischen äußerem Beruf (vocatio externa; gesellschaftsbezogene Funktion, objektiver Beruf) und innerem Beruf (vocatio spiritualis; subjektiver Beruf; vgl. Conze 1972, 500 ff.; Beck, Brater, Daheim 1980, 14 ff.; Rebmann, Tendfelde, Uhe 2005, 78). Ebenso findet man ihn in der Debatte um sogenannte klassische Berufsdefinitionen im Gegensatz zum modernen funktional-strukturellen Berufsverständnis als Institution der Moderne und geformten Handlungsrahmen (vgl. Rahn 1999, 91). Klassische Definitionen betrachten den Beruf u.a. im Hinblick einer „gewissen lebensgeschichtlichen Dauerhaftigkeit“ und verbinden ihn mit Lernen und (Aus-)Bildung (ebd.). Die Verbindung zum Individuum als Träger und Trägerin eines Berufs wird deutlich. Zudem ist der Beruf auch im ökonomischen Bereich, als besondere Form von Arbeitskraft, mit einem Doppelcharakter bzw. einer „doppelten Zweckstruktur“ (Beck, Brater, Daheim 1980, 243) verbunden, da er einen Gebrauchswert und einen Tauschwert umfasst (vgl. ebd., 35 ff.).

Wandlungsfähigkeit und Transformationspotenzial von Beruf und Berufsform

Ein Blick auf die historische Genese des Berufs offenbart die grundlegende Wandlungsfähigkeit der Berufsform und damit auch ihr implizites Transformationspotenzial (vgl. Pahl 2013, 32). Insgesamt besteht „ein komplexes, verzweigtes, unsystematisches, mehr oder weniger im Fluss befindliches System von hochspezialisierten Anlern-, Facharbeiter- und Angestelltenberufen“ (Beck, Brater und Daheim 1980, 19; ohne Hervor.). Verberuflichungsprozesse führen bspw. dazu, dass Tätigkeiten aus alltäglichen, traditionalen Praxisbezügen in die institutionellen Kontexte von Beruf, Qualifizierung und Erwerbsarbeit transferiert werden. Das Verschwinden von empirisch-konkreten Einzelberufen kann andersherum zu Entberuflichungsprozessen

führen. Mit diesen Wandlungsprozessen kann sich auch der zentrale Präferenzcode des Mediums Beruf verändern (vgl. Kreutzer 1999, 67). Einen solchen Wandel durchlief die Berufsform bspw. im Rahmen der Industrialisierung. Klaus Harney und Heinz-Elmar Tenorth zeigen exemplarisch für die Zeit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts, wie sich aus betrieblichen Ausbildungsstrukturen mit Vorreiterstatus und staatlichen Interventionen ein erster Institutionalisierungsprozess qualifizierter Berufsausbildung und damit ein Element moderner Beruflichkeit konstituiert (vgl. Harney, Tenorth 1986, 108). Wenngleich häufig technologische Innovationen und ökonomische Veränderungen als wesentliche Auslöser für Verberuflichung und Entberuflichung sowie für den Wandel der Berufsform ins Feld geführt werden, sind es genuin soziale Akteure, die diesen Wandel bestimmen und die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen ihnen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 42 ff.; Zimmer 1995, 165; Büchter 2005, 270 f.; Lempert 2007, 462).

3.2 Die Berufsform als gesellschaftliche Institution – Eine (arbeits-)soziologische Perspektive

Im folgenden Abschnitt wird der Beruf in seiner Funktion als gesellschaftliche Institution beschrieben. Im Vordergrund steht die grundlegende Betrachtung des Berufs als Produkt gesellschaftlicher Arbeitsteilung und voranschreitender Modernisierung. Im Rahmen der Berufsform wird gesellschaftliche Arbeit geleistet, die ökonomischen Bedingungen (Rentabilität, Effizienz, Leistung) unterliegt. Als gesellschaftliche Institution besitzt die Berufsform eine gesellschaftskonstituierende Funktion, wobei die Gesellschaft in Deutschland im Besonderen als Berufsgesellschaft definiert werden kann. Damit ergeben sich weitere Strukturmomente der Berufsform, durch die sie gesellschaftsintegrierende wie auch -divergierende Wirkungen besitzt. Die Ausführungen konzentrieren sich auf die Aufgabe und Funktion des Berufs als gesellschaftliche Institution der Reproduktion (3.2.1), auf den Beruf als ökonomisches Ordnungsprinzip und Tauschmuster (3.2.2) sowie auf den Beruf aus individueller Perspektive (3.2.3).

3.2.1 Der Beruf als Institution gesellschaftlicher Konstituierung und Reproduktion

Der Beruf stellt eine spezifizierte Tätigkeitskombination dar, die der Mensch im Rahmen einer entwickelten sozialen Ordnung ausführt und dessen Resultat in einem gemeinschaftlich-gesellschaftlichen Kontext gebraucht wird (vgl. Münk 2010, 401 ff.). Entwickelte Sozialordnungen beruhen auf gesellschaftlicher Arbeitsteilung, also auf Formen der Koordination und Kooperation von (gesellschaftlich) zu leistenden Tätigkeiten, die das Überleben des Menschen in Abhängigkeit von Natur und Umwelt bzw. seine Existenz im Rahmen gesellschaftlicher Gegebenheiten sichern sowie zur Verbesserung seiner Lebensbedingungen beitragen. Arbeitsteilung bedeutet die Zergliederung und Verteilung (gesellschaftlicher) Tätigkeiten zwischen Personen oder Personengruppen, zwischen Organisationen und Systemen oder auch Nationalstaaten.

Insbesondere industriell geprägte moderne Gesellschaften sind stark durch Prozesse der Arbeitsteilung und einer damit einhergehenden stetigen Spezialisierung und Diversifizierung charakterisiert. Im Grunde hat die Industrialisierung erst jene Formen der modernen Arbeitsteilung und gesellschaftlichen Differenzierung in Gang gesetzt und damit auch einen wirtschaftlichen, technischen und sozialhistorischen Umbruch erzeugt. In diesem spezifischen, historisch-gesellschaftlichen Kontext zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelte sich in der späteren Bundesrepublik bzw. im deutschsprachigen Kulturraum die moderne Berufsform.

Komplexe diversifizierte Gesellschaften erfordern für ihre Gestaltung und Aufrechterhaltung durch gesellschaftliche Arbeitsteilung Formen der Koordination und Verständigung, das wird u. a. durch Berufe möglich. Berufe dienen damit der Kommunikation, Kennzeichnung und Unterscheidung spezialisierter Tätigkeiten, um die Vielzahl und Vielschichtigkeit gesellschaftlicher Aufgaben zusammenbringen, arrangieren und ausüben zu können. Dabei muss der historische Prozess gesellschaftlicher Arbeitsteilung – der als evolutionärer Prozess eine anthropologische Grundkonstante jeder Gesellschaftsformation darstellt – nicht zwingend in der Berufsform münden, die einen hohen Institutionalisierungsgrad aufweist (vgl. Münk 2010, 406). Selbst unter industriellen Vorzeichen muss fortschreitende Arbeitsteilung nicht zwingend zur Berufsform führen, wie die Gestaltungsformen von Erwerbsarbeit bspw. in Frankreich und Großbritannien zeigen (vgl. Deißinger 1998; Greinert 1999).

Berufe stellen ökonomisch ausgerichtete gesellschaftliche Tätigkeiten dar und umfassen damit nur einen Teil der gesamten gesellschaftlichen Tätigkeiten. Der Entstehungsprozess moderner Berufe ist eng verknüpft mit den gesellschaftlichen Prozessen der Industrialisierung, die zunächst zur Entwicklung moderner (beruflicher) Erwerbsarbeit in den industriellen Wirtschaftsbereichen wie der Stahl- und Maschinenbauindustrie, einem männerdominierten Tätigkeitsbereich, führte. Frauendominierte Aufgabenbereiche gesellschaftlicher Arbeitsteilung unterliegen – insofern sie in die Form von (beruflicher) Erwerbsarbeit überführt worden sind – bis heute einem Modernisierungsdefizit hinsichtlich ihrer Institutionalisierung, Systematisierung, Standardisierung und Formalisierung (vgl. Friese 2012).

Wie bereits angeführt, kann gesellschaftliche Arbeit in komplexen modernen arbeitsteiligen Gesellschaften in Form von Berufen geleistet werden. Je nach gesellschaftlicher Verankerung und Etablierung kann der Beruf eine starke gesellschaftskonstituierende Funktion einnehmen. In Anlehnung an Friedrich Fürstenberg (2000) und Martin Baethge (2004)[55] lässt sich vor allem die Gesellschaft der Bundesrepublik als spezifische Berufsgesellschaft kennzeichnen, die die folgenden Strukturmerkmale aufweist:

1. die Herausbildung einer berufsspezifisch strukturierten Arbeitsteilung im Kontext des ökonomischen Gesamtsystems, die Rationalisierungsprozesse in sich aufnimmt und in berufsspezifische Qualifikationsbündel überführt, die die Mög-

55 Baethges Ausgangspunkt ist eine sozialstrukturelle Perspektive (vgl. Baethge 2004, 337 f.) und Fürstenberg argumentiert anhand gesellschaftlicher Normbindung, sozialkultureller Orientierungsmuster sowie entsprechender Habitualisierungen (vgl. Fürstenberg 2000, 13 ff.).

lichkeit dauerhafter Erwerbschancen garantieren und somit zur Stabilisierung der Lebensführung beitragen.
2. die Ausbildung eines beruflich organisierten Arbeitsmarkts sowie die Ausbildung von Kollektivverbänden (Berufsverbände, Innungen, Kammern), die die Verwertung des beruflich geformten Arbeitsvermögens durch Regelungen des Angebots beeinflussen, hinzu kommen staatliche Regelungen des Arbeitsmarkts (Verordnungen, tarifliche Regelungen, administrative Ordnungen), die sich ebenso auf die Berufsstruktur beziehen.
3. Als intermediäre Instanz dient das Berufskonzept den Sozialpartnern zur positiven Verschränkung ihrer unterschiedlichen Interessen.
4. Starke Berufsverbände, Innungen und Kammern setzen über den Beruf soziale und politische Interessen durch, weshalb Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland über den Beruf als normative und regulative Instanz gestaltet wird.
5. Es existiert eine sozialrechtliche Institutionalisierung von beruflichen Normbindungen und institutionalisierten Berufsrollen (gesellschaftlich sanktioniertes Regelsystem). Dies erfolgt aufgrund von staatlichen Regulierungen (bspw. Regulierung von Zulassungsschranken; Verrechtlichung von Berufsbildern und Ausbildungsvorschriften) und verbandlichen Aktivitäten (bspw. Qualitätssicherung und Zertifizierung von Berufsausbildung). Auf diesen institutionalisierten Normbindungen basieren Status- und Vergütungsansprüche. Gesellschaftliche Anerkennung wird hiermit begründet.
6. Die Qualifizierung für Erwerbsarbeit erfolgt – für nicht-akademische Tätigkeiten – über gesetzlich geregelte Ausbildungsberufe, die auch als grundlegende Integrationsinstanz für die nachwachsenden Generationen dienen. Berufliche Erstqualifizierung besitzt für weitere Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten sowie Berufswechsel eine Orientierungsfunktion.
7. Es besteht eine auf den Beruf ausgerichtete Lebensform und Identitätsentwicklung als normativ gesetzte Orientierungsformel für das Erwachsenenalter. Diese normative Orientierung beginnt bereits als berufliche Sozialisation im Rahmen der Erstausbildung und kann zu einer „symbolischen Orientierung an einer spezifischen Berufsidee mit entsprechenden Verhaltensanforderungen“ (Fürstenberg 2000, 19) führen.

Darüber blieb die berufsbezogene Gesellschaftsstruktur auch über unterschiedliche politische Regierungsmodelle hinweg erhalten (vgl. Baethge 2004, 338). Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert das Grundrecht auf Berufsfreiheit (freie Berufswahl und Berufsausübung, Art. 12 Abs. 1 GG) eines jeden Staatsbürgers und einer jeden Staatsbürgerin und erwähnt die Koalitionsfreiheit, die die Gründung von Berufsverbänden zur Sicherung spezifischer Arbeitsbedingungen ermöglicht (Art. 9 Abs. 3 GG; vgl. Fürstenberg 2000, 10; Dostal, Stooß, Troll 1998, 448). In diesem Zusammenhang sieht zudem Gerhard Zimmer einen rechtlich verbürgten Anspruch auf eine erste anerkannte Berufsausbildung (vgl. Zimmer 2000a, 2009). Zugang und

Erwerb eines Berufs werden durch einen Ausschließlichkeitsgrundsatz des Berufsbildungsgesetzes (BBiG, Paragraph 4, Absatz 3) geschützt, durch den nur in rechtlich geregelten Ausbildungsberufen ausgebildet werden darf.

In diesem Zusammenhang ist die grundlegende Bedeutung des Berufs als gesellschaftliche Reproduktionsform zu sehen. Durch den Beruf erfährt das Arbeitsvermögen der nachwachsenden Generationen Entwicklung und Gestaltung und eine Einbindung in bestehende gesellschaftliche Bedingungen und Verhältnisse. Berufliche Strukturen können als Vergesellschaftungsform verstanden werden, die die bestehende Gesellschaftsformation sicherstellen (vgl. Corsten 1995, 45). Darüber hinaus kann ebenso eine Gesellschaftsgestaltung auf der Basis beruflicher Strukturen angenommen werden.

Beck, Brater und Daheim (1980) nehmen Berufe u. a. hinsichtlich ihrer unterschiedlichen gesellschaftlichen und ökonomischen Voraussetzungen und Bedingungsstrukturen in den Blick. Sie konstatieren, dass bereits die Entstehung von Berufen durch die Interessen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, soziokulturelle Gegebenheiten und politische Machtverhältnisse bestimmt werden, gleichwohl vordergründig oftmals mit technischen und technologischen Erfordernissen argumentiert wird (vgl. ebd., 42 ff.). Sie arbeiten heraus, dass aufgrund einer ungleichen Verteilung von materiellen Ressourcen und Produktionsmittelbesitz, durch differenzierte Lebensmilieus und damit verknüpfte Wertorientierungen, Motive, Lernbedingungen wie auch Basisqualifikationen und aufgrund ungleicher struktureller Interessenlagen bereits unterschiedliche Ausgangslagen für die historische Entwicklung von Berufen bestehen, die ihre weitere gesellschaftliche Konstitution bestimmen. So sind unterschiedlichen sozialen Milieus spezifische Motiv- und Wertvorstellungen eigen, aufgrund derer Basisqualifikationen und Grundkompetenzen entwickelt werden, die wiederum bestimmte berufliche Qualifikationsformen begünstigen. Berufe führen dementsprechend weniger zum Aufbrechen sozialer Ungleichheit und zur sozialen Öffnung, sondern sie verlängern und tradieren vielmehr soziale Unterschiede (vgl. ebd., 43 ff.). Neben strukturellen und materiellen Bedingungen spielen für die ökonomische und gesellschaftliche Positionierung von Berufen ebenso soziokulturelle Faktoren eine Rolle.

Für soziologische Gesellschaftsanalysen war bis in die 1970er Jahre der Beruf ein optimaler Einzelindikator für Sozialstrukturanalysen bzw. Ungleichheitsforschungen[56] (vgl. Kurtz 2005, 54 ff.). In den 1980er und 1990er Jahren hatte der Beruf diese Zentralstellung verloren, er wurde zwar immer noch als Medium der Differenzierung moderner Gesellschaften betrachtet, stand jedoch neben weiteren Indikatoren wie Geschlecht, Kohorte, Region, Alter und ethnische Zugehörigkeit (vgl. Kurtz 2001b,

56 An anderer Stelle verweist Thomas Kurtz auch auf die deutschsprachige Berufssoziologie, die sich insbesondere Mitte der 1970er Jahre und Anfang der 1980er Jahre mit subjektbezogenen Bedingungen des Berufs im Kontext gesellschaftlicher Strukturen beschäftigte. Er bezieht sich besonders auf die Arbeiten des Münchner Sonderforschungsbereichs 101 „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung". Zudem stellt er fest, dass die Berufsform in jüngeren soziologischen Gesellschaftsanalysen nicht wieder diese Bedeutung als herausragende Kategorie erhielt. Im Gegenteil dazu ist sie in aktuellen Analysen nahezu obsolet (vgl. Kurtz 2005, 54 ff.). Eine Ausnahme stellen möglicherweise die Untersuchungen von Hans Pongratz und Günter Voß (2003) zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers dar (siehe zum Arbeitskraftunternehmer 2.2.4 und 3.4).

180 ff.),[57] wobei sich nach wie vor für die Bundesrepublik zeigen lässt, dass soziale Ungleichheiten und Lebenschancen erheblich durch Bildungsniveau und Berufspositionen des Herkunftsmilieus bestimmt werden (OECD 2000; Allmendinger 2003; Vester 2009; OECD 2013).[58] Mit Rainer Geißler kann dementsprechend konstatiert werden:

> „Aber auch in der differenzierter und pluraler gewordenen deutschen Sozialstruktur hängen wichtige Lebenschancen und Risiken, bestimmte (nicht alle) Orientierungen, Verhaltensweisen und Interaktionen, ja selbst die Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse weiterhin in erheblichem Maße mit traditionellen Schichtkriterien wie *Bildungs- und Berufsstatus* zusammen, und vertikale Ungleichheitsstrukturen dieser Art sind auch im Bewusstsein der Bevölkerung präsent." (Geißler 2014, 124; Hervor. A. P.)

Hohe Bildungs- und Berufszertifikate begünstigen nach wie vor die Einkommenschancen im Erwerbsleben. So liegen die Bildungsrenditen der Hoch- und Fachhochschulabsolventen um ca. 60 Prozent höher als die Bildungsrenditen der Erwerbstätigen ohne bzw. mit mittlerem Ausbildungsabschluss. Inhaber akademischer Berufsabschlüsse sind zudem in ungünstigen wirtschaftlichen Phasen im Vorteil, da sie – wie in Kapitel zwei ausgeführt – Erwerbsarbeitslosigkeit weniger und kürzer trifft (vgl. Becker 2012, 145; siehe 2.1.3.3).

Diese Befunde lassen sich durch die Überlegungen von Kurtz untermauern. In seiner systemtheoretisch orientierten soziologischen Analyse steht der Beruf für ein symbolisch generalisiertes Medium gesellschaftlicher Kommunikation, das der strukturellen Kopplung differenzierter gesellschaftlicher Teilsysteme dient (vgl. Kurtz 2005, 89 ff.). Der Beruf generiert zu einem Kernstück des „Bauprinzip[s] moderner Gesellschaften" (Kurtz 2005, 236 f.). Kurtz arbeitet heraus, dass vor allem Inklusion und Exklusion als komplexe mehrdimensionale Prozesse mit dem Beruf verbunden sind (vgl. ebd. 2005, 187 ff.). Für die gesellschaftliche Inklusion und Exklusion spielen insbesondere Bildung und die Verfügung über monetäre Mittel eine zentrale Rolle, womit das Erziehungssystem und das Wirtschaftssystem für die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit in den Fokus rücken. Dabei implizieren sie nicht nur Exklusionsprozesse, sondern offerieren ebenso Inklusionsmöglichkeiten. Beide Systeme sind über die Berufsform strukturell miteinander gekoppelt: Über Berufszertifikate wie über Bildungszertifikate erfolgt eine Zuschreibung von Leistung und Kompetenz. Zugleich ist der Beruf strukturell an das Wirtschaftssystem gebunden, das sich u. a. an der Verknappung von Arbeit und Erwerb orientiert (vgl. Kurtz 2005, 205 ff.).

57 Die Ungleichheitsforschung operierte lange Zeit mit Schicht- und Klassenmodellen, in denen der Beruf eine zentrale Bedeutung besaß. Aktuell stehen diesen Modellen Konzepte zu Lebenslagen, Lebensstilen und Milieus gegenüber, die aufgrund voranschreitender Individualisierung von einer Entschichtung ausgehen und subjektive Sichtweisen berücksichtigen. Hier erhält das Konzept der individuellen alltäglichen Lebensführung eine herausragende Funktion für die Bestimmung sozialer Ungleichheit und deren Verarbeitung (vgl. Kurtz 2001b, 180 ff.).

58 Den Verfechtern der gegensätzlichen Positionen zu Schicht- und Klassenlagen versus Lebensmilieu und Lebenslagen hält bspw. Geißler entgegen, dass gesellschaftliche Entschichtungsprozesse nicht zu deren Auflösung führen, sondern lediglich zu einer neuen dynamischen, pluralen und vielmehr latent wirkenden schichtspezifischen Strukturform übergehen (vgl. Geißler 2011, 117; siehe auch Kurtz 2001b, 180 ff.).

Gesellschaftliche Integration über den Beruf bedeutet insofern auch Exklusion und Deprivilegierung derjenigen, die keinen Beruf vorweisen bzw. ihre spezifische Arbeitskraft nicht durch ein berufliches Zertifikat belegen können. Bezüglich der Eintrittschancen auf dem Arbeitsmarkt über berufliche Berechtigungszertifikate und einer Ressourcenzuteilung über beruflich gestaltete Tarifpolitik führt eine auf Berufen basierende Ökonomie folglich zur Benachteiligung von un- und angelernten Erwerbspersonen sowie von Erwerbspersonen, deren Zertifikate nicht anerkannt sind (siehe dazu die Anerkennungsproblematiken im Rahmen der Überführung von ehemaligen DDR-Berufen oder auch die aktuelle Anerkennungsproblematik bei geflüchteten und zugewanderten Menschen).

Neben der gesellschaftsintegrierenden und -strukturierenden Funktion des Berufs stellt dieser als gesellschaftlich geregelter, allgemein gültiger Tätigkeitszuschnitt eine grundlegende Voraussetzung für die Organisation von Produktions- und Arbeitsabläufen in Betrieben und anderen Erwerbsorganisationen dar. Diese genuine Funktion wird im kommenden Abschnitt näher erläutert.

3.2.2 Der Beruf als ökonomisches Ordnungsprinzip und Tauschmuster

Der Beruf wurde im vorherigen Abschnitt als Institution der gesellschaftlichen Konstituierung und Reproduktion dargestellt. Der Beruf ist jedoch eine Institution, die primär in Wirtschaft, Ökonomie und Arbeitswelt zu verorten ist. Hier bilden Berufe als Ordnungsprinzip eine grundlegende Voraussetzung für die Gestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen. Berufe verweisen auf spezifische Tätigkeitszuschnitte sowie Qualifikationsprofile zugleich.

Im ersten Schritt wird die Berufsform mit ihren Funktionen und Merkmalen als ökonomisches Ordnungsprinzip und Arbeitskraftmuster dargestellt. Da neben der Berufsform weitere Arbeitskraftmuster existieren, erfolgt im zweiten Schritt eine Unterscheidung dieser Muster anhand organisatorischer und qualifikationsbezogener Merkmale. Darüber hinaus besitzt der Beruf auch unter ökonomischer Perspektive einen Doppelcharakter bzw. eine „doppelte Zweckstruktur“ als Tauschmuster (Beck, Brater, Daheim 1980, 243), die im dritten Schritt näher betrachtet wird.

Aus betrieblicher Sicht lässt sich der Beruf als Tätigkeitszuschnitt beschreiben, der durch eine spezifische Kombination von Arbeitsgegenstand/Arbeitsobjekt, Arbeitsmittel, Aufgaben- und Funktionsbereich (Abteilung/Organisationseinheit) sowie Arbeitsbedingung/Arbeitsbelastung gekennzeichnet ist. Der betriebliche/organisationsbezogene Handlungsspielraum, Status und Autonomiegrad einer Person werden durch den Beruf mitbestimmt. Berufe stellen in diesem Kontext entsprechend abgestimmte Qualifikationsprofile dar, die durch Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten spezifiziert sind (vgl. Dostal, Stooß, Troll 1998, 440; Dostal 2002). Mithilfe qualifikationsbezogener Kategorien lassen sich Berufe unterscheiden, klassifizieren und zueinander in Bezug setzen, so wie das in der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit geschieht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Aktuell umfasst die KldB 2010 insgesamt 18.600 verschiedene Berufsbezeichnungen,

die in fünf Berufssektoren und 14 Berufssegmenten geordnet sind.[59] Grundlegend für diese Klassifikation ist die Berufsfachlichkeit als horizontale Dimension (fachspezifische Kenntnisse/Fertigkeiten usw.) sowie das Anforderungsniveau als vertikale Dimension, die vier Niveaus unterscheidet. Diese nationale Klassifikation ermöglicht auch vergleichende internationale Studien, da sie sich an der internationalen Berufsklassifikation ISCO-08 (International Standard Classification Of Occupations, Version 2008) orientiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, 14).

Berufe sind „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft" (Beck, Brater, Daheim 1980, 20), sie gehören zur „Umwelt des Betriebs" (Harney 1985, 118 ff.). Berufe stellen etwas Drittes dar, neben den konkreten betrieblichen Anforderungen und individuellen Arbeitsvermögen befähigen Berufe als relativ stabile Qualifikationsbündel auf Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Erwerbsorganisationen dauerhaft, d. h. auch bei veränderten beruflichen Arbeitsanforderungen, erwerbstätig zu sein. Sie prägen betriebliche Organisations- und Ablaufprozesse wie auch die volkswirtschaftlichen Produktions- und Wirtschaftsstrukturen mit und führen zu beruflich strukturierten Teilarbeitsmärkten. Berufe unterstützen Betriebe in der Arbeitsplatzorganisation und entlasten sie in Koordinations- und Managementaufgaben, sie erleichtern die Rekrutierung von Personal und reduzieren den Aufwand für Einarbeitungen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 91 f.).

Berufe im engeren Sinn sind jedoch nur eine mögliche Form von Arbeitskraftmuster. Neben der Berufsform der nicht-akademischen, qualifizierten Berufe existieren als weitere Muster von Arbeitskraft Professionen und Jobs. Beruf, Jobs und Professionen lassen sich folgendermaßen in die KldB 2010 einordnen: Die Niveaustufen zwei und drei verweisen überwiegend auf den Beruf, während sich Niveaustufe eins auf Jobs und Niveaustufe vier auf Professionen bzw. akademische Berufe bezieht. In der Niveaustufe drei finden sich nicht-akademische Berufe bzw. Weiterbildungsberufe und Professionen gleichermaßen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, 27 f.).

Professionen beziehen sich auf gehobene und höhere Arbeitstätigkeiten mit entsprechenden Status-, Autonomie- und Entlohnungserwartungen, während Berufe in diesem Sinn das mittlere Segment qualifizierter Facharbeit abdecken (vgl. Dostal, Stooß, Troll 1998, 440; Arnold, Münk 2006, 20). Professionen sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- hohe Systematisierung und Verwissenschaftlichung des Wissensbestandes (Expertenwissen)
- Autonomie in der Rekrutierung und Ausbildung
- eigene Definitionsmacht und Selbstkontrolle
- Herausbildung eines Anwalt-Klienten- bzw. Experten-Laien-Verhältnisses
- Entwicklung einer Expertengemeinschaft und eines professionsspezifischen Werte-Kanons

59 Siehe dazu die Angaben der Bundesagentur für Arbeit, verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html (Zugriff am: 06.08.2021)

Im unteren Segment einer solchen Anordnung befinden sich Jobs, für die kaum spezielles Wissen und spezifische Fertigkeiten benötigt werden, weshalb auch keine formalisierten Qualifizierungsprogramme als Einstiegsvoraussetzung bestehen und oft weitere Sinn- und Bedeutungsbezüge fehlen. Sie werden auch als Jedermann-Qualifikationen bezeichnet (vgl. Dostal, Stooß, Troll 1998, 440; Arnold, Münk 2006, 20). Dabei greifen die verschiedenen Arbeitskraftmuster im Arbeitsprozess (innerbetrieblich wie überbetrieblich) hierarchisch und kooperativ ineinander.

Der Beruf – im Sinn des nicht-akademischen Arbeitskraftmusters – lässt sich in Abgrenzung zu Professionen und Jobs wie folgt näher charakterisieren (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 17 ff. u. 92; Dostal, Stooß, Troll 1998, 440):

- Berufe stellen komplexe und differenzierte Tätigkeitsbündel auf einem mittleren Qualifikations- und Autonomieniveau dar, die sich in besonderer Weise durch einen hohen Grad an fachlicher Systematisierung, überbetrieblicher Standardisierung und öffentlicher Formalisierung auszeichnen.
- Als gesellschaftlich geregelte, allgemein gültige Tätigkeitszuschnitte orientieren sie sich an einer überbetrieblichen Fachlichkeit, weshalb sie sich von konkreten betrieblichen Arbeitsanforderungen unterscheiden.
- Sie sind tätigkeitsbezogen und verweisen auf konkrete (betriebliche) Anforderungen, der Zuschnitt der Tätigkeiten bleibt aufgrund von Standardisierungs- und Formalisierungsprozessen abgehoben vom einzelbetrieblichen aktuellen Bedarf.
- Berufe sind ein Produkt komplexer öffentlicher Aushandlungsprozesse zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen (z. B. unterschiedliche Berufsgruppen; Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände; staatliche Organisationen).

Die Berufsform wurde bisher von ihrer fachbezogenen Seite als ökonomisches Strukturprinzip für Arbeitsplätze und individuelles Arbeitsvermögen charakterisiert. Im Folgenden wird sie als Tauschmuster von Arbeitskraft betrachtet, da sie auch für den ökonomischen Bereich einen Doppelcharakter besitzt. Diese „doppelte Zweckstruktur“ (Beck, Brater, Daheim 1980, 243) der Berufsform, ihr Charakter als Ordnungsprinzip und Tauschmuster zugleich, wurde in ihrer grundlegenden Konstitution von Beck, Brater und Daheim (1980) dargelegt. Ihre theoretische Analyse vor bereits 40 Jahren besitzt bis zur heutigen Zeit Gültigkeit, sie ist für die folgenden Darlegungen von besonderer Relevanz.

Als Tauschmuster bedeutet die Berufsform primär Substitution von Arbeitskraft und Leistung gegen monetäre Mittel. Damit wird der Beruf durch Prämissen des Marktes, durch Rentabilität, Effizienz und ein allgemeines anerkanntes Prinzip der Leistung bestimmt sowie durch Bedingungen des erfolgreichen Ein- und Verkaufs (vgl. ebd., 243 f.). Berufe sind unter Marktgesichtspunkten eine Form, in der spezifische, in Qualifikationsbündeln dargebotene Arbeitskraftleistungen als Ware angeboten werden. Sie unterliegen Vermarktungsinteressen, dem Interesse, sie gegen Konkurrenz abzusichern sowie eigene Verkaufschancen relativ sicher und dauerhaft zu

gestalten. Damit sind folgende Strukturmerkmale der Berufsform verbunden (vgl. ebd., 38):

1. Monopolisierung von Zugangschancen durch Reglementierung von Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsvoraussetzungen
2. zunehmende Spezialisierung und Professionalisierung der Fachkompetenzen bis hin zu neuen Berufsteilungen
3. Konzentration auf zwingend notwendige, unverzichtbare, schwer zugängliche bzw. ersetzbare Qualifikationen, die vor Konkurrenz geschützt werden und an möglichst unterschiedlichen Arbeitsplätzen einsetzbar sind

Marktprinzipien bestimmen die Berufsform in der Hinsicht, dass nur solche Tätigkeiten und Kompetenzen in Berufe überführt werden, die ökonomisierbar sind, also eine kontinuierliche marktrelevante Nachfrage und zahlungskräftige Käufer*innen im weitesten Sinn finden sowie einen wirtschaftlichen Gewinn versprechen. Für die Käufer*innen der Arbeitskraft sind im Gegensatz dazu gerade deren Ersetzbarkeit, Verzichtbarkeit und auf der anderen Seite ihre Abhängigkeit vom Einzelbetrieb von Vorteil, da sich so der Preis der Arbeitskraft mindern und die Machtausübung ihr gegenüber erhöhen lässt (vgl. ebd., 38 ff.).

Die Herausbildung der Berufsform führt zudem zur Entwicklung von beruflichen Teilarbeitsmärkten. Diese wirken Individualisierungsprozessen des Marktes entgegen. Ohne Berufsstruktur wäre jede Arbeitskraft als Einzelkämpferin und Einzelkämpfer der Konkurrenz der anderen und der Risiken von Marktschwankungen ausgeliefert. Dabei erfolgt bereits eine Reglementierung des Zugangs durch die Ausbildung für einen Beruf, die mit bestimmten Voraussetzungen verknüpft ist. Berufe wirken als normativ-rechtliche Geschäftsgrundlage mit Regeln und Entscheidungsprinzipien auf die Aushandlungsprozesse der Arbeitsmarktparteien. Zudem unterstützt die Vereinheitlichung von Qualifikationen und von Tätigkeitszuschnitten die Entwicklung von gemeinschaftlichen Interessen und Bedürfnissen, die über Gewerkschaften und Berufsverbände geltend gemacht werden können (vgl. ebd., 76 ff.). Diese Bewahrungs-, Entlastungs- und Gegenmachtfunktion der Berufsform macht sie zu einem wesentlichen Schutzelement gegen Dequalifizierung, Konkurrenz und Übervorteilung. Der Beruf trägt damit zur Dekommodifizierung der Arbeitskraft bei.

Die Berufsform besitzt auch in dieser Hinsicht für Betriebe Vorteile. Neben der Entlastung für die Arbeitsorganisation sowie Rekrutierung und Einarbeitung von Mitarbeitern erhöhen Berufe die Transparenz des Arbeitskräfteangebotes bzw. gewährleisten in einem gewissen Rahmen deren Qualität. Hinzu kommt, dass mit Berufen die Erwartungen an Gegenleistungen, wie Entlohnung, Status, Arbeitsplatzausstattung und Verfügungsgewalt, institutionalisiert sind und auch von betrieblicher Seite her nicht stets neu und individuell ausgehandelt werden müssen (vgl. ebd., 91 f.).

Allerdings sind Betriebe auch vom Spezialwissen beruflich qualifizierter Arbeitskräfte abhängig (vgl. ebd., 94 ff.). Sie sind einerseits daran interessiert, das potenzielle Arbeitskraft-Angebot möglichst hoch zu halten und andererseits die vorhandene Arbeitskraft betrieblich zu binden und effektiv zu nutzen. Um das Angebot an

Arbeitskraft für einzelne betriebliche Einsatzfelder zu erhöhen, sind Arbeitskraft-Käufer*innen an der Flexibilisierung von Berufen und an der Austauschbarkeit von Teilqualifikationen durch verschiedene Berufe und an einer geringen beruflichen Monopolbildung interessiert. Das Interesse von Arbeitskraft-Käufern und Arbeitskraft-Käuferinnen an einer überbetrieblichen Konstituierung von Berufen liegt nicht nur in der notwendigen Kompetenzgestaltung für ihre technologischen Bedarfe, sondern auch in der damit verbundenen Möglichkeit, Qualifikationsbündel entsprechend ihren eigenen Marktinteressen gegenüber der Arbeitskraft mitgestalten zu können.

Berufe schränken dabei die Autonomie der Arbeitskraft-Käufer*innen in ihrer Gestaltungsfreiheit von Arbeitsprozessen allein nach ökonomischen Kriterien ein, da sie von den gegebenen Arbeitskraftmustern abhängig sind. Sie können jedoch Arbeitsabläufe so gestalten, dass ein Teil der Arbeitsplätze durch niedrig qualifizierte, an- und ungelernte Arbeitskräfte besetzt wird und die Anteile an beruflich qualifizierten Arbeitskräften und Experten und Expertinnen so gering wie möglich halten. Um Betriebswechsel zu vermeiden und damit auch eine Konkurrenz mit anderen Unternehmen zu unterbinden, können Betriebe eigene Qualifizierungsprogramme für betriebliche Spezialisierungen anbieten und so ihr Nutzungsmonopol an bestimmter Arbeitskraft erhöhen (vgl. ebd., 97).

Diese unterschiedlichen berufsbezogenen Handlungsstrategien und Gestaltungsinteressen der Arbeitskraft-Anbieter*innen und Arbeitskraft-Käufer*innen offenbaren, dass zwischen beiden Parteien ein wechselseitiges Kräftespiel um die jeweils eigene Marktposition im Kauf und Verkauf von Arbeitskraft besteht (Kapital-Arbeit-Differenz; vgl. Harney 2004, 164). Dies geschieht in Abhängigkeit von technologischen, organisatorischen oder auch anderen ökonomischen Entwicklungen (vgl. Harney 2004, 159 ff.). Die Ergebnisse dieser Auseinandersetzungen zeigen sich in unterschiedlich günstigen Markt-, Macht- und Einkommenschancen, wobei diese Entwicklungen insgesamt durchaus widersprüchlich sein können. Unter Marktgesichtspunkten besitzt die Berufsform als intermediäre Instanz eine besondere Funktion: So haben alle beteiligten Parteien (Gewerkschaften, Berufsverbände, Arbeitgeberverbände) die Möglichkeit, sich auf die Berufsform zu beziehen und ihre Interessen über diese auszuhandeln und rechtlich zu fixieren. Die Ausgestaltung beruflicher Arbeitskraft und ihr Tauschwert werden so gesellschaftlich konsensfähig, sie werden verstetigt und erhalten den Status eines zu gewährenden Anspruchs. Hier stellen Berufe eine normative Geschäftsgrundlage dar, die bspw. dem Job als Arbeitskraftmuster fehlt. Harney (2004) nennt dies verallgemeinert den „Anspruch auf Partizipation und legitime Teilhaberschaft am Prozess der Wertschöpfung“ (ebd., 164). Dem Staat obliegt dabei die Regulation unter paritätischer Beteiligung der Sozialpartner. Insgesamt sieht Harney (2004) in diesen Prozessen eine Kultivierung von Arbeit und Erwerbsarbeit, für die „kulturelle Selbsterschaffung des Menschen im Medium von Institutionen, von Wissen, Expertentum und Arbeitsteilung“ (ebd., 153). Durch den Beruf findet eine vergesellschaftete Entwicklung und Gestaltung des Arbeitsvermögens statt.

3.2.3 Der Beruf aus der Perspektive des Individuums – gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Identität

Wie die bisherigen Darlegungen aufzeigen, stellt der Beruf bezogen auf das Individuum mehr als eine fachliche Qualifikation dar. Seine gesellschaftsintegrierende und -strukturierende Funktion ermöglicht individuelle Teilhabe. Als ökonomisches Ordnungsprinzip von spezialisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft besitzt er eine wichtige Orientierungsfunktion in der Arbeitswelt und als Schutzelement gegen Dequalifizierung, Konkurrenz und Übervorteilung trägt er zur Dekommodifizierung der Arbeitskraft bei. Als gesellschaftliche Institution besitzt der Beruf – wie Michael Corsten ihn definiert – rechtliche und vertragsstrukturelle Merkmale, die auf differenzierte Anerkennungsmomente und Geltungsansprüche verweisen und menschliches Handeln in einem abgrenzbaren Handlungsfeld strukturieren (vgl. ebd. 1995, 43).

Corsten bestimmt den Beruf anhand sozialstruktureller und kultursoziologischer Aspekte und nennt insgesamt folgende Funktionen und Bedeutungen, die für das einzelne Individuum von Bedeutung sind (vgl. ebd. 1995, 42):

- kontinuierliche Basis individueller Existenzsicherung
- normative Erwartungen an individuelle Arbeitskraftprofile durch Berufszertifikate
- Möglichkeit der Identitäts- und Habitusentwicklung
- Strukturierungs- und Stabilisierungsfunktion für den Lebenslauf über den Einzelbetrieb hinaus

Durch den Beruf als Form qualifizierter Erwerbsarbeit werden Individuen in zweifacher Weise gesellschaftlich integriert (vgl. Kurtz 2005, 48):

1. Der Beruf als Basis einer „kontinuierlichen Versorgungschance“ (Weber 1969, 104) ermöglicht die Ausgestaltung individueller Lebensweisen und die Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen. Er ermöglicht Teilhabe am gesellschaftlich erarbeiteten Wohlstand.
2. Durch die Kopplung des Berufs an das Positionsgefüge in Erwerbsorganisationen ermöglicht er politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Mitgestaltung.

Der Beruf ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe über den Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit. Menschen können durch ihren Beruf Gesellschaft und Welt mitgestalten. Der zweckvolle Einsatz der eigenen qualifizierten Arbeitskraft für gesellschaftliche Aufgaben und die persönliche Erfahrung der Nützlichkeit sind hier von Relevanz (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 206; Corsten 1995, 41). Beck, Brater und Daheim (1980) verweisen in diesem Zusammenhang auf die Gebrauchswertseite des Berufs (vgl. ebd., 206 ff. u. 243 ff.). Außerdem bietet der Beruf über die qualifizierte Erwerbsarbeit und deren monetäre Entlohnung eine (kaufkraftbedingte) Teilhabe in weiteren gesellschaftlichen Bereichen. Damit ergibt sich eine doppelte Form gesellschaftlicher Teilhabe durch den Beruf.

Aus der Sicht des handelnden Subjektes besitzen Berufe mit Blick auf die eigene Qualifizierung und Erwerbstätigkeit eine wichtige Orientierungsfunktion. Berufe ermöglichen dem Einzelnen, sich auf ein konsensfähiges und bewährtes, gesellschaftlich fixiertes Tätigkeitsbündel zu beziehen. Damit stellen Berufe eine relative Sicherheit dar, um „im Chaos der Konkurrenz" und aufgrund der „Kommunikationslosigkeit am Markt" tatsächlich einen betrieblichen Bedarf an Arbeitskraftleistung dauerhaft treffen zu können (Beck, Brater, Daheim 1980, 76). Die Strukturierung des Arbeitsmarktes in berufliche Teilarbeitsmärkte bedeutet somit eine komplexitätsreduzierende Segmentierung. Die Aneignung entsprechender Handlungskompetenzen ist nur dann attraktiv und lohnend, wenn sie dauerhaft im Rahmen betrieblicher Arbeitsplätze angewandt und entfaltet werden können. Berufe als überbetriebliche und standardisierte Tätigkeits- bzw. Qualifikationsbündel ermöglichen dem Individuum, sich nicht nur dauerhaft eine eigene Lebensgrundlage zu schaffen, sondern sich auch auf einen beruflichen Werdegang beziehen und diesen biographisch integrieren zu können. Dass sich Individuen die mit einem Beruf verbundenen Handlungskompetenzen im Rahmen institutionalisierter und formalisierter (Aus-)Bildungsprogramme aneignen, garantiert ihnen gesellschaftlich anerkannte Qualitäts- und Bildungsstandards. Aufgrund bestehender Weiterbildungsberufe und beruflicher Fortbildungsmöglichkeiten können anschlussfähige Weiterentwicklungen und Aufstiegsmöglichkeiten realisiert werden (vgl. Wissenschaftlicher Beraterkreis IG Metall/ver.di 2014, 18 ff.).

Die Standardisierung und Verallgemeinerung beruflicher Qualifikationsbündel versetzen das arbeitende Individuum zudem in die Lage, relativ flexibel auf Arbeitsweisen und Technologien reagieren und betriebliche Mobilität ohne hohen Kompetenzverlust umsetzen zu können. Arbeitende besitzen daher ein eigenes Interesse an geordneter Berufsausbildung, die ihnen ermöglicht, sich vorteilhaft und ihren Interessen entsprechend auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, d. h. sich so zu qualifizieren, dass sie ihre Erwerbsarbeitskraft lohnend, langfristig und betriebsunabhängig verkaufen können (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 38 ff.; Greinert 2007, 111).

Hinsichtlich der Bedeutung als Tauschmuster besitzt die Berufsform für den Einzelnen Schutz-, Entlastungs- und Gegenmachtfunktionen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 78). Sie bedeuten für Berufsinhaber*innen eine Reduzierung und Kanalisierung von Konkurrenz. Konkurrenz um Arbeitsplätze wird so auf ein innerberufliches Feld begrenzt und bleibt gegenüber anderen Berufen relativ konkurrenzfrei. Aufgrund der Monopolisierung von spezifischem Können in Berufen und der Abgrenzung zwischen Berufen erhöht sich die potenzielle Marktmacht. Auch entsteht innerhalb eines Berufs bzw. Berufsfeldes eine Gegenmacht gegenüber betrieblichen Interessen, bspw. hinsichtlich Tätigkeitszuweisungen, Arbeitsgestaltung, Entlohnung und Qualifizierung. Hinzu kommt, wenn Arbeitsplätze beruflich gestaltet sind, sind sie auch überbetrieblich vergleichbar, wodurch sich die zwischenbetriebliche Konkurrenz um Arbeitskräfte erhöht und individuelle Mobilität erleichtert wird (vgl. ebd.).

Anzumerken ist, dass marktbezogene Auseinandersetzungen nicht nur für die Berufsform gelten. Jedoch sind unterschiedliche Arbeitskraftmuster (Professionen,

Berufe und Jobs) mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Aushandlung von Erwerbs- und Arbeitsbedingungen verbunden (vgl. ebd., 139 u. 154 ff.). Personen, die ihre Arbeitskraft im Rahmen von Jobs anbieten, sind dabei stärker Marktrisiken ausgeliefert. Berufliche Erwerbsarbeit bietet den Vorteil der organisatorischen Rahmung und eines strukturellen Monopols.

In diesem Sinn wirkt die Berufsform auch mit Blick auf grundlegende Arbeitnehmerinteressen, die mit dem Tauschmuster von Arbeitskraft verbunden sind. Fürstenberg (2000) thematisiert diese marktbezogenen Grundinteressen. Er nennt drei wesentliche Konfliktsphären, zu denen folgende Dimensionen gehören (vgl. ebd., 32 ff.):

1. *Die Verwertungsdimension von Arbeitskraft:* Arbeitende sind erwerbstätig, um ihre Existenz zu sichern. Sie müssen ihre Arbeitskraft gewinnbringend einsetzen und eine (nach subjektiven und soziokulturellen Wertvorstellungen) angemessene Entlohnung für diese erzielen können. Dabei sind auch Aufstiegsmöglichkeiten und betriebliche Statuszuweisungen von Relevanz. Der Einsatz der individuell begrenzten Ausbildungsmittel sollte im Einklang mit möglichen Einkommenschancen stehen.
2. *Die Erhaltungsdimension von Arbeitskraft:* Diese umfasst gesundheitliche Aspekte, die physische und psychische Verfassung der Arbeitenden, aber auch das Risiko beruflicher Dequalifizierung. Primäres Interesse der Arbeitenden ist es, die eigene Arbeitskraft vor Beeinträchtigungen durch Stress, Unfälle, Berufskrankheiten und Erschöpfung zu schützen. Hinzu kommt bei qualifizierten Fachkräften das Interesse, Qualifikationsverlust durch Unterforderung, Arbeitslosigkeit und Umstellung der Arbeitsprozesse zu vermeiden.
3. *Die Gestaltungs- bzw. Anwendungsdimension:* Sie betreffen den Grad der Fremd- und Selbstbestimmung im Arbeitsvollzug. Der Handlungsspielraum in Arbeitsvollzügen kann durch Betriebshierarchien und technologische Organisationsgestaltung eingeschränkt und fremdbestimmt sein oder aber Raum für Autonomie, Entfaltung und Aufstieg geben.

Ein Teil dieser marktbezogenen Grundinteressen werden durch die Schutzfunktion der Berufsform aufgefangen, wie bspw. die Entlohnungshöhe, mögliche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und spezifische Autonomieansprüche, bspw. in Bezug auf bestimmte Berechtigungen im Rahmen betrieblicher Tätigkeiten.

Auf das Individuum bezogen ist der Beruf mehr als ein marktbezogenes Tauschmuster bzw. ein auf fachliche Qualifikation bezogener Referenzrahmen. Individuen sind Träger beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen, sie entwickeln und spezialisieren zum einen im Rahmen von gestalteten Aneignungsprozessen ihre Arbeitskraft und zum anderen durch „lebendige Arbeit" (Pfeiffer 2004, 160). Lebendige Arbeit ist immer auch ein Aneignungsprozess, da sich das Subjekt durch lebendige Arbeit diese zu eigen macht (vgl. ebd.). Damit ist die individuelle Aneignung eines Berufs in Verbindung mit subjektiven Erfahrungen, Gefühlen, Interessen und Werten der ganzen Person zu betrachten (vgl. Böhle 2010a, 157; Zimmer 2010, 6 f.).

Berufe stellen in diesem Zusammenhang einen Orientierungsrahmen für Persönlichkeitsentwicklung, Lebenssinn und Selbstverwirklichung dar. Sie dienen als Brücke zwischen Gesellschaft und Mensch bzw. zwischen „Nützlichkeit", „gesellschaftliche[r] Partizipation" und „Persönlichkeit" (Harney 2004, 158 ff.). Der Beruf ermöglicht die Entwicklung von Commitments, die Ausbildung eines spezifischen Berufshabitus und die Herausbildung von spezifischen Überzeugungen, Wert- und Weltvorstellungen, weshalb er den Lebensstil des Einzelnen mitprägt (vgl. Corsten 1995, 42). Aufgrund seiner Schlüsselstellung für Personen, Organisationen und Gesellschaft ist er wesentliches Struktur- und Organisationsprinzip für die Gestaltung von individuellen (Berufs-)Biographien (vgl. ebd.). Dabei bleiben diese Funktionen eng verbunden mit den Funktionen des Berufs als Tauschmuster (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 208; Rahn 1999, 91). Der Beruf ermöglicht zwar persönliche Entfaltung und Kompetenzentwicklung, zugleich wirken aber berufliche Entfaltungspotenziale auch eingrenzend und kanalisierend (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 205 ff.). Hier zeigt sich die tiefgreifende Ambivalenz des Berufs als individuelles Entwicklungsmedium, das einerseits Entfaltung und Selbstverwirklichung ermöglicht und befördert, andererseits zugleich begrenzt (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 206; Zimmer 1995, 162).

Zudem belegt ein breiter Fundus an wissenschaftlichen Analysen, dass die Berufswahl – nach wie vor – deutlich durch vorberufliche Sozialisationsbedingungen sowie subjektiv greifbare und als realistisch eingeschätzte Berufsbildungs- und Erwerbsmöglichkeiten bestimmt wird (vgl. Lempert, Thomssen 1974; Beck, Brater, Daheim 1980, 56; Heinz 1995; Bauer u. a. 2014). Zugleich besteht ein gesellschaftlich normativer Anspruch der freien Berufswahl, die sich – angesichts der aktuellen Deregulierungs- und Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt – nunmehr auf den gesamten Erwerbsverlauf erstreckt und unter Umständen zu sogenannten „Bastelbiographien" führen kann (Beck 1993; zit. n. Arnold, Gonon 2006, 76). Entsprechend des normativen Anspruchs berufsbiographischer Selbstkonstruktion können Personen gefragt werden bzw. müssen in jeder Lebenslage und Lebensphase vor sich und Dritten rechtfertigen, weshalb sie diesen und nicht einen anderen Beruf oder auch keinen Beruf ergriffen haben.

Die Ambivalenz der Berufsform für das einzelne Individuum besteht in ihren gesellschaftlichen Integrations- und persönlichen Entfaltungspotenzialen, ihrer Ermöglichung individueller Identifikation und biographischer Orientierung bei gleichzeitiger Beschränkung, sozialer Segmentierung und fehlender Garantie gegenüber den Wechselfällen von Ökonomie, Arbeitswelt und Gesellschaft. Dabei ist mit der berufsförmigen Gestaltung von Erwerbsarbeit die Chance einer kontinuierlichen Sinnstiftung und Entfaltung verbunden, die über die bloße Ausübung einer Erwerbstätigkeit hinausreicht. Die Identifikation mit dem Beruf, mit einer spezifischen Fachkultur, mit Traditionen und Rollen, die Beurteilung der eigenen Arbeit sowie ihre gesellschaftliche Bedeutung treten dabei neben die Aspekte abhängiger Erwerbsarbeit.

3.3 Der Beruf als Leitkategorie, Ordnungsrahmen und Qualifizierungsprinzip – Eine berufspädagogische Perspektive

Aufgabe dieses Abschnittes ist es, die Funktionen, Bedeutungen und Intentionen darzulegen, die die Berufsform für die Berufspädagogik[60] besitzt. In einem ersten Schritt wird die gesellschaftliche Funktion von Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt bzw. „für und durch den Beruf" (Büchter, Meyer 2010, 325) thematisiert. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die duale Berufsausbildung. In diesem Zusammenhang wird die Berufsform in ihrer Funktion als zentrales und identitätsbildendes Leitprinzip der berufspädagogischen Disziplin dargelegt (3.3.1). Darüber hinaus werden die zentralen Merkmale und Bedeutungszuschreibungen referiert, die dem Beruf bzw. der Berufsform im Rahmen der Disziplin zugeschrieben werden (3.3.2). Ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen, die die Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt in ihrem wesentlichen Kern treffen, werden im Rahmen der berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen in Bezug auf ihre Leitkategorie Beruf diskutiert. Das führt oft zu (Krisen-)Debatten, zugleich lässt sich in diesem Zusammenhang aber auch das hohe Transformationspotenzial der Berufsform aufzeigen (3.3.3).

3.3.1 Der Beruf als zentrale berufspädagogische Leitkategorie

Die Bedeutungszuschreibung des Berufsbegriffs für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik steht im Zusammenhang mit der hohen gesellschaftlichen Bedeutung des Berufs. Primäre gesellschaftliche Aufgabe der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt bzw. eines nationalen Ausbildungssystems in einer entwickelten Arbeitsgesellschaft besteht in ihrer Reproduktionsfunktion von gesellschaftlichem Arbeitsvermögen im Rahmen von Erwerbsarbeit. Mit der Berufsform kann ein differenzierter Bedarf eines komplexen Qualifikationssystems, mit horizontalen und vertikalen Abstufungen und Begrenzungen, bedient werden. Mit ihr ist genuin die Versorgung einer modernen Volkswirtschaft mit aktuellen Qualifikationen verbunden (vgl. Greinert 2007, 110 f.). Ihre besondere Konstituierung ermöglicht es zudem, auf ökonomische, technische und technologische Veränderungen reagieren zu können bzw. diese auch zu unterstützen. Auch deshalb ist Jörg-Peter Pahl zuzustimmen, wenn er feststellt: „Berufsforschung hat eine hohe gesellschaftliche, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung" (Pahl 2013, 29). Hieraus ergibt sich ein hohes gesellschaftliches bzw. staatliches Interesse an Berufsbildungsforschung, wie sie u. a. durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geleistet wird.

Es besteht ein gesellschaftliches Interesse an einer geregelten beruflichen Ausbildung. Der Zugang sollte allen gewährt und der Schutz vor Missbrauch rechtlich abge-

60 An dieser Stelle wird überwiegend auf die berufspädagogische Diskussion Bezug genommen, gleichwohl die Disziplin den Titel Berufs- und Wirtschaftspädagogik trägt und auch einige Schriften, die hier rezipiert werden, nicht allein im Kontext der Berufspädagogik diskutiert werden und Geltung besitzen.

sichert sein. Hinzu kommt die gesellschaftliche Aufgabe der Kontrolle, damit die Entwicklung der Berufsform nicht einseitig auf rein ökonomische Zwecke ausgerichtet wird, sondern ebenso gesellschaftliche Bedarfe und individuelle Mündigkeitsansprüche – auch im Rahmen von Berufsbildungsprozessen – berücksichtigt werden können (vgl. Greinert 2007, 111).

Im deutschsprachigen Kulturraum ist das Ausbildungssystem, insbesondere das duale System der Berufsausbildung, eng mit der Berufsform verbunden. Die Betrachtung des Entstehungsprozesses des deutschen Ausbildungssystems, mit seiner am Beruf orientierten Struktur, verdeutlich, wie sich das vormals in handwerklichen Korporationen entwickelte und tradierte Berufsprinzip im Rahmen der Entwicklung einer modernen säkularisierten Industriegesellschaft bzw. innerhalb langer und komplexer Transformationsprozesse zu einer modernen Institution entwickelt (vgl. Harney, Tenorth 1986). Hermann Lange sieht die Leistung in dieser Transformation des Berufs vor allem in seinem Beitrag für „die Institutionalisierung der Freiheit der Individuen im Hinblick auf ihren Beitrag zum Sozialprodukt" (ebd. 1999, 30).

Deißinger (1998) analysiert das deutsche System der Berufsausbildung in vergleichender Perspektive und konstatiert, dass die Berufsform nicht nur eine einfache strukturelle Orientierung bietet, sondern das zentrale organisierende Prinzip – im Sinne eines leitenden inneren Postulats und Grundsatzes (vgl. Lange 1999, 18) – darstellt. Hier ist die Berufsform mehrfach institutionell verankert: rechtlich, ordnungspolitisch, bildungspolitisch sowie didaktisch, curricular und methodisch. In anderen Arbeitsgesellschaften entstanden für das Problem der Ausbildung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens für Erwerbsarbeit andere Qualifizierungssysteme, die anderen „organisierenden Prinzipien" bzw. „Qualifizierungsstilen" folgen. So konstatiert Deißinger für England/Wales einen „funktionsorientierten" und für Frankreich einen „wissenschaftsorientierten" Qualifizierungsstil (ebd. 1998, 119 ff.). Alle drei Qualifizierungsstile wirken in Bezug auf Sozialisation, Allokation und Selektion, innerhalb der ordnungspolitischen Rahmungen sowie in Bezug auf die didaktisch-curriculare Ausrichtung der Qualifizierungsprozesse (vgl. ebd.). Wolfgang Greinert entwickelte in ähnlicher Weise eine vergleichende Darstellung für unterschiedliche nationale Ausbildungssysteme und benennt für die Bundesrepublik Deutschland das am Beruf orientierte traditional-korporatistische Modell (vgl. ebd. 1998, 1999).

Als zentrales Leitprinzip für die Ordnungsarbeit und -politik ermöglicht die Berufsform sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse, durch die staatlich anerkannte Ausbildungsberufe ihre inhaltliche Form, Breite und Tiefe, ihren Bezug zu anderen Berufen bzw. Übergänge zu Weiterbildung und -qualifizierung erhalten (vgl. Arnold, Gonon 2006, 72 ff.; Greinert 2008a; Büchter, Meyer 2010, 325). Die Berufsform dient in diesem Zusammenhang auch als Diskursarena für ökonomische, gesellschaftliche und pädagogische Zielsetzungen von Bildung und Qualifizierung für Erwerbsarbeit, für Zielsetzungen also, die oft im Widerspruch zueinander stehen.

In diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse einer ländervergleichenden Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu betrachten (vgl. Hoeckel, Schwartz 2010, 5). Sie betonen folgende Stärken

des deutschen Berufsbildungssystems, die im engeren und weiteren Sinn mit dem Berufsprinzip in Verbindung stehen:

- eine starke kulturelle Verankerung in der Gesellschaft, die mit hohem Ansehen verbunden ist
- Vermittlung von Qualifikationen in einem breiten Berufsspektrum, das flexibel auf sich verändernde Arbeitsmarkterfordernisse reagieren kann
- ein besonders guter Ausbau und eine gute Verbindung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung (die durch die Berufsform getragen wird), womit der Übergang in Erwerbsarbeit gut vorbereitet wird
- Als außerordentliche Stärke des dualen Systems wird das hohe Engagement der Arbeitgeber und anderer Sozialpartner betrachtet sowie das komplexe System von Kontrollen und Gegenkontrollen auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und Betriebsebene, womit gewährleistet wird, dass allgemeinere bildungspolitische und wirtschaftliche Ziele nicht zulasten kurzfristiger Gewinne verdrängt werden.
- eine gute Mittelausstattung durch eine gemeinsame private und öffentliche Finanzierung, die auch in wirtschaftlicher Krisenzeit trägt
- gut entwickelte und institutionalisierte Forschungskapazitäten im Bereich der Berufsbildung, die den kontinuierlichen Innovations- und Verbesserungsprozess unterstützen und vorantreiben

Trotz der positiven Bewertung finden sich auch strukturelle Nachteile, die im Rahmen der OECD-Studie thematisiert werden. Dazu gehören u. a.: ein sehr hoher Anteil an Jugendlichen, die im sogenannten Übergangssystem verbleiben und keinen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung finden; eine geringe Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungswegen und eine unübersichtliche Berufsberatung (vgl. Hoeckel, Schwartz 2010, 5 f.). Damit sind zugleich drei – nach wie vor – aktuelle Problemlagen benannt, für die – mit unterschiedlichem Erfolg – durch diverse bildungspolitische, praxis- und forschungsbezogene Maßnahmen Lösungsansätze entwickelt und umgesetzt werden.

In Anlehnung an die hohe gesellschaftliche Bedeutung der Berufsform für die allgemeine gesamtgesellschaftliche Konstituierung sowie für die nationale (Aus-)Bildung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im Rahmen von Erwerbsarbeit besitzt die Berufsform ebenso eine hohe Relevanz für die Disziplin der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Denn „identitätsbildender Kern" der Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist „die Bildung für und durch den Beruf" (Büchter, Meyer 2010, 325). Darin bestehen ihr Selbstverständnis und ihre Legitimation. Rolf Arnold und Philipp Gonon (2006) sehen im Beruf die Hauptkategorie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, denn „kaum ein [anderer] Begriff hat sich als solch umfassende Klammer erwiesen" (ebd., 69). Die Berufsform verbindet als intermediäre Institution nicht nur unterschiedliche gesellschaftliche Funktionsbereiche, aus der Perspektive der berufs- und wirtschaftspädagogischen Disziplin sind u. a. folgende Aspekte von besonderer Relevanz (vgl. ebd., 52–69):

- Als Hauptkategorie ermöglicht die Berufsform, die unterschiedlichen Traditionslinien der Berufs- und Wirtschaftspädagogik miteinander zu verbinden.
- Als Klammer verbindet sie nicht nur ökonomische, fachbezogene und allgemeinbildende Perspektiven, sie unterstützt zudem die Verknüpfung von bildungspolitischen, lernorganisatorischen und didaktischen Zielsetzungen.
- Zudem ermöglicht sie „offene Lernhorizonte" (ebd., 59), die u. a. auf Weiterbildung und Lebenslanges Lernen verweisen.

Auch die historische Entwicklung der berufs- und wirtschaftspädagogischen Disziplin ist eng mit der Entstehung und Etablierung der Berufsschule, d. h. der Bildungsinstitution für den Beruf, mit den sogenannten klassischen Berufsbildungstheorien sowie der zunächst starken Konzentration auf die Ausbildung von Gewerbe- und Handelslehrer für die Berufsschule verbunden (vgl. Pätzold 2006b, 136 ff.; Dobischat, Düsseldorf 2007, 77 f.). Damit ist auch heute noch das Selbstverständnis der berufs- und wirtschaftspädagogischen Disziplin eng an das Ausbildungssystem bzw. das duale System der Berufsausbildung geknüpft (vgl. Arnold, Gonon 2006, 66; Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 96 ff.). Krisen und defizitäre Lagen des dualen Berufsbildungssystems führen und führten regelmäßig zu Fragen, inwiefern die Disziplin und ihr Kernbegriff noch gegenwartsbestimmend bzw. zukunftsträchtig sind.

Grundsätzlich spielt die Auseinandersetzung mit von außen gesetzten gesellschaftlichen Anforderungen und deren subjektiven Be- und Verarbeitungs- bzw. Gestaltungsformen, für die Bildungsinstitutionen Lösungsansätze entwickeln und umsetzen sollen, eine substanzielle Rolle für die Bildungs- und Erziehungswissenschaft – sowie für ihre Teildisziplinen, wie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Vor allem für das pädagogische Postulat, Entwicklungs- und Gestaltungsprozesse hin zu Bildung, Autonomie und Mündigkeit zu initiieren, ist eine solche Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Anforderungen von besonderer Bedeutung (vgl. Wiater 2012, 18 f.). Die Verortung der wissenschaftlichen Disziplin im gesellschaftlichen Kontext gehört zur Legitimation und Selbstvergewisserung pädagogischen Handelns.

In diesem Sinn existiert für die Berufsform bereits eine äußerst lange ideengeschichtliche Tradition. Einen Überblick hierzu bietet Lange (1999) in seinem Beitrag „Die Form des Berufs". Ergänzungen zur Entwicklung von beruflichen Ausbildungsstrukturen für sog. Frauenberufe finden sich bei Christine Mayer (1999). Diskussionen um den Beruf zielten immer schon auf Entwicklungsprozesse des einzelnen Individuums im gesellschaftlichen bzw. ökonomischen Kontext. So finden sich diese Aspekte auch in den sogenannten klassischen Berufsbildungstheorien, bei Georg Kerschensteiner (Berufsbildung als Menschenbildung) wie auch Eduard Spranger (Berufsbildung verknüpft mit Allgemeinbildung). Ziel der klassischen Berufsbildungstheorien war es, im Konzept der Ausbildung für die Arbeitswelt eine Bildungsperspektive zu verankern, in Form von Menschenbildung (Kerschensteiner) oder als besondere Form der Allgemeinbildung (Spranger), später ging es auch um politische Bildung (vgl. Arnold, Gonon 2006, 66). Den Rahmen für diese Ziele bot die Berufsform.

Seinerzeit waren die klassischen Berufsbildungstheorien in einer normativ-hermeneutisch orientierten Pädagogik verhaftet und auch die Berufs- und Wirtschaftspädagogik war vielmehr den Wirtschafts- und Ingenieurswissenschaften als der Erziehungswissenschaft zugehörig. Somit konnte sich „lange Zeit eine gesellschaftspolitisch affirmative *Zurichtungstheorie* für die möglichst perfekte Funktionalisierung des Menschen als Arbeitskraft und als angepasster Staatsbürger" (Dobischat, Düsseldorf 2007, 77; Hervor. i. O.) und „die Gefahr einer Unterwerfung pädagogischer Maßnahmen unter das betriebswirtschaftliche Kalkül" (Lipsmeier 1975, 246; zit. n. Dobischat, Düsseldorff 2007, 77) halten. Erst seit den 1960er Jahren, durch die Überwindung der vorrangig geisteswissenschaftlichen Orientierung, der Hinwendung zur Empirie und der Integration in die Diskurse der Erziehungswissenschaften, erfolgte eine deutlich kritischere Auseinandersetzung der Disziplin mit den Verhältnissen von Berufsbildung, Ökonomie, Individuum und Gesellschaft (vgl. Dobischat, Düsseldorf 2007, 78; Pätzold 2006b, 137). Zentrale Protagonisten in dieser Debatte waren Heinrich Abel und Herwig Blankertz, die über das Verhältnis von Allgemeinbildung und Berufsbildung debattierten (vgl. Lange 1999; Rahn 1999, 93 f.; Huisinga, Lisop 1999, 156 f.).

Insgesamt zeigt sich, dass die Berufsform auch im Rahmen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie ihren historischen Vorläufern mit verschiedenen inhaltlichen Bedeutungszuschreibungen und Sinnhorizonten belegt wurde. Ihnen gemeinsam ist der Blick auf das Problem der Ausbildung und Qualifizierung nachwachsender Generationen im Kontext jeweils spezifischer gesellschaftlicher und ökonomischer Bedingungen und Verhältnisse.

3.3.2 Berufspädagogische Auslegung der Berufsform

Im vorherigen Abschnitt stehen die Bedeutung der Berufsform für die berufs- und wirtschaftspädagogische Disziplin in Anlehnung an die gesellschaftliche Funktion des Berufs sowie der Qualifizierungsbedarfe in Bezug auf gesellschaftliche und ökonomische Erfordernisse im Vordergrund. Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Beschreibungselemente referiert, die für die aktuelle Bestimmung des Berufs und der Berufsform in der Berufspädagogik von besonderer Bedeutung sind. Dies erfolgt vornehmlich in Anlehnung an und Erweiterung der Analyse zur pädagogischen Bestimmung des Berufs bzw. des Berufsprinzips, wie Katrin Kraus (2006) sie vorgenommen hat. Kraus erarbeitete eine umfassende Analyse der Begriffsbestimmung zum Beruf mit dem Ziel der „Rekonstruktion des aktuellen Selbstverständnisses der Disziplin [...] von ihrem zentralen Gegenstand" (vgl. ebd., 155). Hierfür analysiert sie insgesamt vierzehn „konsolidierende Publikationen" (ebd.) der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie der Allgemeinen Pädagogik ab den 1990er Jahren, die den grundlegenden Kenntnis- und Diskussionsstand zum Beruf durch einen eigenen Beitrag zu diesem Begriff abbilden. Die Ergebnisse der Analyse ordnet Kraus in drei Zugänge, wobei sie inhaltliche Bestimmungen, spezifische Funktionen und vielfältige Anpassungsprozesse auf der Grundlage des Berufs unterscheidet (vgl. ebd. 174). Sie konstatiert eine „grundsätzliche Homogenität" (ebd.) im Verständnis der Berufsform. Gleichwohl in den untersuchten Publikationen unterschiedliche Aspekte hervorgeho-

ben werden, erkennt Kraus keine kontroverse, sondern vielmehr eine ergänzende Auseinandersetzung mit dem „keineswegs [...] geradlinig und einfach darzustellende[n] Gebilde“ (ebd.) des Berufs als Leitkategorie der Disziplin. Jüngere Publikationen – mit konsolidierendem Charakter – gehen im Wesentlichen nicht über die Analyse von Kraus hinaus, sodass sie nach wie vor ihre Aktualität nicht verloren hat (vgl. Büchter, Meyer 2010, 323–326; Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 85–99; Pahl 2017, 218–227). Die nachstehende Darstellung ordnet die zentralen berufs- und wirtschaftspädagogischen Beschreibungselemente zur Berufsform mit Blick auf die vorhergehenden Darlegungen in diesem Kapitel weniger ausführlich als Kraus und ergänzt sie unter Rückgriff auf weitere und vor allem jüngere Publikationen. Im Fokus stehen folgende Merkmale und Beschreibungen:

1. die Multifunktionalität des Berufs
2. Beruf als abstraktes, überbetriebliches Qualifikationsbündel
3. Beruf als Konstrukt mit Doppelcharakter
4. Beruf als Basis einer systematischen (dualen) Berufsausbildung
5. Beruf zwischen Bildung, Qualifizierung, Arbeit und Erwerb
6. Beruf als Medium für individuelle Identitätsentwicklung und Sinnstiftung
7. Veränderungsfähigkeit und Transformationspotenzial des Berufs/der Berufsform

Die Multifunktionalität des Berufs

Erwartungsgemäß ist der Beruf auch in berufs- und betriebspädagogischen Bestimmungen multifunktional konstituiert. Neben der Qualifikations- und Erwerbsfunktion werden insbesondere die Funktionen im Kontext gesellschaftlicher Arbeitsteilung sowie als Orientierungsrahmen für die individuelle Identitätsentwicklung und Berufsbiographie genannt. Hinzu kommen betriebliche Funktionen von Berufen, wie die relative Garantie für Qualität und Arbeitsleistung sowie die Minderung von Such- und Einarbeitungskosten (vgl. Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, 130). Kraus (2006) nennt in ihrer Analyse der Funktionen des Berufskonzepts vier zentrale gesellschaftliche Bereiche: Ökonomie, Individuum, Berufsbildung und Staat/Gesellschaft (vgl. ebd., 180 ff.). Hans-Joachim Schade (2006) erkennt in Bezug auf das heutige Verständnis von Beruf insgesamt vier Funktionen: 1) Bildungsfunktion, 2) erwerbswirtschaftliche Funktion, 3) Funktion als Medium der Vergesellschaftung (und Segregation) sowie 4) die Funktion als individuelles Interaktionsfeld, das mehr oder weniger Chancen für Autonomie und Selbstverwirklichung eröffnet (vgl. ebd., 75). Arnold und Gonon (2006) beschreiben die Multifunktionalität des Berufs anhand von acht Funktionen. Neben den bisher bereits erwähnten Funktionen nennen sie zusätzlich: 1) Sozialisationsfunktion, 2) Ganzheitlichkeitsaspekt (ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz/ganzheitliche qualifizierte Tätigkeiten), 3) Kontinuitätsaspekt (in Bezug auf den Erwerbsverlauf), 4) Allokationsfunktion und 5) Selektionsfunktion (vgl. ebd., 75, in Anlehnung an Arnold, Lipsmeier, Ott 1998, 3).

Beruf als abstraktes, überbetriebliches Qualifikationsbündel

Häufig erfolgt in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zuvorderst eine Bestimmung des Berufs als abstraktes, überbetriebliches Qualifikationsbündel, das seine konkrete Entsprechung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen findet. Qualifikationsbündel sind charakteristische Ausprägungen von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die benötigt werden für Aufgabenfelder (Kombination aus Arbeitsmittel, -gegenstand etc.) mit hierarchisch abgestuften Handlungsspielräumen, die eingebettet sind in Organisationseinheiten (Aufgabengebiet/Abteilung) und eine spezifische Arbeitskultur aufweisen (vgl. Dostal 2002, 464). Mit dem rechtlich fixierten Berufsbild werden zentrale und typische Aufgabenfelder eines Berufs benannt, die sich von den jeweils einzelbetrieblichen Tätigkeiten abheben und somit auch von Erwerbsberufen unterscheiden (vgl. Schelten 2000, 30; Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, 118 ff.; Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 95). Inhaltlich wurden in diesem Zusammenhang extrafunktionale Qualifikationen bzw. das Konzept der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz (Kombination aus Fach-, Sozial- und Humankompetenz) diskutiert (vgl. Kraus 2006, 178). Aus pädagogischer Perspektive umfasst das Konzept der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz mehr als ein sachbezogenes Qualifikationskonzept. Es bezieht sich auf das subjektive Entwicklungspotenzial und Momente der eigenständigen Anwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen (vgl. Dehnbostel 2007, 31 ff.).

Beruf als Konstrukt mit Doppelcharakter

Zentral für pädagogische Begriffsbestimmungen ist zudem die bereits benannte Charakterisierung des Berufs als eine Form mit zwei Seiten bzw. als ein Konstrukt mit Doppelcharakter (vgl. Abel 1963, Harney 1990; Lange 1999; Kurtz 2001b, 188; Büchter 2005). Bestimmend ist hier die Sichtweise, dass der Beruf eine objektive, äußere funktionale Seite (vocatio externa) und andererseits eine subjektive, innere Seite (vocatio spiritualis) besitzt (vgl. Conze 1972, 500 ff.; Kraus 2006, 176 f.; Rebmann, Tendfelde, Uhe 2005, 78). Die äußere, objektive Seite ist gekennzeichnet durch wirtschaftliche, fachliche (technische) sowie soziokulturelle Anforderungen (Berufsbild), während die innere, subjektive Seite auf das Individuum verweist. Sie bezieht sich auf das individuelle Vermögen, in beruflichen Situationen entsprechend den fachlichen und ökonomischen Anforderungen angemessen handeln zu können (vgl. Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, 115 f.). Die innere Seite bezieht sich auch auf die Aspekte Identität, subjektives Arbeitsvermögen, Selbstverwirklichung und sie besitzt eine (berufs-)biographische Dimension (vgl. Kraus 2006, 177). Zugleich ist die Differenzierung zwischen Abstraktem (der Berufsform/Formation eines Arbeitskraftsystems) und Konkretem (Einzelberufe als konkrete historisch-gesellschaftliche Entität) relevant (vgl. Rahn 1999, 91 ff.; Lisop 1996, 287). Der Tauschwert im Sinne der doppelten Zweckstruktur, wie sie Beck, Brater und Daheim (1980) benennen, fehlt häufig im Rahmen dieser Auslegungen.

Beruf als Basis einer systematischen (dualen) Berufsausbildung

Dass der Beruf für die berufs- und wirtschaftspädagogische Disziplin eng verknüpft ist mit der gesellschaftlichen Bedeutung der Bildung und Qualifizierung nachwachsender Generationen bzw. mit der notwendigen Reproduktion gesellschaftlichen Arbeitsvermögens im Rahmen von Erwerbsarbeit, wurde detailliert dargelegt. Dieser Aspekt ist demzufolge besonders relevant für die berufs- und wirtschaftspädagogischen Beschreibungselemente zur Berufsform. Die Berufsform stellt aber nicht nur das zentrale organisierende Prinzip dar, das rechtlich, ordnungspolitisch und bildungspolitisch institutionell verankert ist, sondern es entfaltet auch didaktisch, curricular und methodisch seine Wirkung (vgl. Deißinger 1998, 119 ff.; Greinert 1998, 1999). Als Grundlage für die Organisation von Qualifizierungsprozessen können durch die Berufsform unterschiedliche Lernorte – pädagogisch zweckvoll – miteinander verbunden werden. Dies ist für ein (duales) Ausbildungssystem, in dem die betriebliche Ausbildung eine hohe Relevanz besitzt, von besonderer Bedeutung (vgl. Arnold, Gonon 2006, 75). So erfolgen auch entsprechende Beschreibungen zuvorderst anhand des dualen Systems der Berufsausbildung, da sich hier die Verschränkung am deutlichsten zeigt. Für die vollzeitschulische Berufsausbildung ist die Verschränkung mit dem Lernort Betrieb ebenso vorhanden, jedoch weniger ausgeprägt.[61] Diese Verschränkung zielt vor allem auf die Integration von Erfahrung und Reflexion aus praktischen Handlungskontexten ab. Der Beruf vereint Erfahrung mit qualifizierter Tätigkeit und orientiert „sich idealerweise an ganzheitlichen Arbeitsaufgaben, die sich deutlich von einfachen ‚unqualifizierten' Tätigkeiten abheben" (Sloane, Twardy, Buschfeld 2004, 124).

Darüber hinaus wird im Zusammenhang mit der Diskussion um Beruflichkeit seit Beginn der 1990er Jahre neben der beruflichen Ausbildung ein Bedeutungszuwachs für die berufliche und betriebliche Weiterbildung konstatiert (vgl. Kutscha 1992; Büchter, Meyer 2010, 325). Die hohe Bedeutung der Weiterbildung hat sich zudem mit dem Postulat des lebenslangen Lernens gefestigt. Nach wie vor besitzt aber die Berufsform für die Weiterbildung nicht den gleichen Stellenwert wie für die berufliche (Erst-)Ausbildung.

Beruf zwischen Bildung, Qualifizierung, Arbeit und Erwerb

Beruf wird in berufspädagogischen Bestimmungen mit dem normativen Anspruch auf Bildung verknüpft, in dessen Rahmen die Relationen zwischen Bildung der Person und Qualifikation für den ökonomischen Verwertungszusammenhang ausgelotet werden. In diesem Zusammenhang werden Berufsaufgaben hinsichtlich ihres gesellschaftlichen Aufgabencharakters betrachtet, die eingebettet sind in gesellschaftliche Arbeitsteilung (vgl. Huisinga, Lisop 1999, 17 f.). Die Möglichkeiten von Emanzipation und Mündigkeit, von Sinnbildung, Identitätsentwicklung und Persönlichkeitsentfal-

61 Die Gründe für diese Differenzen liegen in den – bereits erwähnten – historisch unterschiedlichen Entwicklungs- und Gestaltungsbedingungen der zwei Ausbildungsbereiche (vgl. Harney, Tenorth 1986; Mayer 1999). Auf die Diskussion um genderspezifische Allokationsprozesse, die u. a. auf diese historische Genese der zwei Berufsausbildungsbereiche zurückzuführen ist, wird an dieser Stelle nicht eingegangen (siehe dazu exemplarisch Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 98 f.).

tung werden im Rahmen der Berufsform diskutiert. Hinzu kommt der Anspruch, dass eine breite berufliche Grundbildung Handlungsfähigkeit in einer sich verändernden Arbeitswelt ermöglichen sollte.[62] Auch in diesem Zusammenhang ist der Beruf normativ besetzt (vgl. Tenorth, Tippelt 2007, 65 f.[63]). Seine Funktion als intermediäre Instanz besitzt hier durchaus eine besondere Relevanz, da es so möglich wird, divergierende und widersprüchliche Zielsetzungen in Relationen zueinander zu setzen. Dabei erscheint in Bezug auf den Bildungsanspruch die Differenz zwischen Beruf, Arbeit und Erwerb unverzichtbar (vgl. Kraus 2006, 174 ff.; Arnold, Gonon 2006, 59; Kutscha 2008, 6; Kell 2015, 2 f.). In diesem Sinn orientieren sich berufspädagogische Begriffsbestimmungen u. a. an der Definition Max Webers (1980), der Berufe als kontinuierliche individuelle Versorgungsgrundlage thematisiert. Auch die Bezüge zur Bestimmung des Berufs als institutionell fixiertes Muster von Arbeitskraft sind in diesem Sinn zu verstehen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 20). Die Abgrenzung zu Arbeit als Begriff erfolgt im Hinblick auf Arbeit an sich bzw. Arbeitstätigkeiten aus historischer Perspektive. Der Berufsbegriff besitzt Bezüge zu Arbeit und Erwerb, hinsichtlich seiner berufspädagogischen Bestimmung wird aber die Abgrenzung zu diesen Begriffen besonders betont (vgl. Kraus 2006, 176).

Beruf als Medium für individuelle Identitätsentwicklung und Sinnstiftung

Bezüglich der inneren, dem Subjekt zugewandten Seite des Berufs wird er im pädagogischen Kontext auch im Zusammenhang mit beruflicher Identitäts- und Sinnstiftung betrachtet. In dieser Hinsicht erfolgt häufig ein Rückgriff auf Martin Luther (1483–1546) und seiner Bestimmung des Berufs als Berufung, d. h. sich hinsichtlich christlicher Werte in der Arbeit zu bewähren (vgl. Kraus 2006, 175 f.; Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 92; siehe auch Conze 1972; Arnold, Gonon 2006, 74 f.). Im aktuellen Sinn geht es um persönliche Neigungen, Interessen und Motive sowie um Persönlichkeitsentfaltung und (berufs-)biographische Gestaltung (vgl. Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 92 ff.). Dieser Aspekt steht in Verbindung mit der hohen gesellschaftlichen Integrationskraft und soziokulturellen Bedeutung der Berufsform (vgl. Fürstenberg 2000, 10; Arnold, Gonon 2006, 72 ff.). Soziale Verortung und Statuszuweisung erfolgen über den Beruf und werden im Rahmen von Sinnstiftung und Identität individuell bearbeitet (vgl. Lempert 2006). Inwiefern noch eine lebenslange Bindung an den Ausbildungsberuf als Lebensberuf besteht, wird in Bezug auf diese Bestimmungen zum Beruf aktuell infrage gestellt. Festzustellen ist, dass die Zusammenhänge zwischen beruflicher Ausbildung, der Ausübung von Erwerbstätigkeit(en) und die damit verbundene gesellschaftliche Integration vielschichtiger geworden sind, weshalb berufsbiographische Entwicklungen – mit all ihren Chancen und Risiken – zunehmend in der eigenständigen Gestaltung der einzelnen Individuen gesehen werden (vgl. Rebmann, Tendfelde, Schlömer 2011, 96 ff.).

62 Rechtlich fixiert ist dieser Anspruch im Berufsbildungsgrundgesetz (BBIG § 1).

63 Tenorth und Tippelt sind Herausgeber des Lexikons, Angaben zu Autoren der einzelnen Artikel und Lemmata werden nicht bekanntgegeben (vgl. ebd. 2007).

Veränderungsfähigkeit und Transformationspotenzial des Berufs/der Berufsform

Nicht zuletzt gehört zur Bestimmung der Berufsform im berufspädagogischen Kontext die Betonung ihrer Veränderungsfähigkeit (vgl. Arnold, Gonon 2006, 52 ff.; Büchter, Meyer 2010, 324). Sie lässt sich historisch anhand der Transformation des Berufs zu einer modernen intermediären Institution und auch anhand neuerer Entwicklungen und Reformen aufzeigen. Kraus (2006) verortet die Wandlungsfähigkeit des Berufskonzeptes als „neue Perspektive im Berufsdiskurs", deren Ausgangspunkt die Debatte der 1990er Jahre um eine „moderne Beruflichkeit" (Kutscha 1992) bildet (vgl. Kraus 2006, 188). Mit ihr war – angesichts deutlicher Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft – eine Diskussion um die „Krise des Berufs" als Leitprinzip für Bildung und Qualifizierung für Erwerbsarbeit sowie für die berufs- und wirtschaftspädagogische Disziplin verbunden. Während in den 1990er Jahren gefragt wurde, inwiefern Beruf und Berufsform noch zeitgemäße Begriffe und Kategorien seien, wird ihr Transformationspotenzial gegenwärtig kaum noch infrage gestellt. Hinzu kommt, dass sich Diskussionen um die Zukunftsfähigkeit des Berufs für unterschiedliche historische Zeiten finden. Arnold und Gonon konstatieren bspw. mit einem Verweis auf Erwin Jeangros (1959) und Richard Behrendt (1960), dass die Wandlungsfähigkeit des Berufs bzw. der Berufsform bereits vor einem halben Jahrhundert von Berufspädagogen diskutiert wurde (vgl. ebd. 2006, 53; siehe auch Gonon 2002, 176 ff.).

Bezüglich der Veränderungsfähigkeit von Berufen durch den Wandel der Arbeitswelt lässt sich auch festhalten, dass auch Berufe bzw. Berufsinhaber*innen ihren eigenen Beitrag in Bezug auf die wirtschaftliche Innovationsfähigkeit einer Gesellschaft leisten. Damit stehen Berufe nicht am Ende eines Wandlungsprozesses und werden von diesem einseitig bestimmt, sondern Berufsinhaber*innen bewirken und gestalten diesen Wandel durch ihr Handeln mit.

Karin Büchter und Rita Meyer konstatieren in diesem Zusammenhang, dass für die Berufsbildung die Berufsform neben den curricularen, didaktischen und methodischen Funktionen vor allem für die übergeordnete Steuerung auf administrativer, öffentlicher Ebene unter Einbezug unterschiedlicher Interessengruppen (Sozialpartner, Branchen- und Berufsverbände etc.) von zentraler Bedeutung ist. Berufe sind in Aushandlungsprozessen gestaltete und verhandelte Tätigkeitsmuster (vgl. Büchter, Meyer 2010, 325). Sie betonen folgende Dimensionen der Berufsform, die im Besonderen spezifische überdauernde Eigenschaften aufweisen und zugleich das Transformationspotenzial der Berufsform nicht infrage stellen (vgl. ebd.; siehe auch Meyer 2000):

1. Definition von Qualifikationsstandards
2. Reklamation spezifischer Zuständigkeiten
3. Organisation des Qualifikationserwerbs in formalen Strukturen
4. Zertifizierung von Qualifikationen
5. Entstehung von Berufsverbänden
6. kollektive Absicherung von Gratifikationen

Alles in allem ist der Beruf in berufspädagogischen Bestimmungen eng verbunden mit der Vorstellung eines eigenen genuin pädagogischen Beitrags zum ökonomisch geprägten Qualifizierungsauftrag im Kontext einer entwickelten Arbeitsgesellschaft (vgl. Gonon 2002, 78 ff.). Daran schließt eine Auseinandersetzung mit den Relationen und Bedingungen zwischen Subjekt, Gesellschaft und Wirtschaft/Arbeitswelt als Legitimationsproblem der Berufs- und Wirtschaftspädagogik an. Die Berufsform lässt sich im Kontext der berufs- und auch wirtschaftspädagogischen Bestimmungen als übergreifendes Konstrukt einer „pädagogisierten Beruflichkeit" (Arnold, Gonon 2006, 51) beschreiben. Berufliche Bildung wird verknüpft mit pädagogischen Themen und Fragestellungen in Bezug auf einen übergeordneten Bildungsanspruch, der verschiedene Facetten annehmen kann (vgl. ebd., 68 f.). So zielen die Beschreibungen zur Multifunktionalität des Berufs auf die Darlegung der gesellschaftlichen Relevanz und Bedeutsamkeit des (Aus-)Bildungssystems und neben den Bezügen zum Bildungsauftrag finden sich Aspekte zur Sozialisation und biographischen Gestaltung. Es zeigen sich dezidierte Bezüge zu Aneignungs-, Qualifizierungs- und Bildungsprozessen sowie deren didaktisch-curricularer und methodischer Ermöglichung, die insbesondere den Betrieb als Lernort berücksichtigen. Die Beschreibungen zum Doppelcharakter des Berufs betonen das Verhältnis zwischen äußeren Anforderungen und subjektivem Vermögen, womit eine genuin pädagogische Betrachtungsweise eingenommen wird, die sich verorten muss zwischen gesellschaftlichen Anforderungen und subjektiven Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfen. Die spezifischen Bezüge, aber auch Abgrenzungen zwischen Beruf, Arbeit und Erwerb ermöglichen es der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, ihren genuin pädagogischen Bildungs- und Qualifizierungsauftrag einzubringen. Hieran lassen sich pädagogische Fragestellungen, die die individuelle Identitätsentwicklung und Sinnstiftung im Medium Beruf thematisieren, anschließen.

3.3.3 Das Transformationspotenzial des Berufs im Kontext ökonomischer und gesellschaftlicher Umbrüche

Im vorherigen Abschnitt werden die Möglichkeiten der Transformation der Berufsform, wie sie im berufs- und wirtschaftspädagogischen Kontext thematisiert werden, dargelegt. Ebenso wird in den vorherigen Abschnitten an geeigneten Stellen auf das Potenzial der Berufsform, veränderte gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen aufnehmen und bearbeiten zu können, hingewiesen. Nichtsdestotrotz existierten lange Zeit breite (Krisen-)Debatten um die Berufsform als primäre Legitimationsfigur und zentrales pädagogisches Leitprinzip der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. So halten Anna Rosendahl und Manfred Wahle fest, dass seit über 40 Jahren

> „eine Vielzahl an Krisendiagnosen vor[liegen], deren zentrale Befunde besagen, dass die Berufsform von Arbeitskraft immer anachronistischer werde, die Institution des Berufes im Strudel des Strukturwandels von Beschäftigung, Betriebs- und Arbeitsorganisation versinke und dass ein Wechsel von standardisierten Berufen zu individuellen Qualifikations- und Kompetenzprofilen vonstattengehe." (ebd. 2012, 27)

Andererseits wird moderner Beruflichkeit aber auch ein hohes Qualifizierungs- und Orientierungspotenzial bezüglich veränderter Tätigkeitsanforderungen und biographischer Entgrenzungen, auch im Sinne eines lebenslangen Lernens, zugeschrieben (vgl. Rahn 1999, 89; Rauner 2013b, 339). Auf diese Debatten und ihre Wirkungen wird im Folgenden eingegangen.

Zunächst ist feststellbar, Debatten um die Krise der Berufsform finden sich auch schon zu Beginn der Herausbildung der modernen Berufsform im Kontext von Industrialisierungs- und Modernisierungsprozessen. Auch hier zeigen sich kontroverse Diskussionen um ihre Aktualität und Angemessenheit. Hinzu kommen erste Betrachtungen zu strukturellen und politischen Kämpfen um die Berufsform (vgl. Siemsen 1926/2012; Wahle 1989). Diskussionen um die Krise bzw. um die Veränderungen des Berufs sind möglicherweise konstitutionell in der Berufsform moderner Arbeitsgesellschaften angelegt.

Einen Überblick über die berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen der letzten vierzig Jahre zur Krise des Berufs geben Anna Rosendahl und Manfred Wahle (2012, 2016)[64]. Sie identifizieren vier Krisenphasen, die die Eignung und Funktionalität der Berufsform im Kontext einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft auf je ihre Weise thematisieren. Sie zeigen u. a. auf, inwiefern sich die Krisendebatten jeweils nur auf einzelne Dimensionen und Funktionen der Berufsform fokussieren (vgl. ebd. 2012, 26 ff.; ebd. 2016, 3 ff.). Tabelle 6 beinhaltet einen Überblick über ihre Befunde.

Tabelle 6: Krisendebatten zur Berufsform und ihre Dimensionen (Quelle: Vgl. Rosendahl, Wahle 2016, 3 ff.)

Zeit	Themen der Krisendebatte	Dimensionen der Krise/Erosion
1970er und 1980er Jahre	• Veränderte berufliche Mobilität und Flexibilität • Schlüsselqualifikationen gewinnen an Bedeutung	• Infragestellung der Ordnungsfunktion des Berufs für die betriebliche Arbeitsorganisation aufgrund zu vieler spezialisierter und statischer Ausbildungsberufe • Infragestellung der Signalfunktion des Berufs für die betriebliche Rekrutierung und seiner strukturierenden Funktion für Erwerbsbiographien
1990er Jahre	• Veränderte Qualifikationsnachfrage aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen	• Infragestellung der Ordnungsfunktion des Berufs für die betriebliche Arbeitsorganisation aufgrund erweiterter Aufgabenzuschnitte, erhöhter Anforderungen und zunehmender Prozessorientierung • infolgedessen kam es zu Reformmaßnahmen, die wiederum als Indiz für die Erosion des Berufs als Ordnungskategorie des beruflichen Bildungs- und Beschäftigungssystems dienten • hohe Ausbildungsplatzdefizite in der dualen Ausbildung führten ebenso zur Infragestellung der Funktionen des Berufs für die Berufsausbildung, das Beschäftigungssystem und für Berufsbiographien

64 Die Autoren beziehen sich in ihrer Analyse auf „Theorie- und Forschungsliteratur, deren unterschiedliche (fachliche) Perspektiven zu einer thesenhaft zugespitzten Antwort auf die Frage danach zusammengeführt werden, wie es [jeweils; A. P.] aktuell um den Beruf als Referenzrahmen und Ordnungskategorie für Wirtschaft, Gesellschaft, Individuen und Bildungssystem steht" (Rosendahl, Wahle 2016, 2). Sie erheben zwar keinen Anspruch auf Vollständigkeit, geben jedoch die zentralen Diskussionslinien der Debatte um Krise und Erosion des Berufs wieder.

(Fortsetzung Tabelle 6)

Zeit	Themen der Krisendebatte	Dimensionen der Krise/Erosion
2000er Jahre	• Voranschreitende Europäisierung der Berufsbildung	• Infragestellung des Berufs als übergeordnetes Prinzip der Berufsausbildung durch beschäftigungs- und bildungspolitische Konzepte und Instrumente der EU • infolgedessen Infragestellung der Ordnungsfunktion für das berufliche Bildungssystem und der betrieblichen Arbeitsorganisation • Kritik an der Funktion gesellschaftlicher Segregation durch den Beruf und Infragestellung als exklusives Qualifikationssignal
2010er Jahre	• Marginalisierung des Berufsbildungssystems durch steigende Studierendenzahlen	• Infragestellung des Berufs als Ordnungsfunktion für die berufliche Bildung aufgrund veränderter Bildungsnachfrage junger Generationen • Befürchtung von Substituierungseffekten aufgrund neuer zweistufiger Studiengänge (Bologna-Reform)

Resümierend kann gesagt werden, jede dieser Debatten hatte ihre historische Zeit und einiges ist noch nicht abgeschlossen. Trotz dieser Diskussionen um die Berufsform bleibt ihre gesellschaftliche Relevanz bestehen. Zudem umfasst jede Krisendiskussion Stimmen, die sich für die Bearbeitung der vermeintlichen Krisen innerhalb der Berufsform aussprechen (vgl. Kutscha 1992; Bosch 2014a). Sie beinhalten vor allem zwei Erklärungsansätze. Zum einen analysieren sie die (häufig eng gefassten) Bestimmungen der Berufsform, wie sie jeweils als Grundlage der Krisenszenarien dienen. Zum anderen hinterfragen sie den Umgang mit sozialwissenschaftlichen Studien und Prognosen zu Veränderungen in der Arbeitswelt sowie den damit verbundenen wirtschaftspolitisch erwünschten Implikationen (vgl. Bolder u. a. 2012, 13).

Rahn resümiert bspw. die Krisendebatte um den Beruf der 1990er Jahre und konstatiert, dass die jeweiligen Grundannahmen darüber, wie die gesamtgesellschaftliche Funktion der Berufsform zu charakterisieren sei, erhebliche Auswirkungen auf die Bewertung einer vermeintlichen Krise des Berufs nach sich zieht (vgl. Rahn 1999). In dieser Hinsicht zeigt sie, dass häufig nur eine begrenzte theoretische Bestimmung der Berufsform erfolgt. Rauner betont, dass alle gesamtgesellschaftlichen Referenzkontexte, in die die Berufsform eingebettet ist, Berücksichtigung finden sollten, wenn Entwicklungen betrachtet und bewertet werden, die die Berufsform tangieren. Problemstellungen, die im Kontext der Erosionsdebatte expliziert werden, resultieren häufig aus zu engen Betrachtungsweisen, bspw. entlang der Referenzkontexte „Bildung" und „Betrieb" (Rauner 2013a, 132 ff.)[65]. Axel Bolder u. a. stellen fest, dass die Erosionsdebatten ebenso nachvollziehbar mit (wirtschafts-)politischen Zyklen kombinierbar sind wie mit technologischen Entwicklungen. Sie verweisen darauf, dass die Erosionsdebatten eine fruchtbare „Legitimationsfolie [..] für die Flexibilisierung und Deregulierung der Bildungssysteme, der Arbeits- und Lebensverhältnisse" liefern (Bolder u. a. 2012, 14). Büchter und Meyer konstatieren in diesem Zusammenhang, dass im Kontext der berufs- und wirtschaftspädagogischen Debatten um das Berufs-

65 Zu diesem Kritikpunkt siehe auch den Beitrag von Rosendahl und Wahle (2016): Sie arbeiten heraus, in welcher je eingeschränkten Weise die unterschiedlichen Krisendebatten sich auf die Berufsform beziehen (vgl. ebd., 3 ff.).

konzept „die Tatsache, dass Berufe „gemacht" werden, dass sie soziale Konstrukte sind, die aufgrund funktionaler Notwendigkeiten aus neuen Tätigkeitsmustern verhandelt werden", häufig unberücksichtigt bleibt (Büchter, Meyer 2010, 325). Dieser Prozess ist eingebettet in Interessen-, Macht- und Herrschaftskonstellationen, die in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen unterschiedliche Wirkungen hervorrufen und die von unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteursgruppen erzeugt werden. Anzumerken ist, Berufs- und Wirtschaftspädagogen sind dabei auch nur eine der gestaltenden Akteursgruppen.

Innerhalb der Diskussionen um die Krise des Berufs werden nicht zu ignorierende Problemstellungen der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt bearbeitet. Der berufs- und wirtschaftspädagogische Diskurs um die Berufsform kann im Kontext dieser Bearbeitungen einer sich fortdauernd verändernden gesellschaftlichen Wirklichkeit bzw. eines sich aufgrund des Rationalisierungsdrucks stets verändernden ökonomischen Feldes betrachtet werden. Krisendebatten zeigen Problemstellungen auf und bieten – günstigenfalls – Erklärungs- und Lösungsansätze an.

Beispielsweise werden infolge der Krisendebatte um Schlüsselqualifikationen in den 1970er und 1980er Jahren erste umfangreiche Modernisierungen von Ausbildungsberufen engen Zuschnitts vorgenommen. Einige dieser Ausbildungsberufe basierten auf Ordnungsmitteln aus den 1930er Jahren (vgl. Bosch 2014a, 7 f.). Aus 47 Ausbildungsberufen im Bereich Metall wurden 16 Berufe mit gemeinsamer Grundausbildung und anschließender Spezialisierung entwickelt, die im Jahr 2004 zu fünf Kernberufen mit 50 Prozent gemeinsamen Kernqualifikationen zusammengefasst wurden (vgl. ebd., 8).

Auch in den 1990er Jahren entstanden weitere Reform- und Modernisierungskonzepte, die zur Modernisierung und Ausdifferenzierung des Berufsausbildungssystems führten (vgl. Rosendahl, Wahle 2016, 11). So wurde der Qualifikationsansatz durch einen ganzheitlichen Kompetenzansatz abgelöst. Es wurden die Neuordnungs- und Modernisierungsverfahren für Ausbildungsberufe modifiziert, um zeitnah veränderte Tätigkeitsanforderungen berücksichtigen und Aus- und Weiterbildungsberufe miteinander verzahnen zu können. Das Ergebnis sind aktualisierte duale Ausbildungsordnungen für Kernberufe/Basisberufe, die ganzheitliche berufsbezogene Handlungskompetenzen umfassen, an langfristigen Anforderungsprofilen ausgerichtet und offen genug gestaltet sind, um betriebsspezifische Besonderheiten aufnehmen und eine Grundlage für spezialisierte Fortbildungsberufe bilden zu können (vgl. Rauner 2000; Dehnbostel 2013; Rauner 2013b). Auch sind Anschlussmöglichkeiten an akademische Aufstiegswege – zumindest im Rahmen des Aus- und Weiterbildungssystems der IuK-Technik – geschaffen worden (vgl. Meyer 2006; Dehnbostel 2013).

Insgesamt kann eine enorme Modernisierungsleistung konstatiert werden. In der Zeit von 1996 bis 2008 wurden bspw. 219 Ausbildungsberufe maßgeblich modernisiert und 82 neue Ausbildungsberufe entwickelt (vgl. Bosch 2014a, 8). In diesem Zusammenhang ist auch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 zu sehen. Parallel dazu sind in den Jahren 1995 bis 2011 die beruflichen Arbeitsmärkte auf rund 75 Prozent – im Vergleich mit dem Gesamtarbeitsmarkt – angewachsen (vgl. ebd., 10).

Im Rahmen dieser Modernisierungsprozesse erfährt auch die Berufsform Veränderungen, um diesen Veränderungen Ausdruck zu verleihen, findet oftmals der Terminus Beruflichkeit anstelle der Termini Beruf und Berufsform Verwendung. Kraus fasst dies mit Blick auf lange historische Zeitreihen in der Kurzformel „Berufung – Beruf – Beruflichkeit" zusammen (ebd. 2006, 200). Mit der Verwendung des Terminus Beruflichkeit wird seit den 1990er Jahren im Besonderen auf die Anpassungs- und Transformationsfähigkeit der Berufsform verwiesen (vgl. ebd. 187), wie die folgenden Beispiele belegen:

- Kutscha diskutiert eine „neue Beruflichkeit" (1992) im Kontext von Ver- und Entberuflichungsprozessen und in Bezug auf eine individuelle Handlungsfähigkeit im Rahmen sich dynamisch verändernder Anforderungen und berufsbiographischer Wechselfälle.
- Deißinger analysiert die Berufsausbildung der Bundesrepublik und benennt Beruflichkeit als ihr primäres „organisierendes Prinzip" (1998) mit integrativ-sozialisierenden, ordnungspolitisch-organisatorischen sowie didaktisch-curricularen Funktionen.
- Eine „erweiterte moderne Beruflichkeit" als „gemeinsame[s] Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung" wird mit dem Ziel diskutiert, eine Abgrenzung zum Employability-Ansatz in der Hochschulpolitik und mehr Durchlässigkeit zwischen verschiedenen (Aus-)Bildungssystemen zu ermöglichen (IG Metall Vorstand, Ver.di 2015).

Resümierend kann gesagt werden, die wiederkehrenden Debatten um die Krise des Berufs können als Moment der Auseinandersetzung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit ihren gesellschaftlichen Aufgaben und ihrem Verhältnis zu Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum im Kontext sich verändernder Umweltbedingungen verstanden werden. So war – wie im Abschnitt 3.3.1 erwähnt – mit der realistischen Wende in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik in den 1960er Jahren nicht nur die Forderung nach sozialwissenschaftlicher Forschung zur Berufswirklichkeit verbunden, sondern auch das Paradigma Berufsidee und Berufswirklichkeit (permanent) miteinander zu konfrontieren (vgl. Abel 1963). Hierin liegt der Kern der Bestimmung der Berufsform als zentrales pädagogisches Leitprinzip und Legitimationsfigur. In Anlehnung an Martina Heßler, die vergleichbare Diskursentwicklungen der Arbeits- und Industriesoziologie im Rahmen von Automation und Produktion analysiert, können sie als Aushandlungs- und Legitimationsprozesse verstanden werden, die zur Bewältigung des Wandels hinzugehören (vgl. 2016, 19 f.).

Weshalb im Kontext dieser wiederkehrenden Verhältnisbestimmungen häufig ein Ende oder eine Krise der Berufsform prognostiziert wird, muss an dieser Stelle offenbleiben. Rosendahl und Wahle empfehlen diesbezüglich,

> „die immer wieder aufkeimende totalitär-fatalistische These vom Ende des Berufs durch differenzierte Diagnosen zu ersetzen, die auf den funktionalen Wandel von Beruf und Berufsbildung im Kontext von wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen rekurrieren." (ebd. 2016, 3)

In diesem Sinn ist auch die Aufforderung von Büchter und Meyer zu verstehen, Berufe bzw. die Berufsform mithilfe eines gestaltungsorientierten Ansatzes zu erforschen, wobei auch zu explizieren wäre, in welchen sozialen Kontexten und (mikro-) politischen Arenen Berufe bzw. Ausbildungsberufe konstituiert werden (vgl. Büchter 2005, 267 ff.; Büchter, Meyer 2010, 325).

Darüber hinaus werden in den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen zum Beruf nicht alle Entwicklungen von Arbeit, Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen aufgegriffen und verarbeitet. Rosendahl und Wahle resümieren, dass zwar auf industrie-, arbeits- und bildungssoziologische Befunde in den Erosions- und Krisendebatten Bezug genommen wird, gleichwohl zeigen sich hier Brüche und Leerstellen (vgl. 2016, 2).

Zusammengefasst werden in den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen zum Beruf bildungspolitische Herausforderungen bearbeitet, die sich aus der aktuellen Europapolitik, den bereits seit Jahrzehnten bestehenden hohen Ausbildungsplatzdefiziten sowie dem Trend zur Hochschulausbildung ergeben. Auch geht es um Herausforderungen, die aufgrund veränderter Anforderungen auf betrieblichen Arbeitsplätzen und damit verbundenen veränderten betrieblichen Nachfragetrends existieren (Tab. 9). Es wird Bezug genommen auf technische, technologische und ökonomische Umbrüche, wie sie bspw. als Megatrends im zweiten Kapitel thematisiert werden. Auch erfolgt häufig ein Rekurs auf die Wissensgesellschaft. Weit weniger stark werden aber Entwicklungen bearbeitet, die im Konzept des Finanzmarktkapitalismus thematisiert werden oder als atypische Beschäftigungsverhältnisse, diskontinuierliche Erwerbsverläufe und Prekarität in Erscheinung treten.[66]

Möglicherweise ergeben sich diese Leerstellen aufgrund der Tatsache, dass Markt- und Tauschwert des Berufs in berufspädagogischen Auslegungen kaum im Vordergrund stehen und vielmehr eine Abgrenzung zur Erwerbsdimension des Berufs erfolgt (siehe 3.3.2). So betonen aktuelle Bestimmungen der Berufsform gesellschaftliche Segregationsmechanismen, die über den frei gewählten Beruf, den Chancen und Risiken der Erwerbsarbeit und meritokratischen Prinzipien wirken (vgl. Büchter, Meyer 2010, 323 f.; Rebmann, Tenfelde, Schlömer 2011, 94 ff.). Zugleich wird aber auch auf den besonderen pädagogischen Zugang zum Beruf (vgl. Kell 2013), auf eine „pädagogisierte Beruflichkeit" (Arnold, Gonon 2006, 22) bzw. auf den explizit fehlenden Bezug zur ökonomischen Verwertung (vgl. Dobischat, Düsseldorf 2007) hingewiesen. Kutscha begründet diese Distanz wie folgt:

> „Der Differenz von Arbeit [Erwerbsarbeit] und Beruf ist ein Wertungsmaßstab immanent, der für den bildungstheoretischen Anspruch auf ‚Bildung im Medium des Berufs' unverzichtbar ist." (2008, 6; Hervor. i. O.)

Dementsprechend finden möglicherweise die Diskussionen und Konzepte zur veränderten Beschäftigung – wie sie für die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit von Be-

66 Diese Entwicklungen finden durchaus ihren Niederschlag in den Diskussionen um die Krise und Erosion des Berufskonzepts. Es finden sich jedoch kaum Überlegungen und Konzepte für deren Bearbeitung im Rahmen von Berufsbildungswissenschaft und ihrer Leitkategorie Beruflichkeit.

deutung sind – kaum Resonanz. Sie dienen zwar als Argumentationsfolie für die Diskussionen um die Krise oder Erosion der Berufsform, wie der Employability-Ansatz oder das Modell des Arbeitskraftunternehmers. Diese stellen jedoch Gegenmodelle zur Berufsform dar und werden daher – zu Recht – überwiegend abgelehnt. Eine pädagogische Bearbeitung veränderter Beschäftigungsverhältnisse findet sich dagegen allein im Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz. Für dieses Konzept lässt sich jedoch feststellen, dass es nach wie vor lediglich ein Randthema innerhalb der Berufs- und Wirtschaftspädagogik darstellt. Im folgenden Abschnitt werden diese Ansätze und Konzepte, die eine Auseinandersetzung mit veränderter Beschäftigung im Rahmen der berufspädagogischen Diskussion ermöglichen, vorgestellt.

3.4 Veränderte Beschäftigung – Ansätze und Konzepte in der berufspädagogischen Diskussion

Ziel dieses Abschnittes ist es, auf Ansätze und Konzepte einzugehen, die Eingang gefunden haben in die berufspädagogische Diskussion um veränderte Beschäftigung. In Kapitel zwei wurden Ansätze und Konzepte vorgestellt, die aus soziologischer bzw. arbeitsmarktpolitischer Sicht veränderte Beschäftigung diskutieren (siehe 2.2). Employability/individuelle Beschäftigungsfähigkeit und der Arbeitskraftunternehmer werden auch in der berufspädagogischen Diskussion um veränderte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsmarktstrukturen rezipiert.

Das Modell des Arbeitskraftunternehmers stellt das Berufskonzept in Frage. Der Beruf transferiert zum persönlichen Individualberuf (vgl. Voß 2002, 309). Neue Referenzbezüge sind der Arbeitsmarkt und wechselnde Betriebe bzw. betriebliche Anforderungen. Der Arbeitskraftunternehmer passt sich vornehmlich an die Erwerbsanforderungen des Marktes an. Damit ist dieses Konzept inhaltlich eng verwandt mit Employability/individueller Beschäftigungsfähigkeit. Beide Ansätze werden in der Berufspädagogik in Abgrenzung zur Berufsform bzw. zur Beruflichkeit diskutiert, gleichwohl sich für Employability auch Erweiterungen in berufspädagogischer Perspektive finden, bspw. im Hinblick einer „Pädagogik des Erwerbs“ (Kraus 2006). Im Folgenden wird diese berufspädagogische Diskussion um Employability (3.4.1) ausgeführt, während für den Arbeitskraftunternehmer an dieser Stelle keine weiteren Ergänzungen zu den Darlegungen im zweiten Kapitel erfolgen (siehe 2.2.4). Anders als diese Ansätze stellt die berufsbiographische Gestaltungskompetenz ein genuin berufspädagogisches Konzept dar, das die Subjekte und ihre vielfältigen (Lebens-)Interessen und ihr Interesse an Kontinuität im Rahmen von Erwerbsarbeit und Biographie in den Mittelpunkt stellt. Es ist mit Blick auf Employability/Beschäftigungsfähigkeit und den Arbeitskraftunternehmer als kritischer Gegenentwurf zu betrachten (3.4.2).

3.4.1 Ansätze und Konzepte in Abgrenzung zum Beruf

Ein Blick auf die berufs- und wirtschaftspädagogische Diskussion zu Employability und Beschäftigungsfähigkeit zeigt, dass sich diese auf die gegenwärtig vorherrschende Definition individueller Beschäftigungsfähigkeit als arbeitsmarktbezogenes Potenzial einer Person bezieht (vgl. Kraus 2006, 134). Es erfolgt eine deutliche Kritik und Ablehnung dieser Form von individueller Beschäftigungsfähigkeit, die argumentativ verbunden wird mit den restriktiven Konsequenzen der aktivierenden Arbeitsmarktreformen und den daraus resultierenden Folgen für berufliche (Weiter-)Bildung und Qualifizierung (vgl. Greinert 2008b; Faulstich 2013).

Im Rahmen der Hartz-Reformen fanden Veränderungen auf zwei Ebenen statt. Zum einen gab es erhebliche Kürzungen in allen Bereichen der Arbeitsmarktförderung, mit beträchtlichen restriktiven Maßnahmen gegenüber Erwerbslosen sowie einem deutlichen Abbau von Leistungen und präventiven Maßnahmen (vgl. Butterwegge 2015, 120 ff.). Zum anderen wurden im Zusammenhang mit Beschäftigungsfähigkeit Forderungen avisiert nach hoher Beschäftigungsmobilität und Bereitschaft, jedwede Arbeitsgelegenheit wahrzunehmen und auch jegliche Entgeltbedingungen zu akzeptieren (vgl. Greinert 2008, 10). Dies führte in der Folge zu massiven Kürzungen im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung und zu einer Art Bestenauslese unter den betroffenen Erwerbslosen, wobei nur noch Personengruppen mit günstigen Eingliederungschancen gefördert werden (vgl. Faulstich 2004, 64). Personengruppen mit erheblichen Eingliederungsschwierigkeiten wurden gänzlich von Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten abgeschnitten (vgl. Reetz, Beiler 2013). Häufig fehlen aber gerade diesen Personengruppen finanzielle Ressourcen, um die Teilnahme eigenständig tragen zu können. Hinzu kommt, dass die verschärften Regelungen der Zumutbarkeit bei der Wiederaufnahme von Beschäftigung auch zur Aufhebung des Berufs- und Qualifikationsschutzes führen.

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit wird in den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen als Gegenkonzept zum Berufsmodell diskutiert. Sie bedeutet Zurichtung bzw. dauerhafte Anpassung des Einzelnen an die aktuellen betrieblichen Bedarfe (vgl. Kraus 2006; Faulstich 2013, 1). Es wurde eine Erosion der Berufsform als gestaltendes Prinzip der beruflichen Bildung befürchtet. Ingrid Lisop kritisiert zu Recht die Herkunft des Begriffs. Er stammt ursprünglich aus der Eugenik und transportiert einen entsprechend fragwürdigen Bedeutungsgehalt (vgl. ebd. 2009, 12 ff.). Peter Faulstich konstatiert, dass die (Weiter-)Bildung alternative Konzepte zur Employability bereithält und verweist in diesem Zusammenhang auf das Konzept der arbeitsorientierten Erwachsenenbildung (vgl. ebd. 2013).

Darüber hinaus findet im Rahmen der berufs- und wirtschaftspädagogischen Auseinandersetzung eine deutliche inhaltliche Ausweitung statt, ähnlich wie dies bereits in anderen Bereichen zu beobachten ist (z. B. Arbeitsmarktpolitik, Personalentwicklung). So konstatiert bspw. Kraus:

> „Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die Gesamtheit individueller Fähigkeiten und Bereitschaften, die es den Einzelnen ermöglichen, Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und über eine kontinuierliche reflexive

> und evaluierende Beobachtung des Verhältnisses von vorhandener und nachgefragter Arbeitskraft sowie eine darauf aufbauende Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben" (Kraus 2008, 11).

Beschäftigungsfähigkeit wird auch im engen Zusammenhang mit unternehmerischem Denken und Handeln im Sinne von „Entrepreneurship" und „Intrapreneurship" sowie im Sinne eines „Unternehmers in eigener Sache" (Arbeitskraftunternehmer) gesehen (vgl. Kraus 2008, 10; Lisop 2009, 13). An anderer Stelle verbindet Kraus Beschäftigungsfähigkeit mit Fähigkeiten und Fertigkeiten aus den Bereichen Work-Life-Balance, Zeitmanagement, Small Talk und Business-Knigge (vgl. ebd. 2007, 5).

Kraus erarbeitet darüber hinaus in der Auseinandersetzung mit Employability ein Erwerbsschema als bewusstes Gegenkonzept zum bestehenden und dominierenden Berufskonzept. Es dient als alternativer Bezugspunkt für Pädagogik, Individuum und Erwerbssphäre und berücksichtigt neben Fachlichkeit und überfachlichen Kompetenzen die Erwerbsorientierung (vgl. ebd. 2006, 203 f.). Es erlaubt, so Kraus, Analysen aus einer erweiterten Perspektive, die die wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen zwischen Erwerbssphäre und Individuum über das Berufskonzept hinaus untersuchen und könnte sich zu einem neuen Bezugspunkt für die Berufspädagogik entwickeln (vgl. ebd., 271 f.).

Tim Unger diskutiert dagegen angesichts des vielfältigen ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels Erwerbsorientierung in Verbindung mit Bildungsprozessen auf der Grundlage von krisenhaft erlebten und reflektierten (biographischen) Erfahrungen in der Arbeitswelt, die u. a. zu einem Wandel beruflicher Identität führen können (vgl. ebd. 2014). Beruf und Beruflichkeit beschreibt er in diesem Zusammenhang als „prekäre Kategorien in der Moderne" (ebd., 19 ff.) und in Bezug auf das Individuum als „tradiertes mentales Mitgliedschaftsangebot" (ebd., 83 ff.). Er plädiert für eine strukturale Erwerbsbildung, die Freiheitserweiterung der Subjekte ermöglicht und grenzt sich von bestehenden berufsbildungstheoretischen Überlegungen ab, da diese ohne Subjekt auskommen (vgl. ebd., 47 ff.).

Auch im Rahmen der inhaltlichen Neuausrichtungen akademischer Studiengänge findet eine Erweiterung von Employability statt. Folgende Aspekte werden diskutiert (vgl. Gerholz, Kaiser, Sloane 2011, 3; siehe auch Buschfeld, Dilger, Lilienthal 2010, 76):

- individuelle Verantwortung für die Passung des Qualifikationsprofils mit geforderten Anforderungen
- Persönlichkeitsentwicklung
- Orientierung an Beschäftigungsfeldern und Arbeitsmarktsektoren
- Fähigkeit und Bereitschaft des Individuums, sich an verändernde Umstände anzupassen

Größtenteils wird die Forderung nach Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen der Neugestaltung von Studiengängen durch die Bologna-Reformen kritisch betrachtet, da hiermit ein politischer und ökonomischer Eingriff in die Autonomie der Hochschulen bzw. in die verfassungsmäßigen Garantien der Freiheit von Forschung und Lehre ver-

bunden ist (vgl. Buschfeld, Dilger, Lilienthal 2010). Zudem muss gefragt werden, weshalb gerade im Kontext akademischer Bildung und Qualifizierung Beschäftigungsfähigkeit besonders gefordert wird, besitzen doch gerade Akademiker*innen mit Abstand das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko (siehe 2.1.3.3).

Anders als in der berufspädagogischen Diskussion wird im Rahmen akademischer Bildung Beschäftigungsfähigkeit aber auch eng mit beruflichen Bezügen in Verbindung gebracht und ist mit der Forderung verbunden, akademische Bildung weniger an Fachdisziplinen auszurichten (vgl. Gerholz, Sloane 2011, 1). Andrä Wolter diskutiert in diesem Zusammenhang, inwiefern das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit grundsätzlich tragfähig ist (vgl. ebd. 2015). Auch an anderer Stelle finden sich alternative Vorschläge für die Ausgestaltung berufsqualifizierender Studiengänge (vgl. Wissenschaftlicher Beraterkreis IG Metall/ver.di 2014; Kutscha 2015).

3.4.2 Berufsbiographische Gestaltungskompetenz

Das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz stellt einen pädagogischen Gegenentwurf zu den Konzepten der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und des Arbeitskraftunternehmers dar (vgl. Hendrich 2004, 260 f.). Berufsbiographische Gestaltungskompetenz fragt nach der subjektiven Verarbeitung ökonomisch geforderter Flexibilität jenseits von umfangreichen Selbstmanagementkompetenzen, die als externe Anforderungen an das Subjekt herangetragen werden. Sie bezieht sich explizit auf das Subjekt. Subjektive Lebensinteressen und Mündigkeit stehen im Mittelpunkt und werden verknüpft mit den Anforderungen und Möglichkeiten, die sich durch Diskrepanzen und berufsbiographische Krisen im Erwerbsverlauf ergeben können. Anstatt der Forderung nach individueller Anpassung an wechselnde Marktfordernisse beinhaltet berufsbiographische Gestaltungskompetenz die Stärkung der Person. Die persönliche Integrität im Kontext berufsbiographischer Krisen und Wechselfälle steht im Fokus (vgl. ebd., 265 f.). Das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz kommt derzeit überwiegend im Rahmen von Angeboten für die Berufsorientierung Jugendlicher bzw. im Zusammenhang mit den Herausforderungen an der Schwelle des Übergangs zwischen Schule und Beruf zur Geltung (vgl. Brüggemann, Rahn 2013; Fischer u. a. 2015; BIBB 2016, 431).

Wolfgang Hendrich, Urheber des Ansatzes berufsbiographischer Gestaltungskompetenz, fordert mit seiner Konzeption eine Erweiterung fachbezogener bzw. berufsaufgabenbezogener Qualifizierung um ein Handlungswissen, durch das Individuen befähigt werden, berufliche und erwerbsbezogene Übergänge autonom zu bewältigen und mitzugestalten (vgl. Hendrich 2004, 266). Die bewusste Verwendung des Begriffs Gestaltungskompetenz steht für „die Fähigkeit, Zusammenhänge, in die man gestellt ist, zu erkennen und sich in ihnen orientieren zu können, um auf diese Weise Spielräume für eigenverantwortliches Handeln entdecken und nutzen zu können“ sowie für die Fähigkeit „Interessendifferenzen und -gegensätze […] konstruktiv verarbeiten zu können – dies im individuellen biographischen Verlauf ebenso wie im betrieblichen und gesamtgesellschaftlichen Geschehen“ (ebd). Darüber hinaus erfordert es „die Chance, Strukturen und Abläufe zu beeinflussen und alternative Optionen

auszuloten“ (ebd.). Insgesamt schließt dieses Konzept an den Bildungsbegriff an, es geht um Mündigkeit, Emanzipation und Mitbestimmung (vgl. Hendrich 2005, 25).

Mit der Verwendung des Begriffs Gestaltungskompetenz wird eine Brücke zu einer gestaltungsorientierten Berufsbildung geschlagen (vgl. ebd., 33 ff.). Gestaltungskompetenz im Sinne einer gestaltungsorientierten Berufsbildung hat seine Ursprünge in Programmen der Arbeits- und Technikgestaltung, die auf Mitgestaltung abzielen (vgl. Rauner 1995; Heidegger 1997, 2001; Heidegger, Rauner 1997; zit. n. Hendrich 2005, 34). Im Zentrum steht die Ermöglichung, in betrieblichen und gesellschaftlichen Prozessen intervenieren zu können.

Mit berufsbiographischer Gestaltungskompetenz wird eine Entwicklung und Förderung in den Blick genommen, die mehr ist als Selbstmanagement zur Anpassung an ökonomische Wandlungsprozesse. Gelungene Lebenspraxis und positive Alltagserfahrungen werden ebenso berücksichtigt wie das individuelle berufliche Identitätskonzept und die Reflexion beruflichen Erfahrungswissens (vgl. Hendrich 2004, 267 f.). Es geht u. a. um informelles Lernen und implizites Wissen, um die Bilanz der eigenen (beruflichen) Kompetenzen sowie der eigenen (beruflichen) Ansprüche und Interessen (vgl. Hendrich 2005, 31). Berufsbiographische Gestaltungskompetenz sitzt auf fachlicher Handlungskompetenz auf bzw. erweitert diese. Durch die Reflexion von eigenen und vermittelten Erfahrungen werden individuelle Arbeitsmarktstrategien erschlossen. Sie werden an den objektiv gegebenen Möglichkeiten des Arbeitsmarktes bzw. an Berufsoptionen gespiegelt. Wichtig erscheint diese identitätsbezogene Reflexionsarbeit vor dem Hintergrund, dass Menschen immer daran interessiert sind, eine kontinuierliche persönliche und soziale Identität zu wahren bzw. herzustellen (vgl. ebd., 20 f.; siehe auch Keupp u. a. 2008, 189 ff.).

Mit dem Konzept sind folgende didaktisch-methodische Überlegungen verbunden: Primäres Ziel ist es, individuelle Lernerfahrungen durch Reflexion für die Bewältigung von berufsbiographischen Übergängen und Krisenerfahrungen nutzbar zu machen. Damit sind für das pädagogische Setting die nachstehenden Aspekte besonders wichtig (vgl. Hendrich 2004, 268 f.):

- Die Organisation der Lernvorgänge hat zu berücksichtigen, dass Teilnehmende eine Bestätigung ihrer Person und ihres Könnens erfahren können.
- Die Reflexion von Erfahrungen und informell erworbener Kompetenzen hat zur Stärkung des Selbstbewusstseins beizutragen und sollte berufsbiographische Perspektiven eröffnen.
- Die Evaluation der personalen Kompetenzen sollte Fähigkeiten zur Gestaltung der Berufsbiographie fördern und Lernkompetenzen stärken.

An anderer Stelle wird deutlich, welche möglichen Erkenntnisse und Kompetenzerweiterungen seitens der Teilnehmenden mit dem Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz neben der Förderung von Ich-Stärke, Emanzipation, der Bewusstwerdung eigener Stärken, Interessen und Erfahrungsbeständen verbunden sein können (vgl. Hendrich 2009, 236 ff.). Sogenannte „heimliche Schlüsselkompetenzen“, denen im Rahmen berufsbiographischer Wechselfälle eine besondere Bedeutung zu-

geschrieben werden, sind (Selbst-)Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, die Fähigkeit, mit verschiedenen Menschen umgehen zu können, persönliches Engagement und die Fähigkeit, mitzudenken. In diesem Zusammenhang wird kritisch konstatiert, dass Curricula, die auf die Bewusstwerdung dieser Kompetenzen abzielen, in der Weiterbildungspraxis eher selten zu finden sind (vgl. ebd., 239).

Für Hendrich steht das Konzept der berufsbiographischen Handlungskompetenz für eine Möglichkeit, das kritische Erbe (beruflicher) Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung im Sinne einer aufklärerischen Bildungstradition, einer Bildung als Ressource für Lebenschancen und als Option für ein individuell zu gestaltendes Leben, fruchtbar zu machen (vgl. Hendrich 2005, 21 ff.). Zugleich hält er fest, dass angesichts der Zunahme von berufsbiographischen Wechselfällen, Krisensituationen und Statuspassagen pädagogische Ansätze für deren identitätsförderliche Bearbeitung, die das Subjekt zudem zur aktiven Beeinflussung und Gestaltung befähigen, immer noch Randthemen darstellen (vgl. Hendrich 2005, 21). Er fordert, mit Blick auf die Notwendigkeit einer berufsbiographischen Gestaltung, ein erweitertes Aufgabenverständnis der Berufspädagogik, das die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung stärker miteinander verbindet und auch entsprechende Übergänge strukturell entwickelt (vgl. ebd., 37; ebenso Hendrich 2009, 241).

Marisa Kaufhold (2009) fasst Ansätze zusammen, die an das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz anschließen bzw. dieses erweitern. Im Vordergrund steht dabei eine Orientierung an persönlicher Lebenszeit und biographischen Erfahrungen, die verknüpft werden mit dem Blick auf das eigene Arbeitsvermögen, das bilanziert und bewertet wird. Denn sinnvoll erscheint berufsbiographische Gestaltungskompetenz nur im Rahmen bereits vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten (vgl. Munz 2005, 8 ff.; Preißer 2001, 237; zit. n. Kaufhold 2005, 220 ff.). Anschlussfähig ist auch das Konzept einer reflexiven Handlungsfähigkeit (vgl. Dehnbostel, Meyer-Menk 2003), die befähigt, gegebene Anforderungen und Situationen zu hinterfragen und zu bewerten. Sie ist an ein mündiges Subjekt gebunden, das sein Leben selbst gestaltet und die Gesellschaft verantwortungsvoll mitgestaltet (vgl. ebd., 6; zit. n. Kaufhold 2005, 221).

Auch Claudia Munz (2005) greift den Ansatz der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz auf. Um ihn inhaltlich weiter zu konkretisieren, identifiziert sie ein Fähigkeitsbündel, das folgende Aspekte umfasst (vgl. ebd., 12):

1. Selbstlernkompetenz in Form eines beständigen Lernens aus eigener Initiative
2. die Kenntnis des eigenen Kompetenzprofils
3. Orientierung an einer sich verändernden Biographie
4. Selbstmarketing für den Arbeitsmarkt

Anzumerken ist jedoch, dass ein solches Fähigkeitsbündel, wenn es einseitig das Subjekt fokussiert, wiederum zu von außen gesetzten Anforderungen führt, denen sich die Individuen lediglich zu stellen haben. Damit würde es hinter das emanzipatorische Potenzial des Konzepts der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz zurückfallen.

Das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz stellt konsequent das Subjekt in den Mittelpunkt. Identität, Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit sind wichtige Faktoren im Rahmen berufsbiographischer Handlungsanforderungen. Offen muss jedoch bleiben, was geschieht, wenn die Realität des Arbeitsmarktes und weiterer institutioneller Strukturen (z. B. Weiterbildungsmöglichkeiten, Kinderbetreuungsangebote) persönliche Chancen und Möglichkeiten stark begrenzen. Mitgestaltung intendiert einen Prozess gemeinsamer Annäherung und Abstimmung. Über eine Befähigung zur Mitgestaltung hinaus bedarf es also auch institutionelle Strukturen und politische Regulierungen, die Formen der Mitgestaltung grundsätzlich ermöglichen.

Die Ermöglichung von berufsbiographischer Gestaltungskompetenz kann nach wie vor als Randthema der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bezeichnet werden. Eine grundlegende Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit einer berufsbiographischen Gestaltung und Orientierung über das gesamte Erwerbsleben hinweg – so konstatiert Rita Meyer – fehlt nach wie vor (vgl. Meyer 2014, 17). Einzig im Rahmen von Berufswahl und Berufsorientierung für Jugendliche bzw. im Rahmen der Herausforderungen im Übergang von der Schule zum Beruf werden Konzepte einer berufsbiographischen Gestaltungskompetenz diskutiert und in entsprechenden Angeboten umgesetzt (vgl. BIBB 2016, 431; Büchter 2016; Büchter, Christe 2014; Brüggemann, Rahn 2013). In diesem Zusammenhang fragen Karin Büchter und Gerhard Christe (2014), was es bedeutet, wenn die Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz bei Jugendlichen auf ein nach wie vor eng begrenztes Ausbildungsangebot trifft und kombiniert ist mit Erwartungshaltungen, die letztendlich eine einseitige Anpassung seitens der Jugendlichen verlangen. Dies wird auch deshalb kritisch bewertet, da es hier zur Personalisierung gesellschaftlich zu verantwortender Defizite in einer sensiblen Phase der Identitätsentwicklung kommen kann (vgl. ebd., 13 ff.).

Christiane Thole (2021) greift in ihrer aktuell publizierten Arbeit dezidiert das Thema der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz am Beispiel der Einzelhandelsberufe auf. Sie zeigt, wie sich Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Einzelhandel durch Globalisierung, Digitalisierung, Vermarktlichung und Entgrenzung verändern und mit welchen gegenwärtigen Herausforderungen dies für Auszubildende im Einzelhandel verbunden ist. Sie erkennt in diesen Herausforderungen die Notwendigkeit der Identitätsarbeit, um Auszubildende angesichts des dynamischen Wandels zu befähigen, Berufsbiographie aktiv gestalten zu können. Hierfür stellt Thole bestehende Ansätze zur Identitätsarbeit vor und verbindet die Notwendigkeit von beruflicher Identitätsarbeit mit dem Leitbild moderner Beruflichkeit. Für dieses Leitbild schlägt sie eine Erweiterung hinsichtlich einer individualisierten Professionalisierung und eine stärkere Betonung von Identitätsarbeit vor (vgl. ebd., 317 ff.).

3.5 Fazit zur grundlegenden theoretischen Bestimmung des Berufs und der Berufsform

Ziel dieses Kapitels ist es, die Berufsform als einen mehrdimensionalen Forschungsgegenstand bzw. als wissenschaftliche Kategorie, gesellschaftliche Institution und berufspädagogisches Leitprinzip näher darzustellen. Von Bedeutung ist, dass der Beruf als „Materialobjekt" (Pahl 2013, 19) nicht nur als empirisch zu betrachtendes Phänomen vielfältig und mehrdimensional zu charakterisieren ist, sondern auch der Begriff verschiedene Bedeutungen und Denkweisen beinhaltet (vgl. Wygotski 1964, 291 ff.; zit. n. Rahn 1999, 91). Damit ist verbunden, dass je nach Position und Standpunkt unterschiedliche Aspekte und Merkmale in den Vordergrund treten bzw. gestellt werden.

Mit Rückgriff auf Berufsforschung können der Berufsform als relationale wissenschaftliche Kategorie folgende allgemeine Merkmale zugeschrieben werden (vgl. Dostal 2013b, 150):

- Der Beruf ist eine intermediäre gesellschaftliche Institution.
- Er ist ein mehrdimensionales Phänomen, dem unterschiedliche Doppelcharaktere zugeschrieben werden.
- Er wird als Beschreibungsformel für unterschiedliche Bezugsgrößen genutzt.
- Ihm ist ein grundlegendes Wandlungs- und Transformationspotenzial implizit.

Es kann vermutet werden, dass das Wandlungs- und Transformationspotenzial der Berufsform insbesondere mit ihrer Mehrdimensionalität und Mehrdeutigkeit zusammenhängen. Als intermediäre gesellschaftliche Institution übernimmt die Berufsform vor allem für die Bereiche Wirtschaft, Gesellschaft, (Berufs-)Bildung sowie für das Individuum spezifische Aufgaben und vermittelnde Funktionen.

Als gesellschaftliche Reproduktionsform und Element gesellschaftlicher Arbeitsteilung besitzt der Beruf gesellschaftskonstituierende Wirkungen. Gleichwohl existieren neben der Entwicklung und Etablierung von Berufen als institutionell fixierte Formen von Arbeitskraft weitere Arbeitskraftmuster. Zugleich ist die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland explizit als Berufsgesellschaft zu kennzeichnen. Hier findet sich eine starke institutionelle, rechtliche und soziokulturelle Verankerung von Berufen. Darüber hinaus wurden Berufe als Vergesellschaftungsform betrachtet, die integrierende und zugleich segregierende Wirkungen entfalten.

Von seinem Ursprung her ist der Beruf dem ökonomischen Bereich zuzuordnen. Als ökonomisches Ordnungsprinzip wird er im Kontext von Erwerbsarbeit als spezifischer Tätigkeitszuschnitt und als überbetriebliches verallgemeinertes Qualifikationsbündel charakterisiert. Berufe in diesem Sinn sind auf einem mittleren nicht-akademischen Qualifikationsniveau angesiedelt, wobei die Arbeitskraftmuster Beruf, Job und Profession zu unterscheiden sind. Berufe unterliegen Aushandlungsprozessen, an denen unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen (Arbeitgebervertretungen, Arbeitnehmervertretungen, Berufsverbände usw.) beteiligt sind, wobei sie als relativ überdauernde Gestaltungsformen nicht nur die Qualifikationsprofile der Arbeiten-

den, sondern auch die Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation prägen. Im Kontext dieser Aushandlungsprozesse werden berufliche Arbeitskraftmuster konsensfähig, institutionell fixiert und erhalten den Status eines zu gewährenden Anspruchs.

In diesem Kontext wurde der Beruf auch mit seiner „doppelten Zweckstruktur" (Beck, Brater, Daheim 1980, 243) thematisiert bzw. seine Funktion als Tauschmuster für Arbeitskraftleistung wurde näher betrachtet. Diese Perspektive ermöglicht es, ihn im Rahmen ökonomischer Prämissen, wie Rationalität, Effizienz und Gewinnorientierung, zu begreifen. Einerseits lassen sich damit Entwicklungslinien von Berufen nachzeichnen. Andererseits zeigen sich so auch die spezifischen Schutzfunktionen des Berufs, die er für Arbeitskraft-Anbieter*innen bzw. Berufsinhaber*innen besitzt. Durch seine Bewahrungs-, Entlastungs- und Gegenmachtfunktion wird er zum wesentlichen Schutzelement gegen Dequalifizierung, Konkurrenz und Übervorteilung. Der Beruf trägt in diesem Sinn zur Dekommodifizierung von Arbeitskraft bei. Insbesondere diese Doppelfunktion des Berufs, das Zusammenwirken von Gebrauchs- und Tauschwertseite, verweist auf das ambivalente wechselseitige Kräftespiel zwischen Kauf und Verkauf von Arbeitskraft.

In dem Moment, in dem sich Arbeitsmarktstrukturen verändern, dynamischer und polarisierender werden und externe sowie sekundäre Arbeitsmarktsegmente an Bedeutung gewinnen, sollte dieser Funktion des Berufs mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. So zeigt sich bspw., dass auch beruflich spezifizierte externe Arbeitsmarktsegmente stärker vor Arbeitslosigkeit schützen (siehe 2.1.3.3 und 2.2.1).

In Bezug auf das Individuum ermöglicht der Beruf gesellschaftliche Teilhabe und Integration, wobei er einerseits eine relativ dauerhafte individuelle Existenzgrundlage bietet und andererseits gesellschaftliche Mitgestaltung impliziert. Er kann als Instanz doppelter gesellschaftlicher Teilhabe beschrieben werden, da er Teilhabe an Erwerbsarbeit ermöglicht und als Existenzgrundlage ermöglicht er materielle Teilhabe in weiteren gesellschaftlichen Bereichen. In Bezug auf Arbeit ist von besonderer Bedeutung, dass er als institutionell geformter und normierter Handlungsrahmen spezifische individuelle Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt (vgl. Corsten 1995, 43; Rahn 1999, 91). Darüber hinaus gibt er dem einzelnen Individuum Orientierung im Bereich Bildung und Qualifizierung für Erwerbsarbeit, für berufliche Mobilität und für berufsbiographische Gestaltung. Vor allem die relativ überdauernde, verallgemeinerte und überbetriebliche Konstitution des Berufs ermöglicht eine individuelle Orientierung auf spezifische Tätigkeitsfelder, über die einzelbetriebliche Gestaltung hinaus. Mit dem Tauschwert des Berufs sind, neben den bereits benannten Schutzfunktionen für das einzelne Individuum, Bezüge zu Arbeitnehmerinteressen wie Verwertungsinteresse, Erhaltungsinteresse, Gestaltungs- und Anwendungsinteresse verbunden.

Mit dem Beruf sind für das Individuum auch spezifische Entfaltungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten verbunden, die einerseits mit der Entwicklung gesellschaftlich relevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten verbunden sind und andererseits im Rahmen ökonomischer Prozesse einsetzbar, spezifizierbar und nutzbar sind. Damit kann das arbeitende Individuum im Rahmen des Berufs eine Erweiterung seiner

Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch Begrenzungen, Entfremdungen und Beschneidungen eigener Handlungsinteressen und Gestaltungsspielräume erfahren. Auch hierin zeigt sich die doppelte Zweckstruktur des Berufs, seine Gebrauchs- und Tauschwertseite. Hierin liegt eine Ambivalenz, die in unterschiedlichen Perspektiven und Betrachtungsweisen deutlich wird.

Für die Betrachtungen des Berufs als zentrales berufs- und wirtschaftspädagogisches Leitprinzip ist zunächst die primäre gesellschaftliche Aufgabe von Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt, ihre (Re-)Produktionsfunktion von gesellschaftlichem Arbeitsvermögen im Rahmen von Erwerbsarbeit bedeutsam. Für die berufspädagogische Disziplin ist zudem die Entwicklung der Berufsform im Rahmen der historischen Industrialisierungs- und Modernisierungsprozesse von Relevanz, da sich in diesem Zusammenhang die Berufsform im Rahmen von Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt zum organisierenden Prinzip entwickelte, das vielfach institutionell verankert ist (rechtlich, ordnungspolitisch, bildungspolitisch, didaktisch-curricular). Als Legitimationsfigur der berufspädagogischen Disziplin bietet die Berufsform Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit den sich verändernden Anforderungen und Relationen zwischen Subjekt, Gesellschaft und Wirtschaft/Arbeitswelt und der damit verbundenen Aufgabe von (Berufs-)Bildung.

Die Betrachtung der berufspädagogischen Bestimmungsformen des Berufs verdeutlicht, dass er in diesem Rahmen pädagogische Modifikationen und Ergänzungen erfährt. Von Bedeutung ist, dass der Beruf mit Bildung – in unterschiedlicher Auslegung – verbunden wird, die gesellschafts- und subjektbezogen ausgerichtet ist. Der Beruf besitzt Bezüge zu Bildung, Qualifizierung und Erwerb. Hierin wird der genuin pädagogische Beitrag zum ökonomisch geprägten Qualifizierungsauftrag gesehen. Folgende Beschreibungselemente sind wesentlich für den Beruf/die Berufsform im Rahmen berufspädagogischer Diskussionen:

- Der Beruf ist multifunktional.
- Er wird als abstraktes, überbetriebliches Qualifikationsbündel charakterisiert.
- Mit ihm ist eine Verknüpfung von Erfahrung mit qualifizierter ganzheitlicher Tätigkeit möglich.
- Er stellt eine notwendige Basis für eine systematische (duale) Berufsausbildung dar.
- Er besitzt einen Doppelcharakter, der sich in einer objektiven/funktionalistischen und einer subjektiven Seite zeigt.
- Der Beruf wird als Medium für individuelle Identitätsentwicklung, Sinnstiftung und soziale Identifizierung charakterisiert.
- Ihm ist ein spezifisches Veränderungs- und Transformationspotenzial implizit.

Es wurde herausgestellt, dass die berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussionen um ökonomische und gesellschaftliche Umbrüche überwiegend in Bezug auf die Berufsform, wie sie in der Disziplin mit Blick auf Bildung und Qualifizierung definiert ist, erfolgen. Hier führte lange Zeit die Auseinandersetzung mit den Wandlungsprozessen der Arbeitswelt zu wiederkehrenden Debatten um die Erosion der Berufsform. Diese Krisendebatten dienen aber auch der Be- und Verarbeitung dieser Wandlungs-

prozesse innerhalb der Disziplin. Sie können als notwendige Aushandlungsformen betrachtet werden, durch die Ideen und Lösungswege zur Neugestaltung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen bzw. von Qualifikationen und Kompetenzen in Bezug auf die Berufsform im Rahmen von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen entwickelt und diskutiert werden.

Im Fokus stehen jedoch überwiegend Fragen zu veränderten Arbeitsinhalten und -formen und entsprechenden Lern- und Bildungsprozessen. Zugespitzt formuliert verbleiben die berufs- und wirtschaftspädagogischen Betrachtungen überwiegend im Rahmen der Referenzkontexte Bildung und Betrieb. Veränderte Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsmarktverschiebungen, Diskontinuität und prekäre Erwerbsarbeit werden zwar als Begründung für die Erosion der Berufsform angeführt, entsprechende Bearbeitungsformen werden dagegen weitaus weniger entwickelt und diskutiert. Gleichwohl wird in diesem Zusammenhang Bezug genommen auf Employability/individuelle Beschäftigungsfähigkeit und vereinzelt finden sich entsprechende pädagogische Entwürfe (vgl. Kraus 2006; Unger 2014).

Zudem ist festzuhalten, was inhaltlich unter Employability/individueller Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen ist, bleibt vage und vielfältig. Das zeigt sich nicht nur in der Arbeitsmarktpolitik und -forschung, sondern auch in den berufs- und wirtschaftspädagogischen sowie hochschulpolitischen Diskussionen. Bei genauerer Betrachtung dessen, was mit Beschäftigungsfähigkeit inhaltlich betont wird, wird deutlich, dass es hauptsächlich um ein individuell erfolgreiches Handeln auf dem Arbeitsmarkt geht, wobei die Anpassung im Vordergrund steht. Zudem sollten immer auch die restriktiven Auslegungen von Beschäftigungsfähigkeit, wie sie im Kontext gegenwärtiger Arbeitsmarktpolitik vorgenommen werden, Berücksichtigung finden.

Wie bereits in Kapitel zwei (2.2 und 2.4) dargelegt, zielt Beschäftigungsfähigkeit grundsätzlich auf den Wandel der Relationen zwischen Erwerbsarbeit, Gesellschaft und Individuum. Das NAV verliert an Integrationskraft, weshalb Beschäftigungsfähigkeit in Bezug auf unterschiedliche Arbeitsplätze, bei unterschiedlichen Arbeitgebern und in unterschiedlichen Erwerbsformen an Bedeutung gewinnt. Für den Einzelnen wird es zunehmend relevanter, mit Wechselfällen der Arbeit zu rechnen.

In diesem Sinn geht der Ansatz zur Entwicklung von berufsbiographischer Gestaltungskompetenz (vgl. Hendrich 2004) weiter als Employability. Er zielt auf eine Erweiterung der Berufsform, das mündig handelnde Subjekt ist in diesem Ansatz zentral. Neben beruflicher Handlungskompetenz geht es darum, Arbeitende zu befähigen, berufliche und erwerbsbezogene Wechselfälle autonom und mündig zu bewältigen und auch mitzugestalten.

4 Leiharbeit – Entwicklung, Verbreitung und Spezifika

„Prekäre Beschäftigung, wie das Beispiel der Leiharbeit, zeigt uns eine mögliche Zukunft des nachfordistischen flexiblen Kapitalismus. Sie lässt sich als eigenartige Spirale von Erosion, Verflüssigung und Rückwirkung deuten. Das Normalarbeitsverhältnis als gesellschaftlich verbindlicher und dabei inklusiver Modus von Vergesellschaftung erodiert zunächst an den Rändern, in neuen oder expansiven Sektoren, bei neu auf den Markt tretenden Beschäftigtengruppen."
(Promberger 2012, 253)

Leiharbeit gilt als Prototyp atypischer Beschäftigung. Im Rahmen der Diskussionen um veränderte Erwerbsformen, diskontinuierliche Erwerbsverläufe und -biographien werden neben Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit vor allem Leiharbeit und Werkverträge genannt. Es wurde bereits dargelegt, dass atypische Erwerbsformen unterschiedliche Merkmale besitzen und in unterschiedlichen Branchen und Sektoren anzutreffen sind. Sie beinhalten zudem unterschiedliche Prekaritätsrisiken. Leiharbeit wird in diesem Zusammenhang ein hohes Gefährdungsrisiko zugeschrieben. Sie gilt als betriebliches Flexibilisierungsinstrument par excellence und stellt ein hochreversibles Beschäftigungsverhältnis[67] dar, da Leiharbeitskräfte von einem Tag auf den anderen aus Einsätzen abgemeldet werden können. Kann die Leiharbeitskraft nicht zeitnah in einen anderen Einsatz vermittelt werden, wird das Verleihunternehmen ebenfalls die Kündigung aussprechen. Schätzungsweise können lediglich zehn Prozent der Leiharbeitskräfte in Deutschland an höheren Tarifen, allgemein üblichen sozialen Sicherungsstandards und besseren Mitbestimmungsstrukturen partizipieren (vgl. Promberger 2012, 246). Diese zehn Prozent sind weniger in typischen Verleihunternehmen, sondern überwiegend in sog. Nebenzweckbetrieben[68], in branchenbezogenen Arbeitskräftepools oder bei Qualifikations- und Auffanggesellschaften beschäftigt (vgl. ebd.).

Das folgende Kapitel beinhaltet eine detaillierte Betrachtung der Leiharbeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis. Ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt, die Strukturen und Handlungsstrategien der Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe sowie beschäftigungsbezogene und berufs- bzw. qualifikationsbezogene Rahmenbedingungen der Leiharbeitskräfte stehen im Vordergrund. Zunächst werden die vertraglichen Strukturen zwischen Leiharbeitskraft, Verleihunternehmen und Einsatzbetrieb dargelegt. Diese zeichnen sich durch eine Entkopplung von Arbeitstätigkeit und Beschäftigungsverhältnis aus (4.1). Im zweiten Schritt wird die rechtliche Entwicklung der

67 Insbesondere die hohe und auch regelmäßig vollzogene Reversibilität der Beschäftigung in Leiharbeit führt dazu, dass der im Eingangszitat zu diesem Kapitel von Markus Promberger (2012) thematisierte verbindliche und inklusive Modus von Vergesellschaftung durch Erwerbsarbeit sich in Bezug auf Leiharbeit auf besondere Weise auflöst.

68 Nebenzweckbetriebe sind Unternehmen, die im Nebenzweck Arbeitnehmerüberlassung betreiben und deren Hauptgeschäftsfeld in einem anderen Gebiet, bspw. in der industriellen Fertigung, liegt (siehe 4.3.1).

Leiharbeit dargestellt. Sie vollzieht sich in einer langanhaltenden Deregulierungsphase, der in jüngerer Zeit eine Phase der Reregulierung folgt. Anschließend wird die Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland dargestellt, wobei u. a. auf arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Argumentationen Bezug genommen wird (4.2). Die Heterogenität der Leiharbeitsbranche mit diversen Kleinunternehmen und Global Playern spiegelt sich auch in unterschiedlichen Verleihstrategien wider. Auch Einsatzbetriebe unterscheiden sich durch Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße und ihre typischen Nutzungsformen von Leiharbeit. Beide zusammen, Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe, bestimmen letztendlich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitskräfte (4.3). Dieser Darstellung folgt eine Darlegung der beschäftigungs-, berufs- und qualifikationsbezogenen Bedingungen der Leiharbeitskräfte. Es geht zum einen um die Merkmale der Beschäftigung in Leiharbeit und zum anderen um die Bedingungen der Arbeitstätigkeiten in Bezug auf Beruf, Qualifikation und berufliche Entwicklung in der Leiharbeit (4.4). Im abschließenden Fazit werden die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen zusammengefasst (4.5).

4.1 Das Atypische der Leiharbeit – Trennung von Beschäftigung und Arbeitstätigkeit

Leiharbeit besitzt eine besondere trinäre Vertragsform, die sich deutlich von anderen Beschäftigungsverhältnissen unterscheidet. Diese Vertragsform kennzeichnet bereits das Atypische der Leiharbeit, hierauf begründen sich die besonderen Organisationsstrukturen der Leiharbeit und die Bedingungen der Beschäftigung, dies prägt auch die Arbeitstätigkeiten der Leiharbeitskräfte in den Einsätzen mit.

Die Besonderheit der Leiharbeit zeigt sich vertraglich darin, dass anstelle von zwei Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in, drei Vertragsparteien beteiligt sind. Leiharbeit liegt vor, wenn

> „Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen […]. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher ist vorübergehend […]." (AÜG 1995, § 1)

Hanns-Georg Brose, Matthias Schulze-Böing und Monika Wohlrab-Sahr beschreiben das Leiharbeitsverhältnis als Dreiecksverhältnis bzw. trianguläres Arbeitsverhältnis, dessen Besonderheit darin besteht, dass nicht alle Parteien direkte Vertragsbeziehungen eingehen (vgl. dies. 1987a, 282).[69]

69 Hier wird die Bezeichnung trinär den Bezeichnungen Dreiecksverhältnis und triangulär vorgezogen, da sich letztere in ihren Wortbedeutungen an einem geometrischen Dreieck orientieren. Die Bezeichnung „trinär" fokussiert hingegen stärker eine dreigliedrige Relation, sie bezieht sich auf Dinge, die aus drei Elementen bestehen und die unterschiedliche Kräfte besitzen können.

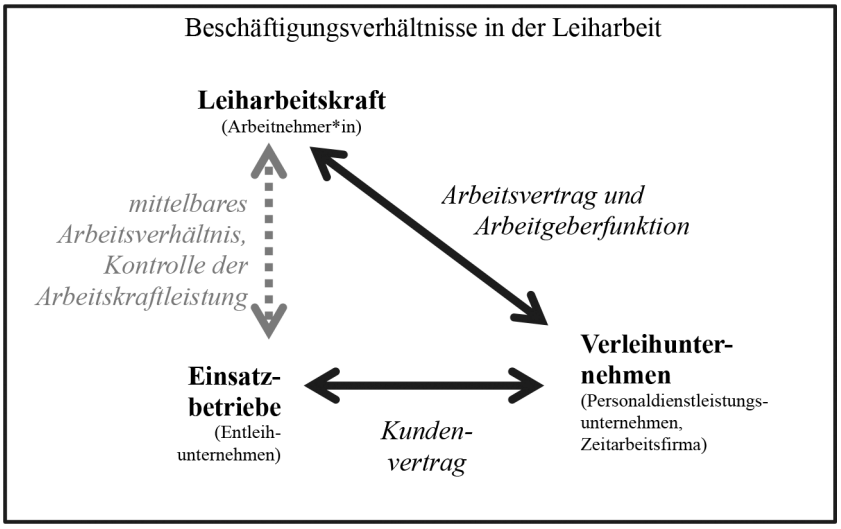


Abbildung 3: Leiharbeit – Ein trinäres Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a, 284)

Die Abbildung 3 zeigt, direkte vertragliche Regelungen bestehen zwischen dem Verleihunternehmen und der Leiharbeitskraft sowie zwischen dem Verleihunternehmen und dem Einsatzbetrieb (Entleihunternehmen/Entleihbetrieb). Zwischen dem Verleihunternehmen und der Leiharbeitskraft besteht ein Vertrag mit Arbeitgeberfunktion, Entlohnung, Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, Urlaubsregelung, Arbeitszeitkonten usw. sind daran gebunden. Ein weiterer Vertrag wird zwischen Verleihunternehmen und dem jeweiligen Einsatzbetrieb geschlossen, er regelt eine Kundenbeziehung. Für jede geleistete Arbeitsstunde der geliehenen Arbeitskraft wird eine Gebühr (Verrechnungssatz) vom Einsatzbetrieb an das Verleihunternehmen gezahlt.[70] Verleihunternehmen arbeiten mit Reversibilitätsrechten, die dem Einsatzbetrieb erlauben, entliehene Leiharbeitskräfte zurückzuweisen, wenn diese die erwarteten Arbeitsleistungen nicht erbringen. Verleihunternehmen sehen sich u. a. als Vermittelnde zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt für überwiegend kurzfristig angelegte Arbeitseinsätze. Ihnen obliegen Dispositionsaufgaben bezüglich der unterschiedlichen betrieblichen Einsätze, Rekrutierungsaufgaben und die Personalverwaltung. Das Verhältnis zwischen Einsatzbetrieb und Leiharbeitskraft ist vertraglich nicht direkt geregelt, zwischen ihnen besteht ein „mittelbares Beschäftigungsverhältnis“ (Ernst 1987, 99). Einsatzbetriebe bestimmen in maßgeblicher Weise die Bedingungen der Arbeitstätigkeit und Beschäftigungsverhältnisse der Leiharbeitskräfte. Sie tragen die Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitsplätze, der An-

70 Diese Verrechnungssätze sind unterteilt in die Stundenvergütung der Arbeitskraft inklusive Sozialabgaben, einen Zuschlag für das Verleihunternehmen und dessen Vermittlungsdienstleistung. Über die Höhe der Verrechnungssätze ist kaum etwas bekannt. Gerhard Schröder ermittelt eine Höhe von 80 % bis 100 % des Bruttoverdienstes der Leiharbeitskraft (vgl. Schröder 1998, 185 u. Fn. 3). Markus Promberger ermittelt Verrechnungssätze, die zwischen dem 1,9-fachen und 2,3-fachen des Bruttoverdienstes der Leiharbeitskraft liegen (vgl. Promberger 2012, 104).

forderungsniveaus und Freiheitsgrade der Tätigkeiten und die Form der sozialen Einbindung in den Betrieb.

Aus der spezifischen trinären Konstellation ergibt sich für die Leiharbeitskraft ein struktureller Bruch zwischen Beschäftigungsverhältnis und Arbeitstätigkeit. Für Leiharbeitskräfte existiert kein direktes wechselseitiges Tauschverhältnis für Arbeitsleistung, Entlohnung und Mitbestimmung (vgl. Promberger 2012, 60; Brose, Schulze-Böing, Meyer, 1990). Leiharbeitskräfte sind dementsprechend an zwei ökonomische Organisationen bzw. Erwerbsorganisationen gleichzeitig gebunden. Formal gehören sie dem Verleihunternehmen an, ihr Arbeitsplatz befindet sich jedoch in wechselnden Einsatzunternehmen, diesen obliegt die Weisungsbefugnis und hier erbringen sie ihre Arbeitsleistung. Die Einsatzunternehmen bestimmen die jeweiligen Bedingungen und die Kontrolle der Arbeitsleistung. Hanns-Georg Brose, Monika Wohlrab-Sahr, Michael Corsten (1993) erkennen darin eine Entkopplung von Arbeitstätigkeit und Beschäftigungsverhältnis und eine atemporale Gestaltung dieser (vgl. ebd., 319). Aus dieser besonderen vertraglichen Konstellation heraus ergeben sich spezifische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Leiharbeit, die in den folgenden Abschnitten näher dargelegt werden.

4.2 Die Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland

Der folgende Abschnitt umfasst zwei Zielstellungen: Zunächst geht es um eine Darlegung der rechtlichen Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Sie zeichnet sich in einer langen Welle der Deregulierungen und Reregulierungen seit ihrer (Wieder-)Einführung im Jahr 1967 ab (Abschnitt 4.2.1). Anschließend erfolgt ein Überblick über die Entwicklung der Leiharbeit, den mit ihr verknüpften arbeits- und beschäftigungspolitischen Zielen sowie eine Darlegung ihrer Bedeutung für den nationalen Arbeitsmarkt (4.2.2).

4.2.1 Die rechtlichen Deregulierungen und Reregulierungen in der Leiharbeit

Die Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland beruhte lange Zeit auf einer sukzessiven Deregulierung dieser Erwerbsform, die ihren Höhepunkt in den Hartz-Reformen fand. Die Leiharbeit wurde im Jahr 1967 auf der Grundlage eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts mit dem Verweis auf das Grundrecht der freien Berufswahl wieder zugelassen (vgl. Schröder 1997, 68 ff.). Das Gerichtsurteil bezog sich auf den Sachverhalt, dass für eine Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus unterschiedlichen Gründen weder eine Dauereinstellung noch eine Teilzeitbeschäftigung vorteilhaft sein kann. Das Gesetz zielte auf eine sichere Arbeitgeberbindung zum Verleihunternehmen ab (vgl. Schröder 1997, 68). Leiharbeit war seit 1956 in Deutschland mit Bezug auf das staatliche Monopol der Arbeitsvermittlung verboten, da sie einer privaten Arbeitsvermittlung gleichkommt. Im Jahr 1972 erfolgte die Verabschiedung des ersten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), das in seiner Ausgestaltung maßgeblich zwei Ziele verfolgte, erstens die Abgrenzung der Leih-

arbeit gegenüber dem staatlichen Monopol der Arbeitsvermittlung und zweitens den Anspruch, durch spezifische Verbote Leiharbeitskräfte vor einem „Heuern-und-Feuern" zu schützen. Das erste AÜG beinhaltete folgende wesentliche Regulierungen:

- Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses durfte nicht an die Dauer des betrieblichen Einsatzes gekoppelt werden (Synchronisationsverbot).
- Grundsätzlich waren nur unbefristete Beschäftigungsverhältnisse erlaubt (Befristungsverbot).
- Es war nicht erlaubt, ein aufgelöstes Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten wieder aufzunehmen (Wiedereinstellungsverbot).
- Für einen betrieblichen Einsatz war eine maximale Überlassungsdauer von drei Monaten festgelegt.
- Die gewerbsmäßige Leiharbeit bedurfte einer amtlichen Genehmigung, an die eine gesetzliche Pflicht zur halbjährlichen statistischen Meldung geknüpft war.[71]

Insgesamt ist die Leiharbeit in Deutschland als überbetriebliches Beschäftigungsverhältnis konstituiert. Dem Verleihunternehmen wird eine Arbeitgeberaufgabe übertragen, die u. a. Lohnfortzahlungen in überlassungsfreien Zeiten vorsieht (vgl. Bode, Brose, Voswinkel 1991, 23; Schröder 1998, 193; Vitols 2003, 7).

1982 kam es aufgrund einer hohen Missbrauchsrate zum Verbot der Leiharbeit im Baugewerbe. Danach hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in sieben Deregulierungsetappen einschlägige Veränderungen erfahren, die zu deutlichen Lockerungen des restriktiven Anfangsgesetzes führten (Tab. 7). Zunächst wurde eine Ausweitung der maximalen Überlassungsdauer von drei auf sechs Monate in den 1980er Jahren und von neun auf 24 Monate in den 1990er Jahren vorgenommen. Mitte der 1990er Jahre kam die Lockerung des Synchronisationsverbotes hinzu, zunächst für schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose. Das staatliche Alleinvermittlungsrecht in Erwerbsarbeit wurde aufgehoben. Diese Lockerungen gingen einher mit höheren Strafen und verstärkter Strafverfolgung bei missbräuchlicher Nutzung.

Die nachhaltigste Deregulierung der Leiharbeit erfolgte im Zuge der Hartz-Reformen. Die drei restriktiven Verbote der Leiharbeit (Synchronisationsverbot, Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot) sowie das Verbot im Baugewerbe wurden aufgehoben. Legitimiert wurde dies mit dem gesetzlich neu geregelten Gleichbehandlungsgebot ab dem ersten Tag der Überlassung. Zugleich regelt das Gesetz jedoch, dass vom Gleichbehandlungsgebot abgewichen werden kann, wenn ein für die Leiharbeitsbranche abgeschlossener Tarifvertrag Anwendung findet. Da seit der Einführung dieses Gesetzes die Mehrheit der Verleihunternehmen mit Tarifverträgen arbeitet, die vom Gleichheitsgrundsatz abweichen, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz praktisch be-

71 Um möglichen Missbräuchen vorzubeugen bzw. um die gesetzlichen Regularien hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz zu überprüfen, wird im Abstand von vier Jahren ein Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitsnehmerüberlassungsgesetzes vorgelegt (vgl. Schröder 1998, 193). Seit den Hartz-Reformen werden Missbräuche im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung getrennt von der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in unterschiedlichen Berichten veröffentlicht bzw. dem Deutschen Bundestag vorgelegt.

deutungslos (vgl. Adamy, Schulze Buschoff 2003; Vitols 2004, 21 f.).[72] Marisa Kaufhold und Christina Düsseldorff halten fest, dass die Leiharbeitsbranche eine Tarifbindung von 98 Prozent aufweist (vgl. 2010, 1). Tarifverhandlungen wurden zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und den beiden größten Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit (IGZ und BZA) geführt. Ihre Verhandlungen standen unter starkem Konkurrenzdruck.[73] Die ausgehandelten Löhne aller Tarifparteien lagen unter der jeweiligen Lohnarmutsgrenze, die auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe jährlich berechnet wird (vgl. Promberger 2012, 105).

Tabelle 7: Wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) (Quelle: Vgl. Vitols 2003; Weinkopf, Vanselow 2008; Promberger 2012, 99 f.; Absenger u. a. 2016)

	Gesetz	**wesentliche Änderungen**
1	erstes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (12.10.1972)	Synchronisationsverbot Befristungsverbot Wiedereinstellungsverbot Überlassungshöchstdauer von drei Monaten Erlaubnispflicht
2	Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz (01.01.1982)	Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe
3	Beschäftigungsförderungsgesetz (01.05.1985)	Erhöhung Überlassungshöchstdauer von drei auf sechs Monate (bis 31.12.1989)
4	Beschäftigungsförderungsgesetz (01.05.1990)	Verlängerung der Gültigkeit Überlassungshöchstdauer von sechs Monaten (bis 31.12.1995)
5	Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (01.01.1994)	Erhöhung Überlassungshöchstdauer von sechs auf neun Monate (kurzfristig)
6	Beschäftigungsförderungsgesetz (01.08.1994)	Verlängerung der Gültigkeit Überlassungshöchstdauer von neun Monaten (bis 31.12.2000) Lockerung des Synchronisationsverbots Aufhebung des Alleinvermittlungsrechts der BA und Unterstützungsmaßnahmen für BA-zugewiesene Langzeitarbeitslose
7	Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (01.04.1997)	Verlängerung Überlassungshöchstdauer von neun auf zwölf Monate (unbefristet) Lockerung des Synchronisationsverbots bei Ersteinsatz Zulassung lückenloser aufeinanderfolgender Befristungen Wiedereinstellung ohne Wartefrist

72 Nach einer Schätzung der IGZ wurden bereits wenige Jahre nach den Hartz-Reformen ca. 95 % der Leiharbeitskräfte auf der Basis von Tarifvereinbarungen beschäftigt (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 13, Fn. 5). Am häufigsten wurde der Tarifvertrag DGB-BZA angewandt. Durch die Tarifverträge hat sich Leiharbeit geringfügig verteuert. Diese Verteuerung wurde zumeist von den Verleihunternehmen getragen, die Verleihsätze änderten sich kaum. Auch der Wegfall der Überlassungshöchstdauer wirkt sich nicht nachhaltig auf die Leiharbeitsbranche aus, da sie zuvor schon ausgedehnt war und die meisten der Leiharbeitsverhältnisse von sehr kurzer Dauer sind. Für den Verleih von hochqualifizierten Fachkräften und für den Verwaltungsbereich kann sich der Wegfall der Überlassungsgrenze jedoch lukrativ auswirken (vgl. Promberger 2006, 46).

73 Die Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) und der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) unterboten die Tarifverträge des Deutschen Gewerkschaftsbundes um ca. 20 % (Vergütung im Helferbereich: 5,78 €/6,85 € pro Stunde). Auch die bereits seit Jahren existierenden Haustarifverträge zwischen Einzelgewerkschaften und Verleihunternehmen wurden unterboten (vgl. Vitols 2004, 22; Weinkopf, Vanselow 2008, 13).

(Fortsetzung Tabelle 7)

	Gesetz	wesentliche Änderungen
8	Job-AQTIV-Gesetz (01.01.2002)	Verlängerung Überlassungshöchstdauer von zwölf auf 24 Monate Gleichbehandlung ab dem 13. Monat Lockerung des Verbotes im Baugewerbe
9	Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (01.01.2003)	Aufhebung des Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbots Wegfall der Überlassungshöchstdauer Gleichbehandlungsgrundsatz (equal pay und equal treatment) ab dem ersten Tag, abweichende Tarifvereinbarungen sind möglich
10	Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität (01.01.2009)	Ermöglichung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Leiharbeit
11	Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (30.01.2011)	Einführung der sog. „Drehtürklausel“: verhindert, dass Stammpersonal als Leiharbeitskräfte wieder eingestellt wird Lohnuntergrenze Erweiterung der Pflichten des Einsatzbetriebes: Informationspflicht über wesentliche betriebliche Arbeitsbedingungen, Zugang zu Gemeinschaftsräumen und -diensten (z. B. Kantinen)
12	Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (01.04.2017)	Begrenzung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate, abweichende Tarif-, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind möglich (Anrechnung erlischt nach drei Monaten) Gleichbehandlung (equal pay) nach 9 Monaten, bei stufenweiser Angleichung nach 15 Monaten, ohne Sachleistungen (Weihnachts- oder Urlaubsgeld) Informationspflicht gegenüber Betriebsräten Betriebsverfassung und Mitbestimmung: Leiharbeitskräfte, die mehr als sechs Monate im Einsatzunternehmen tätig sind, sind wie internes Personal zu behandeln

Dass die Hartz-Reformen grundlegende Veränderungen für den gesamten Arbeitsmarkt mit sich brachten, wurde bereits erörtert (siehe Kap. 2). Mit der Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entfaltete sich auch für die Leiharbeit eine erhebliche Wirkungsmacht. Leiharbeit wurde als „[d]as deutsche Jobwunder“ gefeiert (Deckstein, Süddeutsche Zeitung 21.05.2010). Seit diesen Reformen in den Jahren 2003 und 2004 hat sich der Bestand an Leiharbeitskräften nahezu verdreifacht, in der zweiten Jahreshälfte 2015 wurde erstmalig ein Bestand von über einer Million Leiharbeitskräften registriert (Bundesagentur für Arbeit 2016b).

Mit den Hartz-Reformen wurde der Leiharbeit auf politischer Ebene der Status eines anerkannten Beschäftigungsverhältnisses zugesprochen. Sie gehört als beschäftigungspolitisches Instrument in das Programm der Agenda 2010 (vgl. Butterwegge 2015, 141). Im Rahmen der Hartz-Reformen avancierte die Leiharbeit, vor allem ihre vermittlungsorientierte Variante in Form von Personal-Service-Agenturen, zum großen beschäftigungspolitischen Hoffnungsträger. Leiharbeit sollte sich als Brücke in den Arbeitsmarkt für erwerbslose Personen neu etablieren. Es folgte eine nahezu flächendeckende Einführung von Personal-Service-Agenturen im gesamten Bundesge-

biet und deren Förderung durch die Arbeitsagenturen (vgl. Rudolph 2003, 16). Demgegenüber wurde der sog. Sprungbretteffekt, d. h. das Vermittlungspotenzial der Leiharbeit in den ersten Arbeitsmarkt, unterschiedlich bewertet. Während die Arbeitgeberverbände der Leiharbeitsbranche sowie die Kommission um Peter Hartz Vermittlungseffekte von 30 bis 40 Prozent prognostizierten, sahen andere ein Vermittlungspotenzial von zwölf bis fünfzehn Prozent als realistischer an (vgl. Hartz u. a. 2002; Promberger 2006, 120 f.; Weinkopf, Vanselow 2008, 8 f.). Bereits im Jahr 2006 wurden die Wirkungen der Personal-Service-Agenturen vom Gesetzgeber kritisch betrachtet (vgl. Bundestagsdrucksache 2006, 96 ff.). Ende 2007 besaßen Personal-Service-Agenturen mit insgesamt rund 2.300 Beschäftigten bundesweit beschäftigungspolitisch kaum noch eine Bedeutung (vgl. Bernhard 2008, 69; Promberger 2012, 94 ff.).

Neben den rechtlichen Deregulierungen der Leiharbeit finden sich auch vereinzelt Maßnahmen, die einem höheren Schutz der Leiharbeitskräfte dienen sollen. Zumeist greifen sie jedoch zu kurz. So wurde bereits 2002 der Gleichheitsgrundsatz gesetzlich verankert, er galt jedoch nur für extrem lange Einsätze über zwölf Monate (siehe Tab. 10). Auch die gesetzlichen Änderungen in den Jahren 2009 (Ermöglichung von Kurzarbeit) und 2011 (Drehtürklausel, Erweiterung der Pflichten der Entleihunternehmen, Regulierung von Lohnuntergrenzen) dienen dem Schutz der Leiharbeitskräfte (vgl. Vitols 2004; Weinkopf, Vanselow 2008).

Änderungen des AÜG der letzten Jahre beruhen u. a. auf Umsetzungen von EU-Richtlinien (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015, 10; Bundesagentur für Arbeit 2016c, 5). Hierzu gehören bspw. die Festlegungen von Lohnuntergrenzen in der Leiharbeit in den Jahren 2012 und 2014, die auf eine Angleichung an den allgemein gültigen Mindestlohn abzielen. Hinzu kommen zahlreiche Betriebsvereinbarungen, die vor allem durch die IG Metall forciert werden.[74] Vereinzelt konnte auch die Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes (Entgelt, Arbeitsbedingungen) für Leiharbeitskräfte in Einsatzbetrieben (z. B. in den Hüttenwerken Krupp Mannesmann, Duisburg) und die Einrichtung eines Weiterbildungsfonds (Technicum/IG BCE) ermöglicht werden (vgl. Weinkopf, Vaselow 2008, 24 f.; Bellmann u. a. 2013, 54 f.). Insgesamt konstatieren Gerhard Schröder (2010) und Markus Promberger (2012) einen leichten Wandel im Rahmen der Regulierungsbestrebungen (vgl. Schröder 2010, 159 ff., Promberger 2012, 226). Es zeichnen sich zunehmend Veränderungen in den Handlungsstrategien der Gewerkschaften und Betriebsräte sowie in deren Wahrnehmung und Beachtung der Bedürfnisse der Leiharbeitskräfte ab.

Die Entwicklungen von Leiharbeit, Werkverträgen und freien Dienstverträgen veranlasste die Bundesregierung, Reformen für diese Beschäftigungsverhältnisse anzustreben (vgl. Absenger u. a. 2016, 1 f.). Nach harten Auseinandersetzungen, über die u. a. die FAZ berichtete (vgl. Creutzburg, FAZ 18.02.2016), trat ab April 2017 ein reformiertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft. Ob es den Schutz der Leiharbeitskräfte langfristig verbessert und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte

74 Schröder zählt über 300 solcher Betriebsvereinbarungen (vgl. ebd. 2010, 49), während Christina Düsseldorff und Rüdiger Alte mehr als 400 für das Jahr 2010 zählen (vgl. ebd. 2013, 60).

unterstützt, ist umstritten. Es gilt im Vergleich zu den Entwürfen des BMAS als deutlich abgeschwächt (vgl. Absenger u. a. 2016, 11 ff.). Allein die Sanktionsmaßnahmen in Missbrauchsfällen werden von wissenschaftlichen Experten und Expertinnen als fortschrittlich bewertet (vgl. ebd., 20 f.).

Zugleich interagieren die Interessenverbände der Leiharbeitsbranche auf europäischer Ebene. So mussten bspw. die Verhandlungen für eine Leiharbeitsrichtlinie des Europäischen Parlaments lange Zeit vertagt werden, da Arbeitgeberorganisationen einiger EU-Mitglieder (z. B. aus Großbritannien und Deutschland) Teile dieser Richtlinie ablehnten und blockierten (vgl. Adamy, Schulze Buschoff 2003, 35 f.; Kommission der europäischen Gemeinschaften 2002). Die im Oktober 2008 verabschiedete EU-Richtlinie für Leiharbeit sieht nun ähnlich wie das deutsche AÜG eine Einschränkung des Gleichbehandlungsgebots bei abweichender Regelung zwischen den Tarifparteien vor (vgl. Schröder 2010, 212).

Dass Leiharbeit auch auf andere Weise gestaltbar ist, zeigen jedoch europäische Nachbarn wie Frankreich, Dänemark oder Schweden (vgl. Vanselow, Weinkopf 2009). Besonders beachtenswert sind die Regelungen in Frankreich, da dort nicht nur der Gleichheitsgrundsatz umgesetzt wird, sondern Leiharbeitskräften zusätzlich eine Prekaritätsprämie in Höhe von zehn Prozent der Lohnsumme zusteht. In Dänemark und Schweden sind die Differenzen zwischen Leiharbeitskräften und ihren fest angestellten Kollegen und Kolleginnen deutlich geringer als in Deutschland, auch wenn für diese Länder Lücken in den Datengrundlagen eingeräumt werden müssen (vgl. Vanselow, Weinkopf 2009, 10 f.). In Österreich zahlen Verleihbetriebe für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen für Leiharbeitskräfte in einen Sozial- und Weiterbildungsfonds ein. Dieser Fonds gewährt unter bestimmten Bedingungen eine zusätzliche einmalige Arbeitslosenunterstützung und Überbrückungsgeld.[75]

4.2.2 Entwicklung, Verbreitung und Bedeutung der Leiharbeit

In der Öffentlichkeit wurde Leiharbeit lange Zeit als boomende Branche mit hohen Zuwachsraten und hohem Potenzial dargestellt. Tatsächlich lassen sich hohe Zuwachsraten feststellen. Sie lagen in den 1990er Jahren jährlich bei über zehn Prozent (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 5). Zu Beginn der 1970er Jahre zeigte sich zunächst ein langsamer kontinuierlicher Anstieg mit zeitweisen Einbrüchen. Ende der 1980er Jahre wurden monatliche Bestände von über 100.000 Leiharbeitskräften registriert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013). Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hatte sich dieser Bestand verdreifacht (2003: 327.331 Leiharbeitskräfte; ebd.). Ab dem Jahr 2003 wuchs die Branche zügig aufgrund der Deregulierungen des AÜG, zugleich konnte sie das wirtschaftliche Wachstum einer einsetzenden Konjunktur mitnehmen, sodass im Jahr 2015 erstmalig über eine Million Leiharbeitskräfte registriert wurden (August 2015: 1.003.011 Leiharbeitskräfte). Die höchsten Bestandszahlen liegen bisher für das Jahr 2017 mit einem durchschnittlichen Bestand von 1.032.238 Leiharbeitskräften vor

75 Quelle online verfügbar unter: https://www.swf-akue.at/ (Zugriff am: 26.09.2021)

(durchschnittlicher Bestand 2019: 895.472 Leiharbeitskräfte)[76]. Deutliche Einbrüche erfolgten während der Finanzkrise 2008/2009 (Rückgang in der Leiharbeit um 18 %) sowie in den konjunkturschwachen Jahren 2012 und 2013 (Rückgang in der Leiharbeit um ca. 6 %) (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015, 12)[77]. Die aktuellen Einbußen werden mit den Änderungen des AÜG im Jahr 2017 sowie mit der seit 2018 einsetzenden schwachen Konjunktur begründet (vgl. Hutter, Klinger, Weber 2019, 401 f.). Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung besitzt Leiharbeit eine marginale Bedeutung, so sind im Jahr 2017 circa 2,8 Prozent aller Beschäftigten in der Leiharbeit tätig (2019: 2,3 %). Werden allein sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen verglichen, ergibt sich ein Anteil von drei Prozent für die Leiharbeit im Jahr 2017 (2019: 2,5 %)[78].

Gründe für die Expansion seit der Jahrtausendwende werden hauptsächlich in der Deregulierung des Sektors gesehen, die zudem schneller voranschritt als Deregulierungen anderer Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Antoni, Jahn 2006). Hinzu kommt, die Deregulierungen der Leiharbeit im Rahmen der Hartz-Reformen fielen in die Zeit eines wirtschaftlichen Aufschwungs. Das heißt, auch die Leiharbeitsbranche profitierte vom allgemeinen Beschäftigungsanstieg zu Beginn des 21. Jahrhunderts (vgl. Bosch 2014b, 97). Eine aktuelle Analyse zeigt, dass mit den Reregulierungen des AÜG im Jahr 2017, die dazu dienen, die Beschäftigungsrisiken für Leiharbeitskräfte abzumildern, ein Sinken der Beschäftigung in der Leiharbeit verbunden ist. Überlagert wird dies durch eine deutliche Abschwächung der Konjunktur und dem zunehmenden Fachkräfteengpass (vgl. Hutter, Klinger, Weber 2019, 401 f.; Bellmann 2019).

Insgesamt werden folgende Gründe für die Expansion von Leiharbeit diskutiert (vgl. Neugart 2003, 28 f.; Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 23 ff.; Bellmann, Kühl 2008, 22 f.; Holst, Nachtwey, Dörre 2009; Spermann 2012, 217; Promberger 2012, 236 ff.):

- Leiharbeit konnte durch die Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Rahmen der Hartz-Reformen enorm expandieren.
- Die Hartz-Reformen trugen zur Etablierung der Leiharbeit als beschäftigungspolitisches Instrument und damit zu einer allgemeinen Imageverbesserung bei, weshalb Betriebe häufiger auf diese Beschäftigungsform zurückgreifen.
- Der Leiharbeitsbranche ist es bisher gelungen, auch weitere Branchen- und Tätigkeitsfelder (z. B. Baugewerbe, verschiedene Dienstleistungsfelder, Medizin- und Pflegebereich sowie Ingenieurtätigkeiten) zu erschließen.
- Angesichts des Überangebotes an Arbeitskräften im Bereich von Einfacharbeit ermöglicht Leiharbeit eine enorme betriebliche Suchkostenverringerung.

76 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021)

77 Der Rückgang der Leiharbeit in den Jahren 2012 und 2013 wird teilweise auf die tariflichen Veränderungen innerhalb der Leiharbeitsbranche zurückgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, 18). Andererseits bestätigt dies die Branche selbst nicht (vgl. Spermann 2013, 111).

78 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021)

- Nach den Hartz-Reformen ließ sich vor allem eine Nutzungssteigerung bei Intensivnutzenden (mehr als 25 % der Belegschaft sind Leiharbeitskräfte) feststellen. Vereinzelt gingen Großunternehmen dazu über, unternehmensinterne Leihfirmen zu gründen.
- Das Verleihgeschäft selbst hat eine Professionalisierung und Effizienzsteigerung erfahren. Aktuell werden webbasierte Dienstleistungen innerhalb der Branche diskutiert.

Gleichwohl Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt nur eine untergeordnete Rolle spielt, wird ihre Entwicklung und ihr sukzessives Wachstum trotz deutlicher Schwankungen im Kontext von Arbeitsmarktforschung bzw. Arbeits- und Industriesoziologie mit Skepsis betrachtet. Denn Leiharbeit stellt neben Werkverträgen, Solo-Selbstständigkeit und Crowdworking nur eine der Erwerbsformen mit hohem Beschäftigungsrisiko dar (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015; Absenger u. a. 2016, 20; siehe auch Abschnitt 3.4.3). Leiharbeit sollte demnach im Kontext verschiedener betrieblicher Flexibilisierungsstrategien, ihrer Möglichkeit der Expansion in weitere Beschäftigungssegmente sowie bezüglich ihrer innerbetrieblichen beschäftigungs- und personalpolitischen Wirkungen betrachtet und bewertet werden (vgl. Holst, Nachtwey, Dörre 2009; Promberger 2012, 127 ff.; Manske, Scheffelmeier 2015).

Zu bedenken ist auch, aufgrund der hohen Beschäftigungsdynamik in der Leiharbeit ist der Umfang der Personen, die in der Leiharbeit beschäftigt sind, deutlich größer als es statistische Bestandsgrößen zu einem Stichtag nahelegen. Zahlenreihen verzeichnen bspw. für die Jahre 2013 bis 2015 jährlich zwischen 1,2 Mio. und 1,3 Mio. Zu- und Abgänge in und aus der Leiharbeit. Bereits nach den ersten drei Monaten wird ein hoher Anteil von ca. 30 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse wieder beendet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b).

Nicht nur aufgrund der niedrigen Beschäftigungsstabilität werden die Beschäftigungswirkungen von Leiharbeit kontrovers diskutiert. Hinzu kommen folgende Aspekte:

- Es wird von Verdrängungseffekten für reguläre Arbeitsverhältnisse ausgegangen.
- Es werden Entlastungseffekte durch die Entstehung neuer Arbeitsplätze angenommen.
- Der Leiharbeit wird ein positiver Übergangseffekt in reguläre Beschäftigung und damit eine Brückenfunktion aus Arbeitslosigkeit zugeschrieben.

Promberger untersucht in diesem Zusammenhang betriebliche Effekte der Leiharbeit auf der Basis des IAB-Betriebspanels und qualitativer Analysen (2006, 2012).[79] Er konstatiert insbesondere für Großunternehmen einen Verdrängungseffekt zuungunsten der Stammbelegschaft, während klein- und mittelständische Unternehmen die Nutzung in den letzten Jahren häufig verringerten oder gänzlich einstellten (vgl. 2006,

79 Der Beobachtungszeitraum dieser Untersuchung beläuft sich auf die Jahre 1998 bis 2003. Zugleich werden die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung in der jüngeren Publikation auf die Gegenwart bezogen.

116 ff.). Teilweise kann aber auch ein Umbau innerhalb der Randbelegschaften festgestellt werden, dann zeigen sich eher Effekte zwischen befristeter Beschäftigung und Leiharbeit innerhalb eines Betriebes als zwischen Stammbelegschaft und Randbelegschaft. Bezüglich der Bewertung dieser Ergebnisse weist Promberger (2012) darauf hin, dass im Betrachtungszeitraum lediglich 3,5 % aller Betriebe Leiharbeit nutzen (vgl. ebd., 241).

Bezüglich des Beitrags der Leiharbeit zum Beschäftigungswachstum kann festgestellt werden, dass durch Leiharbeit kaum neue Arbeitsplätze entstehen, da zumeist vorhandene Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitsplätze reorganisiert werden (vgl. Promberger 2006, 195 ff.). Auch wenn bspw. in Phasen des konjunkturellen Aufschwungs – wie im Jahr 2007 – zwischen 20 Prozent und 25 Prozent der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse durch Leiharbeit zustande kommen, ist zu berücksichtigen, dass ein hoher Anteil dieser Beschäftigungen nach wenigen Monaten nicht mehr existiert und somit kaum ein nachhaltiger Beitrag zum Beschäftigungsaufbau geleistet wird.

Zudem gilt Leiharbeit als Frühindikator für konjunkturelle Schwankungen, da sich hier schneller als in der Gesamtwirtschaft wirtschaftliche Auf- und Abschwünge zeigen. Beispielhaft lässt sich das für den konjunkturellen Aufschwung ab 2003 sowie für die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 aufzeigen (vgl. Promberger 2012, 241 f.; Manske, Scheffelmeier 2015, 11 f.). Dabei zeigt sich anhand der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, wie hoch reversibel Leiharbeit in wirtschaftlichen Krisenzeiten funktioniert. Gemäß der amtlichen Statistik ging der Umfang an Leiharbeitskräften von Juli 2008 bis April 2009 um 30 Prozent zurück. Rund 250.000 Leiharbeitskräfte verloren ihre Beschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, eigene Berechnungen auf der Grundlage der BA-Statistik). Ihre Entlassungen verliefen in der Regel geräuschlos, da Einsätze von heute auf morgen beendet werden können.[80] Im Juli 2010 lag der Bestand an Leiharbeitskräften mit 824.000 Leiharbeitskräften bereits über dem bis dahin höchsten Wert vom Juli 2008 (vgl. ebd.). Für die Jahre 2014 und 2015 lassen sich Zuwachsraten von fünf bis acht Prozent[81] feststellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, 9).

Auch der Brückeneffekt der Leiharbeit, das heißt der Übergang in reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit, scheint konjunkturabhängig zu sein. Im Kontext positiver Aufschwungphasen errechnet Promberger (2012) auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels einen Brückeneffekt von maximal 24 Prozent und für die übrigen Phasen einen Brückeneffekt von 13 Prozent (Werte gelten für 2003 und 2008; vgl. ebd., 242). Michael Kvasnicka bezweifelt auf der Grundlage eines Zwillingsvergleichs, dass Leiharbeit überhaupt eine positive Wirkung auf die Dauer einer neuen regulären Beschäftigung besitzt (vgl. ebd. 2009, 366 f.). Andreas Crimmann u.a. (2009) arbeiten in die-

80 In einigen Fällen interagierten Betriebsräte und Gewerkschaften jedoch nicht nur passiv gegenüber dieser gängigen Praxis: Öffentlich bekannt sind bspw. die Fälle Audi Ingolstadt (Transfergesellschaft für unbefristet beschäftigte Leiharbeitskräfte) und Ford Köln (Kurzarbeiterregelungen für Leiharbeitskräfte; vgl. Holst, Nachtwey, Dörre 2009, 56).

81 Mit dem Jahr 2014 wurde die amtliche Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf ein neues Verfahren umgestellt. Zukünftig fällt das halbjährliche Meldeverfahren der Verleihbetriebe weg, da die Erfassung der Arbeitnehmerüberlassung nun in das Meldeverfahren zur Sozialversicherung integriert wird. Ein Vergleich der beiden Erhebungsmethoden zeigt, dass die Zahl der Leiharbeitskräfte der neuen Statistik (Juni 2014: 913.000) um circa 3,5 % über der Zahl der bisherigen Statistik (882.000) liegt (vgl. Frank, Grimm 2015, 4).

sem Zusammenhang heraus, dass der Brückeneffekt der Leiharbeit vor allem für Beschäftigte zutrifft, die ohnehin als arbeitsmarktnah gelten können. Für andere ergibt sich eher eine Karriere in der Leiharbeit (vgl. ebd., 84 ff.; siehe 4.4.1).

Werden die Branchen und Tätigkeitsfelder betrachtet, in denen Leiharbeit zu finden ist, zeigt sich, sie ist nach wie vor stark im industriellen Fertigungsbereich verortet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b, 10 ff.). Zugleich steigen die Leiharbeitsanteile in den Dienstleistungsfeldern. Im Jahr 2015 war ein Drittel der Leiharbeitskräfte in den Bereichen Verkehr, Logistik, Sicherheit und Reinigung beschäftigt. Weitere zehn Prozent arbeiten in Bereichen der Unternehmensorganisation, Verwaltung, kaufmännischen Dienstleistung sowie im Bereich Gesundheit und Soziales (vgl. ebd., 12). Für die Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen wird in den Jahren von 2004 bis 2008 ein rasanter Anstieg an Leiharbeitskräften um das Fünffache verzeichnet (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015, 21 f.). Trotzdem spielt Leiharbeit für diese Branche mit einem Anteil von 2,8 Prozent nach wie vor nur eine geringe Rolle. Bedeutsam ist jedoch, dass überwiegend Fachkräfte nachgefragt werden und dass diese Entwicklungen im Rahmen der Ökonomisierung des Gesundheitswesens zu verorten ist (Abbau von Vollzeitpflegestellen, hohe Arbeitsverdichtung, Fachkräftemangel aufgrund geringer Ausbildungsaktivitäten) (vgl. Bräutigam u. a. 2010). Leiharbeit war lange Zeit überwiegend in wirtschaftlichen Ballungszentren und deren Peripherien anzutreffen. Vorwiegend waren Standorte der Automobil-, Schifffahrts- und Luftfahrtindustrie betroffen (vgl. Jahn 2007, 31 f.). Die höchsten Leiharbeitsquoten verzeichnen im Jahr 2015 nach wie vor die Stadtstaaten Bremen mit 4,5 Prozent und Hamburg mit 3,0 Prozent. Auf dem dritten und vierten Platz liegen Thüringen mit 3,8 Prozent und Sachsen mit 3,2 Prozent. Im Jahr 2019 sind es noch immer die gleichen Regionen, die bundesweit die höchsten Leiharbeitsquoten aufweisen: Bremen 3,4 Prozent, Thüringen 3,2 Prozent, Hamburg 2,6 Prozent und Sachsen 2,5 Prozent[82].

Im internationalen Vergleich lag die Leiharbeitsquote für Deutschland lange Zeit hinter der ihrer Nachbarländer. So wies Deutschland im Jahr 2001 eine Leiharbeitsquote von 1,3 Prozent in Bezug auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. In Frankreich lag der Anteil für 2001 ungefähr doppelt so hoch, in den Niederlanden und Großbritannien betrug er das Vierfache (vgl. Kvasnicka, Werwatz 2002, Fn. 7). Der Report des internationalen Verbandes privater Personaldienstleister zeigt für das Jahr 2012, dass Leiharbeit in Großbritannien (Leiharbeitsquote 3,8 %) und den Niederlanden (Leiharbeitsquote 2,7 %) nach wie vor am stärksten vertreten ist. Deutschland (Leiharbeitsquote 2,2 %) hat jedoch deutlich aufgeholt und belegt den vierten Platz nach Luxemburg (Leiharbeitsquote 2,4 %) (vgl. CIETT 2014, 19). Leiharbeit wird international jedoch sehr unterschiedlich definiert und statistisch erhoben. Auch sollten

82 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021)

die funktionalen Äquivalente[83] berücksichtigt werden, wenn Leiharbeit in ihrer Bedeutung für die Beschäftigung – national wie international – bewertet wird (vgl. Vanselow, Weinkopf 2009, 10 f.). Laut des internationalen Verbandes privater Personaldienstleister (CIETT) waren in Europa im Jahr 2001 etwa 2,8 Mio. Personen als Leiharbeitskraft beschäftigt (vgl. Jahn, Rudolph 2002, 5). Im Jahr 2012 waren es 8,2 Mio. (vgl. CIETT 2014, 14).

4.3 Die heterogenen Arbeitgeberstrukturen: Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe

Im Abschnitt 4.1 wurde herausgestellt, dass das Atypische der Leiharbeit u. a. in ihrer trinären Vertragsform und der Entkopplung von Arbeitstätigkeit und Beschäftigungsverhältnis besteht. Arbeitgeberstrukturen differenzieren sich in Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe. Die folgenden Ausführungen beleuchten zum einen Verleihunternehmen und Verleihbranche (4.3.1) und zum anderen Betriebe und Unternehmen, die Leiharbeitskräfte einsetzen (4.3.2). Die Verleihstrategien wie auch die Einsatzstrategien beeinflussen die Rahmenbedingungen und das Arbeitsumfeld der in der Leiharbeit beschäftigten Arbeitskräfte.

4.3.1 Verleihunternehmen und Verleihbranche

Die Leiharbeitsbranche kann als heterogene Unternehmenslandschaft bezeichnet werden. Sie stellt ein Konglomerat aus kleinen und sehr kleinen Verleihunternehmen bis hin zu etablierten, überregional bzw. global interagierenden Konzernen mit unterschiedlichen Geschäftsmodellen dar. Verleihunternehmen können zudem bezüglich ihres wirtschaftlichen Schwerpunkts wie folgt unterschieden werden:

1. Unternehmen mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung
2. Unternehmen mit anderen wirtschaftlichen Schwerpunkten (Mischbetriebe/Nebenzweckbetriebe)

Letztere sind sog. Mischbetriebe oder auch Nebenzweckbetriebe, sie besitzen zwar eine Erlaubnis für die Arbeitnehmerüberlassung, verleihen aber nur gelegentlich und zumeist in einem sehr geringen Umfang Arbeitskräfte an Dritte. Mischbetriebe können bspw. Handwerksbetriebe sein, die Zeiten mit geringen Auftragslagen dadurch überbrücken, dass sie Mitarbeiter*innen an andere Handwerksbetriebe verleihen. Laut der Bundesagentur für Arbeit beschäftigen im Jahr 2015 circa 91 Prozent dieser Mischbetriebe weniger als zehn Leiharbeitskräfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit

83 Werner Nienhüser und Wenzel Matiaske zeigen auf, wie unterschiedlich der Anteil der Leiharbeit ausfällt, wenn andere Berechnungsgrenzen zugrunde gelegt werden: Bspw. liegt der Leiharbeitsanteil in Irland und Italien an allen abhängig Beschäftigten bei 5,5 % bzw. 5 %, hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung kommen diese beiden Länder jedoch nur auf 1,4 % bzw. 0,2 %. Anders sieht dies für die Niederlande und Großbritannien aus: hier fallen die Leiharbeitsquoten für die abhängige Beschäftigung weitaus geringer aus (NL 2,5 %, GB 2,3 %), während die Anteile an der Gesamtbeschäftigung sehr hoch liegen (NL 4,5 %; GB 4,7 %; Zahlen gelten für 2000/2001; vgl. Nienhüser, Matiaske 2003, 467).

2016c, 8). Dieses Verhältnis hat sich bis zum Jahr 2019 nicht verändert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 7).

Das eigentliche Verleihgeschäft erfolgt durch Unternehmen, die die Arbeitnehmerüberlassung schwerpunktmäßig betreiben. Jeder fünfte Betrieb mit einer Überlassungserlaubnis zählt im Jahr 2015 hierzu. Insgesamt wurden 50.482 Verleihunternehmen registriert, von ihnen betrieben 11.076 Unternehmen schwerpunktmäßig Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, 8). Im Jahr 2019 wurden insgesamt 51.100 Verleihunternehmen registriert, von ihnen betrieben 11.600 Unternehmen Arbeitsnehmerüberlassung als Kerngeschäft (23 %), sie beschäftigen knapp 79 Prozent der Leiharbeitskräfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 7).

Diese typischen Verleihunternehmen variieren wiederum deutlich in ihren Größenstrukturen. Während die Marktführer im Bewusstsein der Öffentlichkeit stark vertreten sind, existieren auch viele sehr kleine und mittelgroße Verleihunternehmen. Insgesamt beschäftigen 20 Prozent der Verleihunternehmen bis zu neun Leiharbeitskräfte, knapp 40 Prozent beschäftigen 20 bis 49 Leiharbeitskräfte und weitere 22 Prozent beschäftigen 50 bis 99 Leiharbeitskräfte. Zu den großen Verleihenden und globalen Konzernen können 19 Prozent der Verleihunternehmen gezählt werden, sie beschäftigen 100 und mehr Leiharbeitskräfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b).

Die Lünendonk-Marktanalyse weist Beschäftigtenzahlen der 25 führenden Unternehmen der Branche aus (vgl. Lünendonk 2016). Die sieben größten Unternehmen Deutschlands beschäftigen jeweils mehr als 10.000 Leiharbeitskräfte: Der Marktführer Randstad Deutschland beschäftigt allein 54.400 Leiharbeitskräfte (zuzüglich 2.600 interne Mitarbeiter*innen), ihm folgt Adecco Germany mit 38.700 Leiharbeitskräften (zuzüglich 2.200 interne Mitarbeiter*innen; Zahlen gelten für das Jahr 2015). Das Marktvolumen lag für das Jahr 2014 bei 28 Milliarden €, es ist im Jahr 2015 um 6,4 Prozent auf 29,8 Milliarden € gestiegen (vgl. ebd.). Bereits Ende der 1990er Jahre hielten die fünf größten Leiharbeitsfirmen einen Marktanteil von mehr als 50 Prozent (vgl. Neugart 2003, 28 f.). Schröder (2010) verweist in diesem Zusammenhang auf die enormen Umsatzsteigerungen seit der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch die Hartz-Reformen.[84] So stieg der Umsatz des Verleihunternehmens Tuja im Jahr 2005 um 35 Prozent auf 260 Mio. €, im Jahr 2007 waren es bereits 650 Mio. € Umsatz. Hinzu kamen spektakuläre Fusionen und Aufkäufe sowie spätere Wiederverkäufe von Mitbewerbern (vgl. ebd., 52 ff.).

Verleihunternehmen unterscheiden sich auch in ihren Geschäftsmodellen. Sie können als Generalisten, Spezialisten, vermittlungsorientierte oder unternehmensinterne Verleihunternehmen aufgestellt sein und interagieren. Große Unternehmen nutzen dabei auch mehrere Geschäftsmodelle für unterschiedliche Verleihsegmente (vgl. Posner 2008; Birch, Kobus 2008; Promberger 2012, 75 f. u. 85 f.).

84 Zugleich werden in der Verleihbranche mehr als doppelt so viel Lohnkostenzuschüsse in Anspruch genommen als in der Gesamtwirtschaft (klassische Verleihunternehmen, die ihren Schwerpunkt im Verleih haben 50%; andere Unternehmen mit Verleih als Nebenzweck 22%) (vgl. Promberger 2006, 31 f. u. 44).

Generalisten: Breites Angebot und schneller Einsatz

Die Generalisten unter den Verleihunternehmen bieten ein breites Angebot, insbesondere für Helfertätigkeiten in den klassischen gewerblichen und kaufmännischen Bereichen der Leiharbeit (vgl. Promberger 2012, 86 ff.). Der Verleih ist ein Massengeschäft. Teilweise werden ganze Projekte abgewickelt, wie die Rekrutierung und Besetzung eines Call-Centers für einen spezifischen Großauftrag. Insgesamt wird wenig Aufwand im Rahmen der Personalrekrutierung betrieben. Verleihunternehmen, die zu den Generalisten gezählt werden, nutzen die Angebote der regionalen Arbeitsagenturen oder betreiben internetbasierte Stellenbörsen. Generalisten haben oft einen pyramidenförmigen Kundenstamm mit vielen einmaligen Kundenkontakten und wenigen Dauerkunden. Anfrage und Einsatz erfolgen häufig sehr kurzfristig (vgl. ebd., 90).

Spezialisten: branchen- und berufsspezifische Spezialisierungen

Spezialisten betreiben Arbeitnehmerüberlassung in einer gezielten fachlichen bzw. branchentypischen Ausrichtung (vgl. Promberger 2012, 90 ff.). Sie orientieren sich stark an den jeweiligen Arbeits- und Berufskulturen. Unter den Spezialisten sind sehr kleine Verleihbetriebe wie auch große Marktführer vertreten. Sie bedienen u. a. folgende Branchen: Gastronomie, Gesundheitswesen, Bank- und Finanzwesen sowie IuK und Engineering. Die Einsätze können ganze Projektlaufzeiten umfassen und auf eine spätere Übernahme abzielen. Ad-hoc-Einsätze sind kaum vorhanden. Entsprechend aufwendiger gestaltet sich die Personalsuche und Rekrutierung. Spezialisten arbeiten mit einem niedrigeren Betreuungsschlüssel[85] pro Disponent*in. Sie pflegen intensive Kontakte zu Kundenunternehmen und zu informellen Netzwerken. Häufig finden sich enge organisatorische und personelle Verzahnungen zu den Dauerkunden unter den Entleihbetrieben (sog. Inhouse-/On-Site-Lösungen[86]). Über die Hälfte der Kunden sind Dauerkunden, Kontakte zu Arbeitsagenturen sind eher gering ausgeprägt. Spezialisten bieten neben dem Arbeitskräfteverleih weitere Dienste an, wie die klassische Personalvermittlung, Werkvertragsvergaben, die Abwicklung ganzer Projekte und die Vermittlung von freien Aufträgen an Selbstständige (vgl. Promberger 2012, 94). Hier zeigt sich besonders die enge Verzahnung zwischen unterschiedlichen atypischen Erwerbsformen, die in externen Arbeitsmarktsegmenten zu finden sind.

Vermittlungsorientierte Verleihunternehmen

Verleihunternehmen, die vermittlungsorientiert arbeiten, stellen keine homogene Gruppe dar (vgl. Promberger 2012, 94 ff.). Hierunter fallen kommunale Beschäftigungsgesellschaften, Verleih-Agenturen von Bildungsträgern oder auch branchenbezogene Arbeitskräftepools. Ihr Kerngeschäft besteht weniger im Verleih als in der Vermittlung von Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Dementsprechend erfolgt die

85 Als allgemeines Richtmaß gelten 20 bis 50 Leiharbeitskräfte pro Disponent*in (vgl. Promberger 2006, 23).

86 Im Fall der On-Site- und Inhouse-Lösungen bei Dauerkunden übernehmen Disponenten und Disponentinnen auch weitere Aufgaben, wie Schulungen zum Arbeitsschutz oder Arbeitseinweisungen.

Auswahl auch nach arbeitsmarktpolitischen Kriterien. Vermittlungsorientierte Verleihunternehmen arbeiten weniger gewinnorientiert, sie zeichnen sich durch ein intensives Betreuungs- und Beratungsangebot für die Leiharbeitskräfte ab und sie kombinieren zumeist Einsätze mit Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 25 f.; Promberger 2012, 97). Erste vermittlungsorientierte Verleihunternehmen, die überdies gemeinnützig oder kommunal organisiert waren, entstanden in den 1990er Jahren als Alternative zu bisherigen Fördermaßnahmen der staatlichen Arbeitsvermittlung (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 24 ff.). Die beschäftigungspolitische Bedeutung dieser Form von Arbeitnehmerüberlassung ist insgesamt gering. Promberger stellt fest, dass lediglich vier Prozent aller Einsatzbetriebe (0,1 % der Gesamtwirtschaft) Leiharbeitskräfte aus vermittlungsorientierten Verleihunternehmen einsetzen (2006, 124).

Als Beispiel für unternehmensinterne Arbeitskräftepools dient ein Großunternehmen der Pharmaindustrie. Hier wurde ein interner Arbeitskräftepool eingerichtet, der der konzerninternen Stellenvermittlung dient, betriebsbedingte Kündigungen sollten vermieden werden (vgl. Promberger 2012, 95 f.). Branchenbezogene Arbeitskräftepools existieren bspw. in Form der Gesamthafenbetriebe (Gesamthafenbetriebsgesellschaft Hamburg, Gesamthafenbetriebsverein Bremen). Gesamthafenarbeiter*innen werden ausschließlich in den Unternehmen des Gesamthafens eingesetzt, um die dort bestehenden schwankenden Personalbedarfe abzudecken (vgl. Weinkopf 1995, 1996).

Interne Verleihunternehmen großer Konzerne

Mit der Deregulierung des AÜG durch die Hartz-Reformen und dem Wegfall einer Überlassungshöchstdauer kam es zu einem Anstieg von unternehmensinternen Verleihfirmen[87], die überwiegend intern, teilweise auch extern verleihen (vgl. Spermann 2012, 209). Solche Verleihfirmen bestehen bspw. in der Verlags- und Druckindustrie, für Krankenhäuser, in der Automobilindustrie, im Einzelhandel sowie bei Sozial- und Wohlfahrtsverbänden und Kirchen (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 18 f.; Schröder 2010, 170 ff.). Ein Vorreiter war die AutoVision GmbH des Automobilkonzerns VW in Wolfsburg. Am Beispiel dieser Verleihbetriebe zeigt sich auch, wie Leiharbeit personalpolitisch eingesetzt wird und dem Unterlaufen geltender Tarifverträge dient (vgl. Birch, Kobus 2008, Schröder 2010, 56). Juristisch wurde dieses Handeln gegen das Umgehungsgebot lange Zeit kaum geahndet. Durch unternehmenseigene Verleihfirmen werden nicht nur Branchenverträge, sondern auch die betriebliche Mitbestimmung umgangen (vgl. Schröder 2010, 189).

Bezüglich dieser unterschiedlichen Geschäftsstrategien der Verleihunternehmen ist festzuhalten, dass die Leiharbeitsbranche einen Strukturwandel erfahren hat, der Ausdruck der Intensivnutzung von Leiharbeit in einzelnen Branchen bzw. Unternehmen ist und sich aufseiten der Verleihunternehmen durch Konzentrations- und Spe-

87 Das Einzelhandelsunternehmen „Schlecker" ist in diesem Zusammenhang im Jahr 2010 in die Schlagzeilen geraten und wird in der Fachliteratur häufig als Beispiel für den Missbrauch von unternehmensinternen bzw. unternehmensnahen Verleihfirmen genannt.

zialisierungsprozesse zeigt (vgl. Promberger 2012, 97 ff. u. 119). Einerseits wurden kleinere Verleihunternehmen aufgekauft. Andererseits erfolgt eine deutliche Binnendifferenzierung sowie eine Orientierung auf bestimmte Branchen und Berufssegmente (vgl. ebd., 99).

Eher unbemerkt von der Öffentlichkeit fand zudem eine Professionalisierung der Branche statt. Es entstanden akademische und nicht-akademische Ausbildungsmöglichkeiten für Tätigkeiten im Personaldienstleistungsbereich. Neben einer dreijährigen Berufsausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann oder zur Personaldienstleistungskauffrau (seit 2008) entstanden Bachelor- und Masterstudiengänge für Personaldienstleistungen und Personaldienstleistungsmanagement, bspw. an der SRH Hochschule Heidelberg sowie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Lörrach (seit 2010/2012). Hinzu kommen zertifizierte Weiterbildungsgänge der IHK, bspw. zur Fachkraft für Personalberatung und -vermittlung (seit 2004) oder zum Fachwirt oder zur Fachwirtin für Personaldienstleistungen (2011) (vgl. Spermann 2012, 213 ff.).

4.3.2 Einsatzbetriebe und Einsatzstrategien

Über die Betriebe und Unternehmen, die Leiharbeit nutzen, ist nach wie vor wenig bekannt. Es existieren nur wenige systematische Studien und Analysen über Einsatzdauern, Nutzungsstrategien und zum Umgang mit Leiharbeit im Kontext betrieblicher Flexibilisierung, überdies sind einige davon älteren Datums (vgl. Brose, Wohlrab-Sahr, Corsten 1993; Bellmann, Promberger 2002; Holst, Nachtwey, Dörre 2009; Promberger 2006 und 2012). Promberger bezeichnet daher Einsatzbetriebe als „unbekannte Wesen" (ebd. 2012, 107). Wird die Seite der Betriebe betrachtet, rücken Aspekte der betrieblichen Flexibilisierungsstrategien, das Zusammenspiel von Stamm- und Randbelegschaft, Einsatzdauern und Einsatzlogik in den Fokus.

Im Jahr 2008 nutzen 3,5 Prozent aller Betriebe Leiharbeit (Basis: IAB-Betriebspanel 2008). Leiharbeit wird überwiegend von großen und sehr großen Unternehmen genutzt. Die Unternehmenslandschaft in Deutschland besteht jedoch überwiegend aus kleinen und mittelständischen Unternehmen. Von allen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten nutzen zum Stichtag 30.06.2008 lediglich 2,4 Prozent Leiharbeitskräfte. Dagegen nutzen fast 30 Prozent der Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten und über 50 Prozent aller Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Leiharbeitskräfte (vgl. Promberger 2012, 114). Promberger (2006) weist zudem in einer älteren Studie nach, dass Stichtagsdaten deutlich von zeitraumbezogenen Daten abweichen. So lag die Nutzung von Leiharbeit für kleine Betriebe für das Jahr 2003 doppelt so hoch als durch Stichtagsdaten angenommen. Für Großbetriebe lag die Nutzung um 20 Prozentpunkte höher (vgl. Promberger 2006, 57 f.; zu ähnlichen Werten für 2006 kommen Bellmann, Kühl 2008, 12).

Es wird deutlich, die Expansion der Leiharbeit ist überwiegend der Intensivnutzung von großen Unternehmen geschuldet. Werden allein Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten betrachtet, zeigt sich folgendes Bild: die starke Nutzung – bis zu 20 Prozent Leiharbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung – hat sich von 2003 bis 2008 mehr als verdoppelt und die intensive Nutzung – mehr als 20 Prozent Leiharbeits-

kräfte an der Gesamtbeschäftigung – hat sich nahezu verdreifacht (vgl. Promberger 2012, 118 f.). Für kleine Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen werden im gleichen Zeitraum konstante bis sinkende Werte registriert. Je kleiner die Unternehmen sind, desto eher erfolgt eine sporadische Nutzung für unvorhersehbare Engpässe (vgl. Bellmann, Kühl 2008, 9 ff.; Promberger 2012, 119).

Bei intensiver Nutzung ist von ausgeprägten Randbelegschaften auszugehen, die Arbeitsplätze der ausführenden Ebene sowie die untere Vorgesetztenebene besetzen. Häufig organisiert das Verleihunternehmen vor Ort den betrieblichen Einsatz der Leiharbeitskräfte (vgl. Promberger 2012, 117 ff.). Eine Auflistung von Beispielen für die Intensivnutzung nehmen Claudia Weinkopf und Achim Vanselow (2008) vor.[88] Sie stellen fest, einige Unternehmen decken ihren Personalbedarf mit bis zu 50 Prozent über Leiharbeitskräfte ab, teilweise werden bei Auftragsspitzen Personalbestände durch Leiharbeit vorübergehend mehr als verdoppelt (vgl. ebd., 16). Die damit verbundenen betrieblichen Einsatzkonzepte gelten als hoch entwickelt. So können bestimmte funktionale Einheiten komplett mit Leiharbeitskräften besetzt werden, z. B. in der Vorfertigung, in Montagelinien, im Catering für Einzelveranstaltungen, in der Reinigung zusätzlicher Objekte oder für zeitlich begrenzte Callcenter-Kampagnen (vgl. Promberger 2012, 238).

Der Blick auf betriebliche Einsatzdauern zeigt eine besonders defizitäre Datenbasis: Die amtlichen Statistiken geben darüber keine Auskunft, sie halten lediglich die gesamten Beschäftigungsdauern fest. Da das Synchronisationsverbot seit 2003 entfallen ist und die Mehrzahl der Leiharbeitsverhältnisse ohnehin eine sehr kurze Dauer aufweist, kann angenommen werden, dass Einsatzdauern und Beschäftigungsdauern nahezu identisch sind. Bei Promberger (2012) finden sich dafür Belege: Der Schwerpunkt liegt bei kürzeren Einsätzen von bis zu sechs Wochen (56 %), nur knapp fünf Prozent der Einsätze hatten im Jahr 2003 einen Umfang von über 52 Wochen (vgl. ebd., 120). Die Befunde beruhen auf der Basis des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2003. Es ist das einzige Verfahren, das bisher auch Einsatzdaten erhob (vgl. ebd., 119 f.). Zum Zeitpunkt der Erhebung waren Einsätze von bis zu zwei Jahren möglich und nach einem Jahr galt equal pay. Aus der Verleihbranche ist jedoch bekannt, dass durch besondere Einsatzpraktiken der Gleichheitsgrundsatz umgangen wurde, indem Leiharbeitskräfte vorübergehend in andere Einsätze geschickt wurden (vgl. Promberger 2006, 62 f.; ebd. 2012, 120). Diese Praxis zeigt sich auch aktuell, wie ein Bericht des DGB zeigt:

> „Ca. 100 polnische Mitarbeiter einer deutschen Verleihfirma werden in einem Logistikzentrum in Brandenburg eingesetzt. Nach Ablauf von 16–17 Monaten bei dem Entleiher bekommen die Mitarbeiter eine neue Einsatzzuweisung für einen anderen Entleiher. Dabei handelt es sich um eine mit dem ersten Entleiher verbundene Gesellschaft. Für drei

88 Sie nutzen Angaben der IG Metall (2005/2006): BMW Leipzig 2.250 Arbeitnehmer (AN), davon 742 Zeitarbeitnehmer (ZAN), (33 % Leiharbeit); Faurecia 150 AN, davon 75 ZAN (50 % Leiharbeit); Siemens Berlin 500 AN, davon 120 ZAN (24 % Leiharbeit); Weigel 280 AN, davon 60 ZAN (21 % Leiharbeit); SAS Crossen 220 AN, davon 55 ZAN (25 % Leiharbeit); Siemens Messgeräte 600 AN, davon 130 ZAN (22 % Leiharbeit). Ebenso berichten sie von Unternehmen, die bei Auftragsspitzen ihre Belegschaft durch Leiharbeit mehr als verdoppeln, wie die IG Metall NRW bekannt gab: Schmitz Cargobull Altenberge 440 AN und 600 ZAN; Nokia Bochum 650 AN und 800 ZAN; Wincor Nixdorf Paderborn 647 AN und 450 ZAN; Krone 525 AN und 265 ZAN und Claas Harsewinkel 1.397 AN und 600 ZAN (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 16).

> Monate wird die Arbeit in einer anderen Halle des gleichen Logistikzentrums ausgeführt. Diese Halle wird von dem zweiten Entleiher betrieben. Nach Ablauf von drei Monaten werden sie bei dem ersten Entleiher wieder eingesetzt." (DGB 2019, 3)

Werden die betrieblichen Einsatzstrategien und Flexibilisierungspraktiken näher betrachtet, zeigt sich ein „fein abgestuftes Wechselspiel" (Promberger 2012, 126) von externen und internen, numerischen und funktionalen Flexibilisierungs- und Anpassungsinstrumenten, das je nach Bedarf, Einsatzzeitpunkt, Verlaufszeit und funktionalen Gesichtspunkten sowie je nach Arbeits- und Berufskultur anders bestimmt ist. Der Einsatz von Leiharbeit ist immer auch betriebsspezifisch: „es gibt nicht ‚die' Einsatzlogik oder ‚das' Einsatzmuster für Leiharbeit schlechthin" (ebd., 127). Promberger identifiziert im Rahmen seiner Analyse zu betrieblichen Einsatzstrategien fünf unterschiedliche Betriebstypen, die sich bezüglich ihrer Betriebskultur, Branchenverortung, der regionalen und wirtschaftlichen Lage sowie der Belegschaftsstruktur (soziodemografische Struktur, Qualifikation) und Flexibilisierungsstrategie unterscheiden (vgl. ebd., 161–193):

1. flexible Kleinbetriebe
2. konservative Großbetriebe
3. Großbetriebe mit multiplen Randbelegschaften
4. Extremnutzer von flexibler Beschäftigung und Leiharbeit
5. ausbalancierte Mittelbetriebe

Prombergers Betriebsstudie zur Leiharbeit stellt bisher die umfangreichste Studie in Bezug auf Einsatzbetriebe dar. Sie beruht auf Daten des IAB-Betriebspanels 2003 (einer standardisierten Befragung von 15.000 Betrieben) sowie einer qualitativen Studie in 92 Betrieben (siehe 1.3; vgl. Promberger 2012, 61 ff.).

Des Weiteren identifizieren Hajo Holst, Oliver Nachtwey und Klaus Dörre (2009) im Rahmen einer explorativen Studie in der Metall- und Elektroindustrie, die auf sechs intensiven Betriebsfallstudien und 72 Interviews mit unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen beruht (vgl. ebd., 8), drei grundlegende Nutzungsstrategien, die kombiniert auftreten können (vgl. ebd., 13 ff.):

- Leiharbeit als ad-hoc-Einsatz
- Leiharbeit als Flexibilisierungspuffer
- neuartige strategische Nutzung der Leiharbeit zur Renditesicherung, Lohnkostensenkung und Disziplinierung

Diese neuartige Form der strategischen Nutzung wurde in einzelnen, sog. stilbildenden Großbetrieben identifiziert. Dort werden sie vom Management in die Unternehmen eingebracht und zielen über Beschränkungen des Personalbudgets auf eine Verknappung des Stammpersonals (vgl. ebd., 41 ff.; siehe auch Bornewasser, Zülch 2013, 29).[89] Damit geht einher, dass auch bei normaler Auslastung Leiharbeitskräfte be-

89 Leiharbeitskräfte bzw. die Kosten ihrer Einsätze werden u. a. wie Sachkosten behandelt und verrechnet. So kann bspw. den Vorgaben des Managements, kein weiteres Personal einzustellen, entsprochen werden (vgl. Bornewasser, Zülch 2013, 29).

schäftigt werden. Dies führt nicht nur zu einer langfristigen Senkung der Personalkosten, sondern auch zu einer Disziplinierung der Stammbelegschaft.

Im Rahmen dieser Studie wird eine Schließung gegenüber externen Arbeitsmarktsegmenten beobachtet: Die Personalrekrutierung erfolgt überwiegend über Leiharbeit, dabei achten Personalabteilungen darauf, dass sich trotz Übernahmen das Verhältnis zwischen Stamm- und Randbelegschaft nicht verändert. Übernahmen werden so getätigt, dass sie motivierend auf die Randbelegschaft wirken (vgl. Holst, Nachtwey, Dörre 2009, 50). Promberger bestätigt diese Befunde, auch er findet elaborierte Einsatzkonzepte. Einige Betriebe arbeiten mit äußerst knapp kalkulierten Personalbeständen und setzen Leiharbeit zur Risikominderung und Renditesicherung bei Auftragsschwierigkeiten und Absatzproblemen ein (vgl. 2012, 168 ff.).

Zusammengenommen kann festgehalten werden: Leiharbeit findet sich dort, wo ein Bedarf nach zusätzlicher Vollzeitbeschäftigung besteht. So dominieren in Tätigkeitsfeldern mit hohen Anteilen an Teilzeitarbeit andere Flexibilisierungsstrategien.[90] Leiharbeit stellt größtenteils ein nachrangiges Flexibilisierungsinstrument dar, sind die Kapazitäten durch Mehrarbeit und Zeitkonten ausgeschöpft, sind oftmals Befristungen oder Leiharbeit die nächsten Schritte. Sie gehört in diesem Rahmen zu einem Bündel an Maßnahmen, die je nach Qualifikations- und Zeitstruktur des zusätzlichen Personalbedarfs und funktionalen Gesichtspunkten variieren und sie fügt sich ein in ein Set unterschiedlicher atypischer Beschäftigungsformen, die zu ausgeprägten Randbelegschaften führen (vgl. Schenk 2004; Holst, Nachtwey, Dörre 2009, 13 ff.; Promberger 2012, 146 ff.).

In Kapitel zwei wurde im Rahmen der Darlegungen zu dynamischen und polarisierten Arbeitsmärkten (siehe 2.2.1) dargelegt, dass bisher nur vereinzelt Ansätze existieren, die die empirischen Entwicklungen zunehmender Randbelegschaften theoretisch explizieren. Die Betriebsstudien zur Leiharbeit – auf die hier Bezug genommen wurde – können zur Rekonstruktion der Nutzung und Funktion atypischer Beschäftigung im Kontext betrieblicher Beschäftigungsstrategien beitragen.

Abschließend ist festzustellen, dass ein größerer Bedarf der Wirtschaft nach flexibleren Beschäftigungsmöglichkeiten allein zur Erklärung der Expansion der Leiharbeit nicht ausreicht. Im Rahmen der Möglichkeiten zur internen oder externen Personalanpassung liegt Leiharbeit hinter anderen Instrumenten. Leiharbeit sollte im Kontext ausgeprägter Randbelegschaften betrachtet werden. Sie ist überwiegend ein Phänomen großer, auch international agierender Konzerne. Diese prägen entscheidend das ökonomische Feld aufgrund ihrer regionalen und überregionalen Bedeutung für Nachfrage und Beschäftigung. Zudem wirken sie an arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen mit (vgl. Promberger 2012, 121).

90 Das erklärt u. a. den niedrigen Frauenanteil in der Leiharbeit. In Branchen und Tätigkeitsbereichen mit hohen Frauenanteilen dominieren Teilzeitbeschäftigungen. Leiharbeit wird jedoch überwiegend in Vollzeit angeboten. Bei zusätzlichem Personalbedarf werden dann die Stundenkontingente vorübergehend heraufgesetzt und weitere Mini- und Midijobs vergeben (vgl. Promberger 2012, 128 f.).

4.4 Beschäftigung, Beruf und Qualifizierung in der Leiharbeit

Leiharbeit ist aufgrund von kurzfristigen ad-hoc-Einsätzen mit hoher Reversibilität, die eine tagesaktuelle Personalanpassung erlaubt, als „Flexibilisierungsinstrument par excellence" (Bender 1997) zu bezeichnen. Zudem steht Leiharbeit stark in der Kritik, da sie ebenso für prekäre Beschäftigung und Lohnarmut par excellence steht (vgl. Kraemer, Speidel 2005). Prekarität als gesellschaftliches Phänomen wurde in Kapitel zwei diskutiert. Sie steht für das deutliche Unterschreiten gesellschaftlich ausgehandelter Normalitätsstandards, was zu wiederkehrenden oder auch permanenten gesellschaftlichen Exklusionsprozessen führen kann. Die Diskussion um Prekarität unterscheidet drei Dimensionen: prekäre Erwerbsarbeit, prekäre Lebenslage und Prekarisierung als gesellschaftlicher Prozess, der einerseits als Disziplinierungsmodus wirkt und andererseits zur Erosion von gesellschaftlichen Standards, zu zunehmenden Abstiegsängsten und zu sozialen Entsolidarisierungserscheinungen führen kann (siehe 2.2.5).

Studien zur Prekarität von Erwerbsarbeit und Beschäftigung definieren prekäre Erwerbsarbeit anhand folgender Kriterien: Entlohnungsniveau, Arbeitsplatzsicherheit, Dauer der Beschäftigung, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten auf die Arbeitssituation, sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung, individuelle Erwerbslage bzw. erwerbsbiographischer Neigungswinkel (vgl. Dörre, Holst 2010, 33; Bosch, Weinkopf 2011b, 440; Keller, Seifert 2013, 55 ff.). Auf diese Kriterien wird in diesem Abschnitt Bezug genommen. Dabei werden – soweit eine Trennung möglich ist – in einem ersten Schritt beschäftigungsbezogene Aspekte (Abschnitt 4.4.1) und in einem zweiten Schritt berufs- und qualifikationsbezogene Aspekte (Abschnitt 4.4.2), die die Arbeitstätigkeit in Leiharbeit prägen, näher dargelegt.

4.4.1 Beschäftigungsbedingungen in der Leiharbeit

Leiharbeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis und Erwerbsform mit hohem Prekaritätsrisiko wird in diesem Abschnitt anhand folgender beschäftigungsbezogener Aspekte näher beschrieben: Entlohnung, Beschäftigungsdynamik und Leiharbeitskarrieren, betriebliche Integration, Integration in die sozialen Sicherungssysteme sowie Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Folgen von Leiharbeit.

Entlohnung in der Leiharbeit

Bis zu den einschneidenden AÜG-Änderungen durch die Hartz-Reformen 2003/2004 gab es keine gesetzlichen Regelungen für die Entlohnung in der Leiharbeit, sodass niedrige Entlohnungssätze weit verbreitet waren. Wie bereits thematisiert, wurden mit den Neuregelungen im Rahmen der Hartz-Gesetze im Jahr 2003 erstmals Tarifverträge ausgehandelt. Die Klausel, dass Tarifverträge eine Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz erlauben, führte dazu, dass bereits nach kurzer Zeit nahezu alle Leiharbeitskräfte auf Tarifbasis entlohnt wurden (siehe 4.2.1). Diese weisen jedoch überwiegend erhebliche Differenzen zu den Tariflöhnen in den Einsatzbetrieben auf.

Die Einstiegsgehälter der Leiharbeit lagen zwischen 7,07 € (AMP/CGZP) und 7,38 € (BZA/DGB) für die alten Bundesländer und zwischen 5,77 € (AMP/CGZP) und

6,42 € (BZA/DGB) für die neuen Bundesländer.[91] Weinkopf und Vanselow (2008) halten fest, dass diese Tariflöhne unterhalb des Armutslohns liegen, sie umfassen nur 50 Prozent des Medianlohns. Der AMP-CGZP-Tarifvertrag ermöglicht zudem ein Absenken der Löhne in den ersten sechs Monaten um 9,5 Prozent. AMP und CGZP hatten weitere Haustarife (ca. 200) ausgehandelt, die vereinzelt Einstiegslöhne von weniger als 5 € (alte Bundesländer) bzw. 4 € (neue Bundesländer) vorsehen (vgl. Promberger 2012, 103 ff.).

Die Tarifverträge sehen zwar insgesamt neun Entgeltgruppen vor, der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Leiharbeit lag jedoch im Jahr 2010 bei 8,90 €. Noch weniger verdienten geringfügig Beschäftigte mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 8,20 € (vgl. Keller, Seifert 2013, 58). Beide Beschäftigtengruppen weisen die niedrigsten Verdienstmöglichkeiten auf, 68 Prozent der Leiharbeitskräfte und 84 Prozent der geringfügig Beschäftigten beziehen im Jahr 2010 einen Niedriglohn. Dieser liegt zwei Drittel unter dem mittleren Einkommen (Median) aller Arbeitnehmer*innen (OECD-Definition) (vgl. ebd., 57). Mehr als jede zehnte Leiharbeitskraft hat trotz Vollzeitbeschäftigung einen Anspruch auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung. Nach Angaben des DGB-Bundesvorstandes betraf dies im Jahr 2007 rund 12 Prozent der Beschäftigten in Leiharbeit (vgl. Weinkopf, Vanselow 2008, 15).

Lange Zeitreihen zur Entlohnung in der Leiharbeit zeigen, dass sich die Lohndifferenziale kontinuierlich vergrößert haben. Nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes lag der durchschnittliche Monatslohn in Relation zur Gesamtwirtschaft im Jahr 1980 bei 77 Prozent, zehn Jahre später (1990) lag er bei 72 Prozent und im Jahre 1995 bei 63 Prozent (vgl. Deutscher Bundestag 2000, 15). Für das Jahr 2001 ist die durchschnittliche Entlohnung noch einmal auf 59 Prozent für vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 25 und 35 Jahren in der Leiharbeit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft gesunken (vgl. Rudolph 2003, 22).[92]

Die jüngsten Änderungen des AÜG (Reregulierungen) zielen u. a. auf diese prekäre Entlohnung. Seit Januar 2011 existiert erstmalig ein branchenweiter Mindestlohn[93] für die Leiharbeit. Er beträgt 8,19 € pro Stunde in den alten Bundesländern und 7,50 € pro Stunde in den neuen Bundesländern (vgl. Spermann 2013, 112). Seit Januar

91 Die Tarifverhandlungen wurden geführt vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) und Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA) mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sowie von der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und Personalserviceagenturen der Christlichen Gewerkschaften (CGZP) mit der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) und der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V. (INZ). Die CGZP ging massiv in Konkurrenz zum DGB, daher lagen die Tariflöhne deutlich unter den bis dahin geltenden Haustarifen (vgl. Promberger 2012, 100 ff.; Schröder 2010, 39 f.).

92 Dabei zeigt das vermittlungsorientierte Verleihunternehmen START, dass Entleihbetriebe bereit sind, die tarifliche Entlohnung der eigenen Branche auf die Leiharbeit anzuwenden. Begründet wird dies mit positiven Wirkungen auf die Motivation der Leiharbeitskräfte und auf das betriebliche Klima (vgl. Adamy, Schulze Buschoff 2003, 34; Vanselow, Weinkopf 2000, 129 ff.).

93 Eine ältere internationale Studie zeigt, Leiharbeit wird auch in anderen europäischen Ländern schlecht entlohnt. Die Differenzen variieren beträchtlich: Für die Bundesrepublik Deutschland werden im europäischen Vergleich Lohneinbußen von 22 % bis 40 % registriert, für Österreich liegen sie bei 5 % bis 30 %, für Spanien bei 10 % bis 15 % und für Großbritannien zeigen sich Einbußen von bis zu 32 %. Zugleich gibt es Hinweise, dass in einzelnen Ländern (Dänemark, Großbritannien, Frankreich, Schweden) und Branchen (Pflegebereich in Dänemark und Schweden) Leiharbeitskräfte mehr Lohn erzielen können als ihre Kollegen und Kolleginnen (vgl. Jahn, Rudolph 2002, 6).

2015 existiert für die Bundesrepublik Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von zunächst 8,50 €. Für beide Mindestlöhne zeigen sich jedoch kaum Effekte bezüglich der Verhinderung von Prekarität und Armut, wie bspw. Kolja Rudzio in der ZEIT diskutierte (vgl. Rudzio, ZEIT 20.10.2016; siehe dazu auch 2.1.3.3 und 2.1.4).

Noch immer ist der Lohnabstand zu anderen Beschäftigten stark ausgeprägt und liegt im mittleren Verdienst um 42 Prozent niedriger (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 20). Der Anteil an Leiharbeitskräften, die zusätzlich zu ihrem Einkommen Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen, ist in den letzten Jahren zwar gesunken, liegt aber immer noch um das Zweifache höher als in der Gesamtbeschäftigung. So bezogen im Juni 2019 vier Prozent der Leiharbeitskräfte und zwei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Arbeitslosengeld II. Leiharbeitskräfte waren dabei jedoch überwiegend in Vollzeit beschäftigt (Leiharbeit: 70 %; Gesamtbeschäftigung: 23 %) (vgl. ebd.).

Die folgende Tabelle zeigt die Verdienstunterschiede je nach Anforderungsniveau (Tab. 8). Anhand dieser Tabelle wird deutlich, dass mit den gesetzlichen Neuregelungen des AÜG aus dem Jahr 2017 zu equal pay und zum Gleichbehandlungsgrundsatz keine Wirkungen auf die Entlohnung in der Leiharbeit verbunden sind. Lediglich für Leiharbeitskräfte, die als Fachkräfte und Experten oder Expertinnen eingesetzt sind, ergeben sich erkennbare Einkommensverbesserungen. Ein Teil der Lohnabstände in der Leiharbeit werden mit den Differenzen der Beschäftigtenstruktur in der Leiharbeit im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung begründet. So sind bspw. die Anteile an ausländischen und jüngeren Arbeitskräften in der Leiharbeit überdurchschnittlich hoch. Mit der Strukturdifferenz lassen sich, laut der Bundesagentur für Arbeit, ca. 59 Prozent der Lohnunterschiede begründen (vgl. ebd.).

Tabelle 8: Lohndifferenzen zwischen Leiharbeit und Gesamtbeschäftigung (Quelle: Vgl. DGB 2019b, 10)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	-44,5 %	-41,6 %	-41,9 %	-42,5 %	-42,0 %	-42,7 %	-42,4 %
Helfer*in	-32,4 %	-30,0 %	-28,8 %	-32,7 %	-27,7 %	-31,4 %	-32,0 %
Fachkraft	-30,5 %	-27,8 %	-27,4 %	-26,7 %	-25,9 %	-26,0 %	-24,9 %
Spezialist*in	-31,1 %	-20,2 %	-19,8 %	-17,4 %	-16,0 %	-15,2 %	-13,2 %
Experte/ Expertin	-19,0 %	–	-16,1 %	-15,2 %	-13,9 %	-14,1 %	-17,0 %

In einer qualitativen Studie[94] zu Leiharbeit und befristeter Beschäftigung in der Automobilbranche zeigen Peter Noller (2003) und Berthold Vogel (2003/2004b) die lang-

94 Noller und Vogel führten regionale Fallstudien in 13 Betrieben der Automobilbranche in den Regionen Stuttgart und Zwickau durch, im Rahmen derer sie 143 offene Leitfadeninterviews mit Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten führten. Vier Fünftel von ihnen besitzen eine Berufsausbildung und sind zum Zeitpunkt der Interviews überwiegend auf Einfacharbeitsplätzen tätig (vgl. Noller 2003, 47, Fn. 1; Vogel 2004b, 154).

fristigen Konsequenzen hinsichtlich der schlechteren Entlohnung. Die Befragten berichten von zunehmenden Verlust- und Existenzängsten, da sie trotz ihrer Qualifikationen und täglichen Anstrengungen kein „normales Einkommen" erzielen können, das ein „normales Leben" ermöglicht. Es geht um die selbstständige Versorgung für sich und die Familie, um Perspektivlosigkeit und „Angst, in Armut und soziale Isolation abzurutschen" (Noller 2003, 50).

Beschäftigungsdynamik und Leiharbeitskarrieren

Leiharbeit ist durch eine hohe Beschäftigungsdynamik gekennzeichnet. Werden die Zu- und Abgänge aus Leiharbeit eines ganzen Jahres betrachtet, zeigt sich diese Dynamik besonders eindrucksvoll: Im Jahr 2015 gab es bspw. 1.159.000 Zugänge in und 1.302.000 Abgänge aus Leiharbeit bei einem Bestand von 949.000 Leiharbeitskräften (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a; Bundesagentur für Arbeit 2016b; eigene Berechnung auf der Grundlage der BA-Statistik). Insgesamt wurden 53 Prozent der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2015 innerhalb der ersten drei Monate wieder beendet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b). Mit der hohen Beschäftigungsdynamik geht ein hohes Beschäftigungsrisiko einher. So gingen von Mai 2015 bis April 2016 insgesamt 15 Prozent der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf das Konto der Leiharbeitsbranche. Diese umfasst jedoch nur knapp drei Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, 14). An diesem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko in der Leiharbeit hat sich auch im Jahr 2019 nichts verändert. Dem durchschnittlichen Bestand an 993.000 Leiharbeitskräften im ersten Halbjahr 2019 stehen 677.000 Zugänge in Leiharbeit und 694.000 Abgänge aus Leiharbeit gegenüber. Noch immer liegen die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Leiharbeit bei 15 Prozent, gleichwohl sie weniger als drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellt. Damit ist das Risiko der Arbeitslosigkeit in Leiharbeit über alle Branchen hinweg nach wie vor am höchsten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 13 f.).

Lange Zeitreihen verdeutlichen: Die hohe Dynamik der Beschäftigung in Leiharbeit bestand von Beginn an. Damit geht einher, dass die Intention des Gesetzgebers, die betrieblichen Einsätze durch ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zum Verleihunternehmen zu entlasten, zu keiner Zeit realisiert werden konnte. Je nach Gesetzeslage finden sich zwar Tendenzen zu kürzeren oder längeren Beschäftigungsdauern, sie beeinflussen aber das Gesamtbild nicht grundsätzlich (vgl. Haller, Jahn 2014, 5; Jahn 2016).

Crimann u. a. zeigen anhand von betriebsspezifischen und personenbezogenen Daten, dass die Beschäftigungsdauern und der Verbleib ehemaliger Leiharbeitskräfte im Kontext der amtlichen Statistik systematisch unterschätzt bzw. nur partiell abgebildet werden können (vgl. Crimmann u. a. 2009).[95] Zudem zeigen sie, dass die Mehrheit der Leiharbeitskräfte mit mehr oder weniger kurzfristigen Unterbrechungen wieder-

95 Sie vergleichen die Daten der ANÜSTAT mit unterschiedlichen Datensätzen des IAB (IAB-Betriebspanel, Beschäftigtenstatistik, Integrierte Erwerbsbiographien). Mit den IAB-Datensätzen lässt sich Leiharbeit aus unterschiedlichen Perspektiven abbilden. Sie kann somit auf betrieblicher Ebene wie auch auf personenbezogener Ebene untersucht werden (vgl. Crimmann 2009, 7 f.).

kehrend in der Leiharbeit beschäftigt ist: 80 Prozent der Leiharbeitskräfte, die bereits vor 2004 in der Leiharbeit tätig waren, sind entweder dauerhaft oder vorübergehend auch in den nächsten zwei Jahren in der Leiharbeit tätig (vgl. ebd., 88). Leiharbeitskräfte, die vorher langfristig beschäftigt waren, landen mit rund 14 Prozent deutlich häufiger als alle anderen Gruppen nach der Leiharbeit in einer dauerhaften regulären Beschäftigung. Aus der Gruppe der Langzeitarbeitslosen sind lediglich acht Prozent nach einer Beschäftigung in Leiharbeit überwiegend regulär beschäftigt, während 57 Prozent von ihnen in der Leiharbeit verbleiben und 18 Prozent überwiegend arbeitslos sind. Hinzu kommt: Leiharbeitskräfte mit vermehrt kurzen Dauern in der Leiharbeit zeigen Erwerbsverläufe mit überwiegend unsteter Beschäftigung und wiederkehrender Arbeitslosigkeit. Für Leiharbeitskräfte, die ohne Unterbrechung über 90 Tage in der Leiharbeit tätig sind, verfestigt sich mehrheitlich eine Beschäftigung in der Leiharbeit (vgl. ebd., 88). Diese Befunde verdeutlichen die Widersprüchlichkeit der im Rahmen der Hartz-Reformen öffentlich protegierten Übernahme- und Klebeeffekte von Leiharbeit, wie sie bereits dargelegt wurden (siehe 4.2.2).

Werden die aktuellen Zahlen der ANÜSTAT zu den Zu- und Abgängen betrachtet, zeigt sich ein ähnliches Bild: Im Jahr 2015 sind rund 30 Prozent der Leiharbeitskräfte wiederholt in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig (Leiharbeit 22 %, geringfügige Beschäftigung 7 %) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b). Rund 28 Prozent der ehemaligen Leiharbeitskräfte landen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit (30 Tage nach Abgang aus Leiharbeit). Fast 40 Prozent sind auch 90 Tage nach Abgang aus der Leiharbeit erwerbslos (vgl. ebd.). Bezüglich der Frage, inwiefern Leiharbeit eine mehr oder weniger kurzfristige Episode im Erwerbsverlauf darstellt, finden sich deutliche Belege für Tendenzen der Verfestigung unsteter und auch prekärer Beschäftigung. Diese Befunde lassen sich durch die Erkenntnisse der qualitativen Untersuchung von Noller (2003) und Vogel (2003/2004b) ergänzen.[96] Sie befragten Leiharbeitskräfte zu ihren beruflichen und erwerbsbezogenen Motiven und Positionen und stellten fest, einige nutzen Leiharbeit strategisch, um die eigene Arbeitsmarktlage zu verbessern, während sich andere in einer dauerhaften Gefährdung und radikalen Deklassierung sehen.

Auch für die jüngere Zeit zeigen sich unterschiedliche Chancen, aus der Leiharbeit heraus in reguläre Beschäftigung zu gelangen. So war ein Drittel der 1,61 Mio. Leiharbeitskräfte, die im Jahr 2018 ihre Beschäftigung in Leiharbeit beendeten, 30 Tage später außerhalb der Leiharbeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Jahr 2013 gelang dies nur einem Viertel der Leiharbeitskräfte. Weitere 40 Prozent waren nach 30 Tagen arbeitslos (2013: 50 %). Zugleich waren aber auch 20 Prozent nach 30 Tagen wiederum in der Leiharbeit beschäftigt, hier zeigt sich kein Unterschied zu 2013. Demnach gelingt also ein Sprung aus der Leiharbeit in eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten Jahren etwas häufiger (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 17).

96 Informationen zur Studie von Noller und Vogel in Fußnote 95.

Betriebliche Integration

Leiharbeit ist – wie auch internationale Vergleiche belegen – mit einer defizitären betrieblichen Integration, mit fehlender sozialer Anerkennung und Kollegialität verbunden (vgl. Letourneux 1997, 43; Nienhüser, Matiaske 2003, 468). Noller (2003) und Vogel (2004b) stellen auf der Basis ihrer qualitativen Studie zu Leiharbeit und befristeter Beschäftigung in der Automobilindustrie fest, dass die Befragten ihre negativen Erfahrungen oftmals von selbst in den Mittelpunkt der Gespräche stellen, was als besondere persönliche Relevanz gedeutet wird (vgl. Noller 2003, 53). Leiharbeit führt dazu, dass nicht nur der innerbetriebliche Status, sondern auch der gesellschaftliche Status in Frage gestellt wird. Für Leiharbeitskräfte dominieren Erfahrungen der Brüchigkeit, Unsicherheit und Stigmatisierung. Sie betreffen die Integration in den Betriebsalltag, die Kommunikation mit Stammkollegen und Stammkolleginnen, das Auftreten und den Umgang der Vorgesetzten und der Personalabteilung mit den Leiharbeitskräften sowie die Kommunikation mit dem Verleihunternehmen.[97] Hinzu kommt die Ungewissheit, was die Zukunft bringt und die damit einhergehende fehlende Planungssicherheit (vgl. Noller 2003, 50 ff.; Vogel 2004b, 161 ff.; Techniker Krankenkasse 2009, 69 ff.).

Ob sich Leiharbeitskräfte betrieblich integriert fühlen, wird auch durch Interessenvertretungen in den Einsatz- und Verleihunternehmen beeinflusst. Jedoch existieren kaum Interessenvertretungen in Verleihunternehmen und die Interessenvertretungen der Einsatzbetriebe nahmen lange Zeit die spezifischen Bedürfnisse der Leiharbeitskräfte kaum wahr (vgl. Promberger 2012, 228; siehe auch: Holst, Nachtwey, Dörre 2009, 50 ff.). Zudem wissen Leiharbeitskräfte oft nicht, an wen sie sich tatsächlich mit ihren Anliegen wenden können und wer – das Verleihunternehmen oder der Einsatzbetrieb – im Einzelfall für sie zuständig ist. Die hohe Reversibilität des Beschäftigungsverhältnisses wirkt zudem stark disziplinierend (vgl. Noller 2003, 53). Aus diesem Grund melden sich bspw. Leiharbeitskräfte auch bei ernsthaften Erkrankungen seltener krank. Verleihunternehmen stellen häufig in Krankheitsfällen eine Ersatzkraft zur Verfügung, was zugleich die Chancen der Weiterbeschäftigung nach der Genesung mindert (vgl. ebd., 51).

Neben der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse sind aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte die Anzahl der betrieblichen Einsätze sowie die Dauer dieser Einsätze, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses getätigt werden, von Bedeutung für die Integrationschancen in den Einsatzbetrieben. Details zu Einsatzdauern wurden bisher kaum erforscht, wie bereits im Rahmen der Ausführungen im Abschnitt 4.3.2 beschrieben. Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2003 zeigen, dass 56 Prozent der Einsatzdauern maximal sechs Wochen umfassen und knapp fünf Prozent der Einsätze mehr als 52 Wochen umfassen (vgl. Promberger 2012, 120). Ebenso defizitär gestaltet sich die Datenlage für die Anzahl der Einsätze. Es konnte lediglich ein Befund zu diesem Aspekt gefunden werden: Kvasni-

97 Besonders die Erfahrung der Befragten, erst in der letzten Minute über ihre Weiterbeschäftigung, Übernahme oder auch Entlassung informiert zu werden, zeigt ihnen die Unsicherheit ihres Beschäftigungsverhältnisses. Aufseiten der Unternehmen wird durch dieses Vorgehen versucht, Motivation und Leistungsbereitschaft bis zum letzten Tag abzugewinnen (vgl. Noller 2003, 51).

cka errechnet für die Jahre 1999 bis 2003, dass circa 62 Prozent der Leiharbeitskräfte einen einzigen Einsatz aufweisen, weitere 17 Prozent weisen zwei und 12 Prozent drei und vier betriebliche Einsätze auf. Darüber hinaus sind aber neun Prozent der Leiharbeitskräfte auch in mehr als zehn betrieblichen Einsätzen tätig (vgl. Kvasnicka 2003, 16 f.).[98]

Integration in die sozialen Sicherungssysteme

In Kapitel zwei wurde dargelegt, dass parallel zu den langfristigen und tiefgreifenden ökonomischen Veränderungen auch das Wohlfahrtsregime der Bundesrepublik Deutschland grundlegende Veränderungen erfuhr, durch die die Erwerbszentrierung der sozialen Absicherung an Bedeutung gewinnt. Hinzu kommt, individuelle Erwerbsbeteiligung wird zugleich zur zentralen Norm (2.1.4). Das bedeutet, Erwerbsform, Dauer und Einkommenshöhe bestimmten im starken Maß den Grad der sozialen Absicherung, insbesondere im Fall von Erwerbslosigkeit, Diskontinuität und in der Nacherwerbsphase (vgl. Klammer, Leiber 2007, 189 ff.). Für atypische Beschäftigungsformen gelten auf je spezifische Weise sehr unterschiedliche Formen sozialer Sicherung, wobei einige Sicherungsformen gänzlich fehlen und andere nur anteilig gewährt werden oder optional freiwillig hinzugewählt werden können. So besteht bspw. bei geringfügiger Beschäftigung kein Schutz bei Erwerbslosigkeit und es bestehen keine eigenständigen Ansprüche im Krankheitsfall (vgl. ebd., 193 ff.; Keller, Seifert 2007, 18 ff.). Eine Rentenversicherung kann zwar freiwillig abgeschlossen werden, aber diese Option wird aufgrund der niedrigen Entlohnung in geringfügiger Beschäftigung faktisch kaum genutzt. Ohnehin können kaum subsistenzsichernde Rentenansprüche aufgebaut werden (vgl. Keller, Seifert 2007, 19). Eine ähnliche Situation ist bei Solo-Selbstständigen zu beobachten, auch sie sind im Rahmen der Sozialversicherungen unzureichend abgesichert (vgl. Keller, Seifert 2013, 68; siehe 2.1.3.3).

Bei oberflächlicher Betrachtung scheinen Leiharbeitsverhältnisse zunächst gut abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu sein, da eine allgemeine Sozialversicherungspflicht besteht, mit Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung (vgl. Keller, Seifert 2007, 18). De facto erfolgt jedoch aufgrund der prekären Entlohnung und hohen Beschäftigungsdynamik kaum ein Aufbau von existenzsichernden Ansprüchen (vgl. Keller, Seifert 2013, 63 ff.). Die Folgen werden u. a. in den Debatten um Prekarität und Prekarisierung diskutiert (siehe 2.2.5). Die wenigsten Leiharbeitsverhältnisse überdauern zwölf Monate, damit werden aus Leiharbeitsverhältnissen heraus keine eigenen Ansprüche auf die Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld I) aufgebaut. Für die Mehrheit der ehemaligen Leiharbeitskräfte bleibt im Fall der Erwerbslosigkeit lediglich die Möglichkeit, Leistungen aus der Grundsicherung in Anspruch zu nehmen. Hinzu kommt, dass einige Leiharbeitskräfte zusätzlich zu ihrer Beschäftigung auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind (2019: 4 %) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 20). Erfreulicherweise ist dieser Anteil über die letzten zehn Jahre deutlich gesunken.

98 Kvasnika bezieht sich auf Daten aus einer Kooperation mit einem der größten Leiharbeitsunternehmen Deutschlands. Seine Daten basieren auf der Buchhaltung des Hauptunternehmens und seiner Filialen und umfassen den Zeitraum von September 1999 bis März 2003 (vgl. Kvasnika 2003, 5).

Die langfristigen Folgen des defizitären Schutzes in der Leiharbeit zeigen sich am stärksten im Bereich der Alters- und Pflegevorsoge (vgl. ebd., 65). Verbleiben Arbeitnehmer*innen lange Zeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, sind sie im Alter nicht ausreichend abgesichert und werden mit hoher Sicherheit von Altersarmut betroffen sein (siehe 2.2.5).

Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Folgen von Leiharbeit

Angesichts der hohen Prekaritätsrisiken von Leiharbeit und der unterdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen verwundert es nicht, dass für Arbeitnehmer*innen in Leiharbeit signifikant höhere gesundheitliche Beeinträchtigungen und eine geringere Arbeitszufriedenheit als für Arbeitnehmer*innen in regulärer Beschäftigung zu beobachten sind. Diese Befunde zeigen sich im Zeitverlauf immer wieder in sehr unterschiedlichen Studien (vgl. Galais, Moser 2001; Wieland u. a. 2001; Pietrzyk 2003; Nienhüser, Matiaske 2003; DGB 2007; Moser, Galais 2009; Techniker Krankenkasse 2009 u. 2013). Leiharbeitskräfte belastet neben den Arbeitsbedingungen insbesondere die prekäre Einkommenssituation sowie die hohe Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Techniker Krankenkasse 2009, 55 ff.; Hünefeld, Gerstenberg 2018).

Jedoch zeigen sich nicht immer eindeutige Befunde, teilweise finden sich bei Leiharbeitskräften auch geringere Belastungssymptome als bei ihren Stammkollegen und Stammkolleginnen, bspw. bei zeitlichen Belastungen und Arbeitsdruck (vgl. Pietrzyk 2003, 125; Techniker Krankenkasse 2009; 65 ff.). Bei Sandra Lemanski und Hicham Benkhai (2013) findet sich eine Diskussion zu diesen konträren Befunden. Ihre Studie zur gesundheitlichen Mehrbelastung in einem Entleihbetrieb (mittelständisches Fertigungs- und Logistikunternehmen für Elektronik und Elektrotechnik), an der 56 Stammbeschäftigte und 57 Leiharbeitskräfte teilnahmen, zeigt kaum signifikante Unterschiede bzgl. der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. ebd., 271 ff.). Sie räumen ein, dass für beide Beschäftigtengruppen sehr unterschiedliche stressauslösende Dimensionen von Relevanz sind und plädieren für eine deutliche Differenzierung, um einen detaillierteren Blick auf mögliche Wirkungszusammenhänge erhalten zu können (vgl. ebd., 276).

Diesen Befund zu unterschiedlichen Stressauslösern bestätigen Analysen, die einen Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Beschäftigungsformen ermöglichen, wie die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2015[99] (vgl. Hünefeld, Gerstenberg 2018). Lena Hünefeld und Susanne Gerstenberg zeigen, Leiharbeitskräfte arbeiten überwiegend in Vollzeit (Leiharbeit: 77 %; Andere: 60 %) und leisten etwas häufiger als andere Beschäftigte Überstunden (Leiharbeit: 52 %; Andere: 46 %). Dieser Umstand lässt sich teilweise damit erklären, dass Verleihunternehmen überwiegend mit Verträgen über 35 Wochenstunden arbeiten, die restlichen geleisteten Arbeitsstunden werden i. d. R. auf einem Zeitkonto angesammelt. Leiharbeitskräfte arbeiten

99 Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 umfasst insgesamt 20.000 Erwerbstätige, die in halbstündigen Telefoninterviews befragt wurden. Im Rahmen dieser Erhebung wurden auch 486 Personen erfasst, die zum Befragungszeitpunkt in Leiharbeit beschäftigt waren. Das entspricht einem Anteil von 3 % an der Gesamtkohorte. Die Daten der Befragung wurden gewichtet (vgl. Hünefeld, Gerstenberg 2018, 4).

aber auch häufiger zu untypischen Tageszeiten und an Wochenenden und sind häufiger als andere Beschäftigte mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit konfrontiert (vgl. ebd., 11). Sie berichten zwar weniger von erhöhter Arbeitsintensität und -verdichtung, können aber seltener die eigene Arbeit planen und einteilen und sind stärker von starren Arbeitszeitgestaltungen und -systemen betroffen, was möglicherweise auf die starke Verbreitung der Zeitarbeit im produzierenden Gewerbe zurückzuführen ist. Zugleich sind die Mobilitätsanforderungen an Leiharbeitskräfte höher, sie weisen höhere Pendeldistanzen und -zeiten auf als andere Beschäftigte. Insgesamt sind Leiharbeitskräfte unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sowie mit ihrer Work-Life-Balance bzw. mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. ebd., 12 f.).

Zudem zeigen Untersuchungen, dass Leiharbeit weniger in betriebliche Schutzroutinen und entsprechenden Unterweisungen integriert ist und die Arbeitsplätze von Leiharbeitskräften weniger den sicherheitstechnischen Standards entsprechen. Hinzu kommt, dass die Gefährdungsbeurteilungen vor allem dann erschwert sind, wenn ganze betriebliche Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen mit Leiharbeitskräften besetzt sind, da somit vergleichbare Arbeitsplätze mit Stammpersonal fehlen (vgl. Becker, Engel 2015, 181).

Auch Simone Siemund (2013) befragte Leiharbeitskräfte u. a. zur Arbeitszufriedenheit und betont mit Verweis auf die Studie von Axel Bolder, Stefan Naevecke und Sylvia Schulte (2005), dass generell quantitative Studien zur Thematik Arbeitszufriedenheit zu kontroversen Diskussionen führen, da sie oftmals der Komplexität von Zufriedenheitsempfinden und -bekundungen nicht gerecht werden können und immer wieder zu hohen und sehr hohen Zufriedenheitswerten führen, ohne dies überzeugend erklären zu können (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 18 f.; Siemund 2013, 128 ff.). Sie resümiert:

> „Vieles deutet darauf hin, dass Zeitarbeitskräfte ihre Erwartungen bzw. ihr Anspruchsniveau an die Gegebenheiten der Zeitarbeit anpassen […]." (Siemund 2013, 235)

Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist das hohe Prekaritätspotenzial der Leiharbeit durchaus bewusst, wenn sie sich für diese Erwerbsform entscheiden, geht das mit entsprechend gesenkten Erwartungen und Ansprüchen einher (vgl. ebd., 269).

Hinzu kommt: Leiharbeitskräfte erleben einen Widerspruch zwischen gesellschaftlichen Normen und den von ihnen tatsächlich realisierbaren Möglichkeiten (vgl. Noller 2003, 54 f.). Der daraus resultierende Konflikt in Bezug auf den gesellschaftlichen Wert von Arbeit erhält für Noller im Rahmen der Befragung von Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten einen besonderen Stellenwert. Er nimmt ein tiefes „Empfinden von Unrecht" (Honneth 2000, zit. n. Noller 2003, 55) wahr, das über die eigene Position im Beschäftigungssystem hinausweist und die bestehende Sozialordnung infrage stellt.

Alles in allem gehört Leiharbeit, neben der geringfügigen Beschäftigung, zu den atypischen Beschäftigungsformen mit den höchsten Prekaritätsrisiken (vgl. Keller, Seifert 2013, 64). Allem voran spielt hier die Entlohnung, die größtenteils im Niedrig-

lohnsegment verortet wird, eine große Rolle. Hinzu kommt eine hohe Beschäftigungsdynamik, die bedeutet, dass Leiharbeit mit kurzen Beschäftigungsdauern verbunden ist, die mit einem hohen Risiko der Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses einhergehen. Beachtenswert ist dabei, dass Leiharbeit für die Mehrheit der Leiharbeitskräfte trotzdem keine vorübergehende Erwerbsphase darstellt, sondern sich „dauerhafte Zeitarbeitskarrieren" (Crimmann u. a. 2009, 131) abzeichnen, die teilweise durch Phasen in Arbeitslosigkeit oder anderen – auch atypischen – Beschäftigungsverhältnissen durchbrochen sind. Weiterhin sind Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit durch defizitäre betriebliche Integrationsprozesse und durch einen unzureichenden Schutz durch die sozialen Sicherungssysteme gekennzeichnet. Dass Leiharbeitskräfte angesichts dieser überwiegend defizitären Beschäftigungsbedingungen eine niedrige Arbeitszufriedenheit und höhere gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, überrascht nicht.

4.4.2 Leiharbeit im Kontext von Beruf und Qualifizierung

In diesem Abschnitt stehen tätigkeits- und berufsbezogene Aspekte im Kontext der betrieblichen Einsätze im Mittelpunkt. Das heißt, es werden vor allem Merkmale der Einsätze, die Branchenzugehörigkeit, das durchschnittliche Anforderungsniveau im Vergleich zu den formalen Qualifikationen der Leiharbeitskräfte thematisiert. Darüber hinaus werden die Zugangsbedingungen zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung thematisiert, wobei sich zeigen wird, dass die Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzunehmen, in der Leiharbeit gering sind. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten des informellen Lernens diskutiert. Zum Schluss werden Befunde zu berufs- und erwerbsbezogenen Motivlagen der Leiharbeitskräfte sowie zu Möglichkeiten beruflicher Identitätsentwicklung in der Leiharbeit dargelegt.

Anforderungsniveaus, Qualifikationen und Tätigkeitszuschnitte in der Leiharbeit

Bezüglich der Tätigkeitsfelder und Berufe, die in der Leiharbeit zu finden sind, ist zunächst festzuhalten, dass Leiharbeit überwiegend im Bereich von Einfachtätigkeiten stattfindet. Zugleich findet sich aber ein kleiner wachsender Anteil an Experten und Expertinnen und Spezialisten und Spezialistinnen in der Leiharbeit. Dabei unterscheidet sich nicht nur das allgemeine Anforderungsniveau in der Leiharbeit vom allgemeinen Anforderungsniveau in der Gesamtwirtschaft. Hinzu kommen Unterschiede in Bezug auf das Anforderungsniveau der Einsätze und die formalen Qualifikationen der Leiharbeitskräfte.

Laut der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020a) arbeitet im Jahr 2019 gut jede zweite Leiharbeitskraft im Helferbereich, während dies im Vergleich zur Gesamtwirtschaft nur für jede fünfte Arbeitskraft zutrifft. Einsätze für Fachkräfte werden deutlich weniger in der Leiharbeit nachgefragt als in der Gesamtwirtschaft und auch im höherqualifizierten Bereich ist der Anteil im Vergleich zur Gesamtwirtschaft sehr gering (vgl. ebd., 10) (Tab. 9). Analog zu dieser Anforderungsstruktur könnte angenommen werden, dass die vorhandenen formalen Qualifikationen bei Leiharbeitskräften ähnlich verteilt sind. Dies trifft jedoch nicht ganz zu,

zumal in Deutschland ohnehin ein hoher Prozentsatz aller Erwerbspersonen eine formale berufliche Ausbildung absolviert hat (vgl. Bosch 2014a). Der Anteil der Leiharbeitskräfte mit einem anerkannten Berufsabschluss ist ähnlich hoch wie in der Gesamtwirtschaft: Knapp 60 Prozent der Leiharbeitskräfte besitzen einen formalen Berufsabschluss. Zugleich findet sich in der Leiharbeit aber auch ein erhöhter Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss. Andererseits sind in der Leiharbeit akademisch Qualifizierte unterdurchschnittlich anzutreffen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 10). Es lässt sich festhalten: Auf der mittleren Qualifikationsebene unterscheiden sich Leiharbeitskräfte nur geringfügig von ihren Stammkollegen und Stammkolleginnen. Diese Differenz hat sich erst in den letzten zwei Jahren entwickelt. Im Jahr 2017 betrug der Unterschied bezüglich der Beschäftigten mit Berufsabschluss zwischen Leiharbeit und Gesamtwirtschaft lediglich ein Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2018b). Deutlich wird, dass in der Leiharbeit überwiegend Beschäftigte mit Berufsabschluss arbeiten. Da sie jedoch vermehrt unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden, sind unter langfristigen Gesichtspunkten Dequalifizierungsprozesse nicht auszuschließen. Tabelle 9 verdeutlicht die dargelegten Differenzen zwischen den Anforderungs- und Qualifikationsstrukturen der Leiharbeitsbranche und der Gesamtwirtschaft.

Tabelle 9: Anforderungs- und Qualifikationsstruktur im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (Quelle: vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 10)

	Anforderungsniveau			Qualifikationsstruktur		
	Helfer*in	**Fachkraft**	**Spezialist*in/ Experte/Expertin**	**Ohne Berufsabschluss**	**mit Berufsabschluss**	**Akadem. Abschluss**
Leiharbeit	54 %	37 %	10 %	31 %	59 %	10 %
Gesamtwirtschaft	19 %	57 %	24 %	16 %	67 %	17 %

Ein Vergleich dieser Differenzen über längere Zeitreihen zeigt, dass sie durchaus Schwankungen unterliegen, die insbesondere in den Bereichen mit und ohne Berufsausbildung deutlich werden, während der Anteil der Akademiker*innen unter den Leiharbeitskräften in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist.[100] Manfred Antoni und Elke Jahn (2006) halten in diesem Zusammenhang fest, dass sich die Zusammensetzung hinsichtlich der Qualifikationsstruktur in der Leiharbeit konjunkturabhängig verändert. Mit steigender Arbeitslosigkeit sind zunehmend auch gut qualifizierte Arbeitnehmer*innen bereit, ein Arbeitsverhältnis in der Leiharbeit einzugehen (vgl. ebd., 8).

100 Im Vergleich zu den Jahren 1995 und 2004 veränderten sich die Relationen zwischen den einzelnen Qualifikationsniveaus wie folgt: Der Anteil der Leiharbeitskräfte mit Berufsausbildung lag im Jahr 1995 unwesentlich niedriger als im Jahr 2015, er ging jedoch um die Jahrtausendwende um mehr als 10 % zurück. Der Anteil der Leiharbeitskräfte ohne Berufsausbildung lag im Jahr 1995 mit 29 % etwas höher als heute und ist um die Jahrtausendwende sogar auf 33 % gestiegen. Der Anteil der Akademiker*innen ist kontinuierlich gestiegen, er lag im Jahr 1995 auf einem niedrigen Niveau von zwei Prozent (vgl. Jahn 2007, 34).

Auch andere und internationale Studien bestätigen diese spezifische Tätigkeitsstruktur und Tätigkeitszuschnitte in der Leiharbeit (vgl. Letourneux 1997, 38 f.; Merllié, Pascal 2002; Pietrzyk 2003, 117; Nienhüser, Matiaske 2003; Sende u. a. 2012). Da zumeist wenig Zeit für die Einarbeitung bleibt, werden Leiharbeitskräften Arbeitsaufgaben mit geringem Tätigkeitsspielraum und geringerer Anforderungsvielfalt übertragen. Sie können weniger als ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen selbstständig über die Reihenfolge der Arbeitstätigkeiten und die verwendeten Arbeitsmethoden entscheiden und müssen häufiger repetitive, monotone Arbeitsabläufe ausführen.

Eine Untersuchung zum Tätigkeitsspektrum in der Leiharbeit aus dem Jahr 2004 zeigt bspw.: Zu großen Teilen werden Leiharbeitskräfte für folgende Aufgaben eingesetzt (die Aufzählungen beziehen sich auf die häufigsten Nennungen; vgl. Seidel, Münchhausen 2007, 144 ff.):

- Helferbereich: Lagerarbeit, Maschinenbedienung, Verpacken, Fließbandarbeit
- Dienstleistungsbereich: Telefonieren, Zuarbeiten in der Küche, Dokumentation, Waschen/Pflegen
- gewerblicher Bereich: Schweißen, Montieren, Installieren, Drehen
- kaufmännischer Bereich: Telefonieren, Schreiben, Einkauf/Verkauf, Korrespondenz und Buchhaltung

Die Autorinnen konstatieren: einige dieser Tätigkeiten bedürfen einer formalen Ausbildung, jedoch wird oftmals kein Abschluss der Ausbildung vorausgesetzt. Einige der Tätigkeitsnennungen stellen relativ vage Umschreibung dar, weshalb vermutet wird, dass aufseiten der Disponenten und Disponentinnen kaum konkrete Informationen zu den Arbeitsinhalten zur Verfügung stehen (vgl. ebd., 144).

Andererseits zeigt sich, je länger die betrieblichen Einsatzdauern sind, umso eher finden Leiharbeitskräfte ähnliche Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte vor wie ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen (vgl. Seidel, Münchhausen 2007, 157 ff., Bräutigam u. a. 2010). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Promberger im Rahmen seiner Studie zur Intensivnutzung von Leiharbeit (vgl. 2006, 112). Auch spezialisierte Fachkräfte (Krankenpfleger*innen, Techniker*innen) sowie Experten und Expertinnen (z. B. IT-Spezialisten und IT-Spezialistinnen, Ingenieure und Ingenieurinnen, Chemiker*innen) werden nicht nur für anspruchsvollere Aufgaben eingesetzt, die ihren beruflichen Qualifikationen besser entsprechen, sie sind in der Regel auch in längeren Einsätzen tätig (vgl. Schreiber 2014, 161; Manske, Scheffelmeier 2015, 18 f.).

Branchen- und Tätigkeitsfelder, Berufe und Berufsgruppen in der Leiharbeit

Werden die Branchen- und Tätigkeitsfelder in den Blick genommen, in denen Leiharbeitskräfte besonders stark vertreten sind, wird deutlich, der überwiegende Teil der Leiharbeitskräfte ist nach wie vor im gewerblich-technischen Bereich tätig, gleichwohl unternehmensnahe Dienstleistungen in den letzten Jahren eindeutig zugenommen haben (siehe auch 4.2.2). In diesem Zusammenhang halten Alexandra Manske und Tine Scheffelmeier fest, dass Rückgänge in der Leiharbeit überwiegend auf Kosten

des gewerblich-technischen Bereichs gehen, während Einsätze in Dienstleistungsfeldern kontinuierlich zunehmen (vgl. 2015, 23 f.). Hinzu kommen personennahe Dienstleistungen, u. a. in den Bereichen Medizin, Rettungsdienst, Kranken- und Altenpflege, deren Anteil in den letzten Jahren rasant gewachsen ist (vgl. Bräutigam u. a. 2010). Die Bundesagentur für Arbeit weist für das Jahr 2019 folgende Branchen- und Tätigkeitsfelder aus (Tab. 10):

Tabelle 10: Leiharbeitskräfte nach Tätigkeitsfeldern (Quelle: Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 9)

Tätigkeitsfelder	Juli 2018 bis Juni 2019 (gleitender Jahresdurchschnitt)	Veränderungen zum Vorjahreszeitraum
Produktionsberufe	40 %	-12 %
Sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungsberufe	33 %	-6 %
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	14 %	-3%
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	11 %	-8%
IT-Dienstleistungsberufe und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	2 %	-3%

Elke Jahn (2007) vergleicht für das Jahr 2004 die Anteile der Leiharbeit für einzelne Berufe und Berufsgruppen auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Entsprechend der dominanten Einsatzbereiche in der Leiharbeit sind vor allem Schlosser-, Mechaniker- und Elektrikertätigkeiten für männliche Leiharbeitskräfte und Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe für weibliche Arbeitskräfte am stärksten vertreten (vgl. ebd., 35 f.). Eine weitere Studie aus dem Jahr 2004, in deren Rahmen 365 Interviews mit Disponenten und Disponentinnen aus Verleihunternehmen durchgeführt wurden, kommt zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Seidel, Münchhausen 2007, 140): Es überwiegt die Nachfrage nach Schlossern/Schweißern (49 %) und Elektrikern (37 %). Dann folgen Maler/Lackierer (22 %) und Mechaniker (22 %). Für die frauendominierten Einsatzbereiche werden folgende Höchstwerte ermittelt: Assistenz/Sekretariat (13 %), Bürofachkraft (12 %) und Industrie-Bürokaufmann oder Industrie-Bürokauffrau (13 %) (vgl. ebd. 142). Auch Karl Brenke und Werner Eichhorst (2008) finden für das Jahr 2006 eine ähnliche Verteilung. Neben den bereits genannten Berufsfeldern sind zudem Tischler, Dreher, Fräser und Werkzeugbauer relativ häufig zu finden (vgl. ebd., 247). Aktuellere Studien zu diesem Aspekt konnten leider nicht gefunden werden.

Interessanterweise hat sich die Struktur der nachgefragten Berufe über Jahrzehnte hinweg kaum verändert. Bereits in den 1980er Jahren wurden überwiegend die oben genannten Berufe in der Leiharbeit ermittelt (vgl. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a, 289). In Bezug auf diese Berufe, die überwiegend in der Leiharbeit zu finden sind, halten Brose, Schulze-Böing und Wohlrab-Sahr (1987a) im Rahmen ihrer Studie aus den 1980er Jahren fest, dass diese – berufssoziologisch betrachtet – ein gemeinsames Merkmal aufweisen: Sie zeichnen sich durch eine starke Unspezifizität

hinsichtlich konkreter Einsatzbereiche aus, die sich in einer hohen Polyvalenz (vor allem bei Facharbeiterberufen) und/oder geringen Branchenbindung (vor allem bei Einfacharbeit) widerspiegelt (vgl. ebd., 293). Das heißt, für die Leiharbeit eigenen sich vorzugsweise Qualifikationen mit einer breiten Verwendbarkeit für sehr unterschiedliche betriebliche Situationen.

Darüber hinaus arbeiten in der Leiharbeit überwiegend Arbeitnehmer (71 %) und relativ wenige Arbeitnehmerinnen (29 %). Nahezu die Hälfte der Leiharbeitskräfte sind unter 35 Jahre (49 %), zwei Drittel besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (65 %). Jedoch ist der Anteil an Leiharbeitskräften mit ausländischem Pass dreimal höher als in der Gesamtwirtschaft (Leiharbeit: 35 %) (Bundesagentur für Arbeit 2020a, 10 ff.).

Zugangsbedingungen zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung in der Leiharbeit

Bisher wurde dargestellt, dass Arbeitstätigkeiten in Leiharbeit überwiegend durch niedrige Anforderungen, einen geringen Grad an Autonomie, Diskontinuität und wiederkehrende Phasen in Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind. Mit Blick auf Erhalt und Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen resultieren aus diesen Merkmalen Schwierigkeiten, die vorhandenen (beruflichen) Kompetenzen aktuell zu halten bzw. sie weiter auszubauen. Hinzu kommen die kurzen Beschäftigungsdauern. Sie führen dazu, dass Leiharbeitskräfte immer wieder auf dem Arbeitsmarkt bestehen müssen, weshalb sie auch auf marktfähige Qualifikationen und Kompetenzen angewiesen sind. Umso wichtiger erscheint es, dass Leiharbeitskräften spezifische Chancen zur Qualifizierung und Weiterbildung offen stehen.

Einerseits finden sich in der Verleihbranche, vor allem bei den marktführenden Unternehmen, Qualifizierungsoffensiven für Leiharbeitskräfte. Diese entwickelten Zertifizierungsprogramme für informell erworbene Kompetenzen in der Leiharbeit führen jedoch kaum zu verbesserten Entwicklungsperspektiven (vgl. Dobischat, Düsseldorff, Wolf 2013a). Andererseits zeigt sich seit längerem, dass atypisch Beschäftigte im Rahmen formaler beruflich-betrieblicher Weiterbildung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen deutlich benachteiligt sind (vgl. Seifert, Brehmer 2008; Keller, Seifert 2013; Bellmann u. a. 2013).

Zudem zeigen Lutz Bellmann u. a. (2013) auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/2006 und 2011/2012, dass sich vor allem die Möglichkeiten für formale Weiterbildungen der Leiharbeitskräfte im Lauf der letzten Jahre verschlechterten (vgl. ebd., 22). Lag die Differenz in der Weiterbildungsteilhabe zwischen regulär Beschäftigten und atypisch Beschäftigten im Jahr 2006 bei 14 Prozent, hat sie sich aufgrund der gestiegenen Werte für regulär Beschäftigte im Jahr 2012 auf 16 Prozent erhöht. Im Jahr 2006 waren geringfügig Beschäftigte am stärksten von Benachteiligungen betroffen. Aktuell trifft dies auch für Leiharbeitskräfte zu. Die Differenz in der Weiterbildungsteilhabe zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeitskräften beträgt im Jahr 2012 rund 37 Prozent. Selbst bei Personen, die im Jahr 2012 bereits zwei Jahre in einem Leiharbeitsverhältnis tätig sind, nehmen lediglich 30 Prozent an formaler Weiterbildung teil (vgl. ebd.). Tabelle 11 verdeutlicht diese Entwicklungen.

Tabelle 11: Weiterbildungsteilhabe nach Beschäftigungsverhältnissen (Quelle: Vgl. Bellmann u. a. 2013, 22)

	Gesamt	Normal	Atypisch	Befristet	Teilzeit	Leiharbeit	Geringfügig
2006	58 %	62 %	48 %	44 %	48 %	43 %	23 %
2012	59 %	64 %	48 %	48 %	48 %	27 %	23 %

Diese Befunde decken sich mit weiteren Studien, die gezielt die Weiterbildungsbeteiligung in der Leiharbeit untersuchen (vgl. Letourneux 1997, 31; Nienhüser, Matiaske 2003, 471; Noller 2003, 52). Bellmann u. a. (2013) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Benachteiligungen auch dann bestehen, wenn weitere Faktoren, die die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, wie Qualifikationsniveau, Tätigkeitsfeld, Geschlecht, Betriebsgröße, berücksichtigt werden (vgl. ebd., 23 ff.). Sie ergänzen, dass bei prekärer Entlohnung die Chance auf Weiterbildungsteilnahme nochmals sinkt, da aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen die bestehenden Benachteiligungen kaum durch eigenständige Weiterbildungsaktivitäten ausgeglichen werden (vgl. ebd., 30 f.). Hinzu kommt die Tendenz zu wiederkehrenden Phasen in Arbeitslosigkeit, weshalb Berndt Keller und Hartmut Seifert von einem „‚Teufelskreis' [..] aufgrund eingeschränkter Qualifizierungschancen" sprechen, der nur schwer zu durchbrechen ist (ebd. 2013, 62).

Studien, die sich auf die Weiterbildungsinhalte und -formate für Leiharbeitskräfte konzentrieren, zeigen: Es überwiegt die Vermittlung kurzfristig notwendiger Fertigkeiten und Kenntnisse, die sich auf konkrete betriebliche Einsatztätigkeiten beziehen (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 162 ff.; Bolder 2007, 100 ff.; Seidel, Münchhausen 2007, 152 ff.). Sie erfolgen zumeist im Rahmen der Einarbeitung, stellen gesetzlich vorgeschriebene Schulungen dar und umfassen einen bis fünf Tage pro Jahr (vgl. Bolder 2007, 102 f.; Galais, Moser, Münchhausen 2007, 171 ff.; Kaufhold, Fischer 2013, 366). [101] Sabine Seidel und Gesa Münchhausen (2007) stellen darüber hinaus fest, dass diese Kurs- und Schulungsangebote etwas häufiger von Einsatzunternehmen als von Verleihunternehmen initiiert werden, was die unmittelbare Relevanz für den betrieblichen Einsatz unterstreicht (vgl. ebd., 171 f.).

Im Rahmen der Diskussionen um die defizitären Weiterbildungsmöglichkeiten in der Leiharbeit werden folgende Argumente angeführt (vgl. Vanselow, Weinkopf 2000; Jahn 2007; Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 31 ff.; Seidel, Münchhausen 2007; Kaufhold, Fischer 2013):

- Verleihunternehmen sehen eine besondere Herausforderung in der zeitlichen Planung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen, da Einsätze nicht nur ad hoc beginnen, sondern auch ihre Beendigungen kaum planbar sind. Für Weiterbildungsmaßnahmen mehrerer Leiharbeitskräfte müssten Einsätze synchronisiert werden, was ebenso als schwer zu realisieren gilt.

101 Kursbeispiele sind: Sicherheitsunterweisungen; Schulungen zur Qualitätssicherung; Produkt- und Verkaufsschulungen; Schulungen zu spezifischen Produktionsverfahren; Kurse für Gabelstaplerscheine, Schweiß-Zertifizierungen sowie Softwareschulungen und Fremdsprachen (vgl. Bolder 2007, 102 f.; Galais, Moser, Münchhausen 2007, 171 ff.; Kaufhold, Fischer 2013, 366).

- Langfristige Bildungsmaßnahmen gelten seitens der Verleihunternehmen als zu teuer, zumal für diese unvorhersehbar ist, wie lang sie zusätzlich qualifizierte Leiharbeitskräfte beschäftigen. Offen bleibt, ob und in welchem Umfang für das Verleihunternehmen ein langfristiger Nutzen durch die Weiterbildung erfolgt.
- Hinzu kommen geringe Chancen, höhere Verleihgebühren bei Entleihbetrieben für zusätzlich qualifizierte Leiharbeitskräfte durchsetzen zu können. Entleihbetriebe erwarten grundsätzlich, dass Leiharbeitskräfte die angeforderten fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten mitbringen, da ihnen dies seitens der Verleihunternehmen vertraglich zugesichert wird.
- Verleihunternehmen begründen zudem das niedrige Weiterbildungsengagement mit geringen Bildungsaspirationen seitens der Leiharbeitskräfte.

Hinsichtlich der Einsatzlogik lohnt sich eine Weiterqualifizierung einer konkreten Leiharbeitskraft für ein Verleihunternehmen auch nur, wenn keine andere Arbeitskraft mit entsprechenden Qualifikationen zur Verfügung steht. Da aber eine hohe Dynamik in der Leiharbeit vorherrscht, besteht auch eine hohe Wahrscheinlichkeit, ohne Qualifizierung des Einzelnen der betrieblichen Nachfrage entsprechen zu können. Leiharbeit ist damit nicht nur ein Instrument der extern-numerischen Flexibilisierung, wie sie bspw. von Berndt Keller und Hartmut Seifert eingeordnet wird (vgl. 2013, 84). Leiharbeit ermöglicht Betrieben ebenso eine zusätzliche funktionale Flexibilisierung. Somit ist es wenig überraschend, dass in der Regel lediglich kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen auf stark anwendungsorientiertem Niveau stattfinden. Ebenso ist es wenig überraschend, dass erst im Kontext des Fachkräftemangels in der Leiharbeitsbranche qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert werden (vgl. Kaufhold, Düsseldorff 2010, 3; Bellmann 2019). Gleichwohl weist ein Bericht des DGB darauf hin, dass selbst vorhandene Förderinstrumente für Weiterbildung der Agentur für Arbeit von der Leiharbeitsbranche kaum in Anspruch genommen werden (vgl. DGB 2019, 7 f.)[102].

Dabei ist die Leiharbeitsbranche nicht grundsätzlich als weiterbildungsfern zu bezeichnen. Gegenüber ihrem eigenen Stammpersonal in den Verleihunternehmen (bspw. Disponenten und Disponentinnen) zeigen sie durchaus engagierte Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Bolder 2007, 100 f.). Es überwiegen Weiterbildungsinhalte wie kaufmännisches und rechtliches Fachwissen, IuK-Kompetenzen, Kundenorientierung, Kommunikation und Führung (vgl. ebd., 103). Hinzu kommen die neu gestalteten Ausbildungs- und Studiengänge für Tätigkeiten im Verleihgeschäft (siehe 4.3.1).

Um die Zugangschancen zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung in der Leiharbeit zu verbessern, wurden in Frankreich und in den Niederlanden Weiterbildungsfonds eingerichtet (Überblick: Möbus 2007; Münchhausen 2007). Seit dem Jahr 2013 existiert auch in Österreich ein Sozial- und Weiterbildungsfonds für die Arbeitnehmerüberlassung. In der Bundesrepublik Deutschland entstand erstmalig im Jahr 2011

102 Das Beispiel bezieht sich auf geflüchtete Arbeitskräfte, für die die Leiharbeit ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung darstellen soll. Aufgrund fehlender Weiterbildungsunterstützung verbleiben sie jedoch häufig in der Leiharbeit im Helfendenbereich (vgl. DGB 2019, 7 f.). Nur wenige schaffen einen erfolgreichen Übergang in den regulären Arbeitsmarkt (vgl. Jahn 2016).

ein Weiterbildungsfonds auf der Grundlage eines Unternehmenstarifvertrags zwischen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie und dem Personaldienstleistungsunternehmen Technicum Deutschland GmbH (Unternehmenssitz München) (vgl. Bellmann u.a. 2013, 54 f.).

Weiterbildungsfonds werden in der wissenschaftlichen Diskussion als geeignetes Instrument zur Erhöhung und Verstetigung von Qualifizierungsaktivitäten angesehen, vor allem, wenn sie als aktive Fonds mit flankierenden Beratungsleistungen für potenzielle Teilnehmende, Betriebe und Qualifizierungsanbietende gestaltet sind (vgl. Bosch 2010a; Bellmann u. a. 2013, 55). Das ist bei dem Weiterbildungsfonds der Technicum Deutschland GmbH der Fall. Er wird paritätisch durch die Sozialpartner verwaltet, finanziert sich durch Abgaben seitens des Entleihbetriebs, des Verleihunternehmens und der Leiharbeitskraft und bietet Finanzierungsmöglichkeiten für betriebliche und individuell-berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sowie für Beratungsleistungen (vgl. Bellmann u. a. 2013, 54).[103]

Möglichkeiten des informellen Lernens in der Leiharbeit

Neben den defizitären Chancen bezüglich der Teilhabe an formaler beruflich-betrieblicher Weiterbildung werden regelmäßig die Möglichkeiten des informellen Kompetenzerwerbs durch Leiharbeit betont. So wirbt die Verleihbranche, dass sich Leiharbeitskräfte durch wechselnde Einsätze automatisch weiterentwickeln könnten, da sie immer wieder neue Aufgabengebiete und Rahmenbedingungen kennenlernen. Leiharbeit wird als anspruchsvoll und als persönliche Herausforderung dargestellt, die vielfältige Möglichkeiten der beruflichen Orientierung bietet. Verleihunternehmen weisen zudem darauf hin, dass ein Teil akademischer Arbeitskräfte, z. B. Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen der Ingenieurwissenschaften und Informatik, eine Beschäftigung in der Leiharbeit bevorzugt, um möglichst schnell Berufserfahrung in unterschiedlichen Aufgabengebieten sammeln zu können (vgl. Schreiber 2014, 148).

Wissenschaftliche Studien zeigen in diesem Zusammenhang, inwiefern tatsächlich Möglichkeiten des informellen Lernens im Kontext von Leiharbeit bestehen (vgl. Pietrzyk 2003; Bolder, Naevecke, Schulte 2005; Galais, Moser, Münchhausen 2007; Syben 2009). So stellt die Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 2005 heraus, Leiharbeitskräfte erfahren durchaus eine positive Wirkung durch die Einsatzwechsel. Zugewinne liegen vor allem im Bereich der Meta-Kompetenzen und weniger im Bereich der Fachexpertise (vgl. Galais, Moser, Münchhausen 2007, 176).[104] Leiharbeit fördert grundlegende Fertigkeiten, die die Orientierung in neuen Arbeitsfeldern unterstützen, wie „auf Menschen zugehen", „aktiv Fragen stellen und Informationen suchen" und „die eigene Arbeit organisieren" (ebd., 173). Leiharbeitskräfte vermuten, dass sie Qualifikationen ausbauen oder zumindest erhalten können, auch die Einschätzung

103 Die Organisation und Durchführung übernimmt seit dem Jahr 2012 der Weiterbildungsfonds Zeitarbeit e. V., mit Sitz in Bochum. Es konnten keine weiterführenden Informationen zu Resonanz und Nutzung des Fonds gefunden werden.

104 Es konnten insgesamt 433 Leiharbeitskräfte im Rahmen dieser quantitativ angelegten Untersuchung befragt werden. 113 Leiharbeitskräfte nahmen an der Online-Befragung teil und 320 Leiharbeitskräfte wurden durch Disponenten und Disponentinnen für die Befragung gewonnen. 56 % der Befragten waren länger als ein Jahr in der Leiharbeit tätig (vgl. ebd., 163 ff.).

der eigenen Arbeitsmarktchancen fällt weniger negativ aus (vgl. ebd., 175). Ulrike Pietrzyk arbeitet hingegen in ihrer Vergleichsstudie[105] mit Leiharbeitskräften und Stammkollegen und Stammkolleginnen heraus, dass bei Leiharbeitskräften Aktivitäten des Erhalts beruflichen Wissens überwiegen, während Stammkollegen und Stammkolleginnen einer vertiefenden Entwicklung ihres beruflichen Wissens nachgehen können (vgl. Pietrzyk 2003; siehe auch Bolder, Naevecke, Schulte 2005, 162 ff.).

Auch Gerhard Syben (2009)[106] beurteilt die Lernchancen in Leiharbeit eher skeptisch. Er erkennt eine starke Polarisierung. Während bspw. Ingenieure und Ingenieurinnen in der Leiharbeit vermehrt für Aufgaben eingesetzt werden, die als erfahrungs- und kompetenzerweiternd gelten, finden sich Leiharbeitskräfte mit niedrigen Qualifikationen in wenig lernförderlichen Einsätzen mit besonders geringer Komplexität wieder (vgl. ebd., 112).

Die Studie von Syben zeigt zudem, dass die Lernmöglichkeiten je nach Beruf und Einsatzfeld variieren. Er stellt fest, dass Facharbeiter*innen in der Produktion die geringsten Chancen besitzen, vorhandene berufliche Kompetenzen auf der Basis informellen Lernens in der Arbeit auszubauen, da sie in der Regel deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Sie verbleiben bei Standardaufgaben, die häufig keine Form von Einarbeitung benötigen, eine geringe Tiefe und Reichweite besitzen und kaum berufsfachliche Bezüge aufweisen (vgl. ebd., 115 ff.). Unter diesen Umständen erfahren Facharbeiter*innen in der Leiharbeit eher einen Verlust beruflicher Kompetenzen, da sie selbst in Entleihunternehmen mit innovativer Technik die einfachen Routinetätigkeiten am Rande ausführen. Um fehlende Möglichkeiten der beruflichen Kompetenzerweiterung auszugleichen, nehmen einige von ihnen nonformale Weiterbildungsmöglichkeiten wahr (z. B. Lesen von Fachbüchern, Fachzeitschriften, E-Learning in der Freizeit; vgl. ebd., 125).

Syben stellt fest, dass Leiharbeitskräfte in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern im Gegensatz zu den Facharbeitern und Facharbeiterinnen in der Produktion auf günstigere Einsatzbedingungen treffen, da sie in der Regel auf ähnlichen Arbeitsplätzen tätig werden wie Stammkollegen und Stammkolleginnen, gleichwohl auch sie Formen der Unterforderung am Arbeitsplatz und Benachteiligungen im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsteilhabe erleben (vgl. ebd., 126 ff.).

Leiharbeitskräfte in Verwaltungsfunktionen wiederum sehen sich mit vielfältigen und abwechslungsreichen Einsatzaufgaben konfrontiert. Sie liegen zwar unterhalb formaler Qualifikationen, da aber Leiharbeitskräfte häufig durch informelle und

105 Pietrzyk analysiert in ihrer Studie in der Fertigungsbranche u. a. die Voraussetzungen bzw. Bedingungen, die Leiharbeit für Qualifizierung und berufliche Kompetenzentwicklung bereitstellt, indem sie Leiharbeitskräfte und ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen nach der Lernhaltigkeit ihrer Arbeitssituationen befragt sowie deren berufliches Kompetenzerleben erfasst. Es nahmen folgende Personengruppen teil: 36 Personen (im Durchschnitt 35 Lebensjahre und fünf Jahre im gleichen Beschäftigungsverhältnis) in einem fest angestellten Arbeitsverhältnis und 62 Personen (im Durchschnitt 40 Lebensjahre und über drei Jahre im gleichen Beschäftigungsverhältnis, über 64 % waren zuvor arbeitslos), die über eine Arbeitnehmerüberlassung tätig sind (vgl. Pietrzyk 2003, S. 120 u. 125).

106 Syben bezeichnet seine Studie – angesichts der Tatsache, dass Leiharbeit in sehr unterschiedlichen Branchen und Beschäftigungsfeldern stattfindet – als rein explorative Untersuchung von informellen Lernchancen in beruflichen und betrieblichen Situationen in der Leiharbeit (vgl. ebd., 110 f.). Es wurden qualitative Interviews mit Leiharbeitskräften und Vertretern und Vertreterinnen der Leiharbeitsbranche durchgeführt. Weitergehende Informationen zum Befragungssample sind nicht vorhanden (vgl. ebd., 111).

non-formale Lernprozesse in den Einsatztätigkeiten profitieren, erkennen sie eher einen Kompetenzgewinn. Dieser wird besonders von Quereinsteigerinnen[107] betont (vgl. ebd., 128 ff.).

Die günstigsten Voraussetzungen für informelles berufliches Lernen in der Leiharbeit identifiziert Syben bei Ingenieuren und Ingenieurinnen (vgl. ebd., 132 ff.). Sie erfahren bei der Integration in die Arbeitsprozesse keine Schlechterstellung im Vergleich zu Stammkollegen und Stammkolleginnen und übernehmen ebenso qualifikationsadäquate Leitungs- und Entwicklungsaufgaben, die naturgegeben auch Lernchancen enthalten.

Gleichwohl sich informelles Lernen, das auf individuellen Handlungserfahrungen beruht, auf seine Weise nebenbei vollzieht, findet es nicht automatisch statt. Es benötigt lernförderliche Bedingungen (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2005; Molzberger 2007; Dehnbostel, Elsholz, Gillen 2007). Dazu gehören nicht nur anspruchsvolle und vielfältige Handlungsanforderungen, sondern auch Anforderungen, die in einem günstigen Passungsverhältnis zu den vorhandenen individuellen Kompetenzen stehen sollten. Doch nicht nur die explorative Studie von Syben zeigt, dass in Leiharbeitseinsätzen das vorhandene Qualifikations- und Kompetenzniveau kaum Berücksichtigung findet (vgl. Syben 2009). Auch Nathalie Galais, Klaus Moser und Gesa Münchhausen (2007) identifizieren sehr unterschiedliche Passungsverhältnisse, wobei sie für das Bau-Nebengewerbe die höchste Passung (87 %) und für die Bereiche Gaststättengewerbe und Reinigung die niedrigste Passung (21 %) ermitteln (vgl. ebd., 169 f.; siehe auch Galais, Moser 2001).[108]

Darüber hinaus lässt sich aufzeigen, dass Leiharbeitskräfte weniger Lernunterstützung durch Kollegen und Kolleginnen erfahren, während sie gleiche Werte für Selbstlernaktivitäten erzielen (vgl. Pietrzyk 2003; siehe auch Noller 2003, 52). Auf die Frage nach Hauptlernquellen geben Leiharbeitskräfte an, dass sie neben der Einarbeitung durch Stammkollegen und Stammkolleginnen überwiegend durch aktives Fragen, Zuschauen und Beobachten lernen (vgl. Galais, Moser, Münchhausen 2007, 174). Syben (2009) betont die Differenzen je nach Tätigkeitsbereich und zeigt auf, dass für Einsätze in gewerblichen Bereichen aufgrund des niedrigen Handlungsniveaus keine zusätzlichen Instruktionen notwendig sind, während bspw. in Verwaltungsbereichen teilweise formalisierte Einarbeitungen üblich sind (vgl. ebd., 122 u. 130). Wenn Leiharbeit eine fach- bzw. berufsbezogene Kompetenzentwicklung fördern soll, ist eine entsprechende Koordination der Einsätze notwendig. Die wird jedoch – wie unterschiedliche Studien feststellen – selten realisiert (vgl. Seidel, Münchhausen 2007, 157 ff.; Kaufhold, Düsseldorff 2010, 8; Kaufhold, Fischer 2013, 369).

In diesem Zusammenhang sind in jüngerer Zeit einige Programme zur Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen in der Leiharbeit

107 In diesem Einsatzfeld sind überwiegend Frauen tätig. Einige von ihnen – so die Studie – sind Studienabbrecherinnen, die zwar über spezifische Meta-Kompetenzen, jedoch nicht über grundlegendes Verwaltungsfachwissen verfügen (vgl. ebd., 129 ff.).

108 Für weitere Tätigkeitsfelder wurden folgende Passungen ermittelt: Metall und Elektro 45 %, technische Berufe 33 %, gewerblicher Bereich 26 %, Verwaltung und Büro 48 %, Dienstleistungen und Verkauf 29 % und IT-Bereich 57 % (vgl. Galais, Moser, Münchhausen 2007, 170).

entstanden (vgl. Bellmann u. a. 2013, 51 ff.). So entwickelte das marktführende Unternehmen Randstad in Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen (BIBB, IHK, TÜV Rheinland) ein Programm, um Leiharbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine modulbasierte Zertifizierung für die Bereiche Lagerassistenz, Produktionsassistenz, Büroassistenz und Assistenz Dialogmarketing zu ermöglichen. Auch können Berufsabschlüsse nachgeholt werden (vgl. ebd., 53). Andere Verleihunternehmen entwickelten ähnliche Programme und Instrumente, u. a. im BMBF-geförderten Verbundprojekt „Wachstumsbranche Zeitarbeit – Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile (BildungsZeit)" (z. B. MobilFlexPass Metall, LERNSTÜCK©) (vgl. Dobischat, Düsseldorff, Wolf 2013a; Kaufhold, Fischer 2013; siehe auch Brömser 2007; Israel, Klaus, Süß 2007; Wittwer 2007; Spermann 2012, 219 f.).

Diese Maßnahmen und Programme sind grundsätzlich positiv zu bewerten (vgl. Bellmann u. a. 2013, 53 f.). Sie fördern eine Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die nicht nur aufgrund ihrer Beschäftigung in der Leiharbeit Einschränkungen unterliegt, sondern auch aufgrund fehlender beruflicher Zertifikate ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko trägt. Allerdings zeigen sich deutliche Schwierigkeiten in der Umsetzung. So gibt Randstad an, dass bislang nur eine relativ kleine Anzahl an Qualifzierungspässen und Zertifikaten ausgegeben werden konnte. Die Probleme werden in der Ansprache und Aktivierung potenzieller Leiharbeitskräfte sowie in der gezielten Einsatzkoordination gesehen (vgl. ebd., 54).

Berufs- und erwerbsbiographische Motive und berufliche Identitätsentwicklung

Im Rahmen der bisherigen Ausführungen hat sich auf vielfache Weise gezeigt, inwiefern mit Leiharbeit problematische Arbeitsbedingungen verknüpft sind. Gleichwohl sich unter Berücksichtigung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder, Branchen und Qualifikationsniveaus ein heterogenes und polymorphes Bild abzeichnet, überwiegen prekäre Bedingungen. Im Kontext dieser Ergebnisse bzw. im Kontext des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Arbeit sind Fragen zu berufsbiographischen Motiven und zur beruflichen Identität in der Leiharbeit von besonderer Relevanz.

Zu dieser Thematik finden sich vier Studien: Noller (2003) und Vogel (2003/2004b) untersuchen in ihrer Studie erwerbsbiographische Wege und Motivlagen auf der Grundlage von 143 Leitfadeninterviews mit befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräften der Automobilindustrie in Stuttgart und Zwickau (vgl. Noller 2003, Vogel 2003/2004b). Bolder, Naevecke und Schulte (2005) untersuchen in ihrer Studie Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in Leiharbeit sowie ihre Türöffner-Funktion in reguläre Beschäftigung. Diese Studie umfasst eine Befragung von 501 Verleihunternehmen, 14 Experteninterviews mit arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteuren und Akteurinnen und 26 problemzentrierte Interviews mit Leiharbeitskräften in Nordrhein-Westfalen (vgl. ebd., 16 ff.). Raphaela Schreiber analysiert auf der Grundlage einer standardisierten Befragung von 153 Leiharbeitskräften aus vier regional angesiedelten Verleihunternehmen Ausprägungen beruflicher Identität im Kontext prekärer Erwerbsarbeit (vgl. Schreiber 2014). Siemund befasst sich im Rahmen ihrer qualitativen Studie mit Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitskräften. Die Grundlage bilden Interviews mit zwölf Leiharbeitskräften, die mindes-

tens vier Monate bei einem Verleihunternehmen beschäftigt waren sowie 21 Kurzinterviews mit Leiharbeitskräften zu Beginn ihrer Tätigkeit in Leiharbeit (vgl. Siemund 2013, 145). Die zentralen Erkenntnisse dieser Studien werden im Folgenden dargestellt, wobei die erste vor einem arbeitssoziologischen Hintergrund entstanden ist und die letzten beiden aus pädagogischen Kontexten heraus entstanden sind und pädagogische Implikationen beinhalten.

Die Studie von Noller und Vogel konzentriert sich auf die Automobilbranche. Diese ist insofern interessant, da sie eine hohe Dichte an Leiharbeit aufweist und als Leitindustrie bezeichnet wird. Leiharbeitskräfte, die hier tätig sind, wird im Vergleich zu anderen Branchen eine relativ privilegierte Lage zugesprochen (vgl. Vogel 2004b, 154). Die Ergebnisse zeigen: Unter Berücksichtigung der sozialen und qualifikationsbezogenen Ressourcen bewegen sich Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte in einem Spannungsfeld zwischen „Streben nach beruflich-sozialem Aufstieg" oder „beruflichem Einstieg" einerseits und einem „Durchhalten in gefährdeter Lage" oder „beruflich-sozialem Abstieg" andererseits (Vogel 2003, 41 ff.). Die folgende Tabelle verdeutlicht die unterschiedlichen Positionen und Motivlagen (Tab. 12).

Vogel sieht in diesen Befunden einen empirischen Beleg für das Entstehen einer Übergangszone zwischen stabilen Integrationsprozessen und prekären, risikoreichen Integrationsprozessen in Erwerbsarbeit, weshalb sich Erwerbsverläufe verändern und soziale Ungleichheiten zunehmen. Beschäftigungswechsel werden aufgrund einer instabilen Zwischenzone riskanter. Personen, die starke Positionen am Arbeitsmarkt besitzen, können diese wagen. Zweckorientierte Handlungsstrategien in Bezug auf Beschäftigungsformen wie Befristung und Leiharbeit setzen jedoch die Gewissheit oder zumindest die Hoffnung voraus, dass sie eine mehr oder weniger kurze Übergangsperiode darstellen. Andere verharren in dieser Zwischenzone und müssen beruflich-soziale Abstiege und Deklassierungen in Kauf nehmen (vgl. ebd. 2003, 45).

Tabelle 12: Typologie erwerbsbiographischer Orientierungen bei Befristung und Leiharbeit in der Automobilbranche (Quelle: Vgl. Vogel 2003, 42 ff.; 2004b, 155 ff.)

„Streben nach betrieblich-sozialem Aufstieg" (15 % der Befragten)	Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte versuchen mit Hilfe dieser Beschäftigungen betriebliche und soziale Aufstiege zu realisieren. Sie nutzen diese strategisch, um gezielt einen Zugang zum dominanten lokalen Großbetrieb mit privilegierten Beschäftigungsbedingungen zu erhalten.
„Suchen nach dem Einstieg in Erwerbsarbeit" (30 % der Befragten)	Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte sehen in diesen Beschäftigungen einen Weg für den Wiedereinstieg/Einstieg in Erwerbsarbeit nach langen Auszeiten/Phasen der Arbeitslosigkeit. Ihnen ist bewusst, dass sie in diesen Beschäftigungen nicht zu lange bleiben sollten.
„Durchhalten in dauerhafter Gefährdung" (44 % der Befragten)	Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte bewerten ihre Lage als mühevolles Durchhalten in dauerhaft beruflicher und sozialer Gefährdung. Sie versuchen, nicht in Arbeitslosigkeit abzurutschen.
„Absteigen in beruflich und sozial deklassierende Beschäftigung" (11 % der Befragten)	Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte erleben diese Beschäftigungen als Abstieg und radikale Deklassierung. Sie befinden sich durch persönliche und/oder gesellschaftliche Ereignisse nach langjährigen stabilen Erwerbskarrieren in beruflichen Positionen, die nicht ihren Qualifikationen und früheren Positionen entsprechen.

Bolder, Naevecke und Schulte (2005) identifizieren im Rahmen ihrer Untersuchung zu Kompetenzentwicklung in der Leiharbeit und ihrer Türöffner-Funktion folgende Kategorien der biographischen Bilanzierung: 1) eher positive Bilanzen, 2) eher ambivalente Bilanzen, 3) negative Bilanzen und 4) extrem negative Bilanzen (vgl. ebd., 81). Die Unterscheidung zwischen negativen und extrem negativen Bilanzen begründen sie mit der Häufigkeit dieser Formen im Rahmen ihrer Untersuchung und mit den qualitativen Unterschieden in den jeweiligen Ausprägungen (z. B. Grad der Hoffnungslosigkeit, Schärfe der Formulierungen; ebd.). Die positiven Bilanzen umfassen insgesamt drei Fälle aus 26 Befragungen. In zwei Fällen sind die Ansprüche an Erwerbsarbeit bis auf das Minimum der Existenzsicherung abgeschmolzen, berufsbezogene Perspektiven, Hoffnungen und Wünsche existieren nicht mehr. Der dritte Fall stellt als einziger eine de facto positive Bilanz dar: Hier nutzt eine hochspezialisierte Leiharbeitskraft die Leiharbeit als Alternative zur eigenen Projektakquise (vgl. ebd., 100 f. u. 165). Insgesamt wird konstatiert, dass die beruflichen Entwicklungschancen im Rahmen von Leiharbeit hoch defizitär sind. Es werden die inkompatiblen Interessenlagen zwischen Verleihunternehmen, Entleihbetrieb und Leiharbeitskraft betont (vgl. ebd., 162).

Die Studie von Schreiber (2014) zielt auf eine Bestimmung des Prekaritätspotenzials in der Leiharbeit ab sowie auf den Zusammenhang zwischen Prekarität und beruflicher Identität (vgl. ebd., 280 ff.)[109]. Ihre Stichprobe unterscheidet sich bezüglich Alter und Geschlecht geringfügig von der Gesamtstruktur der Leiharbeit zum Befragungszeitpunkt. Die Befragten weisen jedoch ein deutlich höheres Qualifikationsprofil auf als dies in der Gesamtstruktur der Fall ist.[110] Unter den Befragten sind folgende Berufsgruppen stark vertreten: Fertigungsberufe des produktionsverarbeitenden Gewerbes (25 %), überwiegend akademische Berufe im Bereich IuK-Technologie und Naturwissenschaften (19 %), Organisations- und Verwaltungsberufe (16 %) (vgl. ebd., 305 ff.). Bezüglich der Einsatztätigkeiten zeigt sich, dass trotz des höheren Qualifikationsniveaus der Stichprobe häufig Einsätze im Helferbereich erfolgen. Darüber hinaus sind aber auch überdurchschnittlich viele Einsätze in spezialisierten und hochqualifizierten Bereichen vertreten (vgl. ebd., 308 f.).[111] Dementsprechend überwiegen längere Einsätze: Die Hälfte der Befragten sind länger als ein Jahr und ein weiteres Viertel ist zwischen sechs und zwölf Monaten beim gleichen Entleihbetrieb im Einsatz (vgl. ebd., 311).

Schreiber hält fest, jüngere und gut ausgebildete Leiharbeitskräfte nehmen das Prekaritätsrisiko in der Leiharbeit weniger stark als ältere wahr (vgl. Schreiber 2014,

109 Die zugrunde gelegten Hypothesen werden detailliert in Kapitel sieben dargelegt. Sie beziehen sich auf unterschiedliche Prekaritätsdimensionen sowie auf unterschiedliche Dimensionen des beruflichen Selbstkonzepts, dem Kohärenz- und Kontinuitätserleben usw. (vgl. Schreiber 2014, 280–294).

110 So befinden sich unter den von Schreiber Befragten lediglich 3 % Leiharbeitskräfte ohne Berufsausbildung, diese Beschäftigtengruppe besitzt in der Leiharbeitsbranche insgesamt einen Anteil von 34 %. Leiharbeitskräfte mit akademischem Abschluss sind in ihrer Studie mit 22 % vertreten, während sie in der Leiharbeitsbranche einen Anteil von 3 % umfassen (vgl. Schreiber 2014, 303).

111 Einsätze auf einfachem Facharbeiter- und Angestelltenniveau finden sich zu 18 %; Einsätze für Fachkräfte mit Spezialkenntnissen finden sich ebenfalls zu 18 %; Einsätze als Techniker*in, Meister*in oder auf Fachhochschulniveau finden sich zu 17 % und 2 % der Stichprobe werden für leitende und hochqualifizierte Tätigkeiten entliehen (vgl. Schreiber 2014, 308 f.).

315 ff.). Sie scheinen berufliche Ziele aktiver zu verfolgen und besitzen ein stärkeres Zukunftsvertrauen. Sie bewerten ihre Arbeitsmarktchancen positiver und äußern weniger häufig Existenzängste. Trotzdem überwiegen in der Stichprobe Personen, die eine hohe, überdurchschnittliche Prekarität erleben (86 Personen von insgesamt 153 Personen) (vgl. ebd., 348). Insgesamt werden im Rahmen dieser Studie vier Identitätstypen für die Leiharbeit herausgearbeitet, die sich in ihren Prekaritätsausprägungen und beruflichen Identitätskonzepten unterscheiden (vgl. ebd., 364 ff.):

1. existenzunsicher-unbeständiger, passiv-resignativer Typ
2. existenzsicher-beständiger, beruflich unsicher-unflexibler Typ
3. existenzunsicher-unbeständiger, beruflich sicher-flexibler Typ
4. existenzsicher-stabiler, beruflich sicher-flexibler Typ

Diese Studie zeigt, Leiharbeitskräfte in schwachen Arbeitsmarktpositionen erfahren in der Leiharbeit zusätzliche Benachteiligungen und driften in Prekarität und Armut ab. Jedoch gelingt es einem Teil der Leiharbeitskräfte, trotz unsicherer Existenz und Diskontinuität ein positives berufliches Selbstbild aufrechtzuerhalten. Zu ihnen zählen ältere erfahrene Leiharbeitskräfte sowie junge Leiharbeitskräfte mit den höchsten Ausbildungsniveaus (vgl. ebd., 367 f.).[112] Diese Befunde decken sich in Teilen mit Befunden einer älteren Studie aus dem Jahr 2000, die verdeutlicht, dass ältere Leiharbeitskräfte mit klarem beruflichen Rollenverständnis Diskontinuität emotional gut ausgleichen können (vgl. Werthebach, Sodenkamp, Schmidt 2000)[113]. Schreiber resümiert zudem:

> „Ein Zeitarbeiter, der im Rahmen der Zeitarbeit Tätigkeiten ausüben muss, die nicht seinem eigenen Qualifikationsniveau entsprechen, geht demnach eher davon aus, dass er auf die Art seiner Beschäftigung und die auszuübende Tätigkeit selbst wenig Einfluss nehmen kann oder aber eine solche Einstellung erhöht die Gefahr, qualifikationsungerecht eingesetzt zu werden." (Ebd., 355)[114]

Bedingungen der äußeren Umwelt und die subjektiven Bewertungen und Positionierungen der von dieser Umwelt Betroffenen stehen durchaus in einem reziproken Verhältnis. Vorsicht ist jedoch geboten, wenn daraus geschlossen wird, dass sich beide Seiten gleichwertig wechselseitig bedingen und beeinflussen. Vieles deutet darauf hin, dass Leiharbeitskräfte kaum Einflussmöglichkeiten auf die Einsatzwahl besitzen. Bleibt dies unberücksichtigt, könnte geschlussfolgert werden, dass die berufliche Einstellung der Leiharbeitskraft zu qualifikationsinadäquaten Einsätzen führt. Damit wird das nicht unerhebliche Problem der hohen Diskrepanz zwischen Qualifikations-

112 Aufgrund der quantitativen Anlage der Studie sind keine weitergehenden Aussagen zu Motivlagen und subjektiven Positionierungen innerhalb dieser Kategorie möglich (vgl. Schreiber 2014, 376, Fn. 16).

113 Rollenklarheit entwickelt sich durch Berufs- bzw. Betriebserfahrung und beinhaltet u. a. Problemfinde- und Lösungsstrategien sowie Kenntnisse über betriebliche Strukturen und Prozesse. Berufserfahrenen Leiharbeitskräften fehlen zwar betriebliche Detailinformationen, sie verfügen aber i. d. R. über Wissensstrukturen, die es ihnen ermöglichen, zu Beginn eines Einsatzes gezielt die entscheidenden Fragen zu stellen und sich innerhalb kurzer Zeit zu orientieren. Diese Rollenklarheit ermöglicht ihnen einen sicheren Umgang in der Leiharbeit (vgl. ebd.).

114 Bedingungen der äußeren Umwelt und die subjektiven Bewertungen und Positionierungen der von dieser Umwelt Betroffenen stehen durchaus in einem reziproken Verhältnis. Dass sich beide Seiten gleichwertig bedingen und beeinflussen, ist jedoch wenig verständlich.

niveau und Einsatzniveau, das überdies so lang existiert, wie es Leiharbeit gibt, zu einem persönlichen Problem der Leiharbeitskräfte deklariert.

Siemund (2013) identifiziert mit Blick auf Erwerbs- und Berufsbiographien in ihrer qualitativen Studie folgende Kategorien (vgl. Siemund 2013, 174 ff.):

1. vorhandene Fachlichkeit
2. unterbrochene/wiederentdeckte Fachlichkeit
3. verlorene Fachlichkeit
4. nicht vorhandene Fachlichkeit

Sie stellt ihre Befunde in ein Spannungsverhältnis zwischen ausgeprägter Fachlichkeit und stabilem Erwerbsverlauf einerseits und verminderter Fachlichkeit und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen andererseits. Dabei wird nicht deutlich, inwiefern sie dieses Spannungsverhältnis deterministisch auslegt. Für alle untersuchten Fälle stellt sie eine hohe Diskontinuität mit häufigen Phasen in Arbeitslosigkeit fest (vgl. ebd., 182). Darüber hinaus identifiziert sie ausgeprägte Erwerbsorientierungen und eine hohe Konzessionsbereitschaft. Zugleich hält Siemund fest, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation in Leiharbeit durch spezifische Ziele und Erwartungen – z. B. Hoffnung auf Übernahme oder Aktualisierung vorhandener Qualifikationen – geprägt sind. Sinkt die Wahrscheinlichkeit der Realisierung dieser Ziele, sinkt auch die Arbeitszufriedenheit, weshalb Siemund von „zeitarbeitsspezifischer temporärer Arbeitszufriedenheit" spricht (ebd., 268 ff.). Sie fordert in diesem Zusammenhang Weiterbildungsprogramme zur Förderung von „Erfahrungslernen" und „Veränderungskompetenz". Ziel ist die Förderung von Handlungsfähigkeit im Umgang mit wechselnden Arbeitssituationen und Prekarität sowie eine stärkere Berücksichtigung informeller Kompetenzentwicklung in der Leiharbeit (vgl. ebd., 273).

Inwiefern Leiharbeit unter spezifischen Bedingungen zur informellen Kompetenzentwicklung beitragen kann, wurde bereits dargelegt (vgl. Seidel, Münchhausen 2007, 157 ff.; Kaufhold, Düsseldorff 2010, 8). Welche Art von pädagogischen Konzepten den Umgang mit Diskontinuität und Prekärität unterstützen könnten, ob diese sich an Employability oder aber an der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz orientieren, wird von Siemund nicht weiter ausgeführt. Offen bleibt damit die Zielrichtung einer solchen Unterstützung (vgl. ebd. 2013, 273).

Darüber hinaus ist anzumerken, auch die Aufnahme einer Beschäftigung in der Leiharbeit dient der Beschäftigungsstabilität. Leiharbeit steht bereits im Kontext einer geforderten Veränderungskompetenz und ist als beschäftigungsbezogene Handlungsstrategie im Umgang mit Diskontinuität und Unsicherheit zu betrachten (vgl. Bolder, Naevecke, Schulte 2003, 3 f.).

4.5 Fazit zur Leiharbeit: Eine atypische Erwerbsform mit hohem Prekaritätspotenzial im Kontext des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels

Leiharbeit ist Ausdruck der Flexibilisierungs- und Deregulierungsprozesse, durch die sich das Normalarbeitsverhältnis nachhaltig verändert. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses „als normativer Bezugspunkt der Vertragsbeziehungen von Kapital und Arbeit" (Promberger 2012, 18) besitzt unterschiedliche Facetten. Sie hat eine zunehmende Segregation des Arbeitsmarktes in Bezug auf unterschiedliche Erwerbsformen zur Folge. Sie kann Arbeitszeit und Arbeitsort, die Entlohnung oder die Dauer und Kontinuität der Arbeitsverhältnisse betreffen. Im Rahmen von Leiharbeit führt dies zu wechselnden Arbeitsorten bzw. Arbeitsplätzen, die häufig nicht den vorhandenen Qualifikationen entsprechen, zu einer zu geringen Entlohnung und einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko sowie zu einer geringen Integration in die betrieblichen Arbeitsprozesse und wenigen Weiterbildungsmöglichkeiten. Leiharbeit wird als Beispiel par excellence für prekäre Erwerbsarbeit bezeichnet, infolgedessen Armut trotz Arbeit entstehen kann.

Leiharbeit stellt wie geringfügige Beschäftigung, Werkverträge und Solo-Selbstständigkeit ein externes numerisches Flexibilisierungsinstrument dar. Zugleich ermöglicht sie aber auch eine funktionale Flexibilisierung, da sie Betrieben grundsätzlich ermöglicht, je nach Bedarf unterschiedlich qualifizierte Arbeitskräfte zu entleihen. Externe Flexibilisierungen führen zum Auf- und Ausbau von betrieblichen Randbelegschaften, deren Merkmale mit der Formel „[m]ittendrin, aber nicht dabei" (Vogel 2004a, 8) zusammengefasst werden können. Die Besonderheit der Leiharbeit als Beschäftigungsverhältnis zeigt sich in ihrer trinären Vertragsform, die mit einer Entkopplung von Arbeitstätigkeit und Beschäftigung verbunden ist (vgl. Brose, Wohlrab-Sahr, Corsten 1993, 319). Da Leiharbeitskräfte kein Vertragsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb eingehen, in dem sie ihre Arbeitsleistung erbringen, wird sie auch als „mittelbares Arbeitsverhältnis" (Ernst 1987, 99) bezeichnet.

Kapitel zwei thematisierte ökonomische Megatrends, in deren Zusammenhang Flexibilisierung und Deregulierung von Erwerbsarbeit stehen bzw. gefordert werden. Globalisierte Wirtschaftsräume, Digitalisierung, verkürzte Entwicklungszyklen, schrumpfende Effizienz tayloristischer Produktion und lean-production sowie zunehmend unsichere Nachfrageschwankungen und anhaltende hohe Arbeitslosigkeit beförderten einen zunehmenden Druck auf Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Vermarktlichung, Finanzialisierung und kurzfristige Renditeziele kommen hinzu. Im Kontext dieser Entwicklungen entsteht ein ökonomisches Umfeld, in das sich Leiharbeit gut einpasst:

> „Es ist kulturell ‚üblich' geworden, bestimmte betriebliche Funktionen woanders oder von Arbeitnehmern anderer Unternehmen erledigen zu lassen und die Verantwortung für die entsprechenden Arbeitsbeziehungen zu externalisieren." (Promberger 2012, 251)

Leiharbeit fügt sich ein in die betrieblichen Dezentralisierungs- und Flexibilisierungsprozesse und ermöglicht eine Vermarktlichung betrieblicher Arbeitsbeziehungen. Auch fügt sie sich in aktuelle Finanzialisierungskonzepte ein, da durch den Einsatz von Leiharbeitskräften den knapp bemessenen internen Personalbudgets entsprochen werden kann (vgl. Holst, Nachtwey, Dörre 2009, 41 ff.; Bornewasser, Zülch 2013, 29). Im Übrigen profitiert auch die Leiharbeitsbranche von der Digitalisierung, da sie eine Beschleunigung von Personalrekrutierungs- und Matchingprozessen ermöglicht.

Hinzu kommt, dass die Leiharbeitsbranche in neue Beschäftigungsfelder expandiert. War Leiharbeit lange Zeit vor allem in der industriellen Fertigung und hier besonders in Hochlohnsegmenten zu finden, zeigen sich aktuell Verschiebungen hin zum Dienstleistungssektor. Die Zunahme der Leiharbeit im Dienstleistungssektor zeigt, dass sie neue Geschäftsfelder und entsprechende Tätigkeitsbedingungen und Arbeitskulturen integrieren kann. Stark vertreten sind unternehmensnahe Dienstleistungen, wie Lagerwirtschaft, Verkehr, Logistik und Postdienste. Deutlich gewachsen sind aber auch personennahe Dienstleistungen, hier dominieren andere Nutzungsstrategien, da kaum Auftragsschwankungen wie im produzierenden Gewerbe vorherrschen. Leiharbeit ist hier eng im Zusammenhang mit der Ökonomisierung des Gesundheitsbereichs zu betrachten, wobei qualifizierte Fachkräfte zunehmend in sekundäre externe Arbeitsmarktsegmente gedrängt werden (vgl. Bräutigam u. a. 2010, 5 ff.).

Leiharbeit ist ein Frühindikator für konjunkturelle Schwankungen und ökonomische Krisen, dann kommt es zu hohen Schwankungen des Beschäftigungsbestands. Langfristig betrachtet wächst Leiharbeit. Der Gesamttrend wird von Einbrüchen kaum beeinflusst. Gleichwohl Leiharbeit auf dem Arbeitsmarkt mit einer Beschäftigungsquote von knapp drei Prozent (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) eine untergeordnete Rolle zu spielen scheint, wird ihre Entwicklung im Rahmen von arbeitsmarkt- und arbeitssoziologischer Forschung kritisch bewertet, nicht nur, weil sie eine hohe Beschäftigungsdynamik besitzt und der ihr zugesprochene Brückeneffekt als marginal zu bewerten ist, sondern auch, weil sie im Zusammenhang mit anderen atypischen Beschäftigungsformen zur Veränderung ganzer Beschäftigungssegmente sowie zum Auf- und Ausbau von Randbelegschaften führt. Leiharbeit wird in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zugeschrieben (vgl. Promberger 2012, 145). Kontrovers diskutiert wird in diesem Zusammenhang, inwiefern Leiharbeit zu einem nachhaltigen Beschäftigungsaufbau beitragen kann oder aber dazu führt, dass reguläre Arbeitsplätze reorganisiert werden bzw. gar nicht erst entstehen.

Der Brückeneffekt von Leiharbeit wurde jüngst wieder bezüglich der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt diskutiert (vgl. Jahn 2016). Es zeigt sich, dass die Verleihbranche im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich häufiger geflüchtete Arbeitskräfte beschäftigt. Daher ist der Anteil ausländischer und geflüchteter Arbeitskräfte in der Leiharbeit in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Er lag im Jahr 2015 bei 25 Prozent und war damit überdurchschnittlich hoch (2019: 35 %; Anteil aus

Hauptasylzugangsländern: 15 %). Feststellbar ist, dass der Sprungbrett-Effekt der Leiharbeit für die meisten ausländischen Leiharbeitskräfte stärker ausgeprägt ist als für deutsche Leiharbeitskräfte. Jedoch unterscheidet er sich deutlich je nach Nationalität, für einige Gruppen ergibt sich kein positiver Effekt durch Leiharbeit. Hinzu kommt, die positiven Effekte werden nur bei einer kurzen Verweildauer in Leiharbeit erzielt (vgl. ebd., 6 ff.). Zu vermuten ist, dass der positive Brückeneffekt hauptsächlich durch ausländische Leiharbeitskräfte mit guten Vermittlungschancen realisiert wird.

Die Leiharbeitsbranche selbst ist durch eine heterogene Unternehmenslandschaft, mit kleinen und mittleren sowie sehr großen, überregional agierenden Verleihunternehmen gekennzeichnet. Letztere weisen Personalbestände von 10.000 bis über 50.000 Leiharbeitskräften auf (vgl. Lünendonk 2016). Während die Liberalisierung des AÜG durch die Hartz-Reformen zu außerordentlich hohen Umsatzsteigerungen führte, nahmen Leiharbeitskräfte lange Zeit mehr als doppelt so viel Leistungen der Grundsicherung in Anspruch als dies in der Gesamtwirtschaft der Fall war (vgl. Promberger 2006, 31 f. u. 44). Der Anteil ist zwar in den letzten Jahren gesunken, liegt aber immer noch um das Zweifache höher als in der Gesamtbeschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 20). Verleihunternehmen lassen sich hinsichtlich ihrer Geschäftsstrategien unterscheiden in Generalisten mit breitgefächertem Massenangebot und Spezialisten, die sich auf bestimmte Branchen und Berufe konzentrieren. Hinzu kommen unternehmensinterne bzw. unternehmensnahe Verleihunternehmen großer Konzerne. Eine Sonderrolle nehmen vermittlungsorientierte Verleihbetriebe ein, sie konzentrieren sich auf die Qualifizierung und langfristige Vermittlung von Leiharbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt. Sie besitzen kaum eine Bedeutung im Verleihgeschäft. Kaum noch wahrgenommen werden zudem die branchenbezogenen Arbeitskräftepools, wie die Gesamthafenbetriebe, die innerhalb der großen Häfen Arbeitskräfte vermitteln (vgl. Weinkopf 1995, 1996). Hinzu kommt der Anteil sog. Mischbetriebe, deren Hauptgeschäftsfeld in einem anderen Gebiet liegt. Zumeist sind dies kleine und mittelständische Betriebe, die zusätzlich eine Verleihlizenz besitzen, um eigene Auftragsschwankungen untereinander ausgleichen zu können. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitskräfte in diesem Bereich unterscheiden sich deutlich von denen der Verleihunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsnehmerüberlassung (vgl. Promberger 2012, 246).

Ähnlich wie die Verleihbranche sind auch Einsatzbetriebe (Entleiher) sehr unterschiedlich konstituiert. Allerdings zeigt sich, dass Leiharbeit größtenteils ein Phänomen mittlerer Betriebe und Großunternehmen ist. Es zeigt sich auch, dass Leiharbeit eingepasst ist in ein abgestuftes Wechselspiel unterschiedlicher Flexibilisierungsinstrumente, die je nach Bedarf, Verlaufszeit, Branchen- und Berufskultur variieren. Leiharbeit wird einerseits nachrangig und komplementär eingesetzt oder aber sie fügt sich in eine Kombination unterschiedlicher Erwerbsformen ein, die zu ausgeprägten Randbelegschaften führen. Neben der ad-hoc-Nutzung und der Nutzung als strategischer Flexibilitätspuffer lässt sich zeigen, dass Leiharbeit zur Renditesicherung, Lohnkostensenkung und Disziplinierung genutzt wird. In den letzten Jahren hat besonders die Intensivnutzung zugenommen. Insbesondere Großunternehmen entwi-

ckeln elaborierte Einsatzkonzepte. Diese prägen zudem das regionale und/oder überregionale ökonomische Feld und wirken an arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen mit. Mit Blick auf die Entleihbetriebe bleibt festzuhalten, dass Leiharbeit im Rahmen der Möglichkeiten interner und externer Flexibilisierung hinter anderen Instrumenten (z. B. Mehrarbeit, Zeitkonten) zurückbleibt und damit allein ein größerer Bedarf der Wirtschaft nach flexiblerer Beschäftigung zur Erklärung des Phänomens Leiharbeit und seiner Expansion in den letzten Jahren nicht ausreicht.

Arbeitskräfte erhoffen sich durch ein Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bedeutungsvoll ist in diesem Zusammenhang der Befund, dass ein Teil der Arbeitnehmer*innen in Leiharbeit wiederkehrend in diesem Beschäftigungssegment sowie in ähnlichen atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig ist. Damit kehrt sich der oft angeführte Brückeneffekt der Leiharbeit um, statt einer Übergangslösung findet eine Verfestigung statt. Erwerbskarrieren in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die immer wieder durch Diskontinuität und Phasen der Arbeitslosigkeit durchbrochen werden, sind die Folge. Auch eine beschäftigungsförderliche Wirkung von Leiharbeit für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen kann in unterschiedlichen Studien nicht nachgewiesen werden. Die Intention des Gesetzgebers bzw. die Argumentation einiger Befürworter*innen von Leiharbeit, dass diese zum Beschäftigungsaufbau beiträgt, da mehrere kurzfristige Einsätze zu einem langfristigen Beschäftigungsverhältnis gebündelt werden können, kann nur für einen sehr kleinen Teil der Leiharbeitskräfte, die vor allem als Experten und Expertinnen und Spezialisten und Spezialistinnen beschäftigt sind, realisiert werden.

In diesem Zusammenhang ist auf die defizitäre soziale Absicherung der Beschäftigung in Leiharbeit hinzuweisen, die sich bei Betrachtung der formalen Ebene nicht direkt zeigt, da Leiharbeit zu einem sehr hohen Teil im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung realisiert wird. Die Erwerbszentrierung des Wohlfahrtsregimes der Bundesrepublik Deutschland wurde zwar verstärkt, orientiert sich aber überwiegend an Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses bzw. eines Normalerwerbsverlaufs (z. B. langfristige Beschäftigungen, kurzfristige Sucharbeitslosigkeit, Entlohnung deutlich über dem Mindestlohn). Diese Kriterien erfüllen viele Leiharbeitsverhältnisse nicht (z. B. sehr kurze Beschäftigungszeiten; wiederkehrende Arbeitslosigkeit; Niedriglohn), sodass oft kein Anspruch auf Leistungen aufgebaut werden kann.

Eine Arbeitstätigkeit in der Leiharbeit ist langfristig gesehen überwiegend mit Dequalifizierungsprozessen verbunden. Hinzu kommen geringe Teilhabemöglichkeiten an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung. Die Dynamik der Leiharbeit bewirkt jedoch, dass Leiharbeitskräfte immer wieder mit wechselnden Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen und wechselnden sozialen Situationen konfrontiert sind. Über die Einsatzdynamik bei Leiharbeitskarrieren ist bisher kaum etwas bekannt. Lediglich ein – noch dazu älterer – Befund zeigt, dass fast jede zehnte Leiharbeitskraft in mehr als zehn betrieblichen Einsätzen tätig ist (vgl. Kvasnicka 2003, 16 f.). Leiharbeitskräfte müssen sich Arbeitsroutinen und kollegiale Beziehungen im-

mer wieder neu erarbeiten. Aus diesem Grund zeigen sich innerhalb der Leiharbeit durchaus einige Möglichkeiten des informellen Kompetenzerwerbs, zumindest in Bezug auf grundlegende Meta-Kompetenzen wie Anpassungsfähigkeit, selbstständiges Arbeiten und selbstständige Informationsbeschaffung. Gleichwohl ist auch informelles Lernen an spezifische Voraussetzungen gebunden und bedarf einer reflexiven Begleitung wie auch kompetenzorientierten Gestaltung von Einsätzen und Arbeitsplätzen. Dies zeigen nicht nur allgemeine Befunde der Berufs- und Betriebspädagogik zu entwicklungsförderlichen Arbeitsplätzen, sondern auch aktuelle Studien zur Kompetenzentwicklung in der Leiharbeit. Insgesamt wirken die überwiegend restriktiven Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit destabilisierend auf die beruflichen Identitäten der Leiharbeitskräfte.

Werden die Rahmenbedingungen, unter denen Leiharbeit mehrheitlich realisiert wird, zusammengenommen, zeigt sich ein hohes Prekaritätspotenzial, das sich gleichzeitig auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auswirkt, obwohl die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den höherqualifizierten und spezialisierten Einsatzsegmenten kaum Beeinträchtigungen aufweisen. Damit ist Leiharbeit nicht gleich Leiharbeit, insgesamt stellt sie sich sehr heterogen dar, je nach Arbeitsgebiet, Entleihbetrieb, Tätigkeitsniveau, Einsatzform und der Geltung von Branchentarifen. Die empirischen Befunde zeigen, dass hoch qualifizierte Leiharbeitskräfte kaum Nachteile im Rahmen der Leiharbeit erfahren, gleichwohl auch sie deutliche Lohneinbußen hinnehmen müssen. Dagegen kumulieren die Nachteile am sehr breiten unteren Rand und gehen mit einem hohen Prekaritätsrisiko einher.

Mit Blick auf die Berufsform als Arbeitskraftmuster lässt sich auf die Tendenz zur Dequalifizierung, die geringen Chancen auf Weiterbildung und die defizitären Möglichkeiten des informellen Kompetenzerwerbs hinweisen. Die Passungen zwischen den Anforderungen der Einsatztätigkeiten und den Qualifikationen der Leiharbeitskräfte sind wenig ausgeprägt. Diese Rahmenbedingungen beeinflussen insgesamt den Aufbau und Erhalt beruflicher Identität. Allerdings zeigt sich auch, je höher Leiharbeitskräfte qualifiziert sind und entsprechend ihren beruflichen Qualifikationen eingesetzt werden, desto geringer scheinen die Nachteile, die durch das Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit entstehen. In den meisten Fällen mindert Leiharbeit die berufliche Bindung und wirkt sich negativ auf die institutionalisierten Berufsrollen aus. Leiharbeit betrifft die wesentlichen Konfliktsphären in Bezug auf das von Friedrich Fürstenberg (2000) thematisierte arbeitsmarktbezogene Grundinteresse der Arbeitnehmer*innen, d. h. sie betrifft die Verwertungsdimension von Arbeitskraft, die Erhaltungsdimension von Arbeitskraft sowie ihre Gestaltungs- bzw. Anwendungsdimension (vgl. ebd., 32 ff.) (siehe 3.2.3).

Darüber hinaus ist festzustellen, dass einige Berufe und Arbeitstätigkeiten eine lange Tradition im Kontext der Leiharbeit besitzen und seit den 1980er Jahren mit einer hohen Beständigkeit und Kontinuität in der Leiharbeit zu finden sind. Bedeutsam in diesem Zusammenhang sind die Merkmale einer hohen Polyvalenz und breiten Verwendbarkeit in unterschiedlichen Einsatzgebieten, die diese Berufe und auch Einfachtätigkeiten besitzen (vgl. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a, 293).

5 Berufliches Handeln vom Standpunkt des Subjekts – Individuelle Beruflichkeit

„Meine Möglichkeiten der Verfügung über allgemeine/individuelle Lebensbedingungen, damit auch Einschränkungen und Bedrohungen meiner Handlungsfähigkeiten, hängen nicht unvermittelt von der historisch bestimmten Eigenart der gesamtgesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen ab, sondern von den Bedeutungskonstellationen, wie sie *mir in meiner je konkreten Lebenslage/Position* und den darin liegenden *objektiven Verweisungen auf das Ganze der gesellschaftlichen Verhältnisse* gegeben sind."
(Holzkamp 1985, 368; Hervor. i. O.)

Mit Blick auf das Erkenntnisinteresse der Arbeit, das die Einflüsse in den Blick nimmt, die von veränderten Beschäftigungsverhältnissen, wie der Leiharbeit, auf das berufliche Handeln der Arbeitenden ausgehen, zielt das Kapitel fünf auf eine theoretische Grundlegung des individuellen beruflichen Handelns aus subjektwissenschaftlicher Perspektive. Diese Perspektive erlaubt es, den tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel so zu betrachten, wie er durch den Einzelnen in seiner Arbeits- und Lebenswelt erfahrbar ist. Im Rahmen dieser Arbeit liegt dabei der Fokus auf veränderten Beschäftigungsverhältnissen. Stehen, wie in der vorliegenden Untersuchung, die Einflüsse der Veränderungen von Erwerbsarbeit und Beruf auf die Arbeitenden im Mittelpunkt, sollten diese auch aus deren Perspektive betrachtet werden. Erwerbsarbeit und Beruf stellen sich aus der Sicht der Arbeitenden als Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten dar. Im Rahmen des dritten Kapitels zur theoretischen Bestimmung von Beruf und Berufsform wurde darauf verwiesen, dass der Beruf in seiner gesellschaftlichen Funktion einen institutionell geformten Handlungsrahmen darstellt, der spezifische Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt (vgl. Corsten 1995, 43; Rahn 1999, 91). Dabei ermöglicht die Betrachtung des beruflichen Handlungsrahmens nicht nur das Was (z. B. Arbeitsinhalte), sondern auch das Wie (z. B. Tätigkeitszuschnitte) und Warum (z. B. betriebliche Beschäftigungssysteme, individuelle Existenzgrundlage) zu thematisieren. Die Bedingungen der Handlungsstrukturen können ebenso in den Blick genommen werden wie die Bedeutungszuschreibungen und Begründungen der individuellen Handlungsumsetzungen. Es wird möglich, die ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen, die in Erwerbsarbeit und Beruf eingebettet sind, als Formen, in deren Rahmen Menschen handeln, zu berücksichtigen.

Die Veränderungen der Arbeitswelt führen unweigerlich zu veränderten Handlungsbedingungen für die Arbeitenden. Arbeitende müssen mit diesen Veränderungen umgehen, sie werden mit diesen konfrontiert und sie finden und entwickeln Handlungsmöglichkeiten und -wege im Kontext der Veränderungen und Umbrüche. Um zu verhindern, dass individuelle Handlungsstrategien im Rahmen der Diskussio-

nen um Entgrenzung, Diskontinuität und Prekarität zu Typisierungen wie Unterschicht, Absteigende und Resignierte führen, wird der subjektwissenschaftliche Ansatz präferiert, da er explizit eine Betrachtung der Handlungsbegründungen und -entscheidungen aus der Blickrichtung der Handelnden ermöglicht.

Das primäre Anliegen einer Handlungstheorie vom Standpunkt des Subjekts ist, Handlungen zu begründen, wie sie durch die Handelnden im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Vermitteltheit individueller Existenz sowie im Kontext individueller Welt- und Selbstbezogenheit realisiert werden, so wie es auch in Holzkamps Zitat zu Beginn dieses Kapitels thematisiert wird (vgl. Holzkamp 1985, 356 f.). Insofern liegt der Fokus vielmehr auf den subjektiven Handlungsbegründungen im Kontext eines vermittelten Welt- und Selbstbezugs. Subjektive Handlungsbegründungen sind in diesem Sinn als verallgemeinerbare Begründungen vom Standpunkt der Subjekte zu verstehen (vgl. Holzkamp 1985, 349 ff.). Es geht nicht um eine Bestimmung von Faktoren und Strukturen, die zu besseren oder schlechteren Handlungsergebnissen führen (determinierte Bedingungs-Ereignis-Relationen). Im Vordergrund stehen die individuellen Handlungsprämissen, die das subjektive Handeln bedingen sowie eine verstehende Rekonstruktion dieser Handlungsprämissen innerhalb gegebener Bedeutungsstrukturen, in die Handlungsmöglichkeiten eingelassen sind.

In den folgenden Ausführungen wird zunächst dargelegt, weshalb eine subjektwissenschaftliche Betrachtungsweise des individuellen Handelns für das Forschungsanliegen dieser Arbeit zweckmäßig ist (5.1). Im zweiten Schritt wird die subjektwissenschaftliche Handlungstheorie vorgestellt, wie sie maßgeblich durch Klaus Holzkamp (1985) entwickelt wurde und in unterschiedlichen Forschungskontexten zur Anwendung kommt (vgl. Allespach, Held 2015) (5.2). Anschließend werden Beruf und Erwerbsarbeit aus der Perspektive des handelnden Subjekts näher betrachtet (5.3). Zudem wird dargelegt, wie individuelles berufliches Handeln im Rahmen dieser Arbeit verstanden wird und es werden Handlungsräume definiert, die u. a. den heuristischen Rahmen für die empirische Untersuchung darstellen (5.4).

5.1 Die Vorteile einer subjektwissenschaftlichen Betrachtungsweise

Handeln bzw. Handlungsfähigkeit stellt in der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie, wie sie von Holzkamp (1985) erarbeitet wurde, eine zentrale menschliche Grundkategorie dar. Zudem ermöglicht die subjektwissenschaftliche Handlungstheorie im Besonderen eine Darlegung individuellen Handelns unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Gegebenheiten und Rahmenstrukturen, so wie sie von den Individuen in Bezug auf ihre Lebenswelt erfasst werden. Da diese Handlungstheorie die gesellschaftliche Vermitteltheit und Eingebundenheit bei gleichzeitiger subjektiver Eigenständigkeit und auch Eigensinnigkeit betont, erscheint es sinnvoll, sie für die Analyse des individuellen beruflichen und erwerbsbezogenen Handelns zu nutzen.

Subjektwissenschaftliche Handlungsanalyse ergründet die Bedeutungsaspekte der historisch bedingten gesellschaftlichen Lage und Position des Einzelnen im ar-

beitsteiligen Zusammenhang gesamtgesellschaftlicher Lebensgewinnung (vgl. Holzkamp 1985, 234 f. u. 360). Damit verbunden ist die Berücksichtigung der Formen, Beziehungen und Strukturen, die das Verhältnis der Individuen zueinander sowie im gesamtgesellschaftlichen Kontext prägen. Handlungen im Kontext von Beruf und Erwerbsarbeit sind in diesem Rahmen als Beteiligungsformen am gesamtgesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozess zu verstehen. Darüber hinaus erfolgt über Erwerbsarbeit und Beruf die sich historisch entwickelte Einbindung des Einzelnen in die gesamtgesellschaftliche Ordnung, über die Notwendigkeit der individuellen Existenzsicherung. Erwerbsarbeit und Beruf stellen relevante Formen der Beteiligung und Partizipation am gesellschaftlich zu erarbeitenden und zu verteilenden Wohlstand dar. Sie dienen der individuellen Integration in einen spezifischen gesellschaftlichen Kontext. Hier verbinden sich die Produktionsweise der zum Leben notwendigen Güter, die Form und Qualität der Produktivkräfte und die Produktionsverhältnisse, d. h. die Verteilungsformen der Güter und die Partizipationsmöglichkeiten am gesellschaftlichen Wohlstand (vgl. ebd.). Das heißt, die doppelte Grundstruktur von Erwerbsarbeit und Beruf – als Beteiligung am gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess sowie als Versorgungschance und Existenzsicherung – wird in der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie mitgedacht.

Zu den primären methodologischen Grundlagen der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie gehört die Explikation gesellschaftlicher Prozesse – in die die historisch bedingte gesellschaftliche Vermitteltheit individueller Existenz eingebunden ist und aus der heraus gehandelt wird – als eine Form, in der alle Elemente von Natur, Gesellschaft und Denken in wechselseitigen und auch widersprüchlichen Verhältnissen zueinanderstehen (vgl. Holzkamp 1985, 27 ff. u. 417 ff.). Aspekte wie gesellschaftliche Entwicklung und permanente gesellschaftliche Bewegung sind im subjektwissenschaftlichen Ansatz konzeptionell verankert. Damit eignet sich dieser Ansatz für eine Analyse des individuellen Handelns in Phasen von Umbrüchen, da Wechselwirkungen unterschiedlicher Entwicklungsprozesse, Konfliktlinien, aber auch Gestaltungskorridore betrachtet werden können.

Zwei weitere Aspekte der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie sind für das individuelle Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf hervorzuheben. Erwerbsarbeit und Beruf sind durch Begrenzungen und Verkürzungen geprägt, die sich durch den Verwertungskontext, d. h. durch Bedingungen der Effizienzsteigerung und Rationalität, ergeben. Diese Aspekte, die individuelles Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf prägen, können theoretisch durch das Konzept der restriktiven Handlungsfähigkeit berücksichtigt werden (vgl. Holzkamp 1985, 370 ff.). Zudem beinhaltet die subjektwissenschaftliche Handlungstheorie einen emanzipatorischen Grundgedanken, da sie zugleich berücksichtigt, dass Individuen in Überschreitung begrenzender Strukturen handeln können und so allgemeine Lebensbedingungen – für sich und andere – qualitativ erweitern und deren Veränderung und Weiterentwicklung möglich wird (vgl. Markard 2000, Absatz 4 ff.). Da sie Eigenständigkeit und Widerständigkeit des individuellen Handelns berücksichtigt, weist sie über die aktuelle Gegenwart hinaus auf das Potenzielle, auf das noch nicht Entwickelte und noch zu Gestaltende.

Zuletzt ist festzuhalten, dass Forschung vom Subjektstandpunkt aus nicht Subjekte an sich erforscht. Sie analysiert „die Welt, wie das Subjekt sie – empfindend, denkend, handelnd – erfährt“ (Markard 2000, Absatz 18). Das Erkenntnisinteresse liegt in erfahrbaren und (möglichst) verallgemeinerbaren Handlungsmöglichkeiten und ihren Begrenzungen (vgl. ebd.).

5.2 Handeln vom Standpunkt des Subjekts

In der subjektwissenschaftlichen Handlungstheorie wird Handeln und Handlungsfähigkeit als elementare Grundkategorie menschlicher Existenz verstanden. Handlungsfähigkeit ist notwendige Voraussetzung, um menschliche Existenz überhaupt gestalten zu können. Sie ist „erstes menschliches Lebensbedürfnis“ und setzt den qualitativen Rahmen „menschlichen und menschenwürdigen Daseins“ (Holzkamp 1985, 243). Handlungsfähigkeit ist damit dem Einzelnen grundsätzlich gegeben, sie zeichnet ihn und sie als Menschen aus und wird durch sein und ihr Handeln und den damit verbundenen Handlungserfahrungen entfaltet und geformt. Gäbe es diese Fähigkeit nicht, würden Wehr- und Hilflosigkeit gegenüber den Bedingungen und Verhältnissen des Lebens bestehen (vgl. ebd., 242 f.). Primäres Grundziel jeglichen Handelns ist dabei die Verfügung über die Welt und das Selbst, d. h. es geht um die Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen.

Im Folgenden werden wesentliche Aspekte des menschlichen Handelns, wie sie im Rahmen subjektwissenschaftlicher Theorie gefasst werden, dargelegt. Dazu gehören der grundsätzliche intentionale Charakter menschlichen Handelns sowie die generelle Freiheit subjektiven Handelns, in seinen wesentlichen Grundformen der Anpassung, des Widerstandes oder der Gestaltung. Darüber hinaus wird das individuelle Handeln im Rahmen seiner gesellschaftlichen Vermitteltheit dargelegt.

Der intentionale Charakter menschlichen Handelns

Der subjektwissenschaftliche Ansatz unterscheidet menschliches Handeln vom bloßen Verhalten im Sinne von Reiz-Reaktions-Modellen, die sich darauf konzentrieren, Verhaltensweisen unter bestimmten, von außen gesetzten Bedingungen zu erzeugen oder zu beobachten (vgl. Holzkamp 1995a, 27 ff.). Menschliches Handeln ist zu verstehen als ein mehr oder weniger bewusstes „Verhalten-zu-etwas“, im Sinne eines „Sich-ins-Verhältnis-setzen“, „Position-beziehen“ (Holzkamp 1985, 237 f.). Anders gesagt: Menschen handeln in einem historisch konkreten, lebensweltlich bestimmten Interaktionsraum, der immer schon charakterisiert ist durch spezifische Bedeutungskonstruktionen und auf den sich die handelnden Menschen beziehen (vgl. Ludwig 2014, 570). Diese Bedeutungskonstruktionen, auf die sich handelnde Menschen beziehen, werden im Rahmen individuellen Handelns zu je individuell akzentuierten Handlungsprämissen, die mit dem subjektiv begründeten Welt- und Selbstbezug verbunden sind (vgl. Markard 2000, Absatz 8 f.). Insgesamt wird so die dezidiert anti-de-

terministische Betrachtung individuellen Handelns im Rahmen der subjektwissenschaftlichen Perspektive deutlich.

Dabei sind „meine" subjektiven Handlungsbegründungen in „meinen" Lebensbedürfnissen und Lebensinteressen begründet, wie „ich" sie im Medium gesellschaftlicher Bedeutungsstrukturen realisieren möchte. Individuen stehen in Möglichkeitsbeziehungen zu den gesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen und zu sich selbst (vgl. Holzkamp 1985, 345; zit. n. Ludwig 2014, 572). In diesem Zusammenhang wird der Subjektstandpunkt nicht einfach als ein individueller Standpunkt betrachtet, sondern als „je mein" Standpunkt stellt er einen „verallgemeinerbaren Subjektstandpunkt" dar. Er impliziert eine spezielle Modalität des sozialen und sachlichen Wirklichkeitsaufschlusses (vgl. Holzkamp 1986).

Handlungen sind damit mehr als operationale Verrichtungen oder Verhaltensweisen. Vielmehr konzentriert sich die subjektwissenschaftliche Theorie in ihrer Betrachtung menschlichen Handelns auf die mit diesen Aktivitäten verbundenen psychischen Tätigkeiten des Subjekts, dass sich Gedanken macht über seine Handlungen. Handlungen beruhen auf psychischen Aktivitäten zur Erhaltung und Entfaltung individueller Existenz, die Lebenstätigkeiten sind (vgl. Holzkamp 1985, 234).

Freiheitsgrade des Handelns als doppelte Möglichkeit des Handelns

Menschliches Handeln besitzt verschiedene Freiheits- und Möglichkeitsgrade, die sich in unterschiedlichen Nuancen und Niveaus zeigen und eine doppelte Möglichkeit zu handeln implizieren. Diese doppelte Möglichkeit umfasst einerseits die Nutzung gegebener und möglicherweise begrenzender Handlungsräume („restriktive Handlungsfähigkeit") und andererseits die tätige Erweiterung gegebener Handlungsräume („verallgemeinerte Handlungsfähigkeit") (vgl. Holzkamp 1985, 354). In diesem Zusammenhang wird Handeln in seinen Formen zwischen Anpassung, Widerstand und Gestaltung darstellbar. Es wird im Verhältnis (Konvergenz, Diskrepanz, Widerspruch) zu den objektiven Lebensbedingungen und -möglichkeiten und den subjektiv zu begründenden Lebensbedingungen und -möglichkeiten sowie den daraus resultierenden Beschränkungen wie auch Erweiterungen beschreibbar (vgl. ebd., 353). Relevant dabei ist, dass diese doppelte Möglichkeit zu handeln ein unhintergehbares Merkmal menschlicher Existenz darstellt und „nur mit dieser auslöschbar" (ebd., 355) ist, egal wie stark die Handlungsmöglichkeiten im Einzelnen reduziert sind und wie minimal die Möglichkeiten sind, eine Verfügungserweiterung zu realisieren.

Wie im Einzelfall gehandelt wird, inwieweit der emanzipatorische oder der restriktive Gehalt subjektiven Handelns zum Tragen kommt, ist nicht allein eine Frage der Persönlichkeit, sondern eine Frage der jeweiligen Situation, wie sie vom jeweiligen Subjekt interpretiert wird und wie es im Rahmen seiner je individuellen Position und Lebenslage seine Handlungsalternativen und deren Folgen einschätzt. Ein Verzicht auf die Erweiterung der Welt- oder Selbst-Verfügung kann subjektiv klug und vernünftig sein, da so Risiken und Anstrengungen kalkulierbar und Handlungsergebnisse relativ gut abschätzbar bleiben bzw. möglicherweise bisher erreichte, wenn auch eventuell restriktive, Handlungsmöglichkeiten verloren gehen könnten oder die ge-

samte individuelle Existenz gefährdet wird (vgl. Holzkamp 1985, 371). Damit geht einher, dass das Individuum primär die Freiheit besitzt, Handlungsalternativen zu wählen und die Wahl jeweils subjektiv begründet:

> „‚Meine' relative Handlungsfähigkeit beschreibt das Verhältnis von verfügbaren und noch nicht verfügbaren gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten." (Holzkamp 1985, 335, Hervor. i. O.; zit. n. Ludwig 2014, 572)

Individuelles Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf erscheint überwiegend als ein Handeln in gegebenen Strukturen, gleichwohl auch hier gegenwärtige und verallgemeinerbare Handlungsbedingungen bzw. Verfügungsmöglichkeiten erweitert werden können, bspw. im Rahmen von Entwicklung und Innovation, im Kontext betrieblicher Mitbestimmung oder über sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse. Die Möglichkeiten des individuellen Handelns im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf werden auch als Transformationsproblem von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung/Arbeitskraft diskutiert (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 158; Minssen 2012, 31 ff.).

Individuelles Handeln im Kontext gesellschaftlicher Vermitteltheit

Im Zentrum des Handelns steht das selbsttätig denkende Subjekt, das Handlungen mit Sinn hinterlegt und subjektiv – je für sich vernünftig – begründet. Handlungsbegründungen sind „gute" und „vernünftige" Begründungen in Bezug auf die Person und ihre Situation und von der Person aus gedacht:

> „‚Begründet' ist ein Handlungsvorsatz nicht schon, wenn er sich ‚logisch' aus bestimmten Prämissen ergibt, sondern erst, wenn für mich stringent ist, dass ich angesichts der gegebenen Prämissenlage zur Wahrung meiner Lebensinteressen (wie ich sie sehe) diesem Vorsatz gemäß handeln muß (oder müßte)." (Holzkamp 1995a, 24)

Als „gute" oder „vernünftige" Gründe werden die Gründe bezeichnet, die eine Person zur Grundlage für ihr Handeln macht. Sie sind Ergebnis des inneren Dialogs der Person bezüglich ihrer Situation, ihrer Möglichkeiten und ihrer Deutungen. Handlungsgründe sind in dieser Hinsicht erster Person, das heißt, sie sind vom Standpunkt der Subjekte aus formuliert, die sich handelnd in einem bestimmten Kontext befinden. Hierin zeigt sich wiederum die analytische Perspektive, die von einfachen Betrachtungen äußerer (Umwelt-)Bedingungen als handlungsdeterminierende Ereignisse zu unterscheiden ist.

Wenn sich Menschen zu etwas verhalten, interpretieren, reflektieren und orientieren sie sich innerhalb des für sie erschließbaren Welt- und Selbstausschnitts, um so auf der Grundlage ihrer Handlungsintentionen und Zielorientierungen Handlungsaktivitäten (Interaktionen, Kommunikation, Verrichtungen) durchzuführen. Die Handlungsaktivitäten erhalten ihre Qualität durch subjektive Interpretationen, aufgrund der individuellen Wahrnehmung und Einschätzung der zugänglichen Sachverhalte und Gegenstände im Rahmen des wahrgenommenen gesellschaftlichen Kontextes – dieser zeigt sich als in die Lebenslage eingelassene, gesellschaftlich gegebene Infrastruktur – sowie im Rahmen der individuellen Wahrnehmung und Einschätzung

eigener Handlungsmöglichkeiten und -fähigkeiten, die auch Denkweisen umfassen. Hieraus ergeben sich individuelle Handlungsorientierungen, die durch den stetigen Gebrauch verinnerlicht und routiniert werden, weshalb sie im Laufe des Gebrauchs nur noch mehr oder weniger bewusst sind und sich zu grundlegenden Handlungsmustern verstetigen (vgl. Holzkamp 1985, 332 ff., 353 u. 368). Mit der Internalisierung und Verstetigung von Handlungsintentionen und Handlungsorientierungen im Laufe der Zeit sind Handlungsentlastungen verbunden.

Handeln findet stets in einem historisch bestimmten, gesellschaftlich und kulturell geprägten Kontext statt. Zugleich kann dieser Kontext der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse aufgrund der individuellen Lage im Rahmen des gesamtgesellschaftlichen Gefüges nur vermittelt und gebrochen wahrgenommen werden und ist nur in unterschiedlichen Graden bewusst (vgl. ebd., 234).

Gesellschaft ist für das einzelne Individuum nicht in seiner Totalität begreifbar. Sie ist dem Einzelnen lediglich in ihm zugewandten Ausschnitten gegeben. Diese Ausschnitte von Welt und ihre Bedingungen werden als Bedeutungen gefasst, in die allgemeine Handlungsmöglichkeiten eingelassen sind. Zu denen verhält sich das Individuum auf der Grundlage seiner je eigenen Handlungsprämissen, die je nach individueller Gewichtung von Bedeutungen unterschiedlich ausfallen. Die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse zeigen sich als Infrastrukturen der jeweiligen individuellen Lebenslage und bestimmen – über unterschiedliche Vermittlungsebenen – die individuellen Handlungsmöglichkeiten bzw. die Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen in doppelter Weise mit:

- Sie bestimmen einerseits die aktuell wahrnehmbaren und als realisierbar erscheinenden Handlungsoptionen.
- Andererseits werden sie durch die bereits realisierten (und nicht realisierten) Handlungsmöglichkeiten früherer Handlungssituationen beeinflusst, da sie in den Erfahrungsschatz der Personen übergehen.

Die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse begründen bisherige und beeinflussen zukünftige Handlungsaktivitäten (vgl. ebd., 368).

Um Handeln in subjektwissenschaftlicher Perspektive vom Subjektstandpunkt aus im Rahmen gesellschaftlicher Vermitteltheit darlegen und theoretisch explizieren zu können, arbeitet Holzkamp fünf analytische Bezugsebenen heraus (vgl. ebd., 356). Erst im Zusammenspiel dieser fünf Ebenen ergibt sich ein ganzheitlicher Blick auf die Konstituierung subjektiven Handelns im Rahmen gesellschaftlicher Möglichkeiten. Diese fünf Bezugsebenen werden in der Abbildung 4 im Überblick dargestellt, sie lassen sich wie folgt beschreiben:

Die *erste Ebene* bezieht sich auf die gesamtgesellschaftliche Ordnung, die eine historisch bestimmte Struktur besitzt und die objektiven Lebensbedingungen umfasst. Durch die gesamtgesellschaftliche Ordnung werden in allgemeiner Weise Lebensbedingungen und Lebensnotwendigkeiten gestaltet, es werden Lebensmittel für die individuelle Lebenserhaltung und gesellschaftliche Teilhabe bereitgehalten.

Die *zweite Ebene* ist eine Vermittlungsebene, die Ressourcenzugänge in Form von sachlich-sozialen Bedeutungsstrukturen umfasst und die auf die erste Ebene verweist.

Diese sachlich-sozialen Bedeutungsstrukturen[115] stellen Handlungs- und Denkmöglichkeiten dar, die sich den Individuen entsprechend ihrer sozialen Positionen im gesellschaftlichen Gefüge in unterschiedlicher Weise zeigen. Soziale Positionen sind veränderbar und werden u. a. bestimmt durch Milieu, Beruf, Kapitalbesitz, Art der abhängigen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit usw. (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980; Ludwig 2014, 576).

Die *dritte Ebene* bezieht sich auf die individuelle Lebenslage. Sie konstituiert die Art und Weise, wie das Individuum auf der Grundlage seiner sozialen Position mit den sachlich-sozialen Bedeutungsstrukturen und den damit verbundenen Handlungs- und Denkmöglichkeiten in Kontakt kommt. Diese stellen sich aus der Perspektive der individuellen Lebenslage dar als

> „‚Infrastrukturen' der gesamtgesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen […], die den Individuen als gesellschaftliche Handlungsmöglichkeiten/Denkformen für ihre unmittelbare Lebenspraxis zugekehrt sind." (Holzkamp 1985, 359)

Die *vierte und fünfte Ebene* sind Subjektebenen, sie beziehen sich auf der vierten Ebene auf das individuell angeeignete und entwicklungsfähige Handlungsvermögen, das wiederum durch die fünfte Ebene, der biologisch-physiologischen Determiniertheit und ihren Wechselwirkungen mit psychischen Gegebenheiten, bedingt wird.

Mit Blick auf diese fünf analytischen Bezugsebenen wird deutlich, individuelles Handeln im gesellschaftlichen Kontext ist vielfach vermittelt und gebrochen, es kann nicht einfach determiniert durch bestimmte Umweltfaktoren und individuelle Personenmerkmale expliziert werden.

Mit diesen Bezugsebenen sind drei weitere Implikationen verbunden: Die *erste Implikation* bezieht sich auf die Tatsache, dass die gesamtgesellschaftliche Ordnung zwar durch Individuen konstituiert ist und von ihnen auch produziert und reproduziert wird, die gesamtgesellschaftliche Ordnung besteht jedoch auch unabhängig von der Mitwirkung jedes Einzelnen. Gesamtgesellschaftliche Handlungsnotwendigkeiten haben damit für das einzelne Individuum keinen zwingenden Charakter. Der gesamtgesellschaftliche Zusammenhang stellt sich vielmehr als ein eigenständiges Versorgungssystem dar, in dem der Einzelne prinzipiell seine Existenz sichern und seiner individuellen Lebensgestaltung nachgehen kann, auch ohne Beteiligung am gesamtgesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozess (vgl. ebd., 234 f.). Wobei grundsätzlich und je nach gesellschaftlicher Entwicklung und Form stets ein Minimum an individuellen Handlungsumsetzungen erfolgt, diese Handlungen sind jedoch im Einzelnen nicht festgelegt (vgl. ebd., 235). Zudem erfolgen die Formen der individuellen Beteiligung, Teilhabe und Partizipation am gesamtgesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozess nicht willkürlich oder beliebig, sie sind durch historisch spezifische gesellschaftliche Ordnungsstrukturen bestimmt und können bspw. die Form von Erwerbsarbeit und Beruf als Notwendigkeit zur individuellen Existenzsicherung annehmen (vgl. ebd., 235 u. 360).

115 Handlungs- und Denkmöglichkeiten liegen – kategorialanalytisch gedacht – in Sprach-, Schrift-, Symbol- und Objektformen vor. Sie werden durch Normen, Traditionen und Moden mitbestimmt (vgl. Holzkamp 1985, 360).

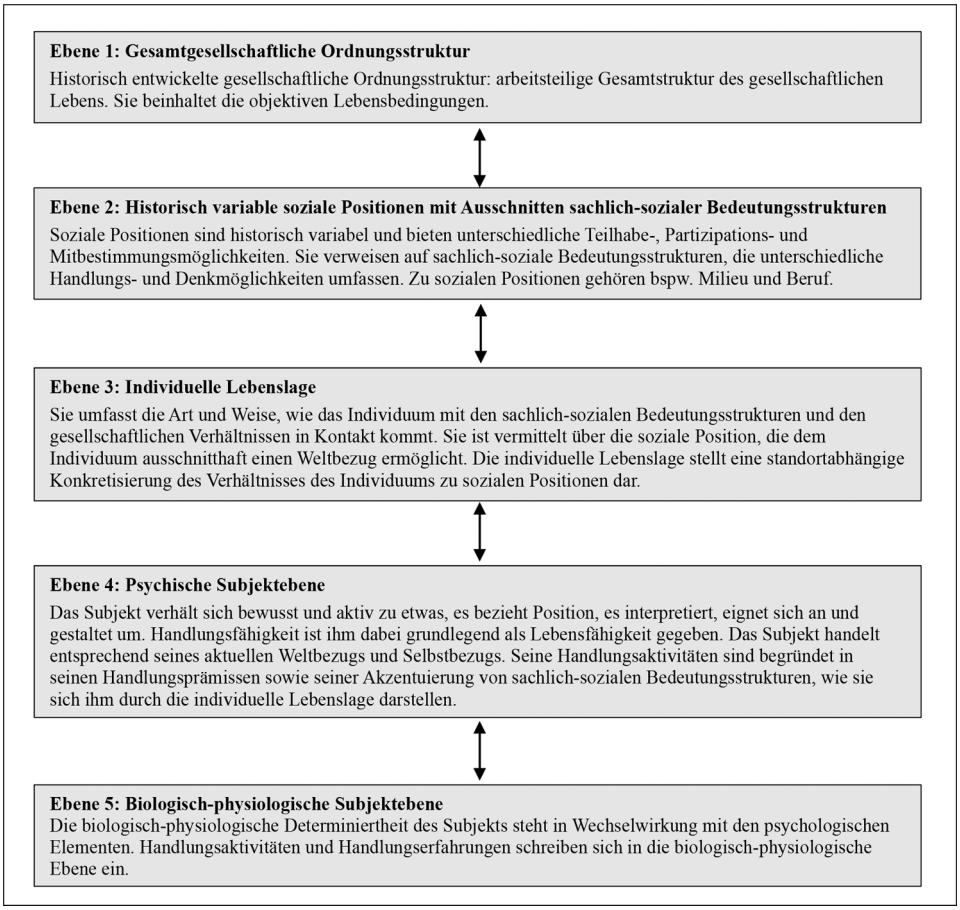


Abbildung 4: Übersicht zur gesellschaftlichen Vermitteltheit individuellen Handelns (Quelle: Vgl. Holzkamp 1985, 356; Ludwig 2014, 576)

Die *zweite Implikation* bezieht sich auf den Sachverhalt, dass die gesamtgesellschaftliche Ordnung dem Individuum nicht in ihrer absoluten Gesamtheit, sondern lediglich in partialisierten, dem Individuum zugewandten Ausschnitten gegeben ist. Position und Lage des Individuums im gesamtgesellschaftlichen Gefüge werden in diesem Zusammenhang durch die historisch entwickelten Formen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Verhältnisse mitbestimmt. Der Standpunkt des Subjekts beinhaltet damit ebenso den gesellschaftlichen Standort des Subjekts: Seine gesellschaftliche Position, Lebenspraxis und Daseinsrealität, seine individuelle Eingebundenheit in gesellschaftliche Anforderungsstrukturen fließen auf diese Weise ebenso ein. Das Verhältnis des Individuums zur gesamtgesellschaftlichen Ordnung offenbart sich ihm dabei nicht direkt und unmittelbar, sondern vielmehr vermittelt und gebrochen über seine Lebenslage und soziale Position, in die auch seine Erwerbslage eingelassen ist (vgl. ebd., 358; Markard 2000, Abs. 8).

Aufgrund der hohen Komplexität gesamtgesellschaftlicher Ordnung ist eine vollkommene Durchdringung und Aneignung dieser durch den Einzelnen grundsätzlich nicht realisierbar. Aus der Perspektive des Einzelnen stellen sich die jeweiligen gesellschaftlichen Positionen als partialisierte individuelle Infrastrukturen dar, die unterschiedliche Bedeutungsstrukturen und Bedeutungsverweise auf das gesellschaftliche Gefüge besitzen und damit auch verschiedene Handlungs- und Denkmöglichkeiten beinhalten. Was und wie jemand etwas wahrnimmt, denkt und wie er handelt, hängt mit seiner spezifischen Lebenslage zusammen, gleichwohl er auch immer anders handeln und denken kann als es sich ihm durch die gegebenen Handlungs- und Denkmöglichkeiten zuvorderst darstellt (vgl. Holzkamp 1985, 347 u. 358 ff.). Schließlich liegen diese Positionen dem Individuum zwar vor, jedoch ist dies keine ausschließlich passive Angelegenheit, sie müssen von ihm angeeignet und umgesetzt werden.

Damit verbunden ist die *dritte Implikation*, die sich auf die Vermittlung zwischen gesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen und subjektiven Handlungsbegründungen bezieht. Bedeutungsstrukturen besitzen einen Möglichkeitscharakter, sie leiten keine bestimmte Form des Handelns an. Das Individuum bezieht sich zwar auf diese, ist aber nicht festgelegt. Die Umsetzung setzt eine individuelle Aneignung und Interpretation voraus und das Individuum besitzt ebenso die Alternative, anders zu handeln als ihm vorgegeben ist (vgl. ebd., 236). Das heißt, ein Individuum muss sich für die Handlungsrealisierung zunächst die Bedeutungen und Möglichkeiten vergegenwärtigen und aneignen, um dann mit seinem selbst gewählten Bezug seine Handlung auszuführen. Dabei werden Bedeutungsstrukturen erst handlungsrelevant, wenn sie für das Subjekt als bedeutsame Bedingungen für sein Handeln wahrgenommen werden. Handlungsbedingungen, die der Einzelne und für sein Handeln als wichtig erachtet und mit denen er sein Handeln in für ihn vernünftiger Weise begründet, sind subjektive Handlungsprämissen. Sie verweisen auf die Bedeutungsstrukturen, die relevant für das Handeln und Denken des Einzelnen sind (vgl. ebd., 348 u. 360). Handlungsprämissen verweisen auch auf den subjektiven Welt- und Selbstbezug.[116] Sie liefern Hinweise auf die jeweils zugänglichen gesellschaftlichen Bedeutungsstrukturen. Handlungsprämissen sind darüber hinaus intersubjektiv kommunizierbar und im Interesse des Handelnden als gute, vernünftige, möglichst nicht selbstschadende Gründe nachvollziehbar (Bedingungs-Bedeutungs-Begründungsanalyse) (vgl. Markard 2000, Absatz 8 ff.).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass individuelles Handeln stets vom Subjekt ausgeht, das sich in gesellschaftlichen Kontexten mit spezifischen sozialen Bezügen, Verhältnissen und Strukturen befindet, die ihrerseits konstituierend auf das Subjekt

116 Handlungsprämissen bestimmen zudem durch ihre Gebundenheit an das Subjekt dessen psychische und physische Ausprägung und Disposition mit, ebenso wie umgekehrt die individuelle Disposition die Handlungsprämissen mitbestimmt. Handlungsprämissen beinhalten nicht nur sachlich-soziale Bedeutungsaspekte, sondern beziehen sich ebenso auf körperlich-sinnliche Aspekte der eigenen Existenz, wie das Subjekt diese erfährt und darauf verwiesen ist. Zu den Handlungsprämissen gehören damit auch die je subjektiv hergestellten Handlungsmöglichkeiten, die in der eigenen Person liegen. Dazu gehören Befindlichkeiten, Emotionen, körperliche Gegebenheiten, das individuelle Bild über die eigene Handlungsfähigkeit sowie nicht bewusst verfügbare psychische Aspekte (vgl. Holzkamp 1986, 217; ebd. 1995, 23 f.).

und sein Handeln wirken, gleichwohl nicht gesagt werden kann, wie sie wirken. Die gesellschaftlichen Strukturen wiederum werden ebenso durch Handlungen begründet, aufrechterhalten und verändert. Hier zeigt sich das sich wechselseitig konstituierende, jedoch nicht präformierende und vorgebende Verhältnis zwischen Subjekt und Gesellschaft. Hier zeigen sich die dialektischen und widersprüchlichen Prozesse, in dessen Rahmen Individuen (einzeln/kollektiv) im Verhältnis zur Gesellschaft handeln.

Nachdem Handeln in seiner grundlegenden Form, wie es im Rahmen subjektwissenschaftlicher Forschung theoretisch gefasst wird, thematisiert wurde, geht es im folgenden Abschnitt um eine Darlegung individuellen Handelns, wie es im Rahmen von Beruf und Erwerbsarbeit vom Standpunkt des Subjekts aus konkretisiert werden kann.

5.3 Erwerbsarbeit und Beruf als gesellschaftliche Handlungsanforderung im Rahmen individueller Lebenspraxis

Ziel des folgenden Abschnittes ist es, in Anlehnung an die subjektwissenschaftliche Perspektive, individuelles Handeln im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf sowie im Rahmen ihrer gesamtgesellschaftlichen Vermitteltheit näher in den Blick zu nehmen. Für diese Betrachtung finden sich unterschiedliche Anknüpfungspunkte in den Grundlegungen Holzkamps (1985), bspw. in Bezug auf das Handeln des Einzelnen als Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess, gleichwohl keine Notwendigkeit darin besteht, dass jedes Gesellschaftsmitglied einen Beitrag leistet. In Bezug auf soziale Positionierungen ist ein Verweis auf Erwerbsarbeit und Beruf möglich, da soziale Positionierungen durch Erwerbsarbeit und Beruf beeinflusst werden. Zudem kann individuelles Handeln hinsichtlich grundlegender Handlungsformen und -möglichkeiten und wesentlicher Bedeutungs-Bedingungsstrukturen von Erwerbsarbeit und Beruf betrachtet werden. Darüber hinaus steht das individuelle Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf in Verbindung mit der individuellen Lebenspraxis des Einzelnen. Demgemäß werden im Weiteren folgende Aspekte näher betrachtet:

- Erwerbsarbeit und Beruf als individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess
- Erwerbsarbeit und Beruf im Kontext sozialer Positionierungen
- Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen sowie subjektbezogene Wirkungen individuellen Handelns im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf
- Erwerbsarbeit und Beruf im Verhältnis zur individuellen Lebenspraxis

Erwerbsarbeit und Beruf als individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess

Erwerbsarbeit und Beruf stellen Formen individueller Beteiligung am gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess dar (vgl. Holzkamp 1985, 234). Im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf werden u. a. gesellschaftlich notwendige Aufgaben erledigt. Sichergestellt wird die individuelle Beteiligung dadurch, dass Erwerbsarbeit und Beruf primäre Existenzgrundlagen darstellen. Sie sind Grundbedingung für Erhalt und Gestaltung individueller Lebenspraxis[117] und damit Teil wie auch besonderes Merkmal individueller Lebenslagen (vgl. ebd., 366). Erwerbsarbeit, der Erwerb eines Berufs und seine Ausübung, stellen gesellschaftliche Handlungsanforderung einer Arbeits- bzw. Berufsgesellschaft dar, die in Form eines normativen Anspruchs an den Einzelnen herangetragen werden (vgl. Fürstenberg 2000; siehe 3.2). Gleichwohl besitzt der Einzelne auch immer die Möglichkeit, sich diesem Anspruch zu entziehen (doppelte Handlungsmöglichkeit). Er kann anders handeln als es von ihm erwartet wird und seinen Erwerb durch andere, möglicherweise gesellschaftlich nicht legitimierte Einkommensquellen sichern. Ulrich Beck, Michael Brater und Hansjürgen Daheim (1980) unterscheiden zwei primäre (legitimierte) Einkommensquellen, die der Erwerbsarbeit und die des Gewinns durch investiertes Kapital (vgl. ebd., 158 f.). In Kapitel zwei wurde ausgeführt, dass Erwerbsarbeit als Einkommensquelle aktuell eine Bedeutungszunahme erfährt, da einerseits das Wohlfahrtsregime erwerbszentrierter wird und andererseits veränderte betriebliche Beschäftigungsstrategien zu dynamischen und polarisierenden Arbeitsmarktsegmenten führen. Hinzu kommt die Tatsache, dass mit Arbeitslosigkeit derzeit das höchste Armutsrisiko verbunden ist.

Erwerbsarbeit und Beruf im Kontext sozialer Positionierungen

Die subjektwissenschaftliche Perspektive betrachtet menschliches Handeln im Kontext sozialer Positionierungen im arbeitsteilig organisierten und durch spezifische Verhältnisse geprägten gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess, die dem Individuum über seine Lebenslage in Form von Infrastrukturen (Bedeutungsstrukturen in Form von Handlungs- und Denkmöglichkeiten) vermittelt sind (vgl. Holzkamp 1985, 196). Soziale Positionen ergeben sich einerseits durch die Lebenswelten, in die Individuen hineingeboren werden (z. B. Milieu, Ethnie) und andererseits können Individuen, bspw. aufgrund ihres Beitrags zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess, bestimmte soziale Positionen erwerben. Die Konstituierung, Form und Ausgestaltung sozialer Positionen sowie ihre Wertigkeiten sind abhängig vom historisch geprägten, gesellschaftlichen Entwicklungsstand. Hier spielen neben Bildung Erwerbsarbeit und Beruf eine bedeutsame Rolle. An soziale Positionen sind die Möglichkeiten gesellschaftlicher Partizipation gebunden. Sie ermöglichen es, auf unterschiedlichem Niveau den gesamtgesellschaftlichen Prozess zu beeinflussen, ihn mitzugestalten und an ihm teilzuhaben. Soziale Positionen bestimmen nicht nur die

117 Individuelle Lebenspraxis wird gegenläufig zum gesamtgesellschaftlichen Produktionsprozess verstanden, wobei sich diese Gegenläufigkeit aus der Verselbstständigung des gesamtgesellschaftlichen Erhaltungssystems und der ebenso eigenständigen individuellen Existenzsicherung ergibt. Zugleich bleibt die individuelle Existenz gesamtgesellschaftlich vermittelt (vgl. ebd., S. 358).

Möglichkeiten des Handelns innerhalb von Erwerbsarbeit und Beruf, sondern ebenso die Möglichkeiten des Handelns im Rahmen individueller Lebenspraxis und Existenzerhaltung (vgl. ebd.).

Mit dem Aspekt der Aneignung sozialer Positionen ist eine besondere Perspektive auf Erwerbsarbeit und Beruf möglich, die hinsichtlich der ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse von Bedeutung ist. So bestimmen vor allem Erwerbsarbeit und Beruf die sozialen Positionen in der Form mit, dass sie erworben sowie verloren gehen bzw. entwertet werden können. Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben ist mit dem Erwerb eines Berufs – der wiederum durch die vorherige Schulbildung bedingt ist – verbunden. Der zertifizierte Berufsabschluss eröffnet Möglichkeiten und Chancen auf soziale Positionen, wenn entsprechende Erwerbsverhältnisse eingegangen werden können. Durch Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz- und Betriebswechsel können sich soziale Positionen verändern. Veränderte (berufliche) Ausbildungsstrukturen, schrumpfende interne Arbeitsmärkte, segregierte externe Arbeitsmärkte und die Zunahme prekärer und diskontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse deuten darauf hin, dass sich der Handlungsdruck im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf verändert bzw. dass sich die „Topographie der Lebens- und Arbeitswelt" verändert, „in der sich Menschen verorten und Perspektiven entwickeln" (Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 38) (siehe 2.4). Insbesondere mit Blick auf die Pfadabhängigkeit der Erwerbslage und der damit verbundenen Qualität des aktuellen Erwerbsverhältnisses und der aktuellen Arbeitstätigkeit für zukünftige Erwerbsverhältnisse und Arbeitstätigkeiten könnten sich die Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen des individuellen Handelns im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf verändern (siehe 2.1.3.3 und 2.1.4).

Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen sowie subjektbezogene Wirkungen individuellen Handelns im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf

Individuelles Handeln im Kontext von Erwerbsarbeit und Beruf ist zunächst als ein Handeln in einem fremdgesetzten und formalisierten Rahmen charakterisierbar, da der Beruf als institutionell geformter und normierter Handlungsrahmen definierbar ist, der spezifische Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt (vgl. Corsten 1995, 43; Rahn 1999, 91, siehe 3.5). Gleichwohl finden sich auch im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf Momente der Selbstverwirklichung und Persönlichkeitsentfaltung (siehe 3.2.3 u. 3.3.2). Doch in Erwerbsarbeit und Beruf zeigen sich die gesellschaftlichen Einflüsse auf das menschliche Handeln im Besonderen, da es hier wirkmächtigen Bedingungen und fremdgesetzten Verwertungsinteressen unterliegt. Anders als in der Privatsphäre sind gesellschaftliche Verhältnisse und Restriktionen deutlicher im Rahmen von Erwerbsarbeit erfahrbar. Hier wird individuelles Handeln offenkundig durch Herrschaftsstrukturen geprägt (vgl. Holzkamp 1985, 356).

Handeln im Kontext von Erwerbsarbeit und Beruf unterliegt zum einen fachlichen Vorgaben, die sich auf Tätigkeitsinhalte, Arbeitsmittel und -gegenstände (im weitesten Sinn), die anzuwendenden Denk- und Handlungsweisen, Technologien,

Sozialbeziehungen und Kommunikationsformen beziehen. In Betrieben konkretisieren sich zum anderen die individuellen (beruflichen) Handlungsräume innerhalb der betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionsprozesse.[118] Hier wirken zudem neuartige Formen der Arbeitsverdichtung, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit sowie zeitliche und örtliche Flexibilisierungen usw., wie sie u. a. im Modell des Arbeitskraftunternehmers verdichtet dargestellt werden (siehe 2.2.4).

Darüber hinaus können Bedeutungsstrukturen des individuellen Handelns in Erwerbsarbeit und Beruf festgehalten werden, die mit den gesellschaftlich gegebenen Produktionsverhältnissen verbunden sind. Diese Bedeutungsstrukturen wurden im Rahmen der Definition einer Berufsgesellschaft als marktbezogene Grundinteressen der Arbeitskräfte dargelegt. Sie betreffen die Verwertungsdimension von Arbeitskraft, die Erhaltungsdimension von Arbeitskraft sowie die Gestaltungs- bzw. Anwendungsdimension von Arbeitskraft (siehe 3.2.3) (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 158 f.; Fürstenberg 2000, 32 ff.).

Im Rahmen dieser marktbezogenen Grundinteressen spielen einerseits Bedeutungsstrukturen eine Rolle, die von betrieblicher Seite das Arbeitshandeln beeinflussen und die sich im Wesentlichen an den Postulaten Effizienz und Rationalität orientieren. Hinzu kommen Bedeutungsstrukturen, die die Chancen auf Autonomie und Selbstverwirklichung seitens der Arbeitenden in den Blick nehmen. Autonomie und Selbstverwirklichung bzw. Entfaltung der individuellen Kräfte sowie lebenslanges Lernen im Kontext von Erwerbsarbeit und Beruf sind zum einen als genuine Lebensinteressen zu betrachten, die sich durch die persönliche Betroffenheit der Arbeitenden in fremdgesetzten Arbeitskontexten ergeben. Zum anderen existieren sie als gesellschaftlich normierte Ansprüche an den Einzelnen, unabhängig davon, inwieweit sie tatsächlich realisiert werden können (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 159 f.; Zimmer 2015a, 369 ff.). Autonomie, Selbstverwirklichung und lebenslanges Lernen erfahren somit in aktuellen gesellschaftlichen Kontexten eine Dopplung als Lebensbedürfnis und als normativ gesetzter Anspruch an den Einzelnen. Dies kann durchaus zu Spannungen und Widersprüchen in individuellen Handlungskontexten zwischen den Polen Befriedigung genuiner Lebensbedürfnisse nach Autonomie und Selbstverwirklichung und Anpassung an ebensolche gesellschaftliche Forderungen – die inhaltlich nicht dasselbe bedeuten müssen – führen.

Hinzu kommt, dass mit den fremdgesetzten Handlungsanforderungen in Erwerbsarbeit und Beruf für das Subjekt auch Handlungsanforderungen im Umgang mit sich selbst verbunden sind (Motivation, Selbstdisziplin, Interessenwahrung) (vgl. Holzkamp 1985, 360 f.). Anschlussfähig an diesen Aspekt sind die theoretischen Überlegungen von Sabine Pfeiffer (2004) in Bezug auf die Kategorie Arbeitsvermögen in Abgrenzung zur Kategorie Arbeitskraft, die sie im Rahmen ihrer empirischen Analyse informatisierter Arbeit nutzt.

118 Betriebliche Arbeitsplätze und Berufe stehen in bestimmten Relationen zueinander, die durch den Betrieb vermittelt werden (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 111). Das wechselseitige Zusammenspiel zwischen Beruf und Betrieb wurde im Abschnitt 3.2.2 näher dargelegt.

Pfeiffer (2004) leitet die Kategorie Arbeitsvermögen aus der Kategorie „lebendige Arbeit“[119] ab, die als Arbeitshandeln im konkreten Verwirklichungsprozess verstanden werden kann. Das Arbeitsvermögen geht dabei als Fähigkeit bzw. als menschliches Vermögen lebendiger Arbeit voraus, beide sind im Subjekt verortet. Dieser Aspekt ist anschlussfähig an Holzkamps Bezugsebenen vier und fünf zur gesellschaftlichen Vermitteltheit individuellen Handelns (Abb. 4).

Arbeitsvermögen umfasst die im Subjekt zur Form gekommene lebendige Arbeit. Es kann verstanden werden als

> „[…] die Sedimentierung aller gebildeten und verausgabten Aneignungsprozesse im Subjekt, insofern ist es individualgeschichtlich spezifische, gleichzeitig aber gesellschaftliche und ontologische Präformation und Repräsentation.“ (Pfeiffer 2004, 159)

Das Arbeitsvermögen ist eingeschrieben in die Leiblichkeit des Subjekts und umgekehrt bedingt die Leiblichkeit des Subjekts sein Arbeitsvermögen. Doch nicht nur das: Das Subjekt in seiner ganzen Person, mit seinen Bedürfnissen, Ideen und Vorstellungen, Werten und subjektiven Einstellungen, seiner physischen und psychischen Verfasstheit und seiner Biographie, das Subjekt mit seinem ganzen Leben bedingt das Arbeitsvermögen und damit auch die daraus hervorgehende Arbeitskraft (vgl. Pfeiffer 2003, 196). Arbeitsvermögen kann als Produkt lebendiger Arbeit innerhalb des Subjekts verstanden werden (vgl. Pfeiffer 2004, 159 ff.). Es ist Prozess und Produkt zugleich. Wird es veräußert, vergegenständlicht es sich innerhalb wie außerhalb des Subjekts. Es bildet sich durch lebendige Arbeit und verändert sich durch diese ständig, ohne sich zu verbrauchen. Arbeitsvermögen entsteht in jeder Form des menschlichen Tätigseins, in sämtlichen produktiven und reproduktiven Handlungen, es geht in die grundlegende Handlungsfähigkeit des Subjekts ein. Arbeitsvermögen wird somit auch innerhalb von Erwerbsarbeit und ihren Verwertungszusammenhängen gebildet. Mit lebendiger Arbeit sind so immer auch Aneignungsprozesse verbunden: In jeder Arbeitshandlung stecken Momente subjektiver Aneignung, Auseinandersetzung, Routinisierung und Inkorporation. Das Subjekt macht sich durch sein Arbeitshandeln Arbeit zu eigen. Lebendige Arbeit führt zur

> „[…] umfassende[n] Formung und Anwendung der Sinne, lebendige[m] Arbeitswissen mit seinen objektivierbaren (aber noch nicht objektivierten) und nicht-objektivierbaren Anteilen von Erfahrungswissen und schließlich Fähigkeiten der situativ konkretisierenden Anwendung von theoretisch fundiertem Wissen bzw. von theoretisch fundierten Verfahren und Methoden.“ (Ebd., 160; ohne Hervor.)

Arbeitsvermögen als Potenz und Möglichkeit hat als dialektischen Gegenspieler die Ware Arbeitskraft. Beide zusammen bilden einen Doppelcharakter. Arbeitsvermögen

119 Die Kategorie „lebendige Arbeit“ geht auf Karl Marx zurück. Für ihn ist sie ein Ausgangspunkt, von dem aus er weitere zentrale Kategorien seiner Theorie entfaltet, wie „Wert“ und „Mehrwert“, „Arbeitskraft“ und „Arbeitsprozess“. Lebendige Arbeit kann als subjektives Leben, als arbeitende Subjektivität, als die Leiblichkeit des Arbeitenden und seiner Tätigkeit begriffen werden (vgl. Dussel 2012, 747). Lebendige Arbeit ist eng verbunden mit der Person, sie ist nicht von ihr zu trennen.

ist die qualitative, gebrauchswertseitige Ausprägung lebendiger Arbeit, während die wertschaffende Arbeitskraft eine Abstraktion von diesem Vorgang ist. Eine eindeutige Unterscheidung zwischen Arbeitsvermögen und Arbeitskraft ist indes nur auf analytisch-theoretischer Ebene möglich, beide sind in jeder Form von Arbeitshandeln enthalten.[120] Arbeitsvermögen umfasst jene Anteile lebendiger Arbeit, die sich per se einer empirischen Erfassung und Leistungskontrolle entziehen (vgl. Pfeiffer 2004, 166 f.). Es ist das immanente qualitative Mehr gegenüber der Arbeitskraft, während Arbeitskraft eine formalisierende und quantifizierende Dominanz gegenüber dem Arbeitsvermögen besitzt. Daraus ergibt sich der permanente Widerspruch, die dialektische Bewegung beider Seiten. Arbeitskraft umfasst alle formalen, tauschwertkompatiblen, objektivierten Anteile lebendiger Arbeit: theoretisch und wissenschaftlich fundiertes Arbeitswissen, formale Qualifikationen, als Leistung erfassbare und kontrollierbare Tätigkeitsanteile usw. (vgl. ebd., 172). Arbeitsvermögen beinhaltet nicht objektivierbare wie auch noch nicht objektivierte Anteile des Arbeitshandelns: implizite Wissensformen, genuine Handlungsmodi, biographisch sedimentierte subjektive Erfahrungen, Eigensinn und Widerständigkeit (vgl. ebd., 172).

Mit dem Verkauf der Ware Arbeitskraft wechselt diese aber nicht ihren Besitzer, da auch Arbeitskraft (wie Arbeitsvermögen) nicht vom arbeitenden Subjekt zu trennen ist. Arbeitskraft wird vielmehr vom Subjekt im Rahmen von Erwerbsarbeit aus dem individuellen Arbeitsvermögen transferiert. Die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft erfolgt als subjektive Tätigkeit, als eine Form von Arbeit an sich selbst (vgl. ebd., 145 f., in Anlehnung an Negt, Kluge 1993, 86 ff, 129 f.). Das bedeutet, die letzte Instanz in der konkreten Verwirklichung und Umsetzung von Arbeitshandlungen bleibt das Subjekt. Es entscheidet aufgrund seiner Handlungsprämissen.

Für Heiner Minssen stellt die täglich notwendige subjektive Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft den Ausgangspunkt für jegliche Formen der Analyse von Erwerbsarbeit dar (vgl. Minssen 2012, 31). Das eingegangene Arbeitsverhältnis begründet ein komplexes ökonomisches Tauschverhältnis, das mehr ist als ein einfacher Tausch von Leistung gegen Entlohnung (vgl. ebd., 32 ff.). Es ist zunächst unspezifisch und diffus und es erhält seine Konkretion erst im wechselseitigen Austausch von Leistungserwartung und Leistungsrealisierung. Dabei gibt es keine exakt definierten Tauschäquivalente. Die Tauschparteien handeln im alltäglichen Arbeitsprozess, in einem komplexen Geflecht gegenseitiger Erwartungen, die jeweils angemessene Gegenleistung aus.

Auch wenn sich im Zeitverlauf eine Vertrauensbasis entwickelt, auf dessen Grundlage bereits ausgehandelte Tauschäquivalente sedimentieren, bleibt dieser Prozess unabgeschlossen. Er führt nicht zu dauerhaften Ergebnissen. Die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft bleibt ein täglich zu lösendes Problem (vgl. ebd., 34). Deutlich wird, dass der Transformationsprozess durch die betriebliche Arbeitsorganisation mitbestimmt wird und sich von Betrieb zu Betrieb verändert. Ferner

120 Arbeitsvermögen und Arbeitskraft sind dialektisch zueinanderstehende Aspekte der Kategorie „lebendige Arbeit", die bei Karl Marx häufig synonym Verwendung finden (vgl. Pfeiffer 2004, 168).

kann er sich auch – wie in Kapitel vier dargelegt – durch die Form des Beschäftigungsverhältnisses verändern.

Die Verausgabung und Bildung von Arbeitsvermögen wie auch deren Transformation, Nutzung und Verwertung als Arbeitskraft sind nicht ohne arbeitsorganisatorischen Kontext zu verstehen. Die Formen der Arbeitsorganisation auf makro-, meso- und mikrostruktureller Ebene, das heißt die gesellschaftliche und ökonomische Organisation von Arbeit und Erwerbsarbeit sowie die damit verbundenen Handlungs- und Denkmöglichkeiten, stellen den Vermittlungsrahmen für Form und Qualität von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft dar (vgl. Pfeiffer 2004, 166). Arbeitsvermögen und Arbeitskraft sind Spiegel der Verhältnisse, der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Erwerbsarbeit (vgl. Pfeiffer 2003, 197). So wie der Vermittlungsrahmen gefasst ist, was innerhalb dessen von den Subjekten erwartet wird und was sie sich zu eigen machen können, bedingt die Ausformung von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft, jedoch nicht ohne subjektive, das heißt eigenständige oder auch widerständige Prägungen.

Erwerbsarbeit und Beruf im Verhältnis zur individuellen Lebenspraxis

Der vierte Aspekt, der hier von Bedeutung ist, bezieht sich auf die Tatsache, dass durch Erwerbsarbeit und Beruf die individuelle Lebenswelt bzw. das individuell Private überschritten werden (vgl. Holzkamp 1985, 358). Zudem bleiben Erwerbsarbeit und Lebenswelt durch das erwerbstätige Subjekt eng miteinander verbunden. Erwerbssphäre und Lebenswelt werden zumeist als voneinander getrennte gesellschaftliche Bereiche definiert, die ihren eigenen Logiken folgen (vgl. Hildebrandt u. a. 2000, 16; Rinderspacher 2000, 60). Trotzdem bleiben beide Sphären durch die Person der Arbeitenden wechselseitig aufeinander bezogen.

Mit Blick auf die ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse erhielten individuelle Lebenspraxen bereits Mitte der 1990er Jahre empirisch-analytische Aufmerksamkeit. Alltägliche Lebensführung stand im Fokus empirischer Forschung, da davon ausgegangen wurde, dass die veränderten Anforderungen von Arbeitswelt (z. B. Arbeitszeitflexibilisierungen, Entgrenzung und Subjektivierung) und Lebenswelt (z. B. Individualisierung und Selbstverwirklichung) höhere individuelle Anstrengungen erforderten, um beide Bereiche in Einklang zu bringen. Es entstanden vielfältige Studien zur Pluralisierung von Mustern der Lebensführung und deren Verteilungsstrukturen in unterschiedlichen sozialen Gruppen (vgl. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995). So basiert u. a. das Konzept des Arbeitskraftunternehmers auf diesen Analysen (vgl. Voß, Pongratz 1998; siehe 2.2.4).

„Alltägliche Lebensführung“ umfasst die Organisation des Alltags, sie ist „der Ort, wo ‚alles zusammenkommt‘“ (Jurczyk, Rerrich 1993, 11; Hervor. i. O.). Alltägliche Lebensführung ist geprägt durch Kontinuität und Kohärenz, in Auseinandersetzung mit zeitlichen, räumlichen, sachlichen, sozialen und sinnhaften Anforderungen im Kontext flexibilisierter Umweltbedingungen (vgl. ebd., 25 ff.). Inhaltlich konzentriert sie sich auf die aktive Gestaltung und Synchronisation der Handlungsanforderungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Bereiche, die in der individuellen Lebenspraxis aufeinandertreffen. Diese Gestaltung und Synchronisation wird als genuin indivi-

duelle Leistung, als „Arbeit eigener Art“ (Voß, Weihrich 2001) verstanden. Dabei wird konstatiert, dass Lebensführungsmuster nicht ohne Weiteres verändert werden können. Sie besitzen eine gewisse Eigenlogik, da sie sozialen Arrangements und Absprachen, fixierten Verträgen, Reglements und Ablaufmodi unterliegen (vgl. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995; Voß 1998). In diesem Zusammenhang sind auch der Beruf und die Aneignung eines Berufs zu sehen. Auch sie erfordern individuelle Aufwendungen unterschiedlichster Art (z. B. zeitliche, finanzielle, identitätsbezogene). Das Konzept „Alltägliche Lebensführung“ (vgl. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995), das aufgrund zahlreicher Studien Mitte der 1990er Jahre entwickelt wurde, blieb jedoch nicht ohne Kritik. So beinhaltet es eine starke Fokussierung auf das einzelne Individuum, wobei die gesellschaftliche und kulturelle Bedingtheit alltäglicher Lebensführung lediglich als gegeben vorausgesetzt wird (vgl. Schmid 2001, 247 ff. u. 254 ff.; Voß 2001b). Neben der einseitigen Individualisierung wird auch der starke Fokus auf sog. gelungene Optimierungen der Lebensführung kritisiert. Verbunden mit normativen Vorgaben stehen somit Anpassung und Funktionalität im Vordergrund (vgl. Schmid 2001, 247 ff, 254 ff.).

Holzkamp (1995b) und Ute Osterkamp (2001) halten jedoch aus einer subjektwissenschaftlichen Perspektive fest, dass bei gleichzeitiger Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vermitteltheit und Eingebundenheit, der Einflüsse von herrschenden Normen, Interessen und Kräfteverhältnissen im Kontext von Sozialisations-, Erziehungs- und Zivilisierungsprozessen sowie der emanzipativen Momente individuellen Handelns, das Konzept der alltäglichen Lebensführung es ermöglicht, verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten zu thematisieren. Selbstbestimmung und Selbstdisziplinierung, Zeitherrschaft und Zeitsouveränität können hinterfragt werden, Analyse und Diskussion gesellschaftlich gestalteter Rahmenbedingungen werden möglich (vgl. Holzkamp 1995b, 845; Osterkamp 2001, 4 f.). Die individuellen Lebensführungsmuster sind sozial abgestimmt und verschränkt mit der Lebenspraxis derer, mit denen das Leben geteilt wird, womit Kooperationen verbunden sind, Aufgaben für andere übernommen oder an andere delegiert werden (vgl. Diezinger 2010, 228 ff.). Alltägliche Lebensführung besitzt als Ordnungsprinzip des Alltags mit seiner Zyklizität und Routinisierung eine entlastende Funktion für die Daseinsbewältigung. Sie wird damit zur elementaren Basis für „das eigentliche Leben“ (Holzkamp 1995b, 845). Dabei ist zu berücksichtigen, dass Daseinsbewältigung und Lebensgestaltung aus den real aufscheinenden und als erreichbar erscheinenden Lebensperspektiven angegangen wird (vgl. Osterkamp 2001, 24 f.). Im Rahmen der Lebensführung verarbeitet das Subjekt die unterschiedlichen, auch widersprüchlichen Anforderungen von Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeits- und Lebenswelt. Mit seiner Betrachtung lassen sich die individuellen Lebenszusammenhänge thematisieren, aus denen heraus Menschen in Bezug zur Erwerbsarbeit und Beruf Handlungsmöglichkeiten abwägen, bevorzugen oder verwerfen. Wobei Erwerbsarbeit eine „harte Bedingung für die Alltagsgestaltung“ (Hildebrandt u. a. 2000, 31) darstellt.

Auch im aktuellen Kontext des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels besitzt das Konzept „Alltägliche Lebensführung“ eine herauszustellende Rolle. So zeigen sich im Rahmen der aktuellen Konturen eines „Arbeits- und Sozialmodells im

Umbruch" die veränderten Schnittstellen zwischen Arbeit und Leben deutlicher. Auch ein verändertes Wohlfahrtsregime steht in Wechselwirkung mit Lebensperspektiven und individuellen Mustern der Lebensführung. Die unterschiedliche Lebenspraxis divergiert stärker und wird hinsichtlich ihrer Gestaltungsspielräume und Möglichkeiten langfristiger Lebensplanungen ungleicher (vgl. Bartelheimer, Kädtler 2012, 78; siehe 2.1.4).

5.4 Fazit zum individuellen Handeln im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf – Individuelle Beruflichkeit

Ziel dieses Kapitels ist es, individuelles Handeln im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf mithilfe der subjektwissenschaftlichen Perspektive zu explizieren, um so Handlungsbedingungen und Handlungsbegründungen aus der Perspektive der Arbeitenden und Berufsinhaber*innen betrachten zu können. Anders gesagt: Dieses Kapitel beschäftigt sich mit individueller Beruflichkeit, wie sie sich als Grundlage für das Handeln des Einzelnen konstituiert. Aufgrund der handlungstheoretischen und subjektwissenschaftlichen Betrachtungsweise stehen dabei die Bedeutungsstrukturen und Handlungsprämissen des Subjekts im Vordergrund.

In diesem Zusammenhang ist die Bestimmung des Berufs als institutionell geformter und normierter Handlungsrahmen, der spezifische Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt, besonders anschlussfähig (vgl. Corsten 1995, 43; Rahn 1999, 91). Dabei wird zunächst erläutert, inwiefern sich die subjektwissenschaftliche Perspektive im Besonderen eignet, um individuelles berufliches Handeln näher zu betrachten. So ermöglichen die von Holzkamp entwickelten fünf analytischen Bezugsebenen, individuelles Handeln vom Standpunkt des Subjekts aus zu betrachten und zugleich die Form gesamtgesellschaftlicher Vermitteltheit individueller Existenz mit ihren Brüchen und Segmentierungen zu berücksichtigen. Wobei grundlegend festzuhalten ist, dass berufliches Handeln als menschliches Handeln stets vom Subjekt ausgeht und durch seine Erfahrungen, Deutungen, Interpretationen und Intentionen (Handlungsprämissen) mitbestimmt wird. Zugleich ist gerade berufliches Handeln durch externe Strukturen vorbestimmt, die sich aus den gesellschaftlichen Funktionen von Erwerbsarbeit und Beruf im Verwertungszusammenhang ergeben.

Darüber hinaus werden vier wesentliche Perspektiven in Bezug auf das individuelle Handeln im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf thematisiert, für die Anknüpfungspunkte aus subjektwissenschaftlicher Sicht existieren: Erwerbsarbeit und Beruf als individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess (1); Erwerbsarbeit und Beruf im Kontext sozialer Positionierungen (2); Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen sowie subjektbezogene Wirkungen individuellen Handelns im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf (3) und Erwerbsarbeit und Beruf im Verhältnis zur individuellen Lebenspraxis (4).

Das individuelle berufliche Handeln, wie es hier aus subjektwissenschaftlicher Perspektive dargelegt wird, verweist auf individuelle Beruflichkeit, wie sie im Rahmen

dieser Arbeit verstanden wird. Denn Berufe sind trotz ihrer überindividuellen Gestaltung als Tätigkeits- und Qualifikationsbündel personengebunden (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 20). Personen sind Tragende beruflicher Qualifikationen, die sie sich in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt subjektiv gestaltend aneignen. Das Individuum entwickelt Arbeitskraft und Arbeitsvermögen im Rahmen von Arbeitswelt und Beruf – d. h. im Rahmen von Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Berufstätigkeit. Gleichwohl bleibt individuelle Beruflichkeit in den subjektiven Persönlichkeitsstrukturen, Lern- und Lebensbedingungen begründet. Für das Individuum ist der Beruf mehr als fachliche Qualifikation, da er mit subjektiven Erfahrungen, Gefühlen, Interessen und Werten der ganzen Person verbunden ist (vgl. Pfeiffer 2003, 196; Böhle 2010a, 157; Zimmer 2010, 6 f.). Die beruflichen Strukturen der Arbeitswelt stellen einen Orientierungsrahmen für die individuelle Beruflichkeit dar, mit der Persönlichkeitsentwicklung, Lebenssinn und Selbstverwirklichung verbunden sind. Individuelle Beruflichkeit umfasst individuelle Identifikation und Identitätsentwicklung im Beruf und sie ermöglicht berufsbiographische Orientierung.

Der Beruf besitzt eine Schlüsselstellung für die Gesellschaft, für Organisationen und für Personen. Auf der gesellschaftlichen Makroebene besitzt der Beruf als Institution rechtliche und vertragsstrukturelle Merkmale, die auf differenzierte Anerkennungsmomente und Geltungsansprüche verweisen und menschliches Handeln in einem begrenzbaren Handlungsfeld strukturieren (vgl. Corsten 1995, 43). Auf der Mesoebene gehören sie zur „Umwelt des Betriebs" (Harney 1985, 118 ff.). Sie prägen betriebliche Organisations- und Ablaufprozesse wie auch die volkswirtschaftlichen Produktions- und Wirtschaftsstrukturen mit und führen zu beruflich strukturierten Teilarbeitsmärkten. Berufe unterstützen Betriebe in der Arbeitsplatzorganisation und entlasten sie in Koordinations- und Managementaufgaben, sie erleichtern die Rekrutierung von Personal und reduzieren den Aufwand für Einarbeitungen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 91 f.). Auf der Mikroebene werden Berufe mit Bezug auf die ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz diskutiert und beziehen sich auf das subjektive Entwicklungspotenzial und Momente der eigenständigen Anwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen (vgl. Dehnbostel 2007, 31 ff.). Der Beruf ermöglicht auf der Ebene des Subjekts die Entwicklung von Commitments, die Ausbildung eines spezifischen Berufshabitus und die Herausbildung spezifischer Überzeugungen, Werte- und Weltvorstellungen, d. h. einer beruflichen Identität, weshalb er den Lebensstil des Einzelnen mitprägt (vgl. Corsten 1995, 42). In diesem Sinn kann der Beruf als individuelle Beruflichkeit verstanden werden, die explizit auf die subjektive Ebene des Berufs verweist.

Die subjektwissenschaftliche Forschung analysiert keine Subjekte, sondern zielt auf ihre Umwelt und das Handeln der Subjekte in dieser. Aus dieser Perspektive lässt sich individuelles Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf im Rahmen von unterschiedlichen Handlungsräumen betrachten, die verschiedene Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen aufweisen. In Anlehnung an die Veränderungsdimensionen von Erwerbsarbeit, wie sie in Kapitel zwei identifiziert wurden (siehe Abb. 1) und mit Bezug auf Leiharbeit, wie sie in Kapitel vier als atypisches Beschäftigungsverhältnis mit trinären Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen (siehe Abb. 3) beschrieben wurde, las-

sen sich folgende sechs Handlungsräume individuellen Handelns in Erwerbsarbeit und Beruf unterscheiden, die neben dem betrieblichen Kontext auch aneignungs- und entwicklungsbezogene Handlungen und Handlungsaspekte sowie das Handeln auf dem Arbeitsmarkt und das Verhältnis zur individuellen Lebenspraxis berücksichtigen:

1. tätigkeitsbezogener Handlungsraum
2. organisationsbezogener Handlungsraum
3. aneignungs- und entwicklungsbezogener Handlungsraum
4. arbeitsmarktbezogener Handlungsraum
5. Handlungsraum der Integration von Erwerbsarbeit und Beruf in die Lebenspraxis
6. gesellschaftsbezogener Handlungsraum

Diese Handlungsräume lassen sich hinsichtlich ihrer primären Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen, der Handlungsorte und Interaktionspartner*innen voneinander unterscheiden. Zugleich können sie in engen Wechselbeziehungen zueinanderstehen oder sich überschneiden. Im Folgenden werden diese Handlungsräume näher erläutert.

Tätigkeitsbezogener Handlungsraum

Dieser Handlungsraum bezieht sich auf die Ebene der Arbeitsgegenstände (im weitesten Sinn) und Arbeitsmittel. Er umfasst das konkrete Arbeitshandeln, die Arbeitstätigkeiten und Arbeitsformen. Akteure und Akteurinnen und Interaktionspartner*innen sind u. a. Kollegen und Kolleginnen und Kunden und Kundinnen oder Klienten und Klientinnen/Patienten und Patientinnen. Der tätigkeitsbezogene Handlungsraum steht in enger Wechselbeziehung mit dem organisationsbezogenen Handlungsraum, beide zusammengenommen stellen den betrieblichen Kontext für konkrete Handlungsumsetzungen im Rahmen von Erwerbsarbeit und Beruf dar. In diesem Rahmen geht es um die Anwendung und Verausgabung von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft und die Gestaltung des entsprechenden Transformationsprozesses.

Organisationsbezogener Handlungsraum

Das konkrete Arbeitshandeln findet in einem betrieblichen Kontext statt, der die Realisierung des Arbeitshandelns grundlegend vorstrukturiert. Der betriebliche Rahmen des tätigkeitsbezogenen Handelns wird u. a. durch Management- und Organisationsstrategien, durch Fachkulturen und Betriebsklima, durch die Regulierung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten usw. konstituiert. Die Infrastrukturen dieses Handlungsraums ergeben sich für den Einzelnen und die Einzelne u. a. aus der Form seines oder ihres Beschäftigungsverhältnisses, d. h. den Arbeits- und Vertragsbedingungen. Im Rahmen dieses Handlungsraums wird auch berücksichtigt, wie Arbeitende betrieblich integriert sind und über welche Möglichkeiten der Mitbestimmung sie verfügen.

Aneignungs- und entwicklungsbezogener Handlungsraum
Bildungs- und Qualifizierungsprozesse für Erwerbsarbeit und Beruf verweisen zunächst auf Berufsausbildung und Weiterbildung. Ebenso zeigen sich Anschlussmöglichkeiten an die Diskussionen um implizites Wissen sowie informelle und non-formale Lernformen. Mit den Kategorien Arbeitsvermögen und Arbeitskraft, wie sie im Abschnitt 5.3 dargestellt wurden, lassen sich zudem Aneignungs-, Entwicklungs- und Gestaltungsprozesse im Rahmen des Arbeitshandelns thematisieren. Hinzu kommt, dass veränderte Beschäftigungsverhältnisse und diskontinuierliche Erwerbsverläufe die Aneignungs- und Gestaltungsmöglichkeiten mitbeeinflussen.

Arbeitsmarktbezogener Handlungsraum
Dieser Handlungsraum bezieht sich auf die individuelle Erwerbslage und Beschäftigungssituation, auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Kontinuität der Beschäftigung. Er umfasst aber auch erwerbsbiographische Planungen, die im Abgleich der als erreichbar erscheinenden Erwerbsmöglichkeiten erfolgen. Die Konzepte Arbeitskraftunternehmer, Employability und berufsbiographische Gestaltungskompetenz verweisen, wenn auch mit unterschiedlichen Intentionen und inhaltlichen Ausgestaltungen auf diesen Handlungsraum. Er gewinnt im Rahmen sich verändernder Arbeitsverhältnisse, Arbeitsmärkte und Erwerbsmöglichkeiten zunehmend an Bedeutung. Die Orte und Interaktionspartner*innen dieses Handlungsraums sind für interne Arbeitsmärkte innerbetrieblich zu finden. Für externe Arbeitsmärkte gehören hierzu Arbeitsamt und Jobcenter, Karriere-Coachs, potenzielle Arbeitgeber und die Arbeitnehmerüberlassung.

Handlungsraum der Integration von Erwerbsarbeit und Beruf in die Lebenspraxis
Dieser Handlungsraum bezieht sich auf die Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Beruf in der individuellen Lebenspraxis in Einklang bringen zu müssen, wobei beide Sphären für das Individuum zunächst nebeneinanderstehen. Personen handeln aus ihrem Lebenszusammenhang heraus, biographische Ereignisse und die Konstitution der aktuellen Lebenspraxis bestimmen das Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf ebenso mit, wie dies umgekehrt der Fall ist.

Gesellschaftsbezogener Handlungsraum
Der Handlungsbezug zur Gesellschaft ist hier in einer doppelten Weise zu verstehen, da das Handeln in Erwerbsarbeit und Beruf zum einen als individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess und zum anderen als Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeit am gesellschaftlichen Wohlstand zu verstehen ist. Die individuellen Handlungen in Erwerbsarbeit und Beruf werden auch durch die Art und Weise der gesellschaftlichen Integration und Einbindung des Individuums mitgeprägt.

Die hier vorgestellten Handlungsräume stellen u. a. den heuristischen Rahmen für die vorliegende empirische Untersuchung zu den individuellen Handlungsanforderungen und Handlungsstrategien im Rahmen der Beschäftigung in Leiharbeit dar. Sie dienen der Orientierung für die Entwicklung der Leitfragen und für die Datenauswertung.

6 Forschungsdesign und methodische Umsetzung

„Allen Hoffnungen zum Trotz kann es die *eine richtige* Methode nicht geben, allenfalls eine *nützliche* Methode in Bezug auf eine interessierende Fragestellung und die vorhandenen bzw. zugänglichen Daten. [...] Fragestellung, Daten und die Erhebungs- und Auswertungsmethoden sind Größen, die bei jeder Forschung aufs Neue in (ein an den jeweiligen wissenschaftlichen Diskurs anschlußfähiges) "Gleichgewicht" gebracht werden müssen."
(Reichertz 1996, 77, Hervor. i. O.)

Soziale Wirklichkeit kann grundlegend als komplexe und voraussetzungsvolle gesellschaftliche Konstruktion betrachtet werden, in deren Rahmen das Alltagshandeln der Menschen eingebettet ist. Qualitative Forschung zielt im Besonderen auf das Verstehen des Alltagshandelns sowie auf das Verstehen sozialer Wirklichkeit. In diesem Sinn ist sie mit spezifischen theoretischen Vorannahmen über die Konstitution von Wirklichkeit und den Möglichkeiten, über sie wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zu erlangen, verbunden, die auch die Richtung des Lösungsweges vorzeichnen. Erste theoretische Vorannahmen wurden bereits in Kapitel eins benannt. In Kapitel sechs geht es darum, die theoretischen Vorannahmen der vorliegenden Untersuchung sowie das damit verbundene Forschungsvorgehen darzulegen. Im Anschluss wird der Forschungsprozess reflektiert.

Zunächst werden die übergreifenden theoretischen Bezüge dargestellt, an denen die Planung und Umsetzung der Untersuchung maßgeblich Orientierung fanden (6.1). Hierzu zählt der Symbolische Interaktionismus, als klassischer Bezugsrahmen qualitativer Forschung (vgl. Flick, Kardorff, Steinke 2005, 107), der ergänzt wird durch theoretische Annahmen der Subjektwissenschaft, wie sie in Kapitel fünf dargelegt sind. Es folgt eine Darstellung der Analysemethode, die mit Blick auf den theoretischen Bezugsrahmen und die Forschungsfrage als besonders geeignet erscheint (6.2). Im Anschluss finden sich Ausführungen zur Gestaltung und Entwicklung der leitfadengestützten Interviews. Dabei werden im Rahmen interviewbasierter Forschung die zu analysierenden Daten selbst erzeugt, weshalb Interviewplanung und -durchführung sowie das Interview-Setting und die Form der Beteiligung der Interviewpartner*innen eine besondere Relevanz für den Forschungsprozess erhalten (6.3). Im folgenden Abschnitt wird der Verbreitungsgrad der Leiharbeit für Hamburg näher skizziert und auf die Gruppe der Interviewten näher eingegangen. Da die Datenerhebung der vorliegenden Untersuchung bereits im Jahr 2008 erfolgte, wird ein Resümee zur jüngeren Entwicklung der Hamburger Leiharbeit vorgenommen. Anschließend werden die interviewten Leiharbeitskräfte anhand allgemeiner soziodemographischer Merkmale vorgestellt (6.4). Abschließend wird der Erhebungs- und Auswertungsprozess reflektiert (6.5).

6.1 Erkenntnisgewinn durch eine iterativ-zyklische Analyse

Ausgangspunkt der Untersuchung ist die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit. Sie lautet:

Inwiefern wirken veränderte Beschäftigungsverhältnisse wie die Leiharbeit auf das berufliche Handeln der Arbeitenden und damit auf ihre individuelle Beruflichkeit?

Werden Menschen oder ihre Handlungen in der qualitativen Sozialforschung in den Blick genommen, erfolgt u. a. ein Bezug auf den Symbolischen Interaktionismus. Er besitzt die Funktion eines übergeordneten theoretischen Rahmens, mit dessen Hilfe eine Analyse von Handlungen und Bedeutungen möglich wird. Mit dem Symbolischen Interaktionismus stehen kategoriale Setzungen und theoretische Konzepte wie Handlung und Handlungsinstanz, Selbst und Interaktionsprozess im Fokus der Betrachtungen. Darüber hinaus wird im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus davon ausgegangen, dass das menschliche Zusammenleben der kommunikativen Vermittlung unterliegt und dass Menschen grundsätzlich in wechselseitigen Beziehungen zueinander stehen (vgl. Denzin 2005, 137).

Herbert Blumer[121] (1981) hat im Besonderen im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus die Rolle von Bedeutungen und Bedeutungssetzungen herausgearbeitet, die Personen Dingen geben und aufgrund derer sie handeln (vgl. ebd., 81 ff.). Mit Dinge wird eine Begrifflichkeit gewählt, die zunächst alles umfasst, was Menschen wahrnehmen, wie z. B. produzierte und natürliche Gegenstände, Personen, Institutionen, Werte, Handlungen anderer. Bedeutungen werden im Rahmen des Symbolischen Interaktionismus wie folgt verstanden: Sie entwickeln sich zum einen durch Interaktionen mit anderen Personen bzw. Personengruppen und deren Art und Weise, gegenüber Dingen zu handeln. Bedeutungen sind daher gesellschaftlich-soziale Produkte. Zum anderen werden Bedeutungen subjektiv verändert. Sie können in der sozialen Interaktion nur symbolisch vermittelt werden, über Zeichen, Sprache, Handlung, was eine persönliche Auslegung und Deutung verlangt. Anhand der eigenen Auseinandersetzungen mit den (bedeutungsbesitzenden) Dingen wird eine persönliche Gestaltung und Veränderung der Bedeutungszuschreibung, Interaktion und Handhabung der Dinge vorgenommen. Es wird von einer "rein automatische[n] Anwendung bestehender Bedeutungen" (Blumer 1981, 84) abgesehen:

> „In Abhängigkeit von derituation, in der er [der Handelnde] gestellt ist, sowie der Ausrichtung seiner Handlung sucht der Handelnde die Bedeutungen aus, prüft sie, stellt sie zurück, ordnet sie neu und formt sie um." (Ebd.)

Hier zeigen sich Parallelen zum subjektwissenschaftlichen Ansatz, wie er in Kapitel fünf in Bezug auf die theoretische Darlegung individuellen beruflichen Handelns thematisiert wurde. Die theoretischen Annahmen des Symbolischen Interaktionismus

121 Blumer erarbeitete grundlegende Prämissen des Symbolischen Interaktionismus und eine darauf gründende methodologische Position. Er bezog sich hauptsächlich auf Mead, aber auch auf andere Begründer dieses Ansatzes wie Dewey, Thomas, Park, James u. a. Ein Überblick zum Symbolischen Interaktionismus findet sich bei Denzin (2005).

können sinnvoll durch die subjektwissenschaftliche Handlungstheorie erweitert werden (siehe 5.1 u. 5.2). Eine grundlegende Kritik der subjektwissenschaftlichen Forschung besteht u. a. darin, dass häufig im Rahmen von Handlungsanalysen die gesellschaftliche Struktur als bedeutungsprägender übergeordneter Rahmen ausgeblendet wird (vgl. Held 2015, 93 f.). Die gesamtgesellschaftliche Vermitteltheit individueller Existenz wird zumeist nicht mitgedacht. Auch im Symbolischen Interaktionismus zeigen sich solche Verkürzungen, da hier lediglich der situative Kontext der Interaktion zwischen den Handlungsakteuren Berücksichtigung findet. Gut erkennbar wird dies anhand der Grundprinzipien und Grundannahmen des Symbolischen Interaktionismus (vgl. Blumer 1981, 81 ff.; im Überblick: Denzin 2005, 137 ff.). Die gesellschaftliche Struktur wirkt jedoch als übergeordneter Rahmen und über verschiedene Vermittlungsebenen auf den sozialen Kontext der Menschen, auf ihre Beziehungen zueinander sowie auf die konkrete Handlungssituation (siehe 5.2).

Subjektive Handlungsbegründungen verweisen auf objektive gesellschaftlich-soziale und sachliche Strukturen, d. h. auf gesellschaftliche Handlungsmöglichkeiten. Subjektive Handlungsbegründungen vermitteln zwischen individuellem Standpunkt und gesellschaftlicher Realität, wie sie dem Subjekt gegeben ist. Mit dem Standpunkt des Subjekts ist gleichsam verbunden, dass sich Personen stets nur in einem gewissen Ausschnitt der gesamten gesellschaftlich-sozialen Wirklichkeit bewegen und handeln. Selbst dann, wenn gesagt wird, dass dieser Ausschnitt veränderbar und erweiterbar ist, bleibt es ein Ausschnitt (vgl. Holzkamp 1995a, 22).

Im Rahmen empirischer Sozialforschung ist zudem von Relevanz, dass Handlungsbegründungen nicht immer ad hoc und in Gänze explizierbar sind. Handlungspraktisches Wissen wird im Handlungsvollzug angewendet wie auch dort erworben, es ist a-theoretisch. Personen wissen erfahrungsgemäß, wie sie in bestimmten gesellschaftlich-sozialen Handlungsfeldern (Betrieb, Familie, bürgerliches Milieu etc.) interagieren und handeln. Durch Gespräche können Teile dieses Handlungswissens und der Handlungserfahrungen expliziert und damit begründet werden. Durch die Kommunikation werden sie intersubjektiv verständlich gemacht. Verständlichkeit und Begründetheit bedeuten in diesem Zusammenhang ein notwendiges Regulativ im Rahmen intersubjektiver Kommunikation (vgl. Holzkamp 1986, 219). Intersubjektive Verständigung ist ein erster Schritt im Rahmen der Analyse, deren Ziel Metasubjektivität bzw. wissenschaftliche Verallgemeinerbarkeit ist (vgl. Markard 2015, 175 f.).

Die hier angestrebte Forschungsperspektive zielt auf ein Explizieren von subjektiv gesetzten Handlungsprämissen und damit auf eine Rekonstruktion von subjektiven Begründungen für das individuelle berufliche Handeln in Leiharbeit. Morus Markard spricht in diesem Zusammenhang von einer Bedingungs-Bedeutungs-Begründungs-Analyse (vgl. ebd. 2000, Abschnitt 11 ff.). Die beruflichen Bewältigungsstrategien der Arbeitenden in Leiharbeitsverhältnissen stehen im Vordergrund. Die Verallgemeinerungsmöglichkeiten ergeben sich dabei nicht aus Häufigkeiten und empirisch nachweisbaren Verbreitungsgraden, sondern aus der Generierung von gesellschaftlich vermittelten Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf individuelles berufliches Handeln in der Leiharbeit, so wie sie dem oder der Einzelnen vorliegen. Dass in

anderen Untersuchungen weitere und andere gesellschaftlich vermittelte Handlungsmöglichkeiten generiert werden, bedeutet in diesem Zusammenhang nicht, dass die hier ermittelten Möglichkeiten obsolet wären oder ihre Geltung einbüßen: „Einzelfälle können zueinander ins Verhältnis gesetzt werden, aber nicht gegeneinander „verrechnet" werden. Es sind die individuellen Spezifikationen, die interessieren" (Markard 2000, Abschnitt 31).

Im Rahmen der Auswertung geht es demgemäß darum, die als Daten eingebrachten Argumente der Interviewpartner*innen hinsichtlich ihrer Relevanz und Funktion für den zu untersuchenden Gegenstand – das individuelle berufliche Handeln in Leiharbeit – zu prüfen und zu gewichten (vgl. Markard 2000, Abschnitt 22). Dabei ist darauf zu achten, dass Erkenntnisgewinnung nicht deduktiv-nomologisch erfolgt, durch das Zusammenfassen der erhobenen Daten unter bestehenden theoretischen oder hypothetischen Aussagen, was nichts weiter wäre als „wiedererkennende Forschung" (PAQ 1980, 22). Im Fokus steht vielmehr die Frage, wie bestimmte Sachverhalte artikuliert werden. Es geht um subjektive Relevanz. Es ist zu analysieren, welche Begriffe zur Charakterisierung von bestimmten Sachverhalten genutzt werden und welche Bedeutungen diese Begriffe für diejenigen haben, die sie nutzen (vgl. Hopf 1982, 309). Es ist auch zu analysieren, welche Zusammenhänge hergestellt werden und welche Brüche, Gegensätze und Widersprüche hinsichtlich konkreter Handlungsintentionen zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer bestimmten Situation artikuliert werden (vgl. Zimmer 2000b, 124). Diese Aspekte treten aber nur zum Vorschein, wenn Daten gewissermaßen von innen her aufgebrochen werden, wenn Begriffe und Bedeutungen aus den Daten herausgearbeitet werden können (vgl. PAQ 1980, 56). Dementsprechend wird eine Analysemethode bevorzugt, die einen „entdeckenden Charakter" (Flick 2000, 61) besitzt und „Offenheit gegenüber den spezifischen Deutungen und Relevanzsetzungen der Handelnden" (Meinefeld 2005, 266) ermöglicht, weshalb auf die Methodologie der Grounded Theory zurückgegriffen wird.

Die Grounded Theory zielt auf die Entwicklung von datenbasierten, gegenstandsbezogenen Theorien bzw. Theorien mittlerer Reichweite (vgl. Strauss 1994; Strauss, Corbin 1996; Glaser, Strauss 1998). Die Bezeichnung Grounded Theory[122] verweist mehr oder weniger gut auf die spezifische Analysetechnik bzw. auf das zu erreichende Ergebnis, das mit Hilfe spezifischer Methoden des Abstrahierens und Theoretisierens systematisch aus dem empirischen Datenmaterial erarbeitet wird (vgl. Strauss 1994, 25 u. 51). Folgt man den Begründern des Verfahrens, so ist sie vor allem für kontextbezogene Analysen von Handlungen und Handlungsbegründungen geeignet:

> „Grounded Theory ist eine handlungs- und interaktionsorientierte Methode der Theorieentwicklung. Ob man Individuen, Gruppen oder Kollektive untersucht, immer gibt es Handlung und Interaktion, die auf ein Phänomen gerichtet ist, auf den Umgang mit ihm

122 Strübing betont die nicht ganz unproblematische deutsche Übersetzung der Bezeichnung Grounded Theory und konstatiert, dass Lamneks Vorschlag der Bezeichnung als „in empirischen Daten gegründete Theorie" (Lamnek 1988) am nächsten kommt (vgl. Strübing 2004, 13). Grounded verweist auf well grounded: mit guter Begründung. Grounded Theory benennt zugleich das Verfahren wie auch das Ergebnis bei der Anwendung des Verfahrens.

> und seine Bewältigung, die Ausführung oder die Reaktion darauf, wobei das Phänomen immer in einem Kontext oder unter einem spezifischen Satz von Bedingungen auftritt." (Glaser, Corbin 1996, 83)

Methodologisch ist die Grounded Theory mit dem Pragmatismus und Interaktionismus verbunden, womit Bezüge zum Symbolischen Interaktionismus hergestellt werden können. Auch hier wird Interaktion hinsichtlich ihrer Gestaltungsprozesse betrachtet (vgl. Hildenbrand 2005, 32 f.).

Das Besondere der Grounded Theory ist ihre hypothetische Offenheit gegenüber dem Untersuchungsgegenstand zu Beginn der Analyse und die Methode der zirkulären Generierung zur Gewinnung theoretischer Aussagen. Dieser iterativ-zyklische Prozess verbindet Datenerhebung, Datenanalyse und Hypothesenentwicklung bzw. die Entwicklung von Konzepten und Kategorien (vgl. Flick 2016, 124 ff.). Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang Kategorien bzw. Codes, die direkt aus dem Datenmaterial generiert werden (induktive Kategorienfindung, gegenstandsorientierte Codes/in-vivo-codes; vgl. Kelle 1996, 33). Diese Vorgehensweise wird als besonders ertragreich angesehen und besitzt eine hohe Bedeutung innerhalb qualitativer Analyseansätze, da so eine möglichst gegenstandsnahe Erfassung „in der Sprache des Materials" realisiert werden kann (Mayring 2003, 75).[123]

Weiterhin kommt im Rahmen des gesamten Forschungsprozesses der theoretischen Sensibilität des Forschers eine besondere Bedeutung zu. Theoretische Sensibilität verweist zunächst auf die grundlegende Anlage des gesamten Erhebungs- und Auswertungsprozesses sowie auf grundlegende Kategorien und übergeordnete Theorien, die im Forschungsprozess Orientierung geben und u. a. vermitteln, welche Ereignisse überhaupt in den Daten näher betrachtet werden (vgl. PAQ 1980, 29 ff.; Blumer 1981, 101 ff.; Strauss, Corbin 1996, 25 ff.; Flick 2016, 74). Theoretische Sensibilität des Forschers bedeutet darüber hinaus, über „ein Bewußtsein für die Feinheiten in der Bedeutung von Daten" (Strauss, Corbin 1996, 25) bzw. über ein „Gespür dafür, wie man über Daten in theoretischen Begriffen nachdenkt" (Strauss 1994, 50) zu verfügen. Zugleich bedeutet theoretische Sensibilität, sich trotz Theoriewissen durch eine offene Haltung von den Daten „überraschen zu lassen" (PAQ 1980, 61).[124]

6.2 Methode und Umsetzung offen strukturierter Leitfadeninterviews

In der qualitativen Sozialforschung existieren eine Vielzahl von Interviewformen, die sich u. a. in den Merkmalen der Erzähl- und Themenoffenheit (z. B. narratives Interview versus leitfadengestütztes Interview versus fokussiertes Interview), in Bezug auf

123 Auch bei Blumer (1981) finden sich Erläuterungen zur induktiven Entwicklung von Konzepten aus den Daten heraus (vgl. ebd., 107).

124 Dabei ist mit theoretischer Sensibilität auch das im Eingangszitat zu diesem Kapitel von Jo Reichertz (1996) angesprochene „Gleichgewicht" gemeint, das hergestellt werden sollte in Bezug auf Fragestellung, Daten, Erhebungs- und Auswertungsmethoden sowie deren Anschlussfähigkeit an den jeweiligen wissenschaftlichen Diskurs.

das Verhältnis der Interviewperson zum Befragungsgegenstand (z. B. biographisches Interview versus tiefenpsychologisches Interview versus Experteninterview) oder in der Anzahl der zu Befragenden (z. B. Einzelinterview versus Gruppeninterview) unterscheiden (vgl. Lamnek 2010, 326 ff.; Przyborski, Wohlrab-Sahr 2014, 78 ff.; Flick 2016, 195). Diese Interviewformen können je nach Forschungsinteresse miteinander kombiniert werden.

Für die vorliegende Untersuchung wurde die Methode des offen strukturierten Leitfadeninterviews gewählt. Es ermöglicht zum einen subjektive Situationsdeutungen, Bedeutungszuschreibungen und Handlungsintentionen differenziert und offen zu erheben. Zugleich ist eine diskursive Verständigung über Zuschreibungen und Interpretationen möglich. Zudem gewährleistet der Leitfaden, dass relevante Schwerpunkte bei allen zu befragenden Personen gleichermaßen thematisiert werden (vgl. Hopf 2005, 349 ff.; Flick 2016, 194 ff.; Helfferich 2011, 180).

Der Interviewgestaltung und -durchführung sollte besondere methodische Aufmerksamkeit zuteilwerden, da erst durch sie die relevanten Daten zu gewinnen sind. Daten liegen nicht einfach vor und werden mit der Datenerhebung lediglich zusammengetragen, sie werden vielmehr gestaltend – im Prozess der Befragung – erzeugt. Die Befragung unterliegt jedoch ihrerseits spezifischen kommunikativen und interaktiven Einflüssen. Gestaltende Akteure und Akteurinnen sind beide Gesprächspartner*innen. Demgemäß werden im Folgenden zunächst die Anforderungen an die Interviewgestaltung und -durchführung thematisiert. Anschließend werden Gesprächsstrategien dargelegt, die als relevant für die Untersuchung individueller Handlungen erachtet werden.

Im Kontext qualitativer Sozialforschung findet sich immer wieder der Passus von der Kunst der Interviewführung bzw. die Aussage, dass für gute qualitative Erhebungen die kommunikative Alltagskompetenz der Interviewenden nicht ausreicht (vgl. Hopf 1982, 310 ff.; Hopf 2005, 357; Lamnek 2010, 318 f. u. 355; Helfferich 2011, 102 ff.). Das heißt, qualitative Interviews sind mehr als eine bloße Anwendung spezifischer Fragetechniken. Die Kunst der Interviewführung zielt auf individuelle kommunikative Fähigkeiten der interviewenden Person, auf spezifische Formen der Verständigung und auf ein Einlassen auf die Auskunft gebende Person (vgl. Hopf 1982; Lamnek 2010, 354 f.; Helfferich 2011).

Die kommunikativen und interaktiven Anforderungen, die ein offen strukturiertes (Leitfaden-)Interview an den Interviewenden stellt, sind von Christel Hopf (1978) aufgezeigt worden. Sie beschreibt Schwierigkeiten, die sich aus der Forderung ergeben, dass im Interview eine „natürliche" Gesprächssituation suggeriert werden sollte, was dem Forschungsinteresse der maximalen Explikation jedoch widerspricht. Die Merkmale einer „natürlichen" Gesprächssituation stehen vielmehr im Gegensatz zu den Anforderungen eines qualitativen Interviews. Die folgende Tabelle beinhaltet eine Gegenüberstellung wesentlicher Merkmale „natürlicher" Gespräche im Vergleich zu Befragungsgesprächen.

Tabelle 13: Merkmale „natürlicher" Gespräche versus Merkmale von Befragungsgesprächen (Quelle: Vgl. Hopf 1982, 310)

„natürliche" Gespräche	Befragungsgespräche
• Es besteht Reziprozität in der Informationsweitergabe und es erfolgt i. d. R. kein einseitiges Ausfragen. • Vagheit und Diffusität sind erlaubt – auf der Basis des gleichen situativen Kontextes ist „natürliche" Kommunikation trotzdem erfolgreich. • Das Suggerieren von Antwortmöglichkeiten ist erlaubt, um Kommunikationswege abzukürzen, Verstehen zu signalisieren oder um die Beziehung zu bestimmen.	• Notwendigkeit stetig konkrete Erläuterungen, Beschreibungen und Erklärungen einzufordern, um einem vorschnellen Verständnis entgegenzuwirken und um eine maximale Reichweite und konkrete Spezifizität der Aussagen des oder der Befragten zu erzielen. • Affektive Informationen der Auskunft gebenden Person sowie ihre emotionale Involviertheit sind zu thematisieren und zu hinterfragen. • Bewusste Zurücknahme eigener spontaner Kommunikationsimpulse.

Mit dieser Gegenüberstellung zeigt sich, in Befragungen ist die Kommunikationssituation asymmetrisch angelegt und impliziert komplementäre Rollen (vgl. Helfferich 2011, 42). Hinzu kommt, die Befragungssituation ist verbunden mit einem permanenten inneren Entscheidungsprozess seitens der Interviewenden über das gerade Gesagte hinsichtlich eines vertiefenden und konkretisierenden Weiterfragens. Weiterhin ist Vorsicht geboten, da schnell ein voreiliges Abstrahieren erfolgen kann, vor allem, wenn bereits erste Auswertungsergebnisse vorliegen, womit auf unsystematische Weise Forschungsfragen mit Interviewfragen vermischt werden könnten. Auch das Abdriften in eine akademische Sprachkultur kann in diesem Zusammenhang verunsichernd auf die Interviewpartner*innen wirken (vgl. Hopf 1978).

Ebenso gehört zur Gestaltung von Interviews, dass Gelassenheit seitens der Interviewenden transportiert wird: Häufig werden komplexe Inhalte erfragt, die reflexive Leistungen der zu befragenden Person erfordern. Ein Abfragen in kurzer Zeit führt schnell zu lediglich oberflächlichen Äußerungen. Diesbezüglich ist auch die Kritik von Heinz Bude (1985) zu beachten. Er spricht vom „Narrationsanimateur", der durch Reizsetzungen die zu analysierenden subjektiven Interpretationen „hervorlocken" will (zit. n. Böttger 1996, 136 u. 140). In eine ähnliche Richtung geht die Forderung von Hopf (1978) nach einem flexiblen Umgang mit dem Leitfaden. Es ist ebenso wichtig, sensibel auf die Reaktionen des Gesprächspartners oder der Gesprächspartnerin zu achten und nicht, einem Automatismus gleich, zu jedem Themenpunkt Informationen zu erzwingen. Die von den Gesprächspartnern oder Gesprächspartnerinnen als relevant erachteten und ausführlich zur Sprache gebrachten Themenbereiche haben Vorrang, sie verdeutlichen subjektive Problemlagen und Bedeutungszuschreibungen[125]. Zudem können einmal gemachte Aussagen der Interviewten später nur schwer im gleichen Maße wieder in den Gesprächsfluss aufgenommen werden, wenn die Chance der Spezifizierung, der Beschreibung und Ergründung im Moment der Äußerung vertan wird (vgl. Hopf 1978).

125 Hinzu kommt, auch wenn Thema und Ziel des Interviews vor dem Gespräch der Interviewperson bekannt sein sollten, sollte der Interviewleitfaden gerade nicht in Gänze im oder vor dem Gespräch, insbesondere nicht in schriftlicher Form, präsentiert werden, er könnte als (autoritärer) Gesprächsimpuls einer die Wissenschaft vertretenden Person zu stark die Eigenvorstellung der befragten Person beeinflussen.

Neben den spezifischen kommunikativen Attributen der Befragung spielen auch Faktoren wie bewusste und unbewusste Rollenzuschreibungen, das Aushandeln von Identität – was insbesondere bei persönlichen Themen zur Geltung kommt – sowie bewusste und unbewusste „Widerstände gegen die Objektivierung" (PAQ 1980, 49) eine Rolle. Das Interview ist somit ein Interaktionsraum, in dem Rollen ausgehandelt und Interpretationsversionen angeboten und auf ihre Plausibilität hin ausgearbeitet werden müssen (vgl. Hopf 1982, 309 f.; Böttger 1996, 143 f.; Bourdieu 1997, 779 ff.).

Hinsichtlich einer konkretisierenden und explizierenden Gesprächsführung ist darauf zu achten, mit welchen Erfahrungen, Informationen und Argumenten versucht wird, sich und andere von der Wahrheit und Angemessenheit eigener Vorstellungen zu überzeugen (vgl. Hopf 1982, 326). Des Weiteren ist der Ergründung von sozialen Regeln im Interviewgespräch Aufmerksamkeit zu schenken. Hierfür sollten während des Interviews Indikatoren ergründet werden für: Selbstverständlichkeiten; legitim gehaltene Methoden; spezifisch positive oder negative Bewertungen der jeweiligen Interpretationen; verwendbare bzw. vermeidbare Begriffe und (auch subtile) Sanktionierungen (vgl. Hopf 1982, 321 f., 324 f.). Insgesamt zeigt sich, dass der Gesprächsführung in Bezug auf die Schwerpunktsetzung und der thematischen Raumgebung relevante Funktionen zukommen.

Fernerhin ist eine subjektorientierte Forschungsperspektive ohne Diskursprinzip nicht realisierbar, denn das grundsätzliche Prinzip der Erfragung und des Verständnisses von Handlungsprämissen anderer Personen ist Intersubjektivität. Das heißt, verständlich sind Handlungsprämissen anderer nur dann, wenn sie hinsichtlich der ihr zugrundeliegenden Intentionen, Interessen und Pläne nachvollziehbar sind. Bleiben Handlungsprämissen unverständlich, heißt das aber auch, dass möglicherweise noch nicht zugängliche Begründungszusammenhänge fehlen (vgl. Holzkamp 1986, 219).

Dabei wird das „informierende Gesellschaftsmitglied als prinzipiell orientierungs-, deutungs- und theoriemächtiges[126] Subjekt" betrachtet (Schütze 1978, 118, zit. n. Lamnek 2005, 22). Beide, Forscher*in und kundige Person, erzeugen die Datenbasis für die Hypothesen- bzw. Erkenntnisgenerierung gleichsam durch den gemeinsamen Diskurs, der zwei Funktionen besitzt: Die befragte Person verhält sich forschend und selbstreflexiv zum Gegenstand, hier der eigenen Aussage darüber, wie sie die Welt sieht und wie sie in ihr handelt. Sie ist Experte oder Expertin für das von ihr Erlebte und für ihr Handeln. Der Interviewer oder die Interviewerin übernimmt die Aufgabe des Experten oder der Expertin für den Rekonstruktionsprozess (vgl. Böttger 1996, 145 ff.; Bourdieu 1997, 291 f.; Markard 2000, 232). Möglichkeiten, die einen diskursiven und rekonstruierenden Aushandlungsprozess unterstützen, sind: Zurückspiegelungen, Verständnisfragen und sensitiv eingesetzte Konfrontationen (vgl. PAQ 1980, 49; Witzel 1982, S. 100 ff.; Böttger 1996, 141 ff.).

Eine diskursive Form der Interviewführung erfordert einen zusätzlichen vorgelagerten Analyseschritt in der Auswertung: Um der dialogischen Form der Interviews gerecht werden zu können, müssen vor der inhaltlichen Auswertung Funktion und

126 Mit theoriemächtig ist die alltagstheoriekundige Person gemeint.

Stellenwert der Interventionen des Interviewers oder der Interviewerin in Bezug auf die Äußerungen des Befragten oder der Befragten ausgelegt werden. Demgemäß ist zunächst eine formale Strukturierung des Datenmaterials nach dialogischen Kriterien ratsam.

Insgesamt wird deutlich, das Interviewresultat wird zwangsläufig gemeinsam hergestellt, es ist Ergebnis einer intersubjektiven Handlung. Siegfried Lamnek (2010) beschreibt diesen Aspekt der Erhebung und Analyse als „prozesshaftes Forschen" (ebd. 2010, 319) und Cornelia Helfferich betrachtet ihn im Rahmen des „Prinzips der Reflexivität in der Erhebungssituation sowie bei der Interpretation" (ebd. 2011, 157).

6.3 Erläuterungen zum Sampling und zur Leitfadenentwicklung

Ziel der Untersuchung ist die Rekonstruktion subjektiver Deutungsmuster und Handlungsprämissen des beruflichen Handelns in Leiharbeitsverhältnissen, wofür die Methode offen strukturierter Leitfadeninterviews genutzt wird. Im Folgenden werden zwei relevante Aspekte des Forschungsprozesses dargelegt: die Auswahl der zu interviewenden Personen und die Konstruktion der Interviewleitfäden als theorieorientierte Basis der Datenerhebung.

Das Interviewsampling kann nach Ines Steinke (1999) drei Formen annehmen: Erstens kann es sich um eine Kombination von variationsreichen Fällen handeln, die typische sowie auch abweichende Merkmale aufweisen. Zweitens kann die Auswahl auf homogene Fälle konzentriert werden, um bestimmte Subgruppen untersuchen zu können. Drittens kann eine Kombination von kritischen Fällen gewählt werden, da diese für den Untersuchungsgegenstand besonders informativ sein könnten (vgl. ebd., 219)[127]. In ähnlicher Weise schlägt Hans Merkens für eine besonders informationsreiche Fallauswahl vor, typische, kritische und/oder besondere Fälle auszuwählen (vgl. Merkens 2005, 287 u. 291). In der vorliegenden Erhebung handelt es sich um eine Kombination von typischen bzw. intensiven Fällen sowie besonderen Fällen.

Wie in Kapitel vier dargelegt, besitzen Beschäftigungsverhältnisse in Leiharbeit häufig eine sehr kurze Dauer, wobei ein Teil der Leiharbeitskräfte immer wieder, auch mehrmals im Jahr bzw. über Jahre hinweg, in Leiharbeit beschäftigt ist. Um vor diesem Hintergrund tatsächlich etwas über berufliches Handeln in Leiharbeit erfahren zu können, wurde für die Auswahl der befragten Leiharbeitskräfte berücksichtigt, dass sie mehrheitlich ein bis zwei Jahre Erfahrungen mit Leiharbeit besitzen. Zugleich wurde ein Fall berücksichtigt, in dem erst eine kurze Beschäftigung in Leiharbeit vorliegt, um so die Phase, in der die ersten Erfahrungen mit Leiharbeit gemacht werden, berücksichtigen zu können. Als weiterer besonderer Fall gilt das Interview

127 Inwiefern die befragten Personen ein gutes Reflexions- und Artikulationsvermögen besitzen und ob sie es gewohnt sind, ad hoc über ihre Erfahrungen zu sprechen und zu reflektieren, ist gleichsam ein Kriterium, dass hinsichtlich der Auswahl von Daten und Fällen eine besondere Relevanz besitzt (vgl. Morse 1994, 228, zit. n. Steinke 1999, 219). Dies wird jedoch oftmals erst während des Interviews erkennbar.

mit einer akademischen Leiharbeitskraft. Akademisch ausgebildete Beschäftigte fallen nicht unter die Auslegung des Berufskonzepts im Sinne von Fachkräften mit abgeschlossener (dualer) Berufsausbildung, wie es im Rahmen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Fokus der Auseinandersetzungen zum Beruf steht. In der vorliegenden Untersuchung wird das Interview mit der akademischen Leiharbeitskraft als kontrastierender Fall hinzugezogen. Im Vergleich zu diesem lässt sich z. B. an geeigneten Stellen zeigen, welche typischen Handlungsbedingungen für alle Leiharbeitskräfte, d. h. auch für Spezialisten und Spezialistinnen und Experten und Expertinnen, gelten.

Ferner waren folgende Aspekte für die Auswahl der Interviewpartner*innen entscheidend: Aufschlussreiche Informationen sind oftmals an bestimmte Aufgaben und Funktionen und damit verbundenes Wissen gekoppelt (vgl. Merkens 2005, 294). Zudem sollte für eine adäquate Abbildung des Untersuchungsgegenstandes bzw. aufgrund der Komplexität von sozialer Wirklichkeit eine Perspektivverschränkung (Datentriangulation) vorgenommen werden (vgl. Flick 2016, 163 f.). Demgemäß wurden neben den Interviews mit Leiharbeitskräften Personen interviewt, die im zu untersuchenden Handlungsfeld zentrale Funktionen wahrnehmen, sie sind Akteure und Akteurinnen und/oder Beobachtende des Handlungsfeldes. Hierzu zählen:

- Disponent*innen aus Verleihunternehmen
- Betriebsratsmitglieder aus Unternehmen, die Leiharbeitskräfte beschäftigen
- Stammmitarbeiter, d. h. Kollegen aus Betrieben, die mit Leiharbeitskräften zusammenarbeiten

Sie besitzen spezifische Einblicke auf die beruflichen Handlungsräume der Leiharbeitskräfte, die sie partiell auch mitgestalten. Hinzu kommt, die Untersuchung zielt darauf, den beruflichen Handlungsraum der Leiharbeitskräfte von verschiedenen Seiten zu beleuchten und dabei auch Aspekte zu berücksichtigen, die gewissermaßen „hinter ihrem Rücken" wirken und sich ihnen nicht in Gänze offenbaren oder möglicherweise nur diffus wahrnehmbar sind. Es geht also auch um Aspekte, die den Handlungsraum der Leiharbeitskräfte mitbestimmen, die sie jedoch nicht oder nur begrenzt einsehen können. Insgesamt wird es möglich, durch Befragung unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen ein tiefergehendes Verständnis über den Forschungsgegenstand – das individuelle berufliche Handeln in Leiharbeit – zu erhalten (vgl. Flick 2016, 520).

Bezüglich der Konzeption von Leitfäden ist festzuhalten, dass sie Bindeglieder darstellen zwischen den theoretischen Konzepten und Theorien, die handlungsorientierend für den Forschungsprozess sind, und den konkreten Fragen, wie sie im Interview gestellt werden. Für die vorliegende Untersuchung wurde eine wissenschaftstheoretische Verortung durch Rückgriffe auf den Symbolischen Interaktionismus und die Subjektwissenschaft vorgenommen. Darüber hinaus dienen die dargelegten Diskussionen, Theorien und Konzepte zum Beruf und zur Berufsform, zum ökonomischen und gesellschaftlichen Umbruch sowie zum Arbeits- und Sozialmodell der Orientierung für die Untersuchung. Auch dienen die im Fazit des fünften Kapitels zum indivi-

duellen beruflichen Handeln definierten sechs spezifischen Handlungsräume der Orientierung im Rahmen der Datenerhebung sowie Auswertung. Diese theoretischen Bezüge stecken den heuristischen Rahmen der Datengewinnung ab, wobei sie bspw. der Entwicklung von Befragungsebenen dienen. In Bezug auf die Datenanalyse wird ebenso kritisch geprüft, inwiefern sie auch relevante Analyseebenen darstellen können. Tabelle 14 beinhaltet einen Überblick über die wesentlichen Schwerpunkte und Erhebungsebenen, die im Rahmen der Leitfäden für die unterschiedlichen Interviewgruppen berücksichtigt wurden.[128]

Tabelle 14: Leitfäden – Themenschwerpunkte und Interviewgruppen

Leiharbeitskräfte	
1	Einstieg über die Berufsbiographie (Berufswahl, Berufseinstieg und Berufsbiographie bis zur Leiharbeit)
2	Wie kam es zu einer Beschäftigung in Leiharbeit (Motive, Beweggründe, evtl. Vorsätze)?
3	Auswahl, Interaktion und Verhältnis zum Verleihunternehmen (Wahl des Verleihunternehmens, Kontaktpflege, Vergabeform der Einsätze, Umgang mit Übergängen, Funktion von Fachlichkeit, Konfliktfelder, Vor- und Nachteile)
4	Tätigkeiten und Erfahrungen in den Einsatzbetrieben (welche Arbeitstätigkeiten, Funktion von Fachlichkeit, Formen der Integration/Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, Konfliktfelder, Vor- und Nachteile)
5	Persönliche Einstellung zur Leiharbeit (Lernmöglichkeiten in/durch Leiharbeit, Einordnung in Bezug auf die eigene Berufsbiographie, persönliche Bewertung)
6	Allgemeines zu Erwerbsarbeit und Beruf
7	Leiharbeit im Kontext von Lebensführung und Existenzsicherung (Was bedeutet Leiharbeit für das private Leben?)
Disponent*innen	
1	Einstieg über die Berufsbiographie, Motive/Beweggründe für die Tätigkeit im Verleihgeschäft
2	Informationen zum Verleihunternehmen (Aufgaben/Tätigkeitsschwerpunkte im Verleihunternehmen, Charakterisierung des Verleihunternehmens)
3	Informationen zu den Einsatzbetrieben (Formen der Kontaktaufnahme, Auftragsformen, Aushandlungsprozesse, Konfliktfelder, Vor- und Nachteile)
4	Betreuung der Leiharbeitskräfte (Bewerberauswahl, Disposition, Kontaktpflege, Funktion von Fachlichkeit, Qualifizierungsmöglichkeiten, Übergänge, Konfliktfelder, Vor- und Nachteile)
5	Allgemeines zur Leiharbeit (persönliche Beurteilung von Leiharbeit, eigene Arbeitszufriedenheit, Vor- und Nachteile)

128 Alle Interviewpartner*innen wurden zudem zu Beginn der Gespräche um allgemeine Angaben zu ihrer Person gebeten. Die Leiharbeitskräfte wurden um einen Lebenslauf und eine Übersicht zu ihren Leiharbeitseinsätzen gebeten. Teilweise wurden diese Rahmendaten im Interview erfragt. Im Abschluss der Gespräche wurden alle Interviewpartner*innen dazu befragt, inwieweit es für sie Aspekte zur Leiharbeit gibt, die im Gespräch keine Berücksichtigung fanden.

(Fortsetzung Tabelle 14)

Betriebsratsmitglieder	
1	Einstieg über Berufsbiographie, Betriebsratstätigkeit, Charakterisierung des Betriebes
2	Geschichte/Verlauf/Entwicklung der Leiharbeit im Betrieb
3	Integration der Leiharbeitskräfte in die betrieblichen Prozesse (Arbeitstätigkeiten, kollegialer Umgang, Qualifizierungsmöglichkeiten)
4	Berührungspunkte und Erfahrungen mit Leiharbeitskräften als Betriebsratsmitglied
5	Beurteilung der Leiharbeit bezüglich des eigenen Betriebes, Vor- und Nachteile, Konfliktfelder, Allgemeines zur Leiharbeit
Stammkollegen und Stammkolleginnen	
1	Einstieg über Berufsbiographie, Tätigkeiten/Aufgabenbereiche im Betrieb
2	Verlauf/Entwicklung der Leiharbeit im Betrieb
3	Berührungspunkte und Erfahrungen mit Leiharbeitskräften im Arbeitsalltag
4	Integration der Leiharbeitskräfte in die betrieblichen Prozesse (Arbeitstätigkeiten, kollegialer Umgang)
5	Beurteilung der Leiharbeit bezüglich des eigenen Betriebes, Vor- und Nachteile, Konfliktfelder, Allgemeines zur Leiharbeit

Die leitfadengestützten Interviews der vorliegenden Untersuchung unterscheiden sich in ihren inhaltlichen Fokussierungen, da die befragten Personengruppen in unterschiedlichen Verhältnissen zum Forschungsgegenstand – dem beruflichen Handeln in Leiharbeit – stehen. Sie können wie folgt gekennzeichnet werden:

- Leiharbeitskräfte: leitfadengestützte themenzentrierte Interviews
- Disponent*innen: leitfadengestützte Experteninterviews
- Betriebsratsmitglieder: leitfadengestützte Experteninterviews
- Stammkollegen: leitfadengestützte themenzentrierte Interviews

Grundsätzlich lassen sich verschiedene Arten von Interviewfragen unterscheiden: öffnende und erzählgenerierende Fragen; vertiefende Fragen, die zu detaillierten Erläuterungen auffordern oder Fragen, die die diskursiven Aushandlungsprozesse unterstützen; Informations- und Faktenfragen und Fragen, die zur Aufrechterhaltung der Erzählung beitragen bzw. das Tempo steuern (vgl. PAQ 1980, 49; Böttger 1996, 141 ff.; Helfferich 2011, 180 f.). Da die Leitfäden die Interviewgespräche nicht dominieren sollten, wurden sie am „natürlichen" Erinnerungsfluss bzw. an typischen Argumentationsfolgen ausgerichtet. Zudem wurde darauf geachtet, dass die Leitfäden nicht zu viele Fragen beinhalten, da die spontan hergestellten Erzählungen möglichst nicht unterbrochen werden sollten (vgl. Helfferich 2011, 181).

Die Interviews wurden im Zeitraum von Januar 2008 bis Juli 2008 durchgeführt. Alle Interviewpartner*innen wurden im Wirtschaftsraum Hamburg akquiriert. Im

folgenden Abschnitt wird der Verbreitungsgrad der Leiharbeit für Hamburg näher skizziert und auf die Befragung sowie die Gruppe der Befragten näher eingegangen.

6.4 Kontextualisierung der Daten

Im Hinblick auf eine Einordnung der Resultate der vorliegenden Studie werden in diesem Abschnitt die Interviews in ihrem Entstehungskontext dargestellt. Erhebung und Analyse werden grundsätzlich als kontextgebunden betrachtet, sie stehen in einem bestimmten zeitlichen, sozialen, gesellschaftlichen bzw. ökonomischen Zusammenhang (vgl. Merkens 2005, Steinke 1999).

Für die Leiharbeit zeigt sich in besonderer Form eine Kontextbezogenheit, da sich neben ihrer spezifischen Eigendynamik auch regionale Besonderheiten aufzeigen lassen. Beispielsweise sind im Jahr 2008 in Hamburg lediglich 15 Prozent der Leiharbeitskräfte als Hilfsarbeiter*innen beschäftigt, während in Baden-Württemberg, Bayern und dem Saarland jeweils über 40 Prozent der Leiharbeitskräfte als Hilfsarbeiter*innen eingesetzt sind (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 7 f.). Auch die Metall- und Elektroberufe sind in Hamburg, anders als in anderen Regionen, lediglich mit einem Anteil von 20 Prozent vertreten. Entsprechend des starken Hamburger Dienstleistungssektors werden Leiharbeitskräfte hier überwiegend in Dienstleistungsbereichen eingesetzt.

Demgemäß wird zunächst der Wirtschaftsraum Hamburg bzw. die Leiharbeitsbranche für Hamburg vorgestellt (6.4.1). Im Vordergrund stehen regionale Merkmale der Leiharbeit, typische sektorale und qualifikationsspezifische Ausprägungen sowie soziodemographische Merkmale der in Leiharbeit Beschäftigten. Entsprechend des Erhebungszeitraums erfolgt dies für das Jahr 2008. Fehlende Daten werden mit Daten der Jahre 2007 oder 2009 ergänzt (vgl. Buch, Niebuhr 2008; Crimmann u. a. 2009). Um einen Anschluss zur aktuellen Situation der Leiharbeit herzustellen, werden den Daten aus dem Jahr 2008 (bzw. 2007 und 2009) jüngere Daten zur Leiharbeit in Hamburg aus dem Jahr 2015 und teilweise aus 2019 gegenübergestellt[129]. Anschließend werden verallgemeinerte Daten zu den interviewten Personen dargelegt, um die Ergebnisse der Untersuchung in das Feld der Leiharbeit einordnen zu können und um darzulegen, welche Besonderheiten die Interviewpartner*innen möglicherweise in die Datenerhebung und -auswertung einbringen (6.4.2).

129 Ein solcher Vergleich kann nur für Aspekte erfolgen, für die jüngere Daten zur Verfügung stehen. Für die Darlegungen zum Jahr 2008 kann auf eine Sonderuntersuchung des IAB zurückgegriffen werden (vgl. Buch, Niebuhr 2008). Die Leiharbeit war im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts aufgrund ihrer erheblichen Bedeutungszunahme für den Arbeitsmarkt in den öffentlichen und politischen Fokus gerückt, was auch mit zusätzlichen Forschungsaktivitäten verbunden war (vgl. ebd., 9). Für die aktuelle Situation liegen weitaus weniger detaillierte Daten vor.

6.4.1 Leiharbeit im Hamburger Wirtschaftsraum

Hamburg zählt als Wirtschaftsraum und Metropolregion[130] zu einer der produktivsten Regionen Europas. Sie besitzt, nicht zuletzt aufgrund des Hafens, der zu den weltgrößten und modernsten gehört, und der Luftfahrtindustrie eine überregional hohe wirtschaftliche Bedeutung. Eine Vielzahl international agierender Unternehmen sowie renommierte Forschungs- und Bildungseinrichtungen finden sich in Hamburg. Der Hamburger Arbeitsmarkt weist eine hohe Arbeitsplatzdichte, ein breites und vielfältiges Beschäftigungsspektrum und im bundesweiten Vergleich ein relativ hohes Lohnniveau auf (vgl. Kropp, Niebuhr 2006, 15 f.; Metropolregion Hamburg 2010). Zugleich zeigt sich aber auch eine neue Form der Spaltung des Hamburger Arbeitsmarktes: Seit dem Jahr 2000 hat die atypische Beschäftigung stark zugenommen, während nur wenige Normalarbeitsverhältnisse entstanden. Zudem ist auch der Niedriglohnsektor deutlich gewachsen. Dabei sind einige Beschäftigtengruppen stärker vom Risiko einer unzureichenden Integration in den Arbeitsmarkt betroffen als andere (vgl. Buch, Seibert, Stöckmann 2012).

Obwohl der sekundäre Sektor seit den 1960er und 1970er Jahren drastische Einbußen in den Leitbranchen Flugzeugbau, Schifffahrt und Hafenindustrie sowie in einigen Zweigen der chemischen Industrie verzeichnete, nimmt Hamburg als Wirtschaftsstandort für diese Bereiche nach wie vor eine herausgehobene Stellung ein. Zugleich gilt der Dienstleistungssektor als bedeutendster Wirtschaftsbereich Hamburgs, der seit Jahren die stärksten Beschäftigungszuwächse aufweist (vgl. Kropp, Niebuhr 2008, 17 ff.). Hinzu kommt, Beschäftigungszuwächse erfolgten in den Jahren von 2000 bis 2011 insbesondere im hochqualifizierten Bereich (Zuwachs um 47 %), während im niedrigqualifizierten Bereich ein Rückgang von 18 Prozent zu verzeichnen ist (vgl. Buch, Seibert, Stöckmann 2012, 3 f.).

Lange Zeit konnte mit Blick auf Hamburg die These vertreten werden, dass ein dichter Arbeits- und Absatzmarkt ein begünstigendes Moment für Leiharbeit darstellt. Hamburg wies im Vergleich aller Bundesländer über Jahre hinweg die höchste Leiharbeitsquote für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf. Sie betrug bereits im Jahr 1999 1,7 Prozent, während im Bundesdurchschnitt eine Quote von 0,9 Prozent zu verzeichnen war (vgl. Crimmann u. a. 2009, 101). Bis zum Jahr 2006 blieb Hamburg mit 2,9 Prozent an der Spitze des Ländervergleichs (Bundesdurchschnitt: 1,9 %). Im Jahr 2008 nimmt Bremen mit 3,7 Prozent den ersten Platz ein, Hamburg und Thüringen liegen mit einer Quote von jeweils 3,5 Prozent knapp dahinter (Bundesdurchschnitt: 2,6 %; vgl. Crimmann u. a. 2009, 101). Zudem weist Hamburg für diesen Zeitraum mit einer Leiharbeitsquote, die in der Kernstadt doppelt so hoch ist wie im Hamburger Umland, ein ausgeprägtes Stadt-Land-Gefälle auf (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 7). Für das Jahr 2015 ist lediglich ein Vergleich auf der Basis aller Beschäf-

130 Es existieren zwei Definitionen zur Kennzeichnung des Wirtschaftsraums Hamburg. Die umfassendere zählt neben der Hansestadt Hamburg angrenzende und weitere Kreise der Bundesländer Niedersachsen (u. a. Cuxhaven, Rotenburg Wümme), Schleswig-Holstein (u. a. Dithmarschen, Ostholstein) und Mecklenburg-Vorpommern (u. a. Nordwest-Mecklenburg, Ludwigslust-Parchim) zur sog. Metropolregion Hamburg. Damit werden besondere wirtschaftliche Verflechtungen und Pendlerströme berücksichtigt. Die zweite Definition definiert den Wirtschaftsraum enger und berücksichtigt nur direkt angrenzende Kreise Hamburgs. Im Folgenden wird überwiegend auf die engere Definition Bezug genommen oder nur die Hansestadt Hamburg (Kernstadt) betrachtet.

tigten – nicht nur sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – möglich. Den Platz eins hält im Jahr 2015 immer noch Bremen mit einer Leiharbeitsquote von 4,5 Prozent, gefolgt von Thüringen (3,8 %) und Sachsen (3,2 %). Hamburg liegt im Jahr 2015 auf dem vierten Platz mit einer Leiharbeitsquote von drei Prozent (gemessen an der Gesamtbeschäftigung) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b). Im Jahr 2019 sehen die Leiharbeitsquoten wie folgt aus: Bremen 3,4 Prozent, Thüringen 3,2 Prozent, Hamburg 2,6 Prozent und Sachsen 2,5 Prozent[131]. In Kapitel vier wurde im Rahmen der allgemeinen Darlegung zur Leiharbeit darauf verwiesen, dass seit 2017 und 2018 ein Rückgang in der Leiharbeit zu verzeichnen ist.

Werden im Vergleich der Jahre 2008, 2015 und 2019 die absoluten Zahlen betrachtet, zeigt sich, dass sich der Beschäftigungsumfang der Hamburger Leiharbeit trotz des Rückgangs in den letzten Jahren nur wenig verändert hat (siehe Tab. 15). Für den Vergleich der Zahlen ist zu beachten, dass sich die amtliche Datenerhebung für 2008 von der für die Jahre 2015 und 2019 unterscheidet. So enthalten die Werte aus dem Jahr 2008 auch das Stammpersonal der Verleihbetriebe (z. B. Disponenten und Disponentinnen)[132]. Die Angaben für das Jahr 2015 und 2019 basieren dagegen auf dem Meldeverfahren der Sozialversicherung und weisen daher weniger Erhebungslücken auf.

Tabelle 15: Bestand der Hamburger Leiharbeitskräfte in 2008, 2015 und 2019 (Quelle: Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a; 2016a/b; 2019[133])

	2008	2015	2019
Stichtag 30.06.	30.312	29.005	29.512
Stichtag 31.12.	30.360	30.850	28.721

Insgesamt zeichnet sich im bundesweiten Vergleich für die Hamburger Leiharbeit eine Verschiebung in den Einsatzgebieten ab. Für den Erhebungszeitraum der vorliegenden Untersuchung lässt sich aufzeigen, dass die meisten Hamburger Leiharbeitskräfte als Bürofach- und Bürohilfskräfte eingesetzt werden. Sie sind mit einem Anteil von 23 Prozent die größte Gruppe (bundesweit: 12 %) (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 28)[134]. Dagegen umfasst die Gruppe der Hilfsarbeitenden in Hamburg lediglich einen Anteil von 16 Prozent (bundesweit: 37 %). Ein Spezifikum der Hamburger Leiharbeit ist, dass unter den zehn häufigsten Einsatzfeldern auch weitere Dienstleistungskaufleute,

131 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021)

132 Darüber hinaus liegen für das Jahr 2008 auch absolute Zahlen der Regionaldirektion Nord vor, die sich nur auf die entliehenen Arbeitskräfte beziehen. Diese Zahlen umfassen jedoch neben Hamburg auch die Bundesländer Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, weshalb von einem Vergleich auf der Basis dieser Daten abgesehen wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a).

133 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021)

134 Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2007.

Rechnungskaufleute und Datenfachkräfte zu finden sind (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 27 f.).[135] Aufgrund der Spezialisierung des Hamburger Umlandes im verarbeitenden Gewerbe sind dort dagegen über 60 Prozent der Leiharbeitskräfte in entsprechenden Einsatzbereichen (Industrie und Gewerbe) tätig. Ein markantes regionales Beispiel hierfür ist die Luft- und Schifffahrtsindustrie. Dagegen ist in der Kernstadt Hamburg fast die Hälfte der Leiharbeitskräfte im Dienstleistungsbereich tätig.

Für die Jahre 2007 und 2008 kann noch ein anderer Aspekt der Leiharbeit verdeutlicht werden. Für einige Berufsgruppen findet sich ein regional hohes Risiko, in Leiharbeit beschäftigt zu sein: So sind in Hamburg 59 Prozent aller Hilfsarbeiter*innen über Leiharbeit beschäftigt (bundesweit 42 %). Das gleiche betrifft 19 Prozent der Hamburger Metallverbinder*innen (bundesweit 12 %) sowie 18 Prozent der Hamburger Maler*innen und Lackierer*innen (bundesweit: 6 %) (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 28).

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus lässt sich für die Gesamtbeschäftigung wie auch für die Leiharbeit in Hamburg für den Erhebungszeitraum im Jahr 2008 ein tendenziell höheres Qualifikationsniveau als im gesamten Bundesgebiet aufzeigen. So finden sich in Hamburg rund zehn Prozent weniger Leiharbeitskräfte ohne Berufsausbildung als bundesweit (HH 24 %; bundesweit 34 %). Häufiger als im gesamten Bundesgebiet werden in Hamburg Leiharbeitskräfte mit Berufsausbildung beschäftigt (HH 70 %; bundesweit 63 %; gerundete Werte; vgl. Buch, Niebuhr 2008, 31). Zugleich sind akademisch ausgebildete Leiharbeitskräfte in Hamburg doppelt so häufig anzutreffen wie im restlichen Bundesgebiet (HH: 6 %; bundesweit: 3 %). Dieses höhere Niveau lässt sich mit der Verschiebung der Einsatzbereiche in der Hamburger Verleihbranche zugunsten des Dienstleistungssektors erklären.

Die Daten für die höchsten Leiharbeitsbestände nach Tätigkeitsfeldern für das Jahr 2015 zeigen deutlich, die Hamburger Leiharbeit ist nicht nur im Dienstleistungssektor angekommen, sie hat auch die klassischen Einsatzfelder der Leiharbeit in der industriellen Produktion sowie im Bereich Büro verdrängt. Die folgende Tabelle beinhaltet eine Gegenüberstellung der jeweils am stärksten vertretenen Einsatzbereiche für die Jahre 2007 und 2015.

Darüber hinaus weist die Gesamtkohorte der Hamburger Leiharbeitskräfte in zentralen soziodemographischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Herkunft kaum Unterschiede zum bundesweiten Durchschnitt auf. Dies gilt für die Jahre 2007 und 2008 ebenso wie für das Jahr 2015: Junge Erwerbspersonen im Alter von 20 bis 30 Jahren sind in der Leiharbeit stark vertreten; Männer sind nach wie vor mit einem Anteil von zwei Dritteln häufiger von Leiharbeit betroffen als Frauen und der Anteil an Leiharbeitskräften ist bei ausländischen Beschäftigten doppelt so hoch wie bei deutschen Beschäftigten (vgl. ebd., 39 f. u. 50; Bundesagentur für Arbeit 2016b). Für das Jahr 2019 liegen keine detaillierten Daten für Hamburg vor, es ist jedoch zu vermuten, dass für diesen Aspekt kaum Veränderungen im Vergleich zu 2008 und 2015 zu verzeichnen sind.

135 Insgesamt umfassen die zehn am stärksten vertretenen Einsatzfelder bundesweit ca. 80 % aller Tätigkeiten in der Leiharbeit. Die restlichen 20 % sind stark verteilt auf sehr verschiedene Berufsbereiche und Berufsgruppen. Ebenso verhält es sich auch für die Top-10-Einsatzfelder in Hamburg, sie umfassen 76 % der Beschäftigten der Hamburger Leiharbeit (vgl. Buch, Niebuhr 2008, 28).

Tabelle 16: Gegenüberstellung der stärksten Einsatzbereiche für die Jahre 2007, 2015 und 2019[136] (Quelle: Vgl. Buch, Niebuhr 2008, 27 f.; Bundesagentur für Arbeit 2016b, 2019[137])

	2007		2015		2019	
	Einsatzfeld/ Berufsgruppe	**Bestand**	**Einsatzfeld/ Berufsgruppe**	**Bestand**	**Einsatzfeld/ Berufsgruppe**	**Bestand**
1	Bürofach-, Bürohilfskräfte	5.925	Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	7.129	Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	6.866
2	Hilfsarbeiter*innen ohne Tätigkeitsangabe	4.187	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (davon Büro und Sekretariat)	2.570 (1.904)	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (davon Büro und Sekretariat)	3.628 (1.336)
3	Lagerverwalter*innen, Lager-, Transportarbeiter*innen	3.343	Maschinen- und Fahrzeugtechnik	2.382	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	3.066
4	Schlosser*innen	1.862	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	2.321	Maschinen- und Fahrzeugtechnik	2.522
5	Elektriker*innen	1.639	Kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	2.317	Kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	2.373
6	Andere Dienstleistungskaufleute	k.A.	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.907	Übrige Berufe Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1.611
7	Maler*innen, Lackierer*innen, verwdt. Berufe	949	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.787	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	1.321
8	Mechaniker*innen	776	Übrige Berufe Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1.725	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	1.248
9	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	k.A.	Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	1.588	Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	1.187

Resümierend kann für die Entwicklung der Hamburger Leiharbeit gesagt werden, dass sich ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Hamburg für die Jahre 2008 und 2015 kaum verändert hat. Sie zeichnet sich – auch im bundesweiten Vergleich – durch ein gleichbleibend hohes Niveau aus. Auch für das Jahr 2019 zeigen die absoluten

136 Die Werte für das Jahr 2007 basieren auf der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Werte für die Jahre 2015 und 2019 basieren auf der Grundlage der Sozialversicherungsangaben.

137 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Statistik Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Deutschland und Länder (Monatszahlen, Jahreszahlen und Zeitreihen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html (Zugriff am: 27.09.2021).

Zahlen nur einen leichten Rückgang, während die Leiharbeitsquote deutlicher sank. Ein Grund hierfür stellt möglicherweise der höhere Anstieg der Hamburger Gesamtbeschäftigung dar, von dem hochqualifizierte Beschäftigte am stärksten profitierten (vgl. Buch, Seibert, Stöckmann 2012, 4).

Die Daten zu den Einsatzbereichen zeigen zudem, dass Leiharbeit in Hamburg in neue Beschäftigungsbereiche diffundierte. Der Dienstleistungsbereich war bereits in den Jahren 2007 und 2008 deutlich vertreten, diese Tendenz hat sich bis zum Jahr 2019, trotz des allgemeinen Rückgangs der Leiharbeit, verstärkt. Aktuell sind in der Hamburger Leiharbeit folgende Tätigkeitsbereiche am stärksten vertreten:

1. Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag
2. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
3. Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung

Die ursprünglichen Einsatzfelder wie Büro und Sekretariat und gewerbliche Bereiche verzeichnen dagegen deutliche Rückgänge. Damit zeigt sich für den regionalen Arbeitsmarkt, Leiharbeit ist nicht nur ein Phänomen von Einfacharbeit und betrifft nicht nur An- und Ungelernte. Gerade am Beispiel von Hamburg lässt sich zeigen, dass auch qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigtengruppen betroffen sind. Regionale Daten verdeutlichen zudem, dass es Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche gibt, die besonders stark von Leiharbeit betroffen sein können.

6.4.2 Die Interviewpartner*innen der vorliegenden Untersuchung

Die Gewinnung der Interviewpartner*innen erfolgte teilweise über institutionelle Wege und teilweise informell, durch eine breite Informationsstreuung zum Forschungsvorhaben. Dabei wurden auch private Kontakte[138] genutzt, um Zugänge zu möglichen Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen aus der Leiharbeit zu erhalten. Auch wurden Interviewpartner*innen zur Akquise weiterer Gesprächspartner*innen genutzt. Flick (2016) beschreibt diese Form des Zugangs zum Feld als Schneeballprinzip (vgl. ebd., 148 f.). Über diesen eher informellen Weg konnte ein Teil der befragten Leiharbeitskräfte und Disponent*innen gewonnen werden. Auf dem institutionellen Weg wurden – über einen Vertreter einer Gewerkschaft, der als Gatekeeper fungierte – die Betriebsratsmitglieder für die Befragung gewonnen. Durch diese konnten wiederum Interviewpartner*innen aus den Einsatzbetrieben angesprochen werden.

Die Interviews wurden im Zeitraum von Januar 2008 bis Juli 2008 durchgeführt. Alle Interviewpartner*innen wurden im Wirtschaftsraum Hamburg akquiriert. Insgesamt kann die Gesprächsatmosphäre der Interviews als vertrauensvoll und offen bezeichnet werden.[139] In der folgenden Tabelle wird die Zusammensetzung der Interviews bzw. der Interviewgruppen wiedergegeben. Es wurden insgesamt 15 Interviews mit 17 Personen durchgeführt, an zwei Interviews nahmen jeweils zwei Personen teil.

138 Kontakte wurden nur genutzt, um Zugänge zu potenziellen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen zu erhalten, d. h. es wurden keine Interviews mit bereits bekannten und vertrauten Personen durchgeführt.

139 Lediglich in einem Fall mit einem Stammmitarbeiter entstand keine zufriedenstellende vertrauensvolle Gesprächsbasis, was sich auch in der Gesamtlänge des Interviews widerspiegelt.

Tabelle 17: Anzahl und Umfang der Interviews im Überblick

Interviewgruppen	Anzahl der befragten Personen	Durchschnittlicher Umfang der Interviews
Leiharbeitskräfte	7	2:00 h
Disponent*innen	3	2:20 h
Betriebsratsmitglieder	5	1:10 h
Stammkollegen	2	1:10 h
Insgesamt	15 Interviews mit 17 Personen	

Insgesamt wurden Interviews im Umfang von über 26 Stunden geführt. Im Vergleich der Interviewgruppen zeigt sich, dass die Leiharbeitskräfte sowie Disponent*innen nicht nur die zahlenmäßig stärksten Interviewgruppen darstellen, sondern dass diese Interviews auch besonders umfangreich sind. Dies ist u. a. dem Umstand geschuldet, dass die Gespräche größere berufsbiographische Anteile beinhalten, die in ihrer kommunikativen Darstellung zeitintensiver[140] sind. Darüber hinaus stellte sich bereits während der Erhebung heraus, dass Disponent*innen eine wichtige Schlüsselfunktion einnehmen. Sie stehen i. d. R. im Austausch mit den Leiharbeitskräften und sind u. U. vertraut mit ihren Sorgen und Nöten, andererseits stehen sie auch mit Betrieben in Kontakt und kennen konkrete Einsatzbedingungen vor Ort. Hinzu kommen die Anforderungen, die die Verleihunternehmen an sie stellen.

Auch die Gespräche mit Betriebsratsmitgliedern und den Stammkollegen verliefen vertrauensvoll und informativ. Sie verweisen auf die betrieblichen Aushandlungsprozesse und Interessenkonstellationen und zeigen zudem Perspektiven auf im betrieblichen Alltag auf kollegialer Ebene, die sich in ähnlicher Weise in den Gesprächen mit den Leiharbeitskräften wiederfinden.

Für die 17 interviewten Personen dieser Studie gilt, dass sie überwiegend über mittel- bis langjährige Erfahrungen in der Leiharbeit verfügen. Im Folgenden werden die verschiedenen Interviewgruppen anhand allgemeiner Merkmale vorgestellt.

Leiharbeitskräfte

Insgesamt wurden sieben Interviews mit Leiharbeitskräften durchgeführt. Es handelt sich um drei männliche und vier weibliche Personen, von denen sechs über die deutsche Staatsbürgerschaft und eine Person über die niederländische Staatsbürgerschaft verfügen. Sechs der interviewten Personen sind alleinlebend und eine ist Mutter von zwei älteren Kindern. Insgesamt gehören sie eher jüngeren Altersgruppen an.

Hinsichtlich der allgemeinen Bildungsabschlüsse weisen die Leiharbeitskräfte ein relativ hohes Bildungsniveau auf: Nur eine Person besitzt einen Hauptschulabschluss, drei Personen sind im Besitz der Mittleren Reife und drei Personen besitzen die Hochschulreife. Trotz der höheren Bildungsabschlüsse verfügt nur eine Per-

140 Hier ist festzuhalten, dass die sehr umfangreichen Interviews mit den Zeitarbeitskräften ausschließlich in deren freier Zeit in den Abendstunden stattfanden. Andere Interviews wurden überwiegend während der Arbeitszeit durchgeführt.

son über eine abgeschlossene akademische Ausbildung. Zwei weitere Personen haben ihr Studium aufgrund der politischen Umbrüche in der ehemaligen DDR nicht beendet. Eine dieser Personen und eine weitere studieren zum Zeitpunkt des Interviews berufsbegleitend. Sechs Personen besitzen einen beruflichen Abschluss, überwiegend für kaufmännische Berufe. Zwei Interviewpersonen besitzen eine Berufsausbildung im medizinisch-technischen Bereich, in dem sie nicht oder nur wenige Jahre gearbeitet haben, bevor sie sich zu einem Berufswechsel entschieden und eine zweite Berufsausbildung absolvierten.

Die Einsätze der Interviewpersonen liegen in den klassischen Einsatzfeldern der Leiharbeit. Entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen überwiegen Einsätze im kaufmännischen Büro- und Verwaltungsbereich. Eine Interviewperson ist nahezu ausschließlich als Helfer im gewerblich-technischen Bereich tätig. Die befragte akademische Leiharbeitskraft arbeitet als Ingenieur in der technischen Entwicklung und Konstruktion.

Drei der interviewten Leiharbeitskräfte waren bisher über ein Verleihunternehmen beschäftigt, die restlichen vier haben bis zum Zeitpunkt der Interviews für zwei bis fünf verschiedene Verleihunternehmen gearbeitet. Hinsichtlich der Größe, Branchenspezialisierung und regionalen Zuordnung decken diese Verleihunternehmen die gesamte Bandbreite ab: weltweit agierende Marktführer, bundesweit vertretene mittelständische Verleihunternehmen und kleine spezialisierte Hamburger Verleihunternehmen. Die Erwerbsverläufe der Befragten verzeichnen neben der Leiharbeit weitere typische wie auch atypische Beschäftigungsformen sowie Phasen in Arbeitslosigkeit und vereinzelt auch Übernahmen, die bisher von geringer Dauer waren. Teilweise schließen ihre Leiharbeitsverhältnisse direkt aneinander an.

Eine Gesprächspartnerin befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in ihrem ersten Einsatz, der zum Befragungszeitpunkt mit einer Gesamtdauer von insgesamt 6 Monaten geplant war. Vier Gesprächspartner*innen waren zum Befragungszeitpunkt bereits seit zwei bis vier Jahren in Leiharbeit tätig. Sie weisen kurzfristige und auch lange Einsätze bis zu zwölf Monaten auf. Eine Gesprächspartnerin war über vier Jahre über Leiharbeit beschäftigt und wurde im letzten Einsatz übernommen. In der Tabelle 18 werden wesentliche Rahmendaten der befragten Leiharbeitskräfte zusammengefasst.

Tabelle 18: Rahmendaten zu den interviewten Leiharbeitskräften

Soziodemographische Merkmale	**Herkunft**: 6x deutsch, 1x niederländisch **Geschlecht**: 3x männlich, 4x weiblich **Wohnort**: 6x Hamburg, 1x angrenzender Landkreis **Familienstand**: 7x ledig, davon 1x mit 2 Kindern lebend		
	Alter:	25.-29.Lj.:	1 Interviewperson
		30.-34.Lj.:	4 Interviewpersonen
		35.-39.Lj.:	1 Interviewperson
		40.-44.Lj.:	1 Interviewperson
Allgemeinbildende Schulabschlüsse	**Hauptschulabschluss:** 1 Interviewperson **Mittlere Reife**: 3 Interviewpersonen **Hochschulreife**: 3 Interviewpersonen (davon 1x zum Befragungszeitpunkt berufsbegleitend absolviert)		
Berufliche Abschlüsse	**Berufsausbildung**: 6x **Akademische Ausbildung**: 1x (2x abgebrochene Hochschulausbildungen mit anschließender abgeschlossener Berufsausbildung, 2x berufsbegleitendes Studium)		
Einsatzfelder in der Leiharbeit	• Gewerblich-technische Helfer/Lagerarbeiter • Hilfstätigkeiten/Assistenz in den Bereichen Verwaltung, Büro, Organisation und weiteren kaufmännischen Bereichen • Technische Entwicklung und Konstruktion		
Dauer der Erwerbstätigkeit in Leiharbeit	**1 Interviewperson:** über 4 Jahre über Leiharbeit erwerbstätig, mit Unterbrechungen, langfristigen Einsätzen und einer Übernahme im letzten Einsatz **1 Interviewperson:** im ersten Einsatz von insgesamt 6 Monaten **5 Interviewpersonen:** mit einem Erfahrungshorizont in der Leiharbeit von 2 bis 4 Jahren, mit Unterbrechungen, kurzfristigen und längeren Einsätzen (über 1 Jahr), u. a. mit Übernahmen und anschließenden Phasen in Arbeitslosigkeit		

Disponent*innen

Insgesamt wurden drei Interviews mit Disponent*innen aus verschiedenen Verleihunternehmen geführt. Sie organisieren für folgende Bereiche betriebliche Einsätze:

1. für Akademiker*innen verschiedener Fachrichtungen sowie für technisches Personal
2. für klassische kaufmännische Berufe
3. überwiegend für Helfer- und Fachkräfteeinsätze und vereinzelt für Hochqualifizierte für einen Hauptkunden im produzierenden Gewerbe

Zwei der befragten Disponent*innen arbeiten in großen, global agierenden Verleihunternehmen. Die dritte Interviewpartnerin arbeitet in einem kleinen, an wenigen Standorten agierenden und spezialisierten Verleihunternehmen, das Arbeitnehmerüberlassung sowie Personalvermittlung betreibt und dessen Schwerpunkt im Bereich der Vermittlung liegt.

Zwei der Disponent*innen verfügen über einen akademischen Abschluss. Ein Interviewpartner ist als Quereinsteiger zu bezeichnen, da er in seinem ursprünglichen, für die Disposition fachfremden Beruf nicht mehr arbeiten möchte. Eine Gesprächspartnerin besitzt eine berufliche Ausbildung und Arbeitserfahrungen in dem Bereich, für den sie Einsätze disponiert. Alle drei Interviewpartner*innen hatten sich zunächst als Leiharbeitskraft oder für eine Vermittlung in eine Festanstellung bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beworben. Zwei der Interviewten sind weiblich, eine ist männlich, sie gehören zum Zeitpunkt der Befragung der Alterskohorte der 35- bis 44-Jährigen an.

Die zwei Disponentinnen wurden auf informellem Weg für die Befragung gewonnen und der Disponent wurde über ein Betriebsratsmitglied, mit dem ebenfalls ein Interview geführt wurde, kontaktiert. Auf diesem Weg konnte sichergestellt werden, dass die Befragten sich freiwillig für die Teilnahme an einem Interview entscheiden („nicht-strategische Kommunikation" siehe Flick 2016, 494). So war es möglich, zu gewährleisten, dass sie in einem geschützten Rahmen ihre beruflichen Erfahrungen wiedergeben konnten.

Betriebsratsmitglieder aus Einsatzbetrieben

Insgesamt nahmen fünf Betriebsratsmitglieder an der Befragung teil. Sie gehören Betrieben an, die Leiharbeit regelmäßig nutzen. Diese Einsatzbetriebe lassen sich wie folgt beschreiben:

1. ein global agierender Industriebetrieb mit mehreren Standorten bundesweit und circa 1300 Beschäftigten in Hamburg
2. ein global agierender Industriebetrieb mit mehreren Standorten bundesweit und circa 500 Beschäftigten in Hamburg
3. ein mittelständischer Industriebetrieb mit Standort im Hamburger Umland und circa 200 Beschäftigten vor Ort

Ein Einsatzbetrieb hatte zum Zeitpunkt der Befragung einen erheblichen Personalzuwachs zu verzeichnen, während die anderen zwei Betriebe von starken Schrumpfungsprozessen betroffen waren. Die Betriebsratsmitglieder wurden über einen Gewerkschaftsvertreter akquiriert und berichten u.a. über die Historie der Leiharbeit in ihren Unternehmen. Vier der Befragten waren männlich und eine war weiblich.

Stammmitarbeiter aus Einsatzunternehmen

Zusätzlich zu den bisherigen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen konnten zwei Personen befragt werden, die bereits seit Jahren mit Leiharbeitskräften zusammenarbeiten. Sie gehören dem gleichen Betrieb an und wurden über das Betriebsratsmitglied für die Befragung gewonnen. Der erste Gesprächspartner ist Teamleiter in der Produktion. Sein Arbeitsteam besteht aus sechs bis acht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, von denen seit Jahren zwei bis vier über Leiharbeit gestellt werden. Teilweise arbeitet er über Jahre hinweg regelmäßig mit den gleichen Leiharbeitskräften, andere wechseln unter Umständen wöchentlich. Der zweite Gesprächspartner ist

Schichtleiter. Er koordiniert die Schichtbesetzung entsprechend der Auftragslage und entscheidet gemeinsam mit dem intern arbeitenden Disponenten über die Einsätze der Leiharbeitskräfte. Beide Gesprächspartner gehören der Alterskohorte der 25- bis 34-Jährigen an.

6.5 Reflexion des Erhebungs- und Auswertungsprozesses

Der folgende Abschnitt beinhaltet eine Rückschau auf die empirische Untersuchung, auf den Prozess der Erhebung und Auswertung. Dies entspricht aktuellen Bewertungsformen qualitativer Sozialforschung. Insbesondere Steinke (1999) diskutiert die Unterschiede der Bewertung quantitativer und qualitativer Sozialforschung und spricht sich für eine spezifische Entwicklung von Gütekriterien zur angemessenen Beurteilung qualitativer Sozialforschung aus. Diese sollten die Fragestellung, die angewandten Methoden, die Spezifik des Forschungsfeldes und des Untersuchungsgegenstandes berücksichtigen (siehe hierzu auch Flick 1986). An anderer Stelle nennt Steinke (2005) folgende Beurteilungskriterien für die qualitative Forschung: 1) intersubjektive Nachvollziehbarkeit, insbesondere durch Dokumentation des Forschungsprozesses (Design, Datenauswahl, Datenerhebung usw.); 2) Gegenstandsangemessenheit des Forschungsprozesses, 3) empirische Verankerung, 4) Limitation, 5) Kohärenz, 6) Relevanz und 7) reflektierte Intersubjektivität (vgl. ebd., 324 ff.). Uwe Flick (2016) betont in diesem Zusammenhang, dass die Qualitätssicherung nach wie vor als besondere Herausforderung qualitativer Sozialforschung zu betrachten ist und plädiert in ähnlicher Weise wie Steinke für spezifische Strategien der Qualitätssicherung, die handlungsleitend für den Prozess der Forschungsplanung und -durchführung sein sollten (vgl. ebd., 508 u. 511 ff.). Zu diesen Strategien der Qualitätssicherung gehören u. a. die Prüfung und Reflexion der Gegenstandsangemessenheit des Untersuchungsdesigns, der angewandten Methoden, der Datenauswahl und Form der Triangulation sowie die Strategien des konstanten systematischen Vergleichs und der konstanten kritischen Prüfung vorläufiger Hypothesen (vgl. ebd. 529). Entsprechend dieser Gütekriterien und Strategien der Qualitätssicherung werden nachfolgend wesentliche Aspekte des Forschungsprozesses rückblickend betrachtet.

Für eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit wesentlicher Auswahl- und Entscheidungskriterien der vorliegenden Untersuchung wurden im Rahmen dieses Kapitels folgende zentrale Eckpunkte des Vorgehens dargelegt:

1. wissenschaftstheoretische und methodologische Vorannahmen bzw. grundlegende theoretische Bezüge und Kategorien, die die Basis für die Untersuchung darstellen und die Analysemethode (siehe 6.1)
2. Entwicklung des Untersuchungsdesigns, vor allem Darlegungen der Formen der Datenerhebung sowie der Grundannahmen, die mit ihr verbunden sind (siehe 6.2)
3. die Gestaltung des Samplings und die Einordnung der Daten (siehe 6.3 u. 6.4)

Eine solche Darlegung ermöglicht einem externen Publikum, die vorliegende Untersuchung hinsichtlich ihrer Anlage zu beurteilen und einzuordnen (vgl. Steinke 2005, 324 ff.). Ebenso wird anhand der begründeten Darlegungen nachvollziehbar, wie das Kriterium der Gegenstandsangemessenheit in der Untersuchung berücksichtigt wird und welche Entscheidungen mit ihr verbunden sind (vgl. ebd., 326 f.). Aufgrund dieser Form der Dokumentation des Forschungsprozesses wird es möglich, die Ergebnisse der Untersuchung hinsichtlich ihrer Plausibilität, Gültigkeit und Glaubwürdigkeit einzuordnen (vgl. Flick 2016, 512 ff.).

Der Aspekt der empirischen Verankerung, wie er von Steinke (2005) als Gütekriterium eingefordert wird, bezieht sich auf die Art und Weise, wie aus Daten Hypothesen und/oder Theorien entwickelt werden (vgl. ebd., 328). Dies geschieht in der vorliegenden Untersuchung durch den Rückgriff auf die Methoden der Grounded Theory. Sie stellt ein kodifiziertes Verfahren dar, dessen Anwendung es ermöglicht, Theoriebildung anzuleiten und durch systematische Analyse Neues zu entdecken sowie theoretische Annahmen in Frage zu stellen und zu modifizieren. Sie erhebt den Anspruch, den Bedeutungen und Äußerungen der Befragten, ihren subjektiven Begründungen und Handlungsprämissen genügend Raum zu geben. Das heißt auch, dass sie ermöglicht, neue Theorien bzw. Konzepte und Kategorien „dicht an den Daten" (ebd.) zu entwickeln. Von besonderer Relevanz für die vorliegende Untersuchung erscheint die Strategie des systematischen Vergleichs nicht nur in Bezug auf die Aussagen unterschiedlicher befragter Leiharbeitskräfte, sondern auch in Bezug auf den Vergleich der Aussagen von Leiharbeitskräften und Disponent*innen bzw. Disponent*innen und Betriebsratsmitgliedern. Zudem war die konsequente Berücksichtigung der Subjektperspektive der Leiharbeitskräfte besonders relevant für den Analyseprozess, die sich u. a. in den Formulierungen der Ergebniskategorien widerspiegelt. Auf diese Weise sollte ein Konzept zum individuellen beruflichen Handeln in Leiharbeit dicht an den Daten generiert werden.

Die Datenbasis der Untersuchung mag zunächst gering erscheinen, da sie auf den Aussagen von insgesamt 17 interviewten Personen beruht, von denen wiederum lediglich sieben der Gruppe der Leiharbeitskräfte angehören. Jedoch beruhen die Aussagen der Leiharbeitskräfte auf überwiegend langjährigen Erfahrungen in unterschiedlichen Leiharbeitseinsätzen sowie auf Erfahrungen mit unterschiedlichen Verleihunternehmen, sodass dichte Beschreibungen generiert werden konnten. Die sieben interviewten Leiharbeitskräfte waren insgesamt in 29 betrieblichen Einsätzen tätig. Auch die interviewten Disponent*innen konnten sich auf langjährige Erfahrungen im Verleihgeschäft berufen. Hinzu kommen die Interviews mit Betriebsratsmitgliedern und den zwei Stammmitarbeitern aus verschiedenen Einsatzbetrieben. Vor allem Betriebsratsmitglieder besetzen Schlüsselpositionen im Hinblick betrieblicher Bedingungen, mit denen Leiharbeitskräfte konfrontiert sind, weshalb ihre Aussagen zu einem tieferen Verständnis des beruflichen Handelns in Leiharbeit beitragen. Hinzu kommt, dass einerseits typische Einsatz- und Berufsfelder der Leiharbeit berücksichtigt wurden. Andererseits zeigen insbesondere die Aussagen der Disponent*innen, inwieweit Generalisierungen möglich sind.

Um die Grenzen des Geltungsbereichs einer entwickelten Theorie bzw. der generierten Befunde prüfen zu können, wird u. a. angeregt, die Untersuchungsbedingungen der Forschungsergebnisse hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf andere Kontexte zu modellieren, indem Bedingungen, Kontexte, Phänomene etc. weggelassen, variiert oder hinzugefügt werden (vgl. Steinke 2005, 329). In diesem Zusammenhang gibt die Dokumentation der Untersuchungsbedingungen Auskunft über den Geltungsbereich der vorliegenden Studie und ermöglicht eine Gegenüberstellung mit weiteren Geltungsbereichen bspw. in späteren, weiterführenden Studien.

Für die vorliegende Untersuchung muss festgehalten werden, dass die Datenerhebung bereits im Jahr 2008 stattfand und somit die Frage im Raum steht, inwiefern die so generierten Erkenntnisse auch für die aktuelle Situation der Leiharbeit zutreffend und relevant sind. Eine Einschätzung zu diesem Sachverhalt wurde bereits im Abschnitt 6.4.1 anhand der regionalen Entwicklung der Leiharbeit in Hamburg für die Jahre 2008, 2015 und 2019 gegeben. Es konnte aufgezeigt werden, dass die Leiharbeit in diesem Zeitraum im regionalen Kontext nur wenige Veränderungen aufweist. Bedeutsam ist der Bedeutungszuwachs für den Dienstleistungssektor trotz des allgemeinen Rückgangs der Leiharbeit. Damit können die Erkenntnisse der vorliegenden Untersuchung auch für den aktuellen Kontext der Leiharbeit als relevant erachtet werden.

Das Gütekriterium reflektierte Intersubjektivität zielt darauf ab, dass Forschende nicht nur ihre Entscheidungen und ihr Vorgehen im Forschungsprozess reflektieren und hinterfragen sollten, sondern auch sich selbst. Dieser Aspekt verweist auf den Umstand, dass insbesondere qualitative Forschung durch die Subjektivität des Forschers geprägt wird. Thematisiert wurde dies u. a. im Abschnitt 6.2 für die Datenerhebung auf der Grundlage von Interviews (vgl. Steinke 2005, 330 f.). Hilfreich für die Reflexion der eigenen Person im Forschungsprozess sind regelmäßige Notizen, bspw. bei Feldzugängen und zu Interviewsituationen, die die Datenanalyse flankierend unterstützen. Auch wird in diesem Zusammenhang das Führen eines Forschungstagebuchs angeregt (vgl. Flick 2016, 29). Ein solches wurde im Rahmen der vorliegenden Studie nicht geführt, jedoch wurden regelmäßig persönliche Notizen hinterlegt, nicht nur in Bezug auf Interviewsituationen und Feldzugänge, sondern auch, um den Forschungsprozess reflektierend begleiten und Begrenzungen bewusst machen zu können (z. B. Quick-Memos, Ideensammlungen, Situationsbeschreibungen).

Ein weiteres Gütekriterium, das insbesondere im Rahmen subjektwissenschaftlicher Forschung als Qualitätsmerkmal angeführt wird, ist der Einbezug der Befragten in die Forschung bzw. ist das Postulat, sie zu gleichberechtigten Mitforschenden zu machen (vgl. Markard 2000; Steinke 2005, 329)[141]. Markard spricht in diesem Sinn vom „Mitforscherprinzip“ (Markard 2000, Abschnitt 29 f.), dass jedoch eine enge Zusammenarbeit zwischen Forscher*innen und Mitforscher*innen nicht nur im Rahmen der Datenerhebung, sondern auch hinsichtlich der Erarbeitung der Frage-

141 Im Rahmen qualitativer Forschung ermöglicht eine Form der kommunikativen Validierung, die gewonnenen Erkenntnisse zusätzlich an die am Untersuchungsprozess beteiligten Personen zurück zu spiegeln und damit die empirische Verankerung zu verstärken (vgl. Steinke 2005, 329).

stellung, der Reflexion von theoretischen Vorstellungen der Beteiligten sowie der Herausarbeitung von Lösungswegen impliziert (vgl. ebd.). Diese (Ideal-)Form der partizipativen Forschung ist genuin der Handlungs- und Aktionsforschung vorbehalten (vgl. Langemeyer 2005, Bürgin 2013, 150 f.). Julika Bürgin unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen einer konzeptionellen Form der Beteiligung und einer praktischen Form der Beteiligung am Forschungsprozess (vgl. ebd. 2013, 149). Dabei stellt subjektwissenschaftlich orientierte Forschung die Subjekte und ihre Standpunkte grundsätzlich konzeptionell in den Mittelpunkt (siehe 5.1 u. 5.2). Beispiele für subjektwissenschaftlich orientierte Forschungen, die zusätzlich eine praktische Form der Beteiligung ermöglichen, stellen die Studie „Subjektentwicklung in der frühen Kindheit“ (Markard 1985) sowie die Studie zur Rekonstruktion subjektiver Sinnstrukturen von Lernwiderständen dar (vgl. Faulstich, Grell 2005; siehe dazu auch Bürgin 2013, 149 f.). Im Rahmen der Studie zu Lernwiderständen wurde ein partizipatives Erhebungsverfahren, die „Forschende Lernwerkstatt“, entwickelt (Grell 2006). In der vorliegenden Untersuchung erfolgt die Beteiligung der befragten Personen lediglich in Form der konzeptionellen Beteiligung. So wurde die Forschungsfrage nicht aus der Praxis heraus entwickelt, sondern mit Blick auf die Diskussionen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu Beruf und Beruflichkeit und zum Wandel der Arbeitswelt, vor allem der Beschäftigungsverhältnisse. Jedoch besitzen die subjektiven Sichtweisen, Bedeutungszuschreibungen und Handlungsprämissen der Arbeitenden in Leiharbeitsverhältnissen für die vorliegende Untersuchung über die Wahl des Forschungsdesigns einen hohen Stellenwert.

7 Individuelle Beruflichkeit in der Leiharbeit – Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

> Akademische Leiharbeitskraft: Und dann schau ich mir die an, als Einkauf oder auch als Fachteamverantwortlicher. Und dann: „Aha, der hat so viel drauf und kostet so viel und der hat so viel drauf und kostet so viel." Und dann wird man angerufen und jemand sagt: „Hey, das ist interessant, aber der andere bietet weniger." […] So, jetzt sind Sie nicht so viel wert. Wie ein Produkt…[…] Man kann solche Sachen nicht wie Brötchen einkaufen. Aber naja, gut…"
> (Interview 03, 23)[142]

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vorgestellt. Sie beschreiben Ausprägungen des individuellen beruflichen Handelns – d. h. der individuellen Beruflichkeit – in Leiharbeit, wie sie aus den Daten der Interviews generiert wurden. Im Fokus stehen berufs- und beschäftigungsbezogene Bedingungen und Bedeutungszuschreibungen sowie die subjektiven Positionierungen und Handlungsstrategien von Leiharbeitskräften. Insgesamt sind mit den Ergebnissen zwei Perspektiven auf das Handeln in Leiharbeit verbunden, zum einen werden die Handlungsräume mit ihren Rahmungen und Bedingungen und zum anderen werden die individuellen Handlungsformen und -strategien näher betrachtet.

Zunächst wird das komplexe Handlungsfeld der Erwerbsarbeit in Leiharbeit in verschiedene Handlungsräume geordnet. Diese Handlungsräume lassen sich durch ihre Zwecksetzungen, Bedingungen, Interaktionsformen und Akteure und Akteurinnen voneinander unterscheiden. Der Leiharbeitskraft erscheinen diese Handlungsräume als zeitliche Phasen, die im Rahmen einer Erwerbsarbeit in Leiharbeit nacheinander durchlaufen werden bzw. die im praktischen Handlungszusammenhang fließend ineinander übergehen. So kann u. U. bereits die erste Kontaktaufnahme mit einem Verleihunternehmen zeitlich direkt mit einer Einsatzvermittlung und einem zeitnahen Einsatzbeginn zusammenfallen. Auch beginnt i. d. R. in der Endphase eines betrieblichen Einsatzes die Vermittlung in einen neuen betrieblichen Einsatz. In der Analyse werden diese vier Handlungsräume getrennt voneinander betrachtet: Der erste Handlungsraum umfasst die Zugangsbedingungen zur Leiharbeit. Der zweite Handlungsraum zielt auf die Bedingungen des Vermittlungsprozesses in einen betrieblichen Einsatz und der dritte Handlungsraum bezieht sich auf die Bedingungen der konkreten Arbeitstätigkeit in diesem Einsatz. Der vierte Handlungsraum setzt sich mit dem Ende eines Einsatzes und den damit verbundenen Übergängen und Bedingungen auseinander. Um den spezifischen Merkmalen dieser vier Hand-

142 Den Interviewpassagen, die zur Illustration der Befunde ausgewählt wurden, wird die jeweilige Bezugsgruppe (Leiharbeitskräfte, Disponent*innen, Betriebsratsmitglieder oder Stammkollegen) vorangestellt. Die Interviews sind nummeriert und es erfolgt ein Verweis auf die Interviewseite des Zitats. Eigennamen in allen Interviewpassagen wurden durch Synonyme ersetzt, um Rückschlüsse auf Personen, Einsatzbetriebe und Verleihunternehmen auszuschließen.

lungsräume Rechnung zu tragen, sind ihre Bezeichnungen so gewählt, dass sie deren Charakteristik aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte widerspiegeln:

- **Handlungsraum 1:** schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit
- **Handlungsraum 2:** Einsatzvermittlung: Auswahl oder Zuweisung – „Dreiklang" oder „Spagat"?
- **Handlungsraum 3:** Betrieblicher Einsatz: vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status
- **Handlungsraum 4:** Ungewisses Einsatzende: Übernahme – Einsatzwechsel – Arbeitslosigkeit?

Diese vier Handlungsräume stellen Leiharbeit im praktischen Handlungsvollzug bzw. in seinem Verlauf aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte dar. Das spezifische Bedingungsgefüge der Erwerbsarbeit in Leiharbeit entfaltet sich im Kontext dieser vier Handlungsräume. Es wird von Leiharbeitskräften hinsichtlich seiner Dynamik, Zusammenhänge und Kräfteverhältnisse erfahrbar. Sie eignen es sich an, gehen mit ihm um und entwickeln spezifische individuelle Handlungsformen und Handlungsstrategien. Diese Handlungsformen und Handlungsstrategien der Leiharbeitskräfte können auf drei Dimensionen des individuellen beruflichen Handelns bezogen werden, die durch insgesamt zehn Kategorien beschreibbar sind. Die folgende Tabelle umfasst die Kategorien, die die Aneignungsformen der Leiharbeitskräfte, ihre individuellen Handlungsformen und Handlungsstrategien widerspiegeln sowie die drei Dimensionen individueller Beruflichkeit, denen sich diese Aneignungsformen zuordnen lassen.

Tabelle 19: Dimensionen und Kategorien individueller Handlungsformen und -strategien in der Leiharbeit

Dimension	Kategorien
Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis	• Inkaufnahme doppelter ökonomischer Verwertungsinteressen • Fehlende Zugehörigkeit aushalten • Um Anerkennung kämpfen • Sich mit verkürzten Handlungsmöglichkeiten und einem spezifischen berufsbezogenen Drift arrangieren
Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit	• Leiharbeit evoziert berufliche Identitätsarbeit • Revision beruflicher Perspektiven • Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien • Durch Leiharbeit für das Leben lernen und primäre berufliche Kompetenzen entwickeln
Der lange Arm der Arbeit	• Unsicherheit und Brüche in den Alltag und die Lebensplanung integrieren • Revision des persönlichen Gesellschaftsbildes

Die folgende Ergebnispräsentation umfasst zwei Darstellungsformen in Bezug auf das individuelle berufliche Handeln in Leiharbeit. Zunächst erfolgt die Darlegung spezifischer Handlungsbedingungen in der Leiharbeit, für die vier Handlungsräume identifiziert wurden (7.1). Anschließend wird anhand von drei Dimensionen und zehn Kategorien aufgezeigt, wie sich Leiharbeitskräfte die Handlungsbedingungen der

Leiharbeit zu eigen machen und welche Handlungsformen und Handlungsstrategien sie entwickeln (Abschnitt 7.2). Abschließend werden die wesentlichen Erkenntnisse beider Perspektiven zusammengefasst und in einen übergeordneten Rahmen gestellt (Abschnitt 7.3).

7.1 Handlungsräume und Handlungsbedingungen in der Leiharbeit

In diesem Abschnitt erfolgt die Darstellung der vier identifizierten Handlungsräume der Leiharbeit. Die Bezeichnungen der Handlungsräume verweisen auf ihre wesentliche Konstitution. Darüber hinaus wird zur Veranschaulichung jeder Handlungsraum mit einem exemplarischen Zitat aus den Interviews eingeleitet. Die Darstellung der Handlungsräume beginnt jeweils mit einer kurzen Definition, anschließend erfolgt eine ausführliche Beschreibung (Explikation).

7.1.1 Schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit

Leiharbeitskraft: „Ich brauchte einen Job und hab anders keine Arbeit gefunden. Das war damals so und das war dieses Mal auch so. Und über die Zeitarbeit hat das funktioniert."
(Interview 01, 1)

Der erste Handlungsraum bezieht sich auf den Zugang zur Erwerbsarbeit, wie er sich über Leiharbeit konstituiert. Seinen Ausgangspunkt stellen die individuellen Suchbewegungen auf dem Arbeitsmarkt dar. Erwerbsverhältnisse im Rahmen von Leiharbeit sind mit spezifischen Eintrittsmerkmalen verbunden, die diesen Handlungsraum charakterisieren. Er lässt sich als schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit bezeichnen und kann wie folgt definiert werden:

1. Leiharbeit stellt eine nachrangige Alternative, einen Zugang zweiter Wahl zur Erwerbsarbeit dar, da sie aufgrund allgemein bekannter schwieriger Rahmenbedingungen, wie der niedrigen Entlohnung, zunächst von arbeitsuchenden Personen gemieden wird.
2. Der Zugang zur Erwerbsarbeit über Leiharbeit zeichnet sich zudem durch Schnelligkeit und Unsicherheit zugleich aus. Das liegt zum einen an der Dynamik der Einsatzbesetzung. Verleihunternehmen streben zügige Einsatzbesetzungen an. Andererseits können Verleihunternehmen nicht immer zusichern, dass sofort ein Einsatz vorhanden ist bzw. sie garantieren keine konkreten Einsätze.
3. Die Schnelligkeit des Zugangs zur Erwerbsarbeit kann zudem aus der Sicht der Arbeitskräfte als paradoxe Erfahrung betrachtet werden. Während ihre eigene Suche nach Beschäftigung erfolglos geblieben ist, kommen sie über ein Verleihunternehmen u. a. sehr zügig in einen Einsatz.

Dieser Handlungsraum umfasst die Entscheidung einer Arbeitskraft, sich u. a. an Verleihunternehmen zu wenden, um einen Zugang zur Erwerbsarbeit zu erhalten; die damit verbundenen Erwartungen an Leiharbeit; die Kontaktaufnahme sowie erste Gespräche mit einem oder mehreren Verleihunternehmen.

Explikation

Leiharbeit als Zugangsmöglichkeit zur Erwerbsarbeit wurde von den Befragten der vorliegenden Untersuchung als ein Zugang zweiter Wahl beschrieben. Leiharbeit wird unter dem Handlungsdruck gewählt, akut oder in naher Zukunft von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Im Unterschied zu anderen empirischen Studien, die als Begründungsmuster für die Wahl von Leiharbeit auch eine Übernahme in einen attraktiven lokalen Einsatzbetrieb identifizieren können (vgl. Vogel 2004b, 154 ff.), wird bei den Befragten der vorliegenden Untersuchung allein bestehende oder drohende Arbeitslosigkeit als Beweggrund genannt. Leiharbeit ist zwar im Rahmen der individuellen Suchbewegungen von Anfang an präsent, da Verleihunternehmen regelmäßig in weitverbreiteten Medien Ausschreibungen tätigen und auch über die Arbeitsagenturen zu finden sind. Sie wird für die Befragten jedoch erst relevant, wenn die eigene Arbeitsplatzsuche aus der subjektiven Perspektive als chancenlos eingeschätzt wird.

Die Tatsache, dass Leiharbeit als Handlungsoption zunächst vermieden wird, macht sie zu einem Zugang zweiter Wahl. Erst wenn aus der individuellen Perspektive andere Erwerbschancen als nicht realisierbar eingeschätzt werden, wird Leiharbeit zu einer möglichen Handlungsoption. Ein weiterer Beweggrund ist ein geringer Anspruch an Arbeitslosengeld. Überhaupt eine Möglichkeit der Beschäftigung und Existenzsicherung zu finden, gewinnt eine hohe Priorität.

> Leiharbeitskraft: *„Also die erste Erwartung war, überhaupt einen Job zu finden. Weil wegen der zwei Kinder war das ja extrem schwierig. Also ich habe mir nicht so viele Erwartungen gemacht, weil allein den Job zu haben, stand schon im Vordergrund."* (Interview 06, 6)
>
> Disponent*in: *„Die Erfahrung ist jedenfalls, bis Menschen überhaupt bereit sind, Zeitarbeit zu machen, erstmal sucht ja jeder was Festes und wenn er dann nach ein paar Wochen oder Monaten feststellt, ich finde nichts, dann wird die Bereitschaft zur Zeitarbeit größer."* (Interview 05, 15)

Die Besonderheit des Zugangs über Leiharbeit zeigt sich auch in der Intention, durch sie leichter in ein anderes Erwerbsverhältnis zu kommen. Entscheiden sich Arbeitende für Leiharbeit aufgrund bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit, verbinden sie damit die Hoffnung, Leiharbeit schnell wieder verlassen zu können. Auf Leiharbeit wird sich eingelassen: „um ein Übernahmeangebot vom Einsatzbetrieb zu erhalten", „um verschiedene Einsatzbetriebe kennen zu lernen", „um Arbeitserfahrungen zu sammeln" oder „um in ein neues Arbeitsfeld oder Aufgabengebiet quer einsteigen zu können". Damit zeigt sich, die Begründungen für Leiharbeit sind auf andere Erwerbsverhältnisse ausgerichtet, idealerweise auf besser bezahlte, unbefristete und inhaltlich interessante.

> Leiharbeitskraft: *„Erstmal überhaupt einen Job kriegen. Und dann die Möglichkeit, ja, je nachdem, in dem einen Unternehmen wirklich fundierte Erfahrungen zu sammeln, wenn man da dann länger ist, mit denen man dann glänzen kann. Oder halt in verschiedene Bereiche reinzugucken, weit gestreut, neue Erfahrungen und neues Wissen zu sammeln, die dann bei der Suche nach einem festen Job, die immer noch im Hinterkopf ist, dann hilfreich sein können."* (Interview 15, 2 f.)

Diese Argumente sind nicht nur als Erwartungshaltungen und Wünsche bei Leiharbeitskräften zu finden, auch Verleihunternehmen werben mit diesen Argumenten in der Öffentlichkeit. Hinzu kommt die besondere Dynamik der Leiharbeit: Nach einer Bewerbung bei einem Verleihunternehmen schließt sich u. U. relativ kurzfristig ein erstes Gespräch bei diesem sowie in einem Einsatzbetrieb an. Dieser Wendepunkt im Suchprozess kann aus der Perspektive der Suchenden als paradoxe Situation erscheinen. Während sie im Rahmen ihrer eigenen Suche zu der Einschätzung gelangen, dass sich keine oder kaum zu realisierende Zugangsmöglichkeiten zur Erwerbsarbeit bieten, sind sie über Leiharbeit u. U. bereits nach wenigen Tagen in Arbeit.

Die besondere Dynamik dieses schnellen Zugangs liegt im oftmals akuten Arbeitskräftebedarf in den Einsatzbetrieben und einer zeitnahen Einsatzbesetzung seitens des Verleihunternehmens, dessen Geschäftstüchtigkeit u. a. anhand dieser schnellen Einsatzbesetzung beurteilt wird. Aus der Perspektive der Arbeitskraft erscheint nun plötzlich möglich, was zuvor als unrealisierbar erschien. Dies stellt eine Erfahrung dar, die auch spätere Entscheidungen bezüglich der Leiharbeit mitbestimmen können (siehe 7.2.3).

Gleichwohl der Zugang zur Erwerbsarbeit über Leiharbeit einerseits als schnell und ad hoc zu charakterisieren ist, besteht andererseits dafür keine Garantie. Unter Umständen schließt sich nach einem Erstgespräch im Verleihunternehmen eine unbestimmte Wartezeit an, die von Unsicherheit und einem Sich-bereit-Halten geprägt ist. Verleihunternehmen schalten Stellenanzeigen auch für Marketingzwecke oder um ihren Pool an Leiharbeitskräften für potenzielle Einsätze zu erweitern. In beiden Fällen bleibt der Zugang zur Erwerbsarbeit für die Arbeitskraft unsicher. Offen bleibt zudem für die arbeitsuchende Person, mit welcher Priorität sie seitens des Verleihunternehmens für mögliche Einsätze vorgesehen ist.

> Leiharbeitskraft: *„Das Lustige ist, teilweise gibt´s die Stellen gar nicht und sie schreiben trotzdem aus. [...] Man sagt: Ja wir brauchen. Und schreiben aus und man geht zu einem Vorstellungsgespräch und denkt alles wird gut und dann passiert zwei, drei Monate gar nichts. Sie sammeln eigentlich nur für ihren Bewerberpool."* (Interview 09, 21)

Schon im Zugang zur Erwerbsarbeit zeigt sich die doppelte Organisationsstruktur der Leiharbeit, die Verleihunternehmen und Einsatzbetrieb umfasst. Beide Unternehmen beeinflussen den Bewerbungs- und Einstellungsprozess, der aus der Sicht der Arbeitskraft als fragmentiert erfahrbar ist: Neben dem Bewerbungsprozess bei einem

Verleihunternehmen stehen die Auswahlprozesse der Einsatzbetriebe.[143] Einerseits können diese Prozesse ungehindert und in kurzer Zeit durchlaufen werden, andererseits kann auf jeder Prozessebene der Zugang zur Erwerbsarbeit blockiert werden. Dementsprechend ist für Arbeitskräfte oft erst das Einsatzgespräch im Einsatzbetrieb von Bedeutung. Dem Vorstellungsgespräch im Verleihunternehmen wird tendenziell weniger Bedeutung beigemessen. Eine Begründung hierfür findet sich kaum. Implizit zeigt sich, dass erst die Gespräche mit Einsatzbetrieben als Ernstfall, als konkrete Aussicht auf Erwerbsarbeit, wahrgenommen werden.

Die Vorstellungsgespräche in Verleihunternehmen folgen dabei zwei Zielsetzungen: Sie beziehen sich einerseits auf einen konkreten Einsatz und andererseits sind sie perspektivisch auf potenzielle Einsätze in der Zukunft ausgerichtet. Treffend wird dies von einem Interviewpartner oder einer Interviewpartnerin als „eine Einstellung für Einstellungen" (Interview 01, 3) bezeichnet. In diesem Zusammenhang ist für Disponent*innen das gesamte potenzielle Tätigkeitsspektrum einer Arbeitskraft bedeutsam. Oft werden, über die üblichen Dokumente und Zertifikate (Lebenslauf, Zeugnisse) hinaus, möglichst umfassende Informationen zu beruflichen und betrieblichen Kenntnissen und Qualifikationen erfasst, wobei auch Aspekte eine Bedeutung erhalten, denen Leiharbeitskräfte selbst wenig Bedeutung beimessen. Disponent*innen versuchen bspw. Informationen zur persönlichen Anpassungsfähigkeit, Auffassungsgabe, Offenheit und Kommunikationsfähigkeit zu erhalten. Nach diesen ersten Kontakten mit Verleihunternehmen eröffnet sich ein zweiter Handlungsraum, der sich auf die Art und Weise der Einsatzvermittlung bzw. -zuordnung bezieht. Er ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

7.1.2 Einsatzvermittlung: Auswahl oder Zuweisung – „Dreiklang" oder „Spagat"?

> Leiharbeitskraft: *„Dann kam wieder so ein Anruf: ‚Frau T, ich hab hier was für Sie. Haben Sie noch nie gemacht, aber keine Angst, kriegen Sie hin.' Das war wieder ein Job, für den ich nicht ausgebildet war."*
> (Interview 06, 11)

Der zweite Handlungsraum bezieht sich auf den Zuordnungsprozess betrieblicher Einsätze. Dieser Prozess ist analog zu herkömmlichen Allokations- und Selektionsprozessen zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern zu betrachten, durch die Arbeitskräfte Zugang zu Arbeitsplätzen erhalten, die möglichst ihren Qualifikationen entsprechen.[144] Im Rahmen von Leiharbeit interagieren jedoch Arbeitskraft und Betriebe nicht direkt miteinander. Das Verleihunternehmen übernimmt – stellvertretend – einen Teil des Vermittlungsprozesses. Es übernimmt für den Einsatzbetrieb die

143 Für niedrig qualifizierte Einsätze entfällt häufig das Vorstellungsgespräch im Einsatzbetrieb. Insbesondere, wenn eine intensive Zusammenarbeit zwischen Verleihunternehmen und Einsatzbetrieb besteht, besetzen Disponent*innen Einsätze ohne weitere Rücksprachen mit Einsatzbetrieben.

144 Anzumerken ist, dass Personal- und Auswahlprozesse in Form, Inhalt und Verfahren je nach Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße und Wertigkeit der Arbeitstätigkeit grundsätzlich variieren. Sie unterliegen kulturellen Einflüssen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Dieser Prozess erfolgt in der Leiharbeit in Anlehnung an entsprechend übliche Personal- und Auswahlprozesse, besitzt darüber hinaus jedoch eine eigene Dynamik.

(Vor-)Auswahl sowie die Personaleinstellung und in Bezug auf die Leiharbeitskraft obliegt ihm die (Vor-)Auswahl der Einsatztätigkeit sowie ein Teil der Bewerbung. Damit verändern sich die Rahmenbedingungen dieses Zuordnungs- und Vermittlungsprozesses:

- Er unterliegt einer besonderen Dynamik, da der Personalbedarf im Einsatzbetrieb möglichst zeitnah zu decken ist.
- Aufgrund seiner besonderen Dynamik sowie der Vermittlung über eine dritte Partei (dem Leiharbeitsunternehmen) kann der Informationsfluss bzgl. des Einsatzes defizitär und gebrochen sein.
- Hinzu kommt, das Einsatzangebot ist marktabhängig und wird durch die Vermittlungsinteressen des Verleihunternehmens mitbestimmt.

Die Vermittlung in einen Einsatz kann für die Leiharbeitskraft mit relativ hoher Entscheidungsautonomie verbunden sein und tatsächlich als ein „Auswahlprozess" erfahren werden oder aber der Entscheidungsfreiraum ist deutlich eingeschränkt, so dass es sich vielmehr um eine „Einsatzzuweisung" handelt. Der Vermittlungsprozess ist mit der Frage verbunden, inwieweit in seinem Rahmen die Interessen der Arbeitskraft berücksichtigt werden bzw. inwieweit eine berufs- und qualifikationsbezogene Wahl des Einsatzes erfolgen kann.

Explikation

Der zweite Handlungsraum, in dem eine Leiharbeitskraft im Rahmen von Leiharbeit interagiert, zielt auf die Vermittlung in einen betrieblichen Einsatz. Er wird maßgeblich durch das Verleihunternehmen gestaltet. Leiharbeitskräfte hoffen, dass sie zügig in einen Einsatz gelangen, der ihren Qualifikationen entspricht. Ebenso hoffen sie, wenn sie bereits länger über Leiharbeit beschäftigt sind, dass sich zügig ein Folgeeinsatz anschließen lässt. Sie sind wiederkehrend mit dem zweiten Handlungsraum konfrontiert, wenn sie längerfristig und in mehreren Einsätzen über Leiharbeit tätig sind. Dabei können aufgrund der besonderen Dynamik der Leiharbeit Vermittlungsprozesse folgende Verlaufs- und Gestaltungsformen annehmen:

- Leiharbeitskräfte sind bereits am Folgetag ihres Erstkontakts mit dem Verleihunternehmen in einem Einsatz tätig. Dabei kann die Zusammenarbeit zwischen Verleihunternehmen und Einsatzbetrieb soweit intensiviert sein, dass Disponent*innen neben der Personalauswahl erste Arbeitsunterweisungen übernehmen.
- Leiharbeitskräfte werden durch das Verleihunternehmen ad hoc/zeitnah über Einsatzgespräche in Einsatzbetrieben informiert.[145]
- Leiharbeitskräfte erhalten von Disponent*innen am Ende der Woche Informationen zu neuen Einsätzen, die in der folgenden Woche beginnen.
- Disponent*innen treffen eine Vorauswahl an Kandidaten und Kandidatinnen für einen höherqualifizierten betrieblichen Einsatz. Der Einsatzbetrieb tätigt daraufhin Vorstellungsgespräche mit den ausgewählten Leiharbeitskräften. Dispo-

145 Es wurde auch von Terminen berichtet, die noch am gleichen Tag stattfanden.

nent*innen übernehmen in diesen betrieblichen Vorstellungsgesprächen eine beratende und vermittelnde Rolle.

Die Dynamik der Einsatzzuordnung wird ebenso in betrieblichen Einsatzgesprächen deutlich. Die befragten Leiharbeitskräfte nehmen im Vergleich zu herkömmlichen Vorstellungsgesprächen eine ungezwungenere Gesprächsatmosphäre und kürzere Gesprächsdauern wahr. Unter anderem wird bereits während des Gesprächs eine Personalentscheidung getroffen. Es offenbart sich ein Merkmal der Leiharbeit, das sich auch in den betrieblichen Einsätzen wiederfindet. Einsatzvermittlung und Einsatz sind durch eine gewisse Vorläufigkeit geprägt, die auf dem Umstand basiert, dass dem Einsatzbetrieb ein Austausch der Leiharbeitskraft innerhalb der ersten Arbeitstage gewährt wird und Einsätze generell zu jeder Zeit beendet werden können.

> Leiharbeitskraft: *„Man ist wirklich wie so ein Ersatzrad, passt es, bleibt es drauf passt, passt es nicht, dann wird´s gewechselt. Und die Gespräche sind einfach lockerer, definitiv. Man kann einfach sagen: Wir versuchen es."* (Interview 16, 26)

Die spezifische Dynamik der Leiharbeit führt in diesem Zusammenhang zu einer Begrenzung der Zeitsouveränität der Leiharbeitskräfte. Wenn Einsätze innerhalb von wenigen Tagen oder auch innerhalb eines Tages besetzt werden sollen, bedeutet dies seitens der Leiharbeitskräfte, sich stets für potenzielle Einsätze bereithalten zu müssen.

Leiharbeitskräfte stellen zudem fest, dass der Informationsfluss über potenzielle Einsätze häufig durch Eindimensionalität geprägt ist. Das heißt, Einsatzoptionen werden ihnen nacheinander offeriert und nur bei einer Ablehnung erfahren sie von weiteren Angeboten. Einen Einblick über alle aktuellen Einsatzmöglichkeiten, über die das Verleihunternehmen verfügt, besitzen sie oftmals nicht. Hinzu kommt, dass die Informationen zu einer Einsatztätigkeit unzureichend sein können, wodurch eine Einschätzung der Einsatzanforderungen erschwert wird. Auch Disponenten und Disponentinnen verfügen nicht immer über hinreichende Informationen zu Einsatzanforderungen und Arbeitsbedingungen. Auch sie stoßen in den Einsatzbetrieben auf Widerstände. Solche Widerstände zeigen sich in den Gesprächen wie folgt:

- Betriebliche Akteure und Akteurinnen wollen sensible Geschäftsdaten nicht preisgeben.
- Seitens der Kontaktpersonen in den Einsatzbetrieben bestehen Vorbehalte gegenüber der Leiharbeit.
- Im Einsatzbetrieb ist eine Einkaufsabteilung mit der Beschaffung von Leiharbeitskräften betraut. Diese besitzt häufig wenig Sachkenntnis über Qualifikations- und Personalaspekte.

Bestehen Informationsdefizite im Zuordnungsprozess, wird erst im konkreten Tätigkeitsvollzug erkennbar, inwieweit eine Passung zwischen Tätigkeitsanforderungen und den Qualifikationen der Leiharbeitskraft vorliegt. Für Leiharbeitskräfte bedeutet dies, anhand defizitärer oder unspezifischer Informationen eine Entscheidung für

einen betrieblichen Einsatz treffen zu müssen und u. U. in einem Einsatz tätig zu werden, dem sie nicht in Gänze entsprechen können.

> Leiharbeitskraft: *„Bei der E [Einsatzbetrieb] hieß es: „Ja, Sie machen dort Sekretariatsarbeiten." Aber das ist schon eine sehr spezielle Branche. Das ist ein Kreditunternehmen, das ist nicht nur ein bisschen Sekretariat, das ist schon ein bisschen mehr gewesen."* (Interview 06, 8)

Die Einsatzvermittlung wird jedoch nicht nur durch die Gestaltungsmöglichkeiten der Disponenten und Disponentinnen bestimmt, sondern auch durch das generelle Angebot an betrieblichen Einsätzen, das einem Verleihunternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt zur Verfügung steht. Die Möglichkeiten der passenden Zuordnung sind marktabhängig. Folglich wird der Einsatz einer Leiharbeitskraft von der Zufälligkeit der jeweiligen Angebotssituation zu einem bestimmten Zeitpunkt geprägt, die sich ausschnitthaft einem Verleihunternehmen zeigt. Davon abhängig sind die Möglichkeiten für qualifikationsadäquate Einsätze. Dementsprechend sehen sich Leiharbeitskräfte mit dem Umstand konfrontiert, Einsatzangebote zu erhalten, die ihren Qualifikationen nicht (in Gänze) entsprechen. In den Interviews zeigt sich, dass alle befragten Leiharbeitskräfte und Disponent*innen diese Situation bekannt ist.

Leiharbeitskräfte müssen in diesem Zusammenhang entscheiden, ob und unter welchen Bedingungen sie qualifikationsinadäquate Einsatzangebote annehmen und inwieweit sie den Tätigkeitsanforderungen noch entsprechen können. Dabei sind sie u. U. auch mit der Tatsache konfrontiert, dass sie seitens der Disponenten und Disponentinnen für Einsätze vorgesehen werden, deren Anforderungen sie eindeutig nicht erfüllen. Dass Verleihunternehmen eigene Interessen in den Vermittlungsprozess einbringen, wurde auch im Rahmen der Interviews mit den Disponent*innen thematisiert. Hier zeigten sich durchaus Schwierigkeiten, nähere Informationen zu erhalten.

> Disponent*in: *„[Holt Luft] Hm… [Pause] Wir haben unsere Vorgaben, die hat jeder. Gut, in der Zeitarbeitsbranche, das boomt alles. Es wird immer nur noch hochgeschraubt. So ist es bei ZA [ein Verleihunternehmen] ganz besonders, sicherlich auch bei anderen Verleihunternehmen…"* (Interview 10, 23)

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ließen sich folgende übergeordnete Vermittlungsinteressen seitens der Verleihunternehmen identifizieren:

- Spezialisierung auf qualifikationsadäquate Einsatzvermittlungen, deren Ziel u. a. betriebliche Übernahmen sind (verlängerte Probezeiten)
- Spezialisierung auf niedrig qualifizierte Einsatzbereiche, die häufig ad-hoc-Einsätze erfordern
- Fokussierung auf möglichst langfristige Einsätze
- Fokussierung auf möglichst breite Einsatzmöglichkeiten

Zweifellos prägen die Vermittlungsinteressen der Verleihunternehmen auch die qualifikationsadäquate Einsatzvermittlung mit. Für Leiharbeitskräfte wird dies oftmals nur latent erfahrbar. Sie können aus ihrer Perspektive kaum beurteilen, inwiefern der

Vermittlungsprozess aufgrund fehlender Einsatzangebote erfolgt oder den Interessen des Verleihunternehmens dient.

> Leiharbeitskraft: *„Man hat aber auch dadurch gemerkt halt, da gibt es einen gewissen Druck von welcher Seite auch immer. [...] Das kann man alles nicht nachprüfen. Man weiß so vom Gefühl... Aber man kann´s nicht nachweisen."* Später im Interview kommt die befragte Leiharbeitskraft noch einmal auf diesen Sachverhalt zu sprechen und ergänzt: *„Ich hätte es aber schön gefunden, wenn man einfach die Karten auf den Tisch gelegt hätte. Ich halt sehr viel von Fairness und das hat mir nicht so gut gefallen."* (Interview 06, 3 u. 8)

Dabei finden sich auch Fälle, in denen Disponent*innen eine vermittelnde und beratende Funktion zwischen Einsatzbetrieb und Leiharbeitskraft einnehmen. Dann besprechen sie gemeinsam mit der Leiharbeitskraft, inwiefern das Einsatzangebot den Qualifikationen, Arbeitsweisen und Gehaltsvorstellungen der Arbeitskraft entspricht. Für Termine werden zwischen Disponent*in und Leiharbeitskraft gemeinsam Zeiträume abgesprochen und Einsatzgespräche in Einsatzbetrieben werden durch den Disponent/die Disponentin beratend begleitet. Andererseits können Disponenten und Disponentinnen auch als aktive Akteure und Akteurinnen in Einsatzgesprächen auftreten und dabei die Vermittlungsinteressen des Verleihunternehmens vertreten.

Eine Disponentin der vorliegenden Untersuchung bezeichnet den Vermittlungsprozess als „Spagat" und „Dreiklang" (Interview 04). Beide Sinnbilder veranschaulichen, inwiefern die Interessen der beteiligten Parteien (Leiharbeitskraft, Einsatzbetrieb und Verleihunternehmen) im Rahmen eines konkreten Einsatzes divergieren oder übereinstimmen können. Gibt es keine Übereinstimmungen, sprechen die befragten Disponent*innen von notwendigen Überzeugungsleistungen ihrerseits, die aufgrund des Überangebots an Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Interviewgespräche eher zu Gunsten der Einsatzbetriebe und zu Ungunsten der Leiharbeitskräfte ausfallen.

> Disponent*in: *„Aber es muss immer auch im Verhältnis zu dem stehen, es muss ein gewisser Dreiklang sein, zwischen den Wünschen des Mitarbeiters, zwischen den Wünschen des Unternehmens und auch den Wünschen von unserer Seite aus. Weil wir daran ja auch verdienen müssen."* (Interview 04, 6)

Ist ein „Dreiklang" gegeben, geraten die Interessen der Leiharbeitskraft weniger aus dem Blick als bei einem „Spagat". Werden Entscheidungsautonomie und Zeitsouveränität berücksichtigt, bewerten Leiharbeitskräfte den Vermittlungsprozess in betriebliche Einsätze eher positiv.

7.1.3 Betrieblicher Einsatz: Vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status

Leiharbeitskraft: *„Mit Zeitarbeitern will sich keiner groß abgeben, weder von den Chefs noch… Man will nichts sehen, die sollen nur ihren Job machen und möglichst halt so unsichtbar sein."*
(Interview 06, 47)

Der dritte Handlungsraum betrifft die Arbeitstätigkeit in einem Einsatzbetrieb, wobei Arbeitstätigkeiten über Leiharbeit als grundsätzlich vorläufig und zumeist kurzfristig zu charakterisieren sind, da Leiharbeitskräfte zu jeder Zeit abgemeldet werden können und ihre Arbeitstätigkeiten von vornherein nicht auf Dauer angelegt sind. Durch Leiharbeit wird die Arbeitstätigkeit einer Leiharbeitskraft auf einen aktuellen betrieblichen Bedarf reduziert. Zudem besitzen Leiharbeitskräfte in den Einsätzen einen externen Status. Damit konstituieren sich ihre Arbeitstätigkeiten grundlegend anders, was sich nicht nur auf die Entlohnung und weitere Rahmenbedingungen auswirkt, sondern auch die Arbeitsplatzgestaltung, die soziale Einbindung sowie die Möglichkeiten der Weiterbildung und der Interessenvertretung sind davon betroffen. Diese Aspekte wurden bereits in anderen Studien zur Leiharbeit thematisiert (siehe Kap. 4). Um den Auswirkungen dieser spezifischen betrieblichen Einbindung im Rahmen von Leiharbeit Rechnung tragen zu können, wird der betriebliche Einsatz als vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status bezeichnet.

Dabei zeigen die Interviews, dass nicht immer alle oben genannten Aspekte und Merkmale der Arbeitstätigkeit durch die besondere Einbindung als Leiharbeitskraft beeinflusst werden. So nähern sich bspw. langfristige Einsätze von über einem Jahr Dauer und Einsätze in hochqualifizierten Bereichen eher den Rahmenbedingungen von Stammkollegen und Stammkolleginnen an. Zudem variieren die Ausprägungen von Einsatz zu Einsatz.

Explikation

Arbeitstätigkeiten über Leiharbeit lassen sich als vorläufig und zumeist kurzfristig kennzeichnen. Zudem besitzen Leiharbeitskräfte in den Einsätzen einen externen Status. Die besondere Form der betrieblichen Einbindung verdeutlicht sich u. a. in der betrieblichen Alltagssprache, wenn Leiharbeitskräfte als Leiher, Leihmitarbeiter, Externe oder Überbetriebliche bezeichnet werden. Im Folgenden wird der dritte Handlungsraum der Leiharbeitskräfte anhand folgender Dimensionen näher bestimmt:

- Dauer der Einsätze: vorläufig und ungewiss
- Arbeitsplatzgestaltung und soziale Einbindung
- Entlohnung und weitere beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen
- Weiterbildungsperspektiven
- Anbindung an das Verleihunternehmen
- Möglichkeiten der Interessenvertretung

Dauer der Einsätze: vorläufig und ungewiss

Ein grundlegendes Merkmal von Leiharbeit ist ihre Diskontinuität. Dies zeigt sich auch deutlich in den Interviews der vorliegenden Untersuchung. Wird die Gesamt-

dauer der Einsätze betrachtet, die in den Interviews zur Sprache kamen, zeigt sich ein Spektrum von langen mehrjährigen Einsätzen bis hin zu auffällig kurzen Einsätzen von wenigen Tagen. Der längste Einsatz, der in den Interviews benannt wurde, dauerte über sechs Jahre, die kürzesten Einsätze umfassten fünf, sechs und zehn Tage. Am häufigsten kamen Einsätze von ca. sechs Monaten bis zu einem Jahr zur Sprache. Dabei beeinflusst, so wie sich dies in anderen Studien und Erhebungen bereits deutlich abzeichnet, das Qualifikationsniveau die Länge der Einsätze (vgl. Schreiber 2014, 305 ff.). Im hochqualifizierten Bereich finden sich mit großer Wahrscheinlichkeit Einsätze von mindestens einem Jahr. So war die befragte akademische Leiharbeitskraft zum Zeitpunkt des Interviews bereits über zwei Jahre im gleichen Einsatzbetrieb in verschiedenen Projekten beschäftigt.

Zur überwiegend kurzen Dauer der Einsätze kommt zusätzlich eine grundsätzliche Ungewissheit über deren tatsächliche Länge hinzu. Denn Abmeldungen sind zu jeder Zeit möglich, auch bei bereits erfolgten Zusagen, die ohnehin nur für überschaubare Zeiträume – bspw. über zwei, drei oder sechs Monate – gegeben werden.

> Disponent*in: *„Es ist in der Tat so, weil ich finde, ich habe es bisher kaum so erlebt, dass die Aussagen wie ‚Ich brauche einen Mitarbeiter für die nächste Woche.' oder ‚Ich brauche einen für drei Monate oder für das nächste Jahr.' eingehalten wurden. Es verändert sich immer. Es kommt immer darauf an, wie sich der Mitarbeiter letztendlich auch macht. Und ob bspw. Projekte verlängert oder Gelder bewilligt werden. Das sind alles Unabwägbarkeiten. Die kann man nicht festlegen und darauf kann man sich auch nicht verlassen. Man kann schon sagen, der Einsatz geht ein halbes Jahr, damit der Mitarbeiter eine gewisse Sicherheit hat und sich auch eingebunden fühlt. Aber ob das letztendlich der Fall ist, weiß man nicht. Dafür kann man keine Garantie geben und das sage ich auch so."* (Interview 04, 9)

Für die Leiharbeitskraft bedeutet diese Praktik, dass ihre Arbeitstätigkeit in einem bestimmten betrieblichen Einsatz den Charakter der Vorläufigkeit kaum verliert. Das betrifft auch Einsätze von über einem Jahr, da auch sie – trotz der in Aussicht gestellten Perspektive – nur für jeweils ein paar Monate verlängert werden und darüber hinaus immer ad hoc beendet werden können.

Arbeitsplatzgestaltung und Einbindung in wechselnde Einsatzbetriebe

Bereits im Abschnitt 4.4 wurde mit Blick auf vorhandene Erhebungen und Studien dargelegt, dass Tätigkeiten in Leiharbeit im Wesentlichen durch niedrige Anforderungen gekennzeichnet sind. Leiharbeitskräfte werden in der Regel innerhalb weniger Stunden oder in ein bis zwei Tagen eingearbeitet (vgl. Seidel, Münchhausen 2007; Kaufhold, Fischer 2013). Sind sie in qualifikationsadäquaten Einsätzen tätig, schöpfen sie trotzdem ihre beruflichen Kompetenzen nicht in Gänze aus, da das ihnen zugedachte Aufgabenspektrum häufig begrenzt bleibt (vgl. Pietrzyk 2003; Syben 2009).

Diese Begrenzungen des Tätigkeitsraums bestätigen sich durch die vorliegende Erhebung. Sie betreffen Arbeitsinhalte ebenso wie betriebsinterne Berechtigungen (z. B. Datenbankzugriffe). Weiterhin betreffen die Begrenzungen betriebsinterne Abläufe sowie eine grundlegende Einsicht in betriebsspezifische Vorgehensweisen und Arbeitsprozesse.

> Leiharbeitskraft: *„Es ist schon, hm, also ich habe keinen Zugriff auf bestimmte Programme oder Laufwerke. [...] Das ist manchmal schon schwierig, weil manchmal brauch ich halt doch manche Informationen. Und dann muss ich zu den Kollegen laufen und: Kannst mal gucken. Und das ist eben doch schon ein Unterschied. [...] ich nehm an den Teambesprechungen auch nicht teil, weil, ist ja nicht mein Thema, interessiert mich nicht, geht mich nichts an. Also da merke ich es schon ganz doll, dass ich Außenstehende bin, sozusagen."* (Interview 15, 14)

Der akute Arbeitsbedarf und temporäre Charakter der Einsätze führt dazu, dass Leiharbeitskräfte schnellstmöglich produktiv werden sollen. Deshalb sind Aufgabenfelder begrenzt und Einarbeitungsphasen kurz. In den meisten Fällen fühlen sich die befragten Leiharbeitskräfte trotzdem ausreichend eingearbeitet. Sie entlasten Stammkollegen und Stammkolleginnen, weshalb auch für diese eine hinreichende Einarbeitung und Zusammenarbeit von Interesse ist.

Schwierigkeiten ergeben sich, wenn die Einarbeitung von Leiharbeitskräften für Stammkollegen und Stammkolleginnen zur wiederkehrenden Zusatzbelastung wird. Dies zeigen auch die Gespräche mit den Betriebsratsmitgliedern. Problematisch werden Einarbeitungsprozesse ebenso, wenn Stammkollegen und Stammkolleginnen in der Leiharbeitskraft eine Konkurrenz für den eigenen Arbeitsplatz sehen.

> Leiharbeitskraft: *„Sie [die einarbeitende Stammkollegin] hat mir gar nichts gezeigt, die hat mir überhaupt nicht geholfen. Das war eher bitter. Das war eher so eine Rivalität. Das war knallharter Konkurrenzkampf. Ich musste mich wirklich mit Ellenbogen gegen diese Person durchsetzen, das war wirklich nicht sehr angenehm."* (Interview 06, 9)

Der kurzfristige und vorläufige Charakter der Einsätze erschwert zudem die soziale Integration. Insbesondere in Einsatzbetrieben, in denen häufig oder dauerhaft Leiharbeit genutzt wird, bedeutet dies für Stammkollegen und Stammkolleginnen, „immer wieder neuen Gesichtern" gegenüberzutreten, wie ein Betriebsratsmitglied im Rahmen der vorliegenden Untersuchung berichtet (Interview 08, 10).

Darüber hinaus erfahren Leiharbeitskräfte durchaus auch persönliche Zurücksetzungen, die sie auf das negative Image der Leiharbeit zurückführen. Leiharbeit führt dazu, dass die innerbetriebliche Konkurrenz steigt, insbesondere, wenn größere betriebliche Umstrukturierungen geplant sind. Die damit verbundenen Existenzängste können zu sozialen Schließungsprozessen seitens der Stammbelegschaft führen. Negativ verstärkend wirken in diesem Zusammenhang unterschiedliche Arbeitskleidung, Betriebsausweise oder Namensschilder, durch die der Beschäftigungsstatus deutlich wird.

> Leiharbeitskraft: *„Ich fühlte mich teilweise schon sozial integriert. Teilweise passiert auch folgendes: ‚Ach, Zeitarbeiter, wie lang bleiben Sie denn. Na, wenn Sie nur zwei, drei Wochen bleiben, brauchen wir Ihren Namen ja nicht lernen.' [...] Man wird zwar gefragt, wo man herkommt und so weiter. Wenn man jedoch sagt, dass man Zeitarbeiter ist, dann wird man nicht so anerkannt wie andere Angestellte: ‚Ach, das ist der von der Zeitarbeitsfirma.' Und dann ist das so. Da kriegst du so einen Stempel auf den Kopf gedrückt."* (Interview 09, 12)

Ausnahmen hinsichtlich der begrenzten betrieblichen Einbindung bestehen, wenn bspw. Stammkollegen und Stammkolleginnen in Krankheitsfällen vertreten werden und Leiharbeitskräfte deren betriebliches Aufgabenprofil übernehmen oder wenn Leiharbeit strategisch als verlängerte Probezeit genutzt wird und mit dem Einsatz der Leiharbeitskraft eine spätere Übernahme geplant ist. Auch die befragte akademische Leiharbeitskraft konnte hinsichtlich ihres Aufgabenspektrums und der sozialen Einbindung keine Begrenzungen wahrnehmen.

Aufgrund des besonderen Status und der Möglichkeit, dass u. U. nicht immer gute Passungen zwischen den Anforderungen des Einsatzes und den fachlichen Qualifikationen vorliegen, können sich verschiedene Konfliktlinien im betrieblichen Einsatz entwickeln. In diesen Fällen vertrauen Leiharbeitskräfte auf das Verleihunternehmen und hoffen auf eine Unterstützung durch die Disponenten und Disponentinnen. Auf diesen Aspekt der betrieblichen Einsätze komme ich weiter unten in Bezug auf die Anbindung an das Verleihunternehmen zu sprechen.

Entlohnung und weitere beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen

Das negative Image der Leiharbeit basiert insbesondere auf der hohen Beschäftigungsunsicherheit und der geringen Entlohnung. Für Arbeitskräfte, die langfristig über Leiharbeit beschäftigt sind, ist damit ein hohes Prekaritätsrisiko verbunden. Auch die befragten Leiharbeitskräfte berichten, dass sie zwischen 30 und 50 Prozent weniger verdienen als ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen bzw. als sie in anderen Beschäftigungsverhältnissen verdient haben.

> Leiharbeitskraft: *„Ja, weil vorher [in einer Festanstellung] habe ich 14 € Stundenlohn gekriegt und dann auf, wie ich bei AB [Verleihunternehmen] angefangen hab, 6,40 €. Und das sind ganz schöne finanzielle Einschläge, die man dann zu verkraften hat. [...] Da ist das gesparte Geld eigentlich immer sehr schnell weg."* (Interview 13, 3)

Hinsichtlich der Entlohnung stellt die akademische Leiharbeitskraft die einzige Ausnahme im Rahmen der Interviews dar. Sie erhält nicht nur das gleiche Gehalt wie ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen, sondern verfügt darüber hinaus über eine Flexibilisierungspauschale. Sie betont jedoch im Gespräch, dass sie im Vergleich zu ihren Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen, die ebenso für akademische Tätigkeiten entliehen werden, überdurchschnittlich entlohnt wird und sich in Bezug auf Gehaltsverhandlungen in einer sehr günstigen Position befindet.

Neben der geringen Entlohnung sind Leiharbeitskräfte von weiteren betrieblichen Sonderzahlungen ausgeschlossen. Auch der in Großbetrieben oft gewährte Zuschuss für betriebsinterne Mittagsverpflegungen gilt nicht immer für Leiharbeitskräfte. Wenn Zuzahlungen zum Lohn nicht durch den Einsatzbetrieb erfolgen, könnte angenommen werden, dass sie durch das Verleihunternehmen gewährt werden. Diese gewähren durchaus Zuschläge für Verpflegung, längere Anfahrtswege oder für längere ununterbrochene Einsätze. Die Praxis zeigt jedoch, je niedriger das Qualifikationsniveau des Einsatzbereichs ist, umso seltener kommt es zu solchen Zuzahlungen.

> Disponent*in: *„[...] also Fahrgeld können wir denen auch nicht zahlen im Helferbereich. Weil der Tarif ist da nicht gegeben. Da guckt man so im Umkreis von 50 km, [...] das finde ich, geht noch, das ist hart an der Grenze. Und dann versuchen Fahrgemeinschaften zu machen."* (Interview 10, 21)

Zudem besitzen Leiharbeitskräfte häufig geringe Urlaubsansprüche, da ihnen oft nur der Mindestanspruch[146] gewährt wird. Leiharbeitskräfte regeln ihren Urlaub zwar formal mit dem Verleihunternehmen, Urlaubsansprüche haben aber Auswirkungen auf ihren betrieblichen Einsatz. So stoßen sie immer wieder auf Schwierigkeiten, wenn sie ihren Urlaubsanspruch geltend machen wollen. Dieser Effekt verstärkt sich bei häufigen kurzen Einsätzen.

> Leiharbeitskraft: *„Damit war unterschwellig auch klar: ‚Du nimmst hier keinen Urlaub.' Ich habe das dann angesprochen, aber hatte wenig Chancen. Ich konnte einen Tag rausschlagen, für die Kinder. Ein Tag war gerade so geduldet."* (Interview 06, 23)

Darüber hinaus halten Leiharbeitskräfte Urlaubsansprüche zurück, um der Unsicherheit beim Wechsel zwischen den Einsätzen entgegenzuwirken. Dann können sie neben den aufgesparten Arbeitsstunden auf ihren Zeitkonten auch Urlaubstage geltend machen, um die Zeit zwischen zwei Einsätzen zu überbrücken.

Der externe Status der Leiharbeitskräfte kann sich auch auf die Lage der Arbeitszeit auswirken, wenn Leiharbeitskräfte bspw. als Springer im Schichtsystem arbeiten oder ihre Arbeitszeiten aus anderen Gründen kurzfristig variieren. Leiharbeit wird dann zur Abfederung stark schwankender Auftragslagen genutzt, wobei die Arbeitszeit der Leiharbeitskräfte direkt an die Schwankungen gekoppelt wird und Stammkollegen und Stammkolleginnen im geregelten Schichtsystem arbeiten. Ähnliches zeigt sich bei Teilzeiteinsätzen, die neben unregelmäßigen Arbeitszeiten oftmals mit Abrufbereitschaften verbunden sind. In diesem Sinn rät eine befragte Disponentin Müttern, die in Teilzeit tätig sein wollen, grundsätzlich von Leiharbeit ab, da sie keine Planungssicherheit gewährt.

Weiterbildungsperspektiven

Ähnlich wie in anderen Studien zur Leiharbeit zeigen die Daten der vorliegenden Untersuchung, dass Leiharbeitskräfte schwierige Zugangsbedingungen zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung besitzen (vgl. Münchhausen 2007b, Crimmann u. a. 2009). Während Leiharbeitskräfte durchaus an Weiterbildung und Qualifizierung interessiert sind oder dessen Notwendigkeit für sich erkennen, nehmen Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe eher zurückhaltende Positionen ein.

Grundsätzlich betrachtet besteht für Einsatzbetriebe zunächst keine Notwendigkeit, in die Qualifizierung der Leiharbeitskräfte zu investieren, da sie für einen konkreten Einsatz eine passend qualifizierte Arbeitskraft anfordern. Die Aufgabe, eine entsprechend qualifizierte Arbeitskraft zu finden, liegt beim Verleihunternehmen.

146 Zum Zeitpunkt der Interviews betrug der Mindestanspruch auf Urlaub 20 Arbeitstage bei einem Umfang von 5 Arbeitstagen pro Woche (vgl. Schnitzlein 2011).

Aber auch für Verleihunternehmen stellt sich die Frage der Weiterbildung und Qualifizierung zunächst nicht, solang passend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Erst wenn sie auf diese Weise keine Arbeitskräfte finden und die Investition in die Qualifizierung durch einen bzw. mehrere Einsätze gewinnversprechend ist, werden Leiharbeitskräfte seitens der Verleihunternehmen weitergebildet. Doch Verleihunternehmen können nicht wie andere Unternehmen zukünftige betriebliche Entwicklungen und Qualifikationsbedarfe abschätzen, da diese von unterschiedlichen betriebsinternen Faktoren bestimmt werden und es unterschiedliche Lösungswege gibt, von denen der Einsatz von Leiharbeitskräften nur ein Lösungsweg darstellt. Mit dieser Form von Unsicherheit sind auch Leiharbeitskräfte konfrontiert, die sich selbsttätig fortbilden wollen.

Anders sieht es bei der akademischen Leiharbeitskraft aus. Sie besitzt die Möglichkeit, im Einsatzbetrieb wie auch über das Verleihunternehmen unterschiedliche Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Neben technischen Schulungen kann sie Weiterbildungsangebote wahrnehmen, in denen personale und soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert oder übergeordnete Qualifikationen (z. B. Projektmanagement) vermittelt werden.

Allerdings zeigen die Interviews, dass durchaus Qualifizierungen durchgeführt werden. Sie zeigen die üblichen Merkmale von Schulungen in der Leiharbeit (vgl. Bolder 2007, Münchhausen 2007b). Es handelt sich zumeist um kurze, wenige Stunden umfassende Schulungen oder Zertifizierungen durch die Einsatzbetriebe, z. B. zu Betriebssoftware, Arbeitsschutz, Produkt- und Warensortimenten oder zum Qualitätsmanagement. Verleihunternehmen bieten Schulungen an für Bürosoftware, Fremdsprachen oder Gabelstaplerführung. In einem Fall ermöglichte ein Verleihunternehmen CAD-Schulungen, Schulungen in analytischen Verfahren und in Automatisierungstechniken. Hierbei handelt es sich um vier- bis sechswöchige, ganztägige Angebote.

Trotz der verringerten Chancen, im Rahmen von Leiharbeit Weiterbildungen wahrnehmen zu können, geben Leiharbeitskräfte an, dass sie informell lernen, z. B. wenn sie eingearbeitet werden, wenn sie sich neue Arbeitsabläufe in Einsätzen aneignen oder wenn sie ihren Stammkollegen und Stammkolleginnen „auf die Finger schau[en]“ (Interview 13, 10).

Anbindung an das Verleihunternehmen

Mit Blick auf die defizitäre Einbindung von Leiharbeitskräften in die Einsatzbetriebe stellt sich die Frage, inwieweit der Status als externe Mitarbeiter*innen durch die Anbindung an die Verleihunternehmen kompensiert werden kann. Die Interviews zeigen jedoch, der Kontakt zwischen Leiharbeitskräften und Disponent*innen fällt in der Regel gering aus. Einige Leiharbeitskräfte sind lediglich im Rahmen ihres Erstkontakts und für den Abschluss des Arbeitsvertrages im direkten Kontakt mit dem Disponenten/der Disponentin. Weitere Absprachen und Formalien (z. B. zu geleisteten Arbeitsstunden, Urlaub, Krankmeldungen oder zu neuen Einsätzen) werden überwiegend telefonisch oder schriftlich – per E-Mail – geklärt.

> Disponent*in: *„Im günstigen Fall habe ich dann gar keinen Kontakt mehr. Das bedeutet auch, derjenige fühlt sich wohl, klärt die Dinge, die ihm auf der Seele brennen, vor Ort, weil auch wenn wir sein Arbeitgeber sind, er arbeitet nicht bei uns."* (Interview 05, 20)

Überwiegend werden Leiharbeitskräfte von einem Disponenten oder einer Disponentin betreut. Wenige Verleihunternehmen richten ihre Disposition so auf die Einsatzbetriebe aus, dass Leiharbeitskräfte für jeden Einsatz durch andere Disponenten und Disponentinnen betreut werden. Auch variiert der Betreuungsschlüssel pro Disponent*in bzw. Einsatzgebiet und Verleihunternehmen. Im Rahmen der Interviews mit Disponent*innen war es schwierig, Aussagen zum Betreuungsumfang zu erhalten. Als Richtlinie kann festgehalten werden, dass i. d. R. im nicht-akademischen Bereich mehr als die dreifache Anzahl an Leiharbeitskräften durch einen Disponenten oder eine Disponentin betreut werden als im akademischen Bereich. Der höchste Betreuungsumfang, der in der Gesamtheit der Interviews zur Sprache kam, lag bei bis zu 80 Leiharbeitskräften. In Anbetracht dieses Betreuungsumfangs wird deutlich, dass sich Disponent*innen kaum einzelnen Leiharbeitskräften zuwenden können. Dabei versuchen Verleihunternehmen durchaus, den Kontakt zu ihren Leiharbeitskräften aufrechtzuerhalten, sie organisieren bspw. Weihnachtsfeiern und Sommerfeste und führen Besuche in den Einsatzbetrieben durch.

Die Betreuung durch die Disponent*innen erhält für Leiharbeitskräfte dann Gewicht, wenn sich im Einsatzbetrieb Konflikte oder Missstände abzeichnen, die von ihnen allein nicht lösbar sind. Hier ist jedoch von Bedeutung, dass auch Disponent*innen nur geringe Einflussmöglichkeiten in Bezug auf die Rahmenbedingungen in den Einsatzbetrieben sehen. Teilweise steuern sie zur Problemlösung bei, indem sie Leiharbeitskräften beratend zur Seite stehen.

> Disponent*in: *„Wenn etwas nicht richtig läuft, kriegt man das über den Mitarbeiter mit. […] Und dann muss man gucken, wie reagiert man. Wenn er jetzt unzufrieden ist, woran liegt das. Muss man ihm dann sagen, dass er sich anders verhalten soll. Oder wie er mit der Situation anders umzugehen hat. Oder muss ich jetzt agieren und zum Kunden hingehen und schnuppern. Schnuppern und wenn ich merke, der Mitarbeiter könnte Recht haben, dann ein Gespräch mit dem Kunden über bestimmte Themen führen und thematisieren. Ich hatte im letzten Jahr einen Kunden, der ist unglaublich gewachsen und der hatte nicht mehr genügend Spinde zur Verfügung und dann haben sie Unterschiede gemacht zwischen Zeitarbeitern und Mitarbeitern. Und mein Mitarbeiter hat keinen Spind gekriegt und konnte seine Wertsachen nicht wegschließen […] über zwei Monate hinweg. Und dann ist auch was geschehen. Also ich sag mal, das sind jetzt so kleine Sachen, wo man etwas bewegen kann. Man kann im Großen nicht so viel bewegen."* (Interview 04, 12)

Ob Disponenten und Disponentinnen Konflikte im Einsatzbetrieb zur Kenntnis nehmen, die Leiharbeitskraft beraten oder auf den Einsatzbetrieb einwirken, ist auch eine Frage, die durch die aktuelle Marktsituation und die Möglichkeiten, Leiharbeitskräfte auch in andere betriebliche Einsätze bringen zu können, mitbestimmt wird. Das Vermittlungsinteresse des Verleihunternehmens ist auch im Umgang mit Konflikten und hinsichtlich der Betreuung der Leiharbeitskraft von Bedeutung.

> Disponent*in: *„Ich habe zum Beispiel auch einen Kunden, die suchen dringend Mitarbeiter und jeden, den wir da hineinbringen, der wird verheizt. Weil die anderen Mitarbeiter vor Ort Angst haben, dass ihr eigener Arbeitsplatz darunter leiden wird und dementsprechend vergraulen sie den. […] Das sind Situationen, wo ich als Kunde auch nur begrenzte Möglichkeiten habe. Da kann ich auch nur sagen: ‚Was ist schief gelaufen, in diesem Fall.' Aber trotzdem sitzt der Kunde am längeren Hebel. […] Wie kann ich da reagieren? In dem ich letztendlich in solchen Fällen nicht mehr so intensiv nach einem neuen Mitarbeiter suche. Weil ich dann auch, das ist vielleicht auch eine Besonderheit in unserer Abteilung, wir legen sehr viel Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeiter auch wohl fühlen bei dem, was sie machen."* (Interview 04, 17 f.)

> Leiharbeitskraft: *„‚Da müsste man mal schauen'. ‚Da müsste man mal schauen.' heißt ein klares Nein, wollen wir nicht. Wir verdienen gut an dir, bleib da, wo du bist."* Später im Interview kommt die befragte Leiharbeitskraft noch einmal auf diesen Sachverhalt zu sprechen und ergänzt: *„[…] Und ich war regelmäßig bei ihm und hab gesagt: ‚Hören Sie zu, ich kann einfach nicht mehr. Es muss sich was verändern.' Und ich war immer wieder da, alle paar Wochen da. Es hat sich nichts geändert. ‚Halten Sie durch Frau T, Sie schaffen das.'"* (Interview 06, 9 u. 18)

Die Interviews zeigen auch, dass Disponent*innen ihre Aufgabe durchaus darin sehen, sich der Unwägbarkeiten und Interessen der Leiharbeitskräfte anzunehmen und einen engen Kontakt pflegen bzw. diesen als wichtigen Erfolgsfaktor für ihre Arbeit betrachten.

> Disponent*in: *„Es ist immer ein Geben und ein Nehmen. Wenn man nur immer nimmt, dann, glaube ich, kommt man in unserem Job nicht weiter. […] Und ich denke mal, die haben auch Vertrauen zu mir. Ansonsten, denke ich, hätte ich auch keine Chance, solang. Dass die Mitarbeiter auch motiviert sind."* Später im Interview kommt die befragte Person noch einmal auf diesen Sachverhalt zu sprechen und ergänzt: *[…] So dass die sehen, da kümmert sich jemand um mich. Und ich bin nicht einfach nur einer, der da auf der Liste steht und man kennt mich gar nicht. […] Dass man das Zwischenmenschliche nicht außen vor lässt. Also, das ist für mich ganz wichtig."* (Interview 10, 13 u. 18)

Einen Sonderstatus nimmt wiederum die akademische Leiharbeitskraft ein, sie berichtet von regelmäßigen Treffen mit ihrem Disponenten und einem verleihinternen Projektcoaching. Zudem kann sie durch Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen des Verleihunternehmens unterstützt werden, wenn diese sich zum jeweiligen Zeitpunkt nicht in einem Einsatz befinden.

Interessenvertretung

Mit Blick auf den externen Status von Leiharbeitskräften und ihrer geringen Einbindung in betriebliche Kontexte lässt sich auch das Verhältnis zwischen Betriebsräten/Personalvertretungen und Leiharbeitskräften näher bestimmen. Auch hier zeigt sich in der vorliegenden Untersuchung ein ähnliches Bild wie in anderen Studien, die zeigen, dass die Interessen der Leiharbeitskräfte insgesamt wenig Berücksichtigung finden (vgl. Promberger 2012, 225 ff.).

Konkret zeigt sich folgendes Bild: Die befragten Betriebsratsmitglieder berichten, inwieweit sie zunächst versuchten, die Einführung von Leiharbeit zu verhindern, wodurch sie teilweise Verzögerungen herbeiführen konnten. Sie lösen auch vereinzelt

Konflikte zwischen Stammkollegen und Stammkolleginnen und Leiharbeitskräften und sehen sich im Weiteren ebenso als Ansprechpartner*innen für Leiharbeitskräfte vor Ort. Es wird jedoch auch deutlich, dass sie oft nur marginal über die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte sowie über Umfang und Entwicklung der Leiharbeit vor Ort informiert sind. Es kann festgehalten werden, Leiharbeit stellt sich für sie als ein Problem von vielen dar. So berichten Betriebsratsmitglieder in den Interviews, dass sie teilweise mit Plänen massiver Ausweitungen weiterer Flexibilisierungsmaßnahmen konfrontiert sind, sodass die Bedingungen der Leiharbeitskräfte vor Ort oft nur von sekundärer Bedeutung sind.

> Betriebsratsmitglied: *„Ich gebe gerne zu, also es sind für mich mit Sicherheit keine Menschen der dritten Klasse oder der zweiten. Trotzdem, ein bisschen stiefmütterlich werden diese Fragestellungen bei uns behandelt. [...] Ich mache die Erfahrung, dass seit Jahren, dass wir durch die Restrukturierungen, die das Unternehmen anstößt, und durch die Begleiterscheinungen, die damit einhergehen, ganz schön in Atem gehalten werden. Das heißt im Klartext, dass Initiativ-Aktionen und Einzelheiten durch den Betriebsrat fast gegen Null tendieren, weil wir nur noch abarbeiten, was auf den Tisch gelegt wird. Und das ist manchmal nicht zu schaffen."* (Interview 14, 11 f.)

Andererseits versuchen Betriebsräte aber auch für langjährig eingesetzte Leiharbeitskräfte Übernahmen zu erwirken. In anderen Fällen erleben Leiharbeitskräfte jedoch, dass Betriebsräte gegen sie arbeiten, wenn bspw. die Möglichkeit besteht, die Beschäftigungssicherheit des Stammpersonals zu erhöhen. Leiharbeit stellt für Betriebsräte ein sehr ambivalentes Tätigkeitsfeld dar, da sie u. U. mit konfligierenden Interessen verschiedener Arbeitnehmergruppen konfrontiert werden.

Hinzu kommt, die befragten Leiharbeitskräfte nehmen kaum Kontakt zu Betriebsräten auf. Sie begründen dies mit den strukturellen Bedingungen der Leiharbeit. Diese erlauben es, Leiharbeitskräfte grundsätzlich schnell aus dem jeweiligen Einsatz abzumelden, ohne dass dadurch vertragliche Regelungen verletzt werden. Dementsprechend interagieren Leiharbeitskräfte hinsichtlich der Durchsetzung eigener Interessen und bei schwierigen Arbeitsbedingungen oder Konflikten zurückhaltend. Auch deshalb erhält die Betreuung durch die Disponenten und Disponentinnen eine besondere Bedeutung für Leiharbeitskräfte. Ihnen wird eine höhere Wirkungskraft zugeschrieben.

> Leiharbeitskraft: *„Als Zeitarbeiter kann man täglich kommen und gehen. Wenn es vom Chef heißt: ‚Sie können nach Hause gehen.' Dann kann man gehen. So was wie Abmahnungen oder Anhörungen des Betriebsrates gibt es eigentlich nicht. Denn es heißt ja nicht: ‚Der Zeitarbeiter hat...' Sondern: ‚Wie? Der Zeitarbeiter? Wo ist das Problem? Warum Anhörung? Warum Abmahnung? Weg.' Und das ist das Problem bei der Sache. Zeitarbeiter werden nicht behandelt wie normale Mitarbeiter. Sie haben zwar dieselbe Pflicht zu erfüllen, aber sie haben nicht dieselben Rechte."* (Interview 09, 30)

Insgesamt wird deutlich, Leiharbeitskräfte greifen nur selten auf die Unterstützung institutionalisierter Interessenvertretung zurück. Dementsprechend sind sie bei der Durchsetzung ihrer Interessen oft auf sich allein gestellt. Dies gilt bei Auseinander-

setzungen in den Einsatzbetrieben ebenso wie bei Auseinandersetzungen mit den Verleihunternehmen.[147] Erschwerend kommt hinzu, dass sie kaum kollegiale Unterstützung durch andere Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen erhalten, da sie aufgrund der unterschiedlichen Einsatzorte kaum Kontaktmöglichkeiten besitzen. Sind sie mit anderen Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen gemeinsam im Einsatz, verständigen sie sich durchaus untereinander, auch in Bezug auf die Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen.

7.1.4 Ungewisses Einsatzende: Übernahme – Einsatzwechsel – Arbeitslosigkeit?

Leiharbeitskraft: *„Einem meiner Kollegen wurde gekündigt, hatte von einem Tag auf den anderen die Kündigung im Kasten gehabt. Er war vollkommen verdutzt: Also du bist nicht mehr geeignet, nutzlos, Kündigung."* (Interview 06, 14)

Im folgenden Abschnitt werden die Bedingungen des vierten Handlungsraums dargestellt, der damit beginnt, dass eine Leiharbeitskraft aus einem betrieblichen Einsatz abgemeldet wird bzw. der Einsatz regulär endet. Da Abmeldungen zu jeder Zeit erfolgen können, ist das Ende des betrieblichen Einsatzes für Leiharbeitskräfte quasi allgegenwärtig. Abmeldungen sind mit drei unterschiedlichen Verlaufsmöglichkeiten verbunden, die auch das gesamte Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit betreffen können. Folgende Verlaufsformen sind möglich:

1. Das Einsatzende mündet in die Übernahme durch den Einsatzbetrieb und damit in ein anderes Beschäftigungsverhältnis.
2. Nach einem Einsatz kann die Leiharbeitskraft relativ direkt bzw. nach kurzer Zeit (der Unsicherheit) einen neuen betrieblichen Einsatz beginnen.
3. Findet sich nach einem Einsatzende kein neuer Einsatz, wird kurz- bis mittelfristig das Erwerbsverhältnis durch das Verleihunternehmen aufgekündigt, die Leiharbeitskraft wird arbeitslos.

Das Besondere dieses Handlungsraums besteht in der Ungewissheit, welche der drei Verlaufsmöglichkeiten, insbesondere der Möglichkeiten zwei und drei, eintreten wird. Hinzu kommt die besondere Dynamik der Leiharbeit, da Einsatzbetriebe Leiharbeitskräfte oft kurzfristig abmelden. Wenn dann innerhalb einer bestimmten Zeit kein neuer Einsatz gefunden wird, kündigt auch das Verleihunternehmen das Beschäftigungsverhältnis mit der Leiharbeitskraft auf. Damit ist das Ende eines betrieblichen Einsatzes immer mit dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden.

147 Neben den Betriebsräten der Einsatzbetriebe könnten auch Interessenvertretungen der Verleihunternehmen tätig werden. Aber nur in wenigen Fällen finden sich überhaupt Betriebsräte in Verleihunternehmen (vgl. Promberger 2012, 225 f.).

Explikation

Ein spezifisches Merkmal dieses vierten Handlungsraums liegt in seiner Ungewissheit. Da Einsatzbetriebe Leiharbeitskräfte zu jeder Zeit abmelden können und dies auch tun, ist das Ende der betrieblichen Arbeitstätigkeit allgegenwärtig. Darüber hinaus besitzen Leiharbeitskräfte i. d. R. Zusagen für überschaubare Zeiträume von zwei, drei oder sechs Monaten, unabhängig von der tatsächlichen Dauer des Einsatzes.

Leiharbeitskräfte erfahren auf sehr unterschiedliche Weise von ihrer Abmeldung. Im Rahmen der Interviews wurde u. a. von Abmeldungen berichtet, die – ungeachtet der Gesamtdauer der Einsätze – unvermittelt und mit sofortiger Wirkung ausgesprochen wurden. Manchmal erfahren Leiharbeitskräfte beiläufig, im betrieblichen Tagesgeschehen, dass ihr Einsatz endet.

> Leiharbeitskraft: *„Die sind morgens ans Werktor gekommen und sind gar nicht erst reingekommen. Oder auch Benachrichtigung von Freitag auf Montag, da haben Sie aber noch Glück gehabt, mit der Information. […] dass die zum Teil zwei, drei Jahre schon dort arbeiten waren."* (Interview 01, 1)

> Leiharbeitskraft: *„Und die erste Entlassung im ersten Einsatzbetrieb, die mir im Vorbeigehen mitgeteilt wurde: ‚Übrigens, Frau L, bleiben Sie mal stehen. Was ich noch sagen wollte, wir brauchen Sie nicht mehr, Sie brauchen morgen nicht mehr kommen. Sie können jetzt eigentlich gleich gehen.' […] Das fand ich ziemlich heftig als Erfahrung."* (Interview 01, 10)

Diese Formen der Abmeldung verdeutlichen Leiharbeitskräften ihre externe und unsichere Position im Einsatzbetrieb, die auch unabhängig von ihrem Engagement gegeben ist. Andererseits finden sich auch andere Formen für Abmeldungen. Die befragten Disponent*innen sprechen von guter Praxis, wenn Leiharbeitskräfte im Rahmen eines Gespräches von ihren betrieblichen Vorgesetzten von der Abmeldung und ihren Gründen erfahren sowie eine Einschätzung zu ihrer Arbeitstätigkeit erhalten. Im Folgenden werden Kennzeichen und Bedingungen der drei unterschiedlichen Verlaufsmöglichkeiten, die mit einem Einsatzende verbunden sind, dargelegt.

Übernahme in eine feste Anstellung im Einsatzbetrieb

Übernahmen in Einsatzbetriebe – der sog. Klebeeffekt – werden in der Öffentlichkeit immer wieder als Chance der Leiharbeit dargestellt (siehe 4.2.2). Im Rahmen der Erhebung zeigt sich folgendes Bild für Übernahmen: Die sieben interviewten Leiharbeitskräfte waren insgesamt in 29 betrieblichen Einsätzen tätig. In dessen Rahmen kam es zu vier Übernahmen. Zu berücksichtigen ist, dass das Befragungssample auf Leiharbeitskräfte mit langjährigen Erfahrungen aus mehreren Einsätzen ausgerichtet ist. Leiharbeitskräfte, die bereits im ersten Einsatz übernommen wurden, fielen damit aus dem Befragungssample raus.

Aus den Interviewgesprächen geht hervor, dass Übernahmen häufig lediglich in Aussicht gestellt werden, ohne tatsächlich vorgesehen zu sein. So fanden sich die befragten Leiharbeitskräfte u. a. auf Arbeitsplätzen wieder, die in absehbarer Zeit durch Rationalisierungs- oder Outsourcing-Maßnahmen wegfallen sollten.

> Leiharbeitskraft: *„Das sind jedoch so Sachen, die gesagt werden, um den Zeitarbeiter hinzuhalten und ihn intrinsisch zu motivieren. Um ihm zu sagen: ‚Mach was draus. Wenn du hier 'nen Schlach reinhaust, kannst du übernommen werden, hier kannst du Geld verdienen, hier kannst du bleiben.' Aber es sind nur Mogelpackungen."* (Interview 09, 13)

Leiharbeitskräfte erfahren auch, dass gerade langjährige Einsätze ein Hindernis für Übernahmen sein können, wenn Leiharbeit strategisch genutzt wird (vgl. Promberger 2012, 161 ff.). Denn auch auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeit werden betriebskundige Arbeitskräfte gebraucht.

> Leiharbeitskraft: *„Ich kenn einen, der ist schon sechs oder sieben Jahre hier bei V [Einsatzbetrieb] und zu dem haben sie auch noch nie gesagt, dass er eingestellt wird. Und das ist das, was ich irgendwo als... ja, wie soll ich das jetzt ausdrücken... Das find ich irgendwo nicht fair. Die Leute, die können was, die sind an den Maschinen und dann werden andere Leute eingestellt, über das Arbeitsamt oder wo sie noch Zuschläge kriegen."* (Interview 13, 4)

In drei Fällen berichten Leiharbeitskräfte, dass sie Übernahmeangebote aufgrund der allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen und der begrenzten Tätigkeitsinhalte ausgeschlagen haben. Erfolgt keine Übernahme in den Einsatzbetrieb, suchen die Disponenten und Disponentinnen im Regelfall nach neuen betrieblichen Einsatzmöglichkeiten. Damit tritt die zweite Verlaufsmöglichkeit in den Fokus.

Einsatzwechsel

Bei einem idealen Einsatzwechsel könnte die Leiharbeitskraft relativ nahtlos nach Einsatzende einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb beginnen. Dabei liegt die Schwierigkeit solcher Einsatzübergänge in der Unvorhersehbarkeit von Abmeldungen sowie in der Zufälligkeit des Marktes, wie er ausschnitthaft dem Verleihunternehmen vorliegt. Demgemäß ist es auch für Disponenten und Disponentinnen wichtig, frühzeitig vom Ende eines Einsatzes zu erfahren, um rechtzeitig einen neuen Einsatz finden zu können. Parallel zum Einsatzende erfolgt die Einsatzsuche und -vermittlung, die als zweiter Handlungsraum „Einsatzvermittlung: Auswahl oder Zuweisung?" beschrieben wurde.

Im Übergang von einem Einsatz zu einem anderen kann es zu verleihfreien Zeiten kommen, in denen das Beschäftigungsverhältnis zum Verleihunternehmen bestehen bleibt. Im Rahmen der Interviews berichteten nahezu alle Leiharbeitskräfte, dass Verleihunternehmen für diesen Fall mit Zeitkonten arbeiten. Von dieser Möglichkeit wird auch in anderen empirischen Studien berichtet (vgl. Promberger 2012). Die Zeit bis zum Folgeeinsatz wird so mit Überstunden überbrückt, die die Leiharbeitskraft während ihrer betrieblichen Einsätze ansammelt.[148] Wurden keine Überstunden angesammelt (wofür sich einige Leiharbeitskräfte entscheiden) oder sind die vorgesehe-

148 Die reguläre wöchentliche Arbeitszeit in Leiharbeit beträgt 35 Stunden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Leiharbeitskraft richtet sich jedoch nach dem Einsatzbetrieb, i. d. R. sind dies 38 bis 40 Stunden pro Woche. Die Differenz wird auf einem Zeitkonto gutgeschrieben. Insgesamt können bis zu 200 bzw. in Ausnahmefällen auch 230 Stunden auf dem Zeitkonto zur Beschäftigungssicherung gesammelt werden (Manteltarifvertrag DGB/BZA 2010, Anhang A) (vgl. DGB 2010).

nen Zeitkontingente aufgebraucht, hat die Leiharbeitskraft noch die Möglichkeit, die Zeit bis zum nächsten Einsatz mit Urlaub zu überbrücken. Dabei kann die Dauer der verleihfreien Zeit einer Leiharbeitskraft sehr unterschiedlich ausfallen und hängt von ihren beruflichen Qualifikationen, der aktuellen Marktsituation und dem Gestaltungsspielraum der Disponenten und Disponentinnen ab.

Arbeitslosigkeit als Folge des betrieblichen Einsatzendes

Zumeist wird davon ausgegangen, dass Arbeitslosigkeit für Leiharbeitskräfte nicht direkt mit dem Ende eines Einsatzes verbunden ist. Die statistischen Daten zur Länge von Beschäftigungsverhältnissen in der Leiharbeit lassen jedoch andere Schlüsse zu (siehe 4.4). Auch im Rahmen der Interviews zeigt sich, dass für Leiharbeitskräfte jedes Einsatzende mit Erwerbslosigkeit einhergehen kann. Denn ob sie in einem neuen betrieblichen Einsatz tätig werden können, hängt nicht nur vom Einsatzangebot zum gegebenen Zeitpunkt ab, sondern auch von den Interessen des Verleihunternehmens. Der Moment des Einsatzendes bietet auch den Verleihunternehmen die Möglichkeit, bspw. betreuungsintensive Leiharbeitskräfte oder Leiharbeitskräfte, mit denen wenig Gewinn erzielt werden kann, nicht weiter zu vermitteln.

> Disponent*in: *„Jemand, der zu große Ansprüche stellt und an zu vielen Dingen rummäkelt und damit zeigt, dass er letztendlich keine Anpassungsfähigkeit mitbringt. Jemand, der extremst betreuungsbedürftig ist. […] Also man versucht auch Mitarbeiter zu suchen, die nicht sehr betreuungsintensiv sind, weil der Job ist auch sehr anstrengend. Man versucht, sich zu unterhalten, den Kontakt zu halten, man sucht ja auch den Kontakt. Aber, wenn Mitarbeiter ständig auf der Matte stehen, das hindert auch wieder den eigenen Betriebsalltag."* (Interview 04, 19)

Arbeitslosigkeit trifft Leiharbeitskräfte oft besonders, da sie aufgrund ihres geringen Einkommens und den oft geringen Beschäftigungszeiten in der Leiharbeit nur geringe Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung erwerben.

Auch für diese Aspekte stellt der Fall der akademischen Leiharbeitskraft eine Ausnahme dar: Ihr Arbeitsvertrag wird regelmäßig und unabhängig von der aktuellen Einsatzdauer jeweils für sechs Monate verlängert. Hinzu kommt ein Kündigungsschutz von drei Monaten. Darüber hinaus kann sie in Zeiten, in denen sie nicht in einem Einsatz tätig ist, in den Räumen des Verleihunternehmens Vorstudien durchführen, sich weiterbilden, andere akademische Leiharbeitskräfte in ihren Einsätzen oder auch Disponenten und Disponentinnen bei der Einsatzsuche unterstützen. Durch diese Praxis fühlt sie sich gut abgesichert.

> Akademische Leiharbeitskraft: *„Durchschnittlich ist man drei bis fünf Jahre bei einem Kunden. Also eine viel längere Zeit. Ich habe noch nie so lange bei einem Kunden gearbeitet. […] Der Vorteil ist, es wird relativ leicht verlängert, immer über ein halbes Jahr. Früher ging die Verlängerung immer über ein Jahr und dann muss man sich erst mal keine Sorgen machen. Bei einem Werkvertrag hat man immer wieder kurze Perioden, mal drei Monate oder sechs Monate. Es ist aber überhaupt nicht sicher, dass es überhaupt verlängert wird."* (Interview 03, 13)

Die Ausführungen in diesem Abschnitt dienten der Charakterisierung des komplexen Handlungsfelds der Leiharbeit, wie es sich aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte darstellt. Dieses Handlungsfeld wurde in vier Handlungsräume geordnet, die sich durch unterschiedliche Zielsetzungen, Bedingungen, Interaktionsformen und Akteure und Akteurinnen voneinander unterscheiden lassen. Das spezifische Bedingungsgefüge der Beschäftigung in Leiharbeit wird so im praktischen Handlungsvollzug aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte nachvollziehbar. Sie eignen sich dieses Bedingungsgefüge an, gehen mit ihm um und entwickeln spezifische Handlungsstrategien. Diese werden im folgenden Abschnitt näher beleuchtet.

7.2 Subjektive Aneignung: Handlungsformen und Handlungsstrategien in der Leiharbeit

Mit den folgenden Ausführungen wird dargelegt, was Arbeitskräfte aus der Erwerbsarbeit in Leiharbeit machen. Es werden die Handlungsformen und Handlungsstrategien thematisiert, die im Rahmen der Beschäftigung in Leiharbeit von Arbeitenden entwickelt werden. Wie einleitend zu diesem Kapitel dargestellt, werden diese Handlungsformen und Handlungsstrategien individuellen beruflichen Handelns drei Dimensionen zugeordnet, die durch zehn Kategorien näher beschrieben werden können (siehe Tab. 20). In diesem Sinn werden zunächst Kategorien vorgestellt, die der Dimension „Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis“ zugeordnet werden können (7.2.1). Anschließend folgen Darlegungen zu den Kategorien, die der Dimension „Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit“ (7.2.2) und der Dimension „Der lange Arm der Arbeit“ zugeordnet sind (7.2.3). Zu Beginn der Abschnitte werden die Kategorien in einer Übersicht vorgestellt und zur Veranschaulichung mit einem Zitat aus den Interviews verknüpft.

7.2.1 Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis

Die Dimension „Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis“ verweist auf einen Aspekt der Leiharbeit, der sich vor allem in den Darstellungen des betrieblichen Einsatzes als vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status zeigt. Der externe Status bzw. die Fragmentierung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses begründet sich auf den binären Arbeitgeberstrukturen. Er zeigt sich teilweise auch in den anderen Handlungsräumen. Im Folgenden werden anhand von vier Kategorien Handlungsformen und -strategien vorgestellt, die sich auf diese Fragmentierung im täglichen Handeln beziehen.

Tabelle 20: Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis

Kategorien	wesentliche Kennzeichen
Inkaufnahme doppelter ökonomischer Verwertungsinteressen	• grundlegendes Stimmungsbild aller Interviews • zeigt sich in unterschiedlichen Formen der Benachteiligung (z. B. Entlohnung, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen, Weiterbildung) • zeigt sich auch im Prozess der Einsatzvermittlung und im Umgang mit problematischen Einsatzsituationen seitens des Verleihunternehmens • Inkaufnahme erfolgt aufgrund eigener erfolgloser Suche auf dem Arbeitsmarkt und aufgrund der permanent bestehenden Beschäftigungsunsicherheit von Leiharbeit (disziplinierende Wirkung)
Fehlende Zugehörigkeit aushalten	• trotz doppelter Organisationsstrukturen aufgrund der binären Arbeitgeberstrukturen geringer Grad der Einbindung • im Einsatzbetrieb oft nur begrenzte arbeitsbezogene und soziale Einbindungen, Leiharbeitskräfte haben einen externen Status • zum Verleihunternehmen kaum Handlungsbezüge vorhanden
Um Anerkennung kämpfen	• primärer Ort für Anerkennungserfahrungen ist für Leiharbeitskräfte der Einsatzbetrieb • kaum betriebliche Berücksichtigung der spezifischen Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitskräfte • Wertschätzung und Respekt erfahren Bedeutungszuwachs aufgrund der prekären Beschäftigungsbedingungen
Sich mit verkürzten Handlungsmöglichkeiten und einem beruflichen Drift arrangieren	• Leiharbeitskräfte sind zumeist fachlich qualifiziert • fachliche Anforderungen sind auch in qualifikationsadäquaten Einsätzen häufig gering • Leiharbeit bewirkt beruflichen Drift, der marktabhängig und verleihabhängig ist sowie dequalifizierend wirken kann

Inkaufnahme doppelter ökonomischer Verwertungsinteressen

Leiharbeitskraft: „Die Wahl war, mitmachen oder kein Job."
(Interview 06, 46)

Die erste Kategorie, die näher dargestellt wird, bezieht sich auf die Zugriffe auf die Arbeitsleistung der Leiharbeitskraft. Sie betrifft das grundlegende Stimmungsbild aller Gespräche, die im Rahmen dieser Studie geführt worden sind. Leiharbeit gilt als prekäre Erwerbsform und besitzt in der Öffentlichkeit wie in den wissenschaftlichen Diskussionen ein negatives Image. Dessen sind sich alle beteiligten Interviewpartner*innen bewusst und sie nehmen in verschiedenen Momenten der Gespräche darauf Bezug. Die Entlohnung stellt in diesem Zusammenhang einen eindeutig bestimmbaren Faktor der ökonomischen Verwertung dar. Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte, die von Fall zu Fall unterschiedliche Dimensionen und Formen annehmen können oder teilweise nur diffus wahrnehmbar sind, z. B. wenn Leiharbeitskräfte keine fachlich adäquaten Einsatzangebote erhalten.

Doppelte ökonomische Verwertungsinteressen ergeben sich durch die binären Arbeitgeberstrukturen der Leiharbeit. Beide, Einsatzbetrieb und Verleihunternehmen, sind Organisationen, die gewinnorientiert interagieren: durch den Verleih von Arbeitskräften oder durch den Einsatz der entliehenen Arbeitskraft.

> Leiharbeitskraft: *„Ich muss mich kooperativ zu den Kollegen und den Vorgesetzten verhalten und meine Aufgabe lösen. Aber ich habe auch die Zeitarbeitsfirma im Hintergrund. Mir stehen mehrere Leute im Nacken und sagen: ‚Ich will was von dir. Ich will was von dir.' Ich versuch es allen Leuten recht zu machen."* (Interview 09, 34)

Weitere Momente der doppelten Verwertung zeigen sich u. a. in den geringeren Urlaubsansprüchen bzw. in der Notwendigkeit, diesen für die Zeiten zwischen den Einsätzen aufzusparen; wenn betriebliche Sonderzahlungen nur an Stammkollegen und Stammkolleginnen ausgezahlt werden; wenn von Leiharbeitskräften im Vergleich mit Stammkollegen und Stammkolleginnen eine höhere zeitliche Flexibilität und/oder höhere Leistungen erwartet werden; in den geringeren Teilhabechancen an beruflich-betrieblicher Weiterbildung sowie in unterschiedlichen Zugriffen auf die Zeit- und Entscheidungssouveränität der Leiharbeitskraft.

Bereits vor dem ersten Einsatz ergeben sich spezifische Momente des ökonomischen Zugriffs. Sie liegen in der Form der Einsatzvermittlung durch die Disponenten und Disponentinnen, wobei nahezu alle befragten Leiharbeitskräfte von Situationen berichten, in denen die Vermittlung nicht qualifikationsadäquat erfolgt. Vereinzelt stellen sie auch fest, dass sie rückblickend zu keinem Zeitpunkt ihres Beschäftigungsverhältnisses in Leiharbeit in einem beruflich adäquaten Einsatz tätig waren.

Seitens der Disponenten und Disponentinnen scheint es die Tendenz zu geben, aufgrund des Vermittlungsdrucks die individuellen Erwerbsverläufe und Qualifikationsprofile der Leiharbeitskräfte als breites Spektrum für potenzielle Einsatzmöglichkeiten zu verstehen, ohne die persönlichen Interessen der Leiharbeitskräfte zu berücksichtigen. Schlussendlich können Disponenten und Disponentinnen aber auch nur in die Einsätze vermitteln, die ihnen zur Verfügung stehen.

Im Besonderen ergeben sich für Leiharbeitskräfte Momente der doppelten ökonomischen Verwertung, wenn sie in den betrieblichen Einsätzen auf problematische Situationen treffen und sie kaum oder keine Unterstützung (von Disponenten und Disponentinnen, Betriebsratsmitgliedern, Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen) erhalten.

> Leiharbeitskraft: *„Wir schmeißen uns da jeden Tag von morgens bis abends ins Zeug. […] Und für das Geld, was wir erhalten und für was wir wiederum eingestellt sind… […] Ich bin ja teuer für die, eigentlich bin ich ja noch viel zu teuer für die. […] ZU [Verleihunternehmen] sagt dazu nur: ‚Ausharren.' und ‚Verhalten Sie sich ruhig. Halten Sie durch.'"* (Interview 09, 10 f.)

> Leiharbeitskraft: *„Da habe ich gemerkt, das geht überhaupt nicht, da habe ich um ein Gespräch gebeten und gesagt: ‚Ich muss da weg. Bitte versetzen Sie mich.' […] Da hat man freundlich gelächelt. Und ich habe schon an der Stimme gemerkt, die machen da nichts, die verdienen so gut an dir, die lassen dich da, bis du verrottest."* (Interview 06, 5)

Trotz der restriktiven Erfahrungen in Leiharbeit verbleiben Leiharbeitskräfte aber in diesen Beschäftigungsverhältnissen. Sie begründen dies u. a. mit ihrer eigenen erfolglosen Suche auf dem Arbeitsmarkt. Dabei kann jede Abmeldung aus einem Einsatz für die Leiharbeitskraft Arbeitslosigkeit zur Folge haben. Dementsprechend besteht für sie eine beständige latente Beschäftigungsunsicherheit, die disziplinierende Wirkung entfaltet. Hinzu kommt, aufseiten der Leiharbeitskräfte besteht immer auch die

Hoffnung, dass der nächste Einsatz mit guten Arbeitsbedingungen und vielleicht auch mit einer Übernahme verbunden ist.

Darüber hinaus sind Leiharbeitskräfte zwangsläufig persönlich an den Verwertungs- und Anpassungsprozessen beteiligt: Um ihren monatlichen Lohn auf ein annehmbares Maß zu erhöhen, leisten sie Mehrarbeit, bspw. durch Überstunden und Sonderschichten. Sie suchen im Rahmen ihrer Einsatztätigkeit nach weiteren Aufgaben und hoffen, dass damit ihre Beschäftigung etwas sicherer wird. Auch passen sie sich an die betrieblichen Normen, Regeln und Erwartungen an, um ihre Weiterbeschäftigung nicht zu gefährden. Die Interviews zeigen, sie versuchen das Beste aus den äußeren Umständen zu machen.

Fehlende Zugehörigkeit aushalten

> Leiharbeitskraft: *„Teilweise passiert auch folgendes: „Ach Zeitarbeiter, wie lang bleiben Sie denn. Na wenn Sie nur zwei, drei Wochen bleiben, brauchen wir ihren Namen ja nicht lernen." [...] Man merkt es daran, wie man integriert wird, wenn man mit in die Mittagspause geht oder so allgemein am Verhalten."* (Interview 09, 14 f.)

In modernen und pluralisierten Gesellschaften muss Zugehörigkeit zu einem sozialen Kontext aktiv hergestellt werden (vgl. Keupp u. a. 2008, 254 f.). Die Zugehörigkeit im Kontext von Erwerbsarbeit wird dabei auf handlungspraktischer Ebene durch die formale und soziale Einbindung in eine Produktions- und Arbeitsorganisation vollzogen, in dessen Rahmen Arbeitstätigkeiten kooperativ mit anderen ausgeführt werden. Im Rahmen von Leiharbeit ist dieser Prozess durch besondere Merkmale gekennzeichnet. Zum einen ermöglicht die Trennung von Erwerbsverhältnis und Arbeitstätigkeit einen zügigen Wechsel zwischen unterschiedlichen betrieblichen Einsätzen, bedeutet aber auch eine hohe Reversibilität. Zum anderen bestehen für Leiharbeitskräfte doppelte Bezugsstrukturen, zum Verleihunternehmen wie zum Einsatzbetrieb, weshalb sie faktisch zwei Organisationen zugleich angehören. Die Zugehörigkeit der Leiharbeitskraft zum Einsatzbetrieb ist aber nur vorübergehend. Zudem wird die Leiharbeitskraft im Einsatzbetrieb als externer Mitarbeiter oder externe Mitarbeiterin betrachtet. Weiterhin besteht zum Verleihunternehmen nur ein sporadischer Kontakt, das tägliche gemeinsame Handlungsfeld fehlt. Zugehörigkeit ist damit ein Aspekt, der trotz doppelter Organisationsstrukturen in Leiharbeit häufig nur zu einem geringen Grad gelingt und immer wieder neu hergestellt werden muss.

> Leiharbeitskraft: *„Wie ich schon sagte, die Leute haben nicht viel Zeit. Sie haben viel zu tun, sie brauchen ganz schnell, von heute auf morgen eine Arbeitskraft, die von heute auf morgen einspringen kann. Und sie haben keine Zeit, sich um diejenigen zu kümmern. Und von daher muss es passen. Und dann stellen sie eben ein, da ist das Klo, da ist die Teeküche, fang an zu arbeiten. Sie haben eigentlich relativ wenig Zeit, den Zeitarbeiter einzuarbeiten. In vielen Firmen."* (Interview 09, 24 f.)

Dimensionen fehlender Zugehörigkeit im betrieblichen Einsatz ergeben sich zum einen durch eine begrenzte arbeitsbezogene Einbindung in die bestehenden Arbeitsprozesse und zum anderen durch eine begrenzte soziale Einbindung in das Kolle-

gium. Der geringe Grad an betrieblicher Integration kann eine Folge permanenter betrieblicher Nutzung von Leiharbeit und Ausdruck einer sozialen Ermüdung aufseiten der Stammbelegschaft sein. Sie wird durch den ständigen Wechsel von Leiharbeitskräften verursacht, die immer wieder neu eingearbeitet und in das bestehende Arbeitsteam eingebunden werden müssen. Schließungsprozesse ergeben sich aber auch dadurch, dass Stammkollegen und Stammkolleginnen in der betrieblichen Nutzung von Leiharbeit eine Gefahr für die eigene Arbeitsplatzsicherheit sehen.

> Leiharbeitskraft: *„Eine Kollegin von mir hat jetzt eine Festanstellung bekommen [...] sie war auch erst über Zeitarbeit da. Jetzt kann sie auch mit in die Kantine zum Mittagessen, es geht halt nur als Festangestellte, jetzt hat sie ein E auf dem Ausweis, für Essen und plötzlich reden Leute mit ihr, sagt sie. ‚Es ist so abartig. Vorher kannte mich keiner und jetzt, wo ich dieses E auf dem Ausweis hab, kennt mich Hinz und Kunz, jeder spricht mit mir, jeder ist nett zu mir, jeder behandelt mich freundlich.'"* (Interview 16, 14)

Trotzdem fühlen sich Leiharbeitskräfte häufig eher dem Einsatzbetrieb zugehörig als dem Verleihunternehmen. Der Einsatzbetrieb ist der Ort, an dem sie täglich ihre Arbeit verrichten. Seitens der Einsatzbetriebe bleiben sie jedoch externe Mitarbeiter*innen, dessen Zugehörigkeit eindeutig beim jeweiligen Verleihunternehmen liegt. Dabei kann der geringe Grad an Zugehörigkeit zu beiden Organisationen zu einer besonderen Form von Vereinzelung führen. Darüber hinaus ist aber soziale Zugehörigkeit eine relevante Voraussetzung für positive Anerkennungserfahrungen und Wertschätzung.

Um Anerkennung kämpfen

> Leiharbeitskraft: *„Man erwartet einfach nicht, dass ein Zeitarbeiter eine anständige Person ist, eine gut ausgebildete Person ist, die weiß, was sie sagt und tut. Zeitarbeiter werden aus irgendeinem Grund, ich weiß nicht welchem, als Menschen zweiter Klasse behandelt."* (Interview 06, 25)

Erwerbsarbeit als grundlegende Institution gesellschaftlicher Teilhabe ist eine zentrale Instanz, durch die Individuen im täglichen Vollzug Anerkennung erfahren können. Die Einbindung in einen kollektiven Arbeitsprozess, die es ermöglicht, als Person wahrgenommen zu werden und Wertschätzung für die geleistete Arbeit zu erhalten, sind Dimensionen von Anerkennungserfahrungen, die u. a. durch Erwerbsarbeit erfolgen können. Der Aspekt der Anerkennung im Arbeitsprozess und durch die Arbeit wurde erst durch die Interviews mit den Leiharbeitskräften für die vorliegende Untersuchung relevant. Anerkennung wurde im Rahmen der Gespräche auf eigene Initiative von den befragten Leiharbeitskräften angesprochen, ohne Gesprächsimpuls durch die Interviewerin. Die Formulierung „Um Anerkennung kämpfen" verdeutlicht, dass den Leiharbeitskräften häufig die mit Erwerbsarbeit verbundenen Anerkennungsmöglichkeiten verwehrt bleiben.

Es lassen sich unterschiedliche Ebenen identifizieren, denen unterschiedliche Anerkennungsformen zugeordnet werden können. Dazu gehören Anerkennungsfor-

men, die vertraglich und institutionell verankert sind, wie die Höhe der Entlohnung oder die Beschäftigungssicherheit. Andere Anerkennungsformen, die im Kontext von Leiharbeit wenig ausgeprägt sind, betreffen bspw. den Umgang mit Abmeldungen oder die Wertschätzung der fachlichen Kompetenzen der Leiharbeitskräfte. Insgesamt erleben sie im Kontext der betrieblichen Einsätze, dass die spezifischen Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeit kaum Berücksichtigung finden. Dabei ist auch für Leiharbeitskräfte der primäre Ort für Anerkennungserfahrungen der betriebliche Kontext, hier beziehen sie sich in ihrem täglichen Handeln im Rahmen eines Arbeits- bzw. Produktionsgefüges auf andere.

> Leiharbeitskraft: *„Ja, diese Erfahrung habe ich aber überall gemacht. Wenn man Zeitarbeit ist, ist man Mensch zweiter Klasse, man erhält weniger Geld, man ist nicht so viel wert wie andere und man hat irgendwelche Defizite, obwohl man genauso gut arbeitet wie die Festangestellten. Es ist einfach so, man ist Zeitarbeit, du bist die Aushilfe, fertig. Es ist bitter, aber es ist so."* (Interview 16, 14)

> Betriebsrat: *„Wenn er passt, ist er wie jeder andere auch. [...] Wenn jemand gar nicht passt, wird er auch weggebissen. Dann geht das ganz schnell: taugt nichts - auswechseln. Da ist man wohl sehr brutal. Das liegt aber auch daran, dass die Mitarbeiter alle mit dem Rücken an der Wand sind. Alle sind am Limit."* (Interview 14, 14)

Insgesamt erscheinen die Anerkennungserfahrungen der Leiharbeitskräfte widersprüchlich. Einerseits erfahren sie in nahezu jedem betrieblichen Einsatz, dass ihre Arbeitskraft gebraucht wird. Andererseits sind sie schnell auswechselbar und ein weitergehendes Interesse an ihrer Person, auch in fachlicher Hinsicht, scheint oft zu fehlen.

> Leiharbeitskraft: *„Nein, weil die meisten brauchen einen ja. Die fordern dich ja auch ein. In den meisten Fällen war die Arbeitsgruppe auch ziemlich klein, in die man gekommen ist. Sie waren alle bemüht, dich schnell einzuarbeiten, damit du schnell mitarbeiten kannst. [...] weil du musst ja als normaler Mitarbeiter gesehen werden, wenn die mit dir arbeiten wollen, dir Arbeit abgeben wollen oder dich irgendwie einbinden wollen."* (Interview 01, 9)

Anerkennungserfahrungen besitzen ein reflexives Moment für das Subjekt, das Anerkennung erfährt bzw. nicht erfährt, es bewertet entsprechende Erfahrungen für sich und verhält sich zu ihnen (vgl. Keupp u. a. 2008). Dabei kann fehlende Wertschätzung, die Leiharbeitskräften widerfährt, durchaus gesundheitliche Auswirkungen haben. Andererseits erhalten bestimmte Anerkennungsmomente in der Leiharbeit einen Bedeutungszuwachs. So werden für Leiharbeitskräfte, aufgrund der häufig prekären Entlohnung und der hohen Beschäftigungsunsicherheit, vor allem die soziale Anerkennung ihrer Leistung und ein respektvoller Umgang zu zentralen Werten in der Arbeit. In ähnlicher Weise finden sich Anerkennungsmomente in Bezug zum Verleihunternehmen, auch hier erfahren gegenseitiger Respekt und Authentizität im Umgang miteinander eine hohe Bedeutungszuschreibung.

Sich mit verkürzten Handlungsmöglichkeiten und einem beruflichen Drift arrangieren

Leiharbeitskraft: *„Und das ist halt, so ist es nun mal grundlegend, es ist immer so, man ist halt als Zeitarbeit immer die Aushilfe, die irgendwelche, naja, Aufgaben macht, die halt keine so große Einarbeitung voraussetzen und so weiter. Klar, lohnt sich auch nicht, weil man eh nur ein bisschen mitmacht."*
(Interview 15, 5)

Diese Kategorie bezieht sich auf die fachbezogenen Handlungsmöglichkeiten der Leiharbeitskräfte im Rahmen der betrieblichen Produktions- bzw. Arbeitsprozesse. Von Bedeutung ist für diesen Aspekt, dass bisherige Forschungsergebnisse und statistische Erhebungen zeigen, dass ein Großteil der Leiharbeitskräfte in Einfachtätigkeiten bzw. im Helfer- und Assistenzbereich eingesetzt werden, obwohl sie Berufsabschlüsse besitzen (vgl. Bolder 2007; Galais, Moser, Münchhausen 2007; Bundesagentur für Arbeit 2016a/b, 2020a). Auch übernehmen sie zumeist repetitive Tätigkeiten mit wenig Handlungs- und Gestaltungsspielraum. Darüber hinaus zeigt eine Studie, dass die beruflichen Handlungsmöglichkeiten in Leiharbeit je nach Branchen- und Tätigkeitsfeld sehr unterschiedlich ausfallen können (vgl. Syben 2009). Beides zeigt sich ebenso im Rahmen der vorliegenden Untersuchung. Weiterhin zeigt sich, dass die Einsätze eine spezifische Wirkung auf die beruflichen Kompetenzen der Leiharbeitskräfte besitzen können. Dies wird im Rahmen dieser Studie als beruflicher Drift bezeichnet.

Alle befragten Leiharbeitskräfte verfügen über mindestens eine Berufsausbildung. Ähnliches zeichnet sich auch durch die Gespräche mit den Disponent*innen ab. Sie geben an, überwiegend Leiharbeitskräfte zu vermitteln, die zumindest eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss besitzen. Darüber hinaus ist für den Grad der fachbezogenen Handlungsmöglichkeiten in betrieblichen Einsätzen entscheidend, inwieweit in entsprechende qualifikationsadäquate Einsätze vermittelt werden kann, wobei es in der Natur der Sache liegt, dass fachfremde Einsätze überwiegend Helfer- und Assistenztätigkeiten beinhalten.

Leiharbeitskräfte erleben immer wieder, nicht adäquat eingesetzt zu werden. Aus ihrer Perspektive werden spezielle fachliche Qualifikationen in der Leiharbeit kaum benötigt. Dementsprechend sind die fachbezogenen Handlungsräume zumeist sehr begrenzt. Ausschlaggebend sind vielmehr elementare berufliche Qualifikationen für spezifische Tätigkeits- oder Branchenfelder, wie grundlegende technische oder kaufmännisch-verwaltende Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dabei suchen auch Disponenten und Disponentinnen qualifikationsadäquate Anschlussmöglichkeiten. Sie können letztendlich aber nur in solche Einsätze vermitteln, die zum entsprechenden Zeitpunkt angeboten werden. Darüber hinaus unterscheiden sich Verleihunternehmen in ihren Vermittlungsstrategien. Das heißt, Leiharbeitskräfte sind – je nach Vermittlungspraxis des Verleihunternehmens und Einsatzangebot – mit ganz unterschiedlichen Branchen, Tätigkeitsbereichen und Aufgabenspektren konfrontiert.

> Leiharbeitskraft: *„Aber ich habe nicht irgendwie festgestellt, dass man mich aufgrund irgendwelcher Qualifikationen für bestimmte Dinge ausgewählt hätte. […] Das ist mir auch mehrfach passiert. Weil, ich bin überhaupt kein Logistiker, ich hab nie was mit Transport zu tun gehabt, Zollpapiere sind mir ein absolutes Fremdwort und ich sollte es trotzdem machen. Weil man einfach dann gedacht hat: Das kriegt die schon hin. Ja. Und bei P [Einsatzbetrieb], ich hab ja nicht unbedingt ein technisches Studium absolviert, und da geht's eigentlich nur um technische Zusammenhänge."* (Interview 06, 8)

> Leiharbeitskraft: *„Da hab ich z. B. nämlich mit einer kaufmännischen Ausbildung technische Dokumentationen zusammengestellt. Leuten, die einen technischen Hintergrund hatten, ist das ein bisschen leichter gefallen, zum Teil. […] Das war insgesamt eher eine Fleißarbeit, da musste man sich nicht großartig anstrengen. […] Jeder, der da war, hat gesagt, dass man das für eine Zeitlang mal machen kann, dafür ist es recht interessant, aber für das ganze Leben ist es eher nicht."* (Interview 01, 4)

Arbeiten Leiharbeitskräfte in fachlich adäquaten Einsätzen, wenden sie durchaus ihr fachbezogenes Wissen und Können an. Oftmals ist das Anforderungsprofil jedoch niedrig. Sie verrichten Resttätigkeiten und arbeiten Stammkollegen und Stammkolleginnen zu. Sie besitzen begrenzte Berechtigungen und Zugriffe auf Betriebsdaten. Häufig wird ihnen ein Einblick in betriebsinterne Arbeitsprozesse nur soweit gewährt, wie er für ihre konkrete Aufgabenbewältigung notwendig erscheint. Diese Bedingungen wirken durchaus behindernd auf die Arbeitshandlungen der Leiharbeitskräfte. Oft fehlt ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeitstätigkeit tiefergehend zu durchdringen.

> Disponent*in: *„Er [Leiharbeitskraft] sagt, dass man oftmals nicht so tiefgehend informiert wird, in Unternehmen, dass man sich innerlich darauf einstellen muss, dass bestimmte Prozesse und Arbeitsabläufe nur oberflächlich erklärt werden, dass man sie gerade eben bearbeiten kann, dass man sie aber vielleicht nicht unbedingt versteht. Was natürlich auch irgendwie so ein bisschen unbefriedigend ist. Jedenfalls für Menschen, die einen gewissen Anspruch an sich und ihre Arbeit haben. Man begreift ja ganz gern, was man da macht. […] Weil eben die Arbeit schnell gemacht werden soll und wenn das auch mit wenigen Informationen klappt, warum soll man da dann viele Informationen geben. Also es wird nicht so viel an Input investiert in den Mitarbeiter."* (Interview 05, 17 f.)

Hinzu kommt, aktuelle Arbeitserfahrungen besitzen scheinbar für die Einsatzvermittlung eine höhere Priorität als vorhandene fachliche Qualifikationen. Das führt dazu, dass Leiharbeitskräfte eher wiederkehrend in ähnlichen Einsätzen tätig sind, die u. U. nicht ihrem grundlegenden Beruf und Berufsverständnis entsprechen. Ein Teil der befragten Leiharbeitskräfte kann kaum einen Zusammenhang zwischen den Einsätzen und ihren beruflichen Interessen erkennen. Sie sehen vielmehr einen Zusammenhang zwischen den verschiedenen Einsatzangeboten und der Vermittlungspraxis des Verleihunternehmens.

> Leiharbeitskraft: *„Es war dann einfach die Erfahrung an sich, dass wahrscheinlich die Zeitarbeitsfirma, die erste jetzt, zu anderen Kundenfirmen hingegangen ist und gesagt hat: Die hat schon lange, lange in der Buchhaltung gearbeitet."* (Interview 01, 11)

Damit intendiert Leiharbeit einen spezifischen berufsbezogenen Drift, der durch drei Faktoren gekennzeichnet werden kann:

1. Er ist marktabhängig, da er durch das aktuelle Einsatzangebot bestimmt wird.
2. Er ist verleihabhängig, da er auch durch die Vermittlungspraxis des Verleihunternehmens bestimmt wird.
3. Er führt u. U. zur Dequalifizierung, da die betrieblichen Arbeitsplätze der Leiharbeitskräfte oft durch ein geringes Anforderungsniveau gekennzeichnet sind.

Mit diesem Drift müssen sich Leiharbeitskräfte auch bezüglich ihrer beruflichen Identität auseinandersetzen, insbesondere wenn sie längerfristig über Leiharbeit tätig sind (siehe 7.2.2).

Fachbezogene Einschränkungen finden sich aber nicht in jedem Fall. Leiharbeitskräfte können auf vergleichbaren betrieblichen Arbeitsplätzen wie ihre Stammkollegen und Stammkolleginnen tätig sein, wenn sie bspw. Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen übernehmen oder Leiharbeit als verlängerte Probezeit genutzt wird.

> Leiharbeitskraft: *„Also ich arbeite wirklich wie eine Festangestellte in dem Bereich. Das wird auch immer wieder gesagt: ‚Du arbeitest hier voll mit.' und ‚Du bist ein vollwertiges Mitglied.' Man ist es nicht wirklich, aber man macht genau die Arbeit wie die Festangestellten. Aber das kommt auch wieder auf das Unternehmen drauf an."* (Interview 16, 14)

Auch die befragte akademische Leiharbeitskraft erfährt in ihren Einsätzen keine fachbezogenen Einschränkungen, gleichwohl sie diese durch ihre Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen kennt. In der Tendenz zeigen sich jedoch die oben beschriebenen Einschränkungen. Begründet werden fachbezogene Begrenzungen mit der Tatsache, dass es sich um Leiharbeitsplätze handelt. Der Leiharbeitskraft wird weniger Verantwortung übertragen, da sie einen externen Status besitzt, aufgrund der hohen Reversibilität ihrer Beschäftigung bzw. ihrer Einsatztätigkeit und aufgrund der Notwendigkeit, dass Leiharbeitskräfte schnell produktiv sein sollten. Teilweise werden die begrenzten und geringen Tätigkeitsanforderungen auch mit der geringen Entlohnung in der Leiharbeit begründet.

7.2.2 Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit

Die bisherigen Darstellungen zeigen, berufliche Handlungen in Leiharbeit sind durch einen intensiven Verwertungszusammenhang, durch latente Unsicherheit, Anpassungsdruck, fehlende Zugehörigkeit, geringe Anerkennungserfahrungen und begrenzte berufliche Handlungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Insbesondere, wenn Leiharbeit nicht nur eine kurze Episode im Erwerbsverlauf darstellt, wird sie sich auf die individuelle Konstitution von Beruflichkeit, auf die berufliche Identität, auf individuelle berufliche Ziele und Perspektiven auswirken. Die Dimension Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit greift diese Aspekte auf, die durch ihren reflexiven Charakter das individuelle berufliche Handeln betreffen. Insgesamt können dieser Dimension vier Kategorien zugeordnet werden, die

in der nachstehenden Tabelle anhand wesentlicher Kennzeichen vorgestellt werden (siehe Tab. 21).

Tabelle 21: Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit

Kategorien	wesentliche Kennzeichen
Leiharbeit evoziert berufliche Identitätsarbeit	• elementare berufliche Selbstvergewisserung durch wiederkehrende einsatzbezogene Sinnsuche • berufliche Neuorientierung durch Leiharbeit wagen • Identitätsarbeit ohne fachliche Verortung • fragile berufliche Identitätssuche • stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift
Revision beruflicher Perspektiven	• Leiharbeit ermöglicht nur teilweise das Verfolgen beruflicher Ziele • Häufige Revision fach- und qualifikationsbezogener Ziele • Wunsch nach regulärer Beschäftigung erhält hohe Priorität • hochqualifizierte Einsatzbereiche ermöglichen das Verfolgen beruflicher Perspektiven
Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien	• Verbesserung unterschiedlicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Entlohnung, Urlaub, Beschäftigungssicherheit) • die Wahl des Verleihunternehmens gewinnt an Bedeutung • erwerbsbezogene Handlungsstrategien können eng verwoben sein mit fachbezogenen Aspekten
Durch Leiharbeit für das Leben lernen und primäre berufliche Kompetenzen entwickeln	• Entwicklung von Handlungskompetenzen, die ein schnelles und selbstständiges Einarbeiten befördern/elementare Kompetenzentwicklung • Leiharbeit ermöglicht elementare berufliche Identitätsentwicklung • Gewinnung von Lebenserfahrung und Menschenkenntnis

Leiharbeit evoziert berufliche Identitätsarbeit

Leiharbeitskraft: *„Von daher sage ich, das, was ich in den letzten Jahren gemacht habe, auch wenn es nicht unbedingt ein gerader Weg ist, keine gerade Struktur hat, es hat einem unheimlich viel gebracht."*
(Interview 09, 15 f.)

Individuelle berufliche Positionierungen verändern sich in der alltäglichen Auseinandersetzung mit Arbeitsinhalten und -gegenständen, die eingebettet sind in ein spezifisches betriebliches Umfeld. Ein häufiger Wechsel der Tätigkeiten kann durchaus die Entwicklung individueller Beruflichkeit bzw. eine elaborierte Fachlichkeit fördern. Inwiefern dies auch durch unterschiedliche Einsätze in der Leiharbeit erfolgen kann, wird häufig in Frage gestellt.

Leiharbeitskräfte werden durch verschiedene Einsatztätigkeiten mit unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen und betrieblichen Gegebenheiten konfrontiert und es wird von ihnen erwartet, dass sie sich in das jeweils gegebene betriebliche Handlungsfeld integrieren. Das evoziert einen Prozess der persönlichen Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Bedingungen vor Ort. Aufgrund des beruflichen Drifts kann aber eine fachliche Elaboriertheit kaum entwickelt werden. Mit diesen unterschiedlichen berufsbezogenen Prozessen sind Leiharbeitskräfte im Rahmen ihrer Beschäftigung in Leiharbeit konfrontiert und müssen sich hierzu positionieren.

Die befragten Leiharbeitskräfte besitzen nicht nur unterschiedliche Berufs- und Erwerbsbiographien, sie bewerten diese auch unterschiedlich, aufgrund der Altersunterschiede, der unterschiedlichen Berufsverläufe und Erfahrungen sowie den individuell verschiedenen Verarbeitungsformen. Aus diesem Grund und da Individuen sich immer auf der Basis ihres subjektiven Standpunkts entscheiden, interpretieren und reflektieren, sind auch ihre Schlussfolgerungen zu den Erfahrungen in Leiharbeit individuell verschieden. Im Datenmaterial werden grundlegende berufsbezogene Positionierungen sichtbar, die verallgemeinerbare Aussagen zum Umgang mit Leiharbeit zulassen. Folgende grundlegende berufliche Positionierungen lassen sich erkennen:

- elementare berufliche Selbstvergewisserung durch wiederkehrende einsatzbezogene Sinnsuche
- berufliche Neuorientierung durch Leiharbeit wagen
- Identitätsarbeit ohne fachliche Verortung
- fragile berufliche Identitätssuche
- stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift

Diese Positionierungen zeigen, in welcher Form Leiharbeitskräfte versuchen, die Bedingungen der Leiharbeit mit ihren individuellen beruflichen Identitätsentwürfen zu vereinen. Im Folgenden werden diese fünf beruflichen Positionierungen näher dargestellt.

Elementare berufliche Selbstvergewisserung durch einsatzbezogene Sinnsuche

Leiharbeitskräfte, die mittel- bis langfristig in unterschiedlichen Einsätzen tätig waren, stellen zwar fest, dass der Zuwachs an Informationen und Handlungspraxis kaum zur Entwicklung fachlichen Könnens führt, trotzdem schätzen sie die Möglichkeit, Einblicke in unterschiedliche Tätigkeitsfelder, Betriebe und Branchen zu erhalten. Die Erfahrungen in den unterschiedlichen Einsatzbetrieben führen durchaus zu fundierten Einschätzungen und persönlichen Klärungen eigener beruflicher Interessen und Präferenzen. Dabei lernen sie nicht nur unterschiedliche Arbeitsweisen, Produktionstechniken und Organisationsstrukturen kennen, sondern auch unterschiedliche Betriebskulturen und Leistungserwartungen.

Von Leiharbeitskräften wird erwartet, sich in das jeweilige betrieblich-soziale Umfeld zu integrieren, dementsprechend müssen sie sich zu den Gegebenheiten vor Ort verhalten und positionieren. Das impliziert einen Abgleich mit eigenen beruflichen Handlungsprinzipien. Es werden Reflexionsprozesse zur Selbstvergewisserung des beruflichen Selbstbildes angeregt. Leiharbeitskräfte stellen fest, dass diese Form der Selbstvergewisserung auf elementarem Niveau einer beruflichen Entwicklung durchaus von Nutzen ist.

> Leiharbeitskraft: *„Ich denke, man kann Zeitarbeit immer noch empfehlen, wenn jemand neu in einen Beruf einsteigt und gar nicht so richtig weiß, was will ich eigentlich machen und welches Unternehmen passt zu mir. Es gibt Marketing-Unternehmen, die sind vielleicht recht weit. Dann gibt es Produktionsunternehmen, es gibt Maschinenbau-Unternehmen, es gibt medizinische Bereiche oder was auch immer. Da kann man sich wahrscheinlich mal ausprobieren. Dann würde*

> *ich zu solchen Sachen zuraten. Ansonsten würde ich immer wieder sagen, sobald die Chance besteht, eine Festeinstellung zu bekommen, sollte die auch ergriffen werden. […] Da wirst du direkt in deinen Beruf eingesetzt, du verdienst ganz einfach besser und du bist fest angestellt."* (Interview 01, 8)

Im Wesentlichen kann gesagt werden, dass mit jeder neuen Einsatztätigkeit eine individuelle Sinnsuche verbunden ist. Insbesondere, wenn Einsätze nicht zu berufsadäquaten Tätigkeiten führen, erscheint die Suche nach dem persönlichen Sinn besonders relevant. Leiharbeitskräfte stehen dann vor der Aufgabe, die jeweilige Einsatztätigkeit trotzdem für sich zu bewerten und einzuordnen.

Berufliche Neuorientierung durch Leiharbeit wagen

Für Leiharbeitskräfte kann bereits der Schritt zur Leiharbeit mit einer beruflichen Neuorientierung verknüpft sein. Sie suchen ein neues Tätigkeitsfeld im Rahmen ihres Berufsfeldes oder sie streben einen Berufswechsel an. In diesen Fällen nutzen sie die Leiharbeit auch, um verschiedene Möglichkeiten auszuprobieren oder um neue fachbezogene Erfahrungen zu sammeln.

> Leiharbeitskraft: *„Im Prinzip, hm, kann ich im kaufmännischen Bereich ja ganz viel machen. Ich hab zwar auch die Ausbildung im Anwaltsbereich, aber gearbeitet habe ich und Berufserfahrungen habe ich im Sachbearbeitungsbereich. Und das ist ein sehr breites Spektrum. Und da wurde mir auch gesagt, ja, je nachdem, was sich da ergibt, also. Da bin ich nicht unbedingt, ich hab auch von mir aus gesagt, ich bin nicht auf das festgelegt, was ich bis jetzt gemacht hab, sondern guck auch gern mal in irgendwas Neues rein, wo ich noch nicht so die Erfahrung hab und guck mal, ob das passt."* (Interview 15, 7)

Spätestens im Erfahrungszusammenhang mit unterschiedlichen Einsatztätigkeiten müssen sie jedoch erkennen, eine qualifizierte Neuorientierung über Leiharbeit birgt das Risiko, das angestrebte Ziel möglicherweise nicht zu erreichen, überdies könnten sie bisher erworbene Kompetenzen verlieren. Eine qualifizierte Neuorientierung im Rahmen von Leiharbeit gelingt kaum, wie auch andere Studien zeigen (vgl. Kaufhold, Düsseldorff 2010; Kaufhold 2013). Es beginnt zumeist eine erneute Suche auf dem regulären Arbeitsmarkt parallel zur Erwerbstätigkeit in Leiharbeit. Ferner versuchen Leiharbeitskräfte, sich mehr oder weniger bereitwillig in die Tätigkeitsbereiche zu integrieren, in die sie über Leiharbeit vermittelt werden. Sie nehmen den fremdbestimmten Drift in Kauf.

Arrangement mit dem Drift ohne fachliche Verortung

Leiharbeit findet, wie statistische Erhebungen regelmäßig zeigen, zu einem großen Teil auf Einfacharbeitsplätzen oder im Helferbereich statt. Damit sind Leiharbeiter*innen zu einem nicht unerheblichen Teil unterhalb ihrer beruflichen Qualifikationen tätig. Im Rahmen der vorliegenden Studie zeigt sich, dass trotzdem ein positiver (beruflicher) Identitätsentwurf möglich ist, wenngleich dieser – wie im vorliegenden Fall – ohne qualifikations- bzw. berufsbezogene Verortung stattfindet.

So erklärt einer der befragten Leiharbeitskräfte gleich zu Beginn des Interviews, dass die Arbeitstätigkeiten, die er über Leiharbeit ausübt, nichts mit seinem ursprünglichen Beruf zu tun haben. Diesen übt er schon seit langem nicht mehr aus. Auslöser für die Neuorientierung war der Beitritt der ehemaligen DDR zur Bundesrepublik Deutschland. Aufgrund der damit verbundenen wirtschaftlichen Transformationsprozesse wurde es für ihn äußerst schwierig, im ursprünglichen Beruf eine adäquate Beschäftigung zu finden, hinzu kam eine sehr geringe Entlohnung. Bereits vor der Leiharbeit ging er berufsfremden Erwerbstätigkeiten nach.

Zum Zeitpunkt des Gesprächs identifiziert er sich mit seiner jetzigen Tätigkeit als Produktionshelfer, wobei er in seinem Einsatzbetrieb auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt wird. Er betont, dass es ihm wichtig ist, zu jeder Zeit und für jeden dieser Arbeitsplätze abrufbar zu sein. Da er häufig Mehrarbeit leistet, nimmt Erwerbstätigkeit einen großen Teil seiner Zeit in Anspruch. Vereinzelt ist er auch als Helfer in anderen Einsatzbetrieben und damit in anderen Branchen tätig. Zum Zeitpunkt des Gesprächs waren es insgesamt sechs Einsätze in einem Zeitraum von zweieinhalb Jahren. Insgesamt sind Leistungsbereitschaft, Verlässlichkeit und Flexibilität besonders wichtig für ihn. Fehlen ihm für bestimmte Einsätze spezifische Kenntnisse, versucht er dies durch körperlich schwere Arbeit auszugleichen und dazuzulernen, in dem er Kollegen und Kolleginnen „auf die Finger schaut" (Interview 13, 10).

Generell beurteilt er seine Erwerbschancen als sehr begrenzt. Er fühlt sich durch aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt überfordert (z. B. durch die Informatisierung) und hat sich generell von der Vorstellung, eine Festanstellung zu erhalten, gelöst. Er scheint sich mit der jetzigen Erwerbssituation und den damit verbundenen Arbeitstätigkeiten arrangiert zu haben. Die Identifikation als flexibler Helfer bietet ihm genügend Interpretationsspielraum für unterschiedliche Arbeitstätigkeiten in der Leiharbeit.

Fragile berufliche Identitätssuche

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigen sich aber auch problematische berufliche Verortungen, die mit langfristiger Erwerbstätigkeit in Leiharbeit in sehr unterschiedlichen Einsatztätigkeiten verbunden sein können. Dies zeigt der folgende exemplarische Fall.

Die Verortung der eigenen Beruflichkeit fällt bei diesem Gesprächspartner immer wieder vage aus bzw. sie erfährt eine Ausdehnung auf unterschiedliche Tätigkeits- und Branchenfelder. Dabei stellt sich der Interviewpartner als „Allrounder" (Interview 09, 19) dar, mit breit aufgestellten Fähigkeiten und Fertigkeiten, weil „man flexibel reagieren muss" und „man heute nicht nur einen Beruf ausüben" kann (Interview 09, 1).

Bereits die Phase der Berufsfindung wird im Kanon einer breiten Beruflichkeit beschrieben, die zwischen drei unterschiedlichen Berufsfeldern verortet wird. Problematisch erscheint, dass der Gesprächspartner kaum Möglichkeiten findet, in regulären Erwerbsverhältnissen tätig zu werden. Der als normal angesehene Weg in eine reguläre (nicht atypische) Beschäftigung ist für ihn bisher nur in wenigen kurzen Epi-

soden realisierbar, weshalb er sich wiederkehrend für Leiharbeit entscheidet. Jedoch sind die Arbeitsfelder, in denen er über Leiharbeit tätig wird, entweder Hilfstätigkeiten im Verwaltungsbereich (Kopieren, Archivieren) oder sie sind Branchenfeldern zuzuordnen (z. B. Logistik, Transport), für die ihm keine berufliche Identifikation gelingt und für die er nicht das nötige Fachwissen aufweist.

Er beschreibt seine Situation als Dilemma, einerseits besitzt er Erfahrungen in sehr unterschiedlichen Einsatzfeldern, die er in seine (erwerbsbezogene/berufliche) Identität integrieren kann. Andererseits ermöglichen sie keine fachbezogene Identitätsentwicklung. Sie ermöglichen ihm aber Selbstvergewisserung. Er kann fundiert begründen, welche Arbeitsfelder und Tätigkeitsbereiche er persönlich bevorzugt.

Leiharbeitskraft: *„Fachlich, vom Fachwissen her nicht. Es sind immer unterschiedliche Sachen gewesen. […] Ich bin bereit für unterschiedliche Arbeiten, das ist kein Problem. Hab was von Schiffen gehört, von Kesselwagen, was von der Krankenkasse, Archivierung, Reklamationen von Elektrogeräten. Ich kann zwar nicht sagen: Das ist meine berufliche Laufbahn gewesen, darauf habe ich mich spezialisiert. Aber es ist natürlich meine Form von beruflicher Laufbahn, mit Abweichungen nach oben und unten. […] Ich bin immer der Allrounder gewesen. Aber ich kann mich schon, wenn ich das so erzähle, das passt alles rein. […] Das sind alles so Abwägungen. All das, was ich eher ablehne, daraus hab ich für mich gelernt, für mein inneres Ich. Man festigt das und kann sofort sagen: Das will ich und das will ich nicht. Das kann ich sofort sagen."* (Interview 09, 19)

Die Ambivalenz zwischen dem, was er in den Einsätzen leistet und dem, was für ihn sein fachliches Können ausmacht und womit er sich identifiziert, bleibt im gesamten Gesprächsverlauf bestehen. Im Begründungszusammenhang zu seinem beruflichen Weg versucht er, alles unter dem Motto zu vereinen: „Man muss vieles können und ich kann sehr, sehr viele Sachen." (Interview 09, 17), zugleich legen seine Erläuterungen aber auch nahe, dass die Unterschiedlichkeit der Tätigkeitsfelder seine berufliche Verortung diffus werden lassen. Leiharbeit wird zum störenden Moment.

> Leiharbeitskraft: *„Von daher, ja, man hat schon viele Firmen gesehen, schon viele Einarbeitungen erhalten, viele Eindrücke erhalten. Aber irgendwie ist alles neu. Und das ist, glaube ich, wenn das zu viel wird, ist es irgendwie… ja… weiß ich auch nicht… Ist schon ein komisches Gefühl."* (Interview 09, 21)

Zudem zeigt sich in diesem Gespräch eine gewisse Bedrängnis, da persönliche berufliche Ziele nicht realisiert werden können und er sozialen Erwartungen wenig entsprechen kann. Es stellt sich die Frage, wie groß die Offenheit eines beruflichen Identitätsentwurfs generell gestaltet sein kann, um einerseits Anschlusspunkte für mögliche Tätigkeitsoptionen zu ermöglichen und andererseits die Integration in einen Identitätsentwurf nicht zu gefährden.

Stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift

Weiterhin zeigen die Interviews, Leiharbeit führt nicht zwangsläufig zu einer permanenten beruflichen Identitätssuche. In zwei exemplarischen Fällen wird deutlich, dass es möglich ist, trotz Leiharbeit eine positive fach- und qualifikationsbezogene Identi-

tät aufzubauen, wenn überwiegend qualifikationsadäquate Einsätze realisiert werden können.

Bei einem dieser Fälle positiver Verortung handelt es sich um den Kontrastfall des Erhebungssamples, um den über Leiharbeit tätigen Akademiker. Grundlegend ist dabei zu bedenken, dass sich die berufliche Identität bei Akademikern und Akademikerinnen möglicherweise ohnehin anders konstituiert als dies bei Facharbeitern und Facharbeiterinnen der Fall ist (vgl. Mieg 2006, 348). Zumindest im vorliegenden Fall zeigt sich eine deutliche fachbezogene Positionierung, die u. a. auf Berufserfahrungen vor der Beschäftigung in Leiharbeit basiert. So war der Gesprächspartner zeitweise in internationalen Zusammenhängen für global agierende Konzerne tätig.

Im Rahmen der Leiharbeit ist er als Spezialist im Bereich Technologieentwicklung beschäftigt. Er arbeitet seit ca. drei Jahren im gleichen Einsatzbetrieb, in aufeinanderfolgenden Projekten. Dabei unterscheiden sich seine Einsätze kaum von den Projekttätigkeiten vor seiner Beschäftigung in Leiharbeit. Er ist im Einsatzbetrieb gut integriert und ist in zukünftige Planungen involviert, was ihm ermöglicht, frühzeitig Interesse an bestimmten Projekten zu signalisieren. Das heißt, er ist aktiv an den eigenen Einsatzmöglichkeiten beteiligt. Da es sich um hochspezialisierte Tätigkeiten handelt, ist sein Disponent auf seine Mitarbeit und Unterstützung bei der Einsatzakquise angewiesen. Darüber hinaus erklärt der Gesprächspartner, dass ihm eine günstige betriebliche Situation erlaubt, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Damit besitzt er größere Freiräume als andere Leiharbeitskollegen und Leiharbeitskolleginnen, die im gleichen Einsatzbetrieb tätig sind. Insgesamt zeigt sich, dass hier kein fremdbestimmter berufsbezogener Drift durch Leiharbeit vorhanden ist. Die Rahmenbedingungen ermöglichen eine stabile berufliche Identitätsarbeit und persönliche Weiterentwicklung in seinem Fachgebiet.

> Akademische Leiharbeitskraft: *„Eigentlich bin ich frei. Ich kann mich selbst stark einsetzen oder verkaufen. Wie ein normaler Mitarbeiter eigentlich. [...] Man kann sich da entwickeln. Es gibt aber auch Abteilungen, da ist es eingeschränkter. Da sagt man: Das ist ein fester Mitarbeiter und das ist ein Zeitarbeit-Arbeiter, der bekommt dann nur eine einfache Aufgabe und der Mitarbeiter bekommt dann die Managementaufgabe."* (Interview 03, 7)

Beim zweiten exemplarischen Fall handelt es sich um eine Gesprächspartnerin, die als Bürokauffrau tätig ist. Sie absolvierte zunächst eine medizinisch-technische Ausbildung. Diese Tätigkeit konnte sie aus gesundheitlichen Gründen nicht lange ausüben, weshalb sie in ihren aktuellen Beruf wechselte. Den Wechsel stellt sie als schnelle und pragmatische Korrektur ihres beruflichen Weges dar, wobei sie ihre Ausbildung zur Bürokauffrau als einseitig bewertet. Da sie jedoch bisher in unterschiedlichen Arbeitsfeldern ihres Berufs beschäftigt war und unterschiedliche Anforderungen kennengelernt hat, konnte sie sich im praktischen Handlungsvollzug weiterentwickeln (informelles Lernen/training on the job). In dieser Hinsicht betrachtet sie Leiharbeit als Vorteil, sie hat ihr persönlich viel gebracht. Ihre bisherige Berufs- und Erwerbsbiographie umfasst 14 Jahre, in denen sie in drei Festanstellungen und sieben Leiharbeitseinsätzen tätig war.

Sie besitzt ein klares berufliches Selbstbild und sie legt dar, welche Arbeitstätigkeiten ihr besonders liegen bzw. welche fach- und arbeitsbezogenen Kriterien ihr besonders wichtig sind (z. B. kollegiales Umfeld, Kundenzufriedenheit, Leistungsbereitschaft). In diesem Zusammenhang erwähnt sie, dass sie in ihrem aktuellen Einsatz auch eine grundlegende fachbezogene Wertschätzung erfährt.

> Leiharbeitskraft: *„[...] ich mach zwar nur Sachbearbeitung, aber mit dem Wissen, was ich hab, die Abteilungen, die ich alle durch hab, die Positionen, die ich alle schon durch hab, bin ich wirklich eine kaufmännische Angestellte, ich bin über die Ausbildung hinaus, ich bin keine einfache Bürokauffrau mehr. [...] Das ist nicht mehr meine Qualifikation. Eine einfache Bürokauffrau, da bin ich überqualifiziert inzwischen. Das ist der Vorteil der Zeitarbeit, dass ich wirklich in so viele Bereiche reinschnuppern kann. Ich hab auch, ich sag mal, ich hab mich über die Arbeit weitergebildet. Hab da sehr viel gelernt. Ich bin jetzt seit 14 Jahren arbeiten, da lernt man schon einiges."* (Interview 16, 13)

Da sie überwiegend in fachadäquaten Tätigkeitsfeldern, die ihr eine berufliche Identifizierung ermöglichen, tätig ist, bewertet sie die unterschiedlichen Einsätze und die so erworbenen beruflichen Erfahrungen insgesamt positiv. Dabei kommt im Interview zur Sprache, dass sie sich auch vehement gegen fachfremde Einsatzangebote ausspricht und aufgrund solcher Vermittlungsversuche in der Vergangenheit mehrmals das Verleihunternehmen wechselte. Dieser Aspekt wird nachfolgend im Rahmen der Kategorie „Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien" näher betrachtet.

Eng verknüpft mit den beruflichen Positionierungen, wie sie hier mit der Kategorie „Leiharbeit evoziert berufliche Identitätsarbeit" dargelegt werden, sind persönliche Vorstellungen zur Beruflichkeit im Hinblick auf eigene Ziele und Wünsche. Dementsprechend werden mit der folgenden Kategorie „Revision beruflicher Perspektiven" die Entwicklung und Veränderung der beruflichen Perspektiven unter den Bedingungen von Leiharbeit näher betrachtet.

Revision beruflicher Perspektiven

> Leiharbeitskraft: *„Ich denke, man kann Zeitarbeit empfehlen, wenn jemand neu in einen Beruf einsteigt und gar nicht so richtig weiß, was will ich eigentlich machen und welches Unternehmen passt zu mir. [...] Ansonsten würde ich immer wieder sagen, sobald die Chance besteht, eine Festanstellung zu bekommen, sollte die auch ergriffen werden. [...] Da wirst du direkt in deinem Beruf eingesetzt, du verdienst ganz einfach besser und du bist fest angestellt."* (Interview 01, 11)

Zur beruflichen Identitätsarbeit gehört die Entwicklung beruflicher Perspektiven (vgl. Heinz 2006, 327 ff.). Im Vergleich von vergangenen und gegenwärtigen Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten werden persönliche berufsbezogene Ziele entwickelt. Teilweise verknüpfen Leiharbeitskräfte mit der Entscheidung für Leiharbeit über das primäre Ziel hinaus, überhaupt beschäftigt zu sein, auch bestimmte berufliche Ziele. Hinzu kommt, wenn Leiharbeitskräfte langfristig im Rahmen von Leiharbeit erwerbstätig sind, wirken diese Erfahrungen auch auf ihre beruflichen Ziele und Wünsche.

Dabei wird bereits mit der Bezeichnung „Revision beruflicher Perspektiven" die Richtung der Entwicklung beruflicher Ziele erkennbar, Leiharbeit führt überwiegend zur Eingrenzung ursprünglicher beruflicher Vorstellungen und Perspektiven.

Wie bereits dargelegt, hoffen Leiharbeitskräfte, dass sie über Leiharbeit neue Tätigkeitsbereiche erschließen können. Mit diesem Motiv wird auch in der Verleihbranche um Arbeitskräfte geworben. Dabei zeigen die Ausführungen zum beruflichen Drift, dass die beruflichen Interessen der Leiharbeitskräfte nur unter bestimmten Voraussetzungen Berücksichtigung finden können. Dementsprechend werden berufliche Ziele eher revidiert. Lassen sich Leiharbeitskräfte auf die fremdbestimmte Einsatzvermittlung ein, eröffnet das Tätigkeitsbereiche, die möglicherweise weniger ihren ursprünglichen beruflichen Ambitionen entsprechen.

Sind Leiharbeitskräfte längerfristig über Leiharbeit tätig, erhält der Wunsch nach einer Festanstellung eine sehr hohe Priorität. Dahinter fallen ursprünglich verfolgte berufliche Wünsche zurück. So äußert bspw. eine der interviewten Leiharbeitskräfte auf die Frage nach beruflichen Zielen direkt und ohne länger darüber nachzudenken, dass für sie aktuell eine Festanstellung das Wichtigste ist.

> Leiharbeitskraft: *„Wieder eine Festanstellung. Einfach eine Festanstellung. Sag ich ganz ehrlich. Ich habe jetzt so viel gewechselt, wechseln müssen auch teilweise. Ich möchte endlich mal länger, für fünf bis zehn Jahre auch vielleicht mal, in einem Unternehmen sein. Da reicht mir auch der kleine Sachbearbeiterjob, in Anführungszeichen, weil, ich möchte einfach nur eine feste Aufgabe haben, nicht immer wechseln müssen. Da bin ich vollkommen anspruchslos geworden."* (Interview 16, 2 f.)

Insgesamt werden durch den primären Wunsch nach einer regulären Beschäftigung weitere berufliche Ziele nachrangig. Leiharbeitskräfte versuchen auch über individuelle Weiterbildungsteilnahme ihre ursprünglichen beruflichen Ziele weiter zu verfolgen. Zu berücksichtigen ist hier, dass insbesondere Leiharbeitskräfte in dieser Hinsicht deutlich benachteiligt sind (vgl. Bolder 2007; Bellmann u. a. 2013, 22). Dies bestätigen die Interviews auch bezüglich individueller Weiterbildungsaktivitäten. Vor allem umfangreiche Bildungsmaßnahmen können nur schwer über längere Zeit realisiert werden. So berichtet ein Gesprächspartner von großen Schwierigkeiten, sein berufsbegleitendes Abendstudium, das mit begrenzten Arbeitszeiten an festgelegten Arbeitstagen einhergeht, mit den Anforderungen in wechselnden betrieblichen Einsätzen vereinbaren zu können. Sein Abendstudium führt auch dazu, dass er weniger gut in neue Einsätze vermittelt werden kann.

> Leiharbeitskraft: *„Doch das führte regelmäßig zu Problemen. Und andere Leute als Zeitarbeiter sagen dann: ‚Klar, kein Problem, wir arbeiten auch bis 18:00 Uhr oder 19:00 Uhr.' Nur wenn ich halt zur Schule gehe, dann kann ich nicht, dann muss ich halt 17:45 Uhr in der Schule sein und da lege ich sehr große Priorität drauf. Und nach so einem langen Zeitraum breche ich das doch auch nicht ab."* (Interview 09, 6)

Eine Ausnahme hinsichtlich der Realisierung beruflicher Ziele stellt auch hier wieder die akademische Leiharbeitskraft dar. Sie besitzt im Rahmen ihrer Einsatztätigkeit

nicht nur eine hohe Autonomie bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung ihrer Einsätze und verfügt über günstige Arbeitsbedingungen, sondern sie kann ebenso breit aufgestellte Weiterbildungsmöglichkeiten des Einsatzbetriebes und des Verleihunternehmens nutzen.

Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien

Leiharbeitskraft: *„Wie gesagt, Sklaventreiber sind sie alle, aber man muss sich die Rosinen rauspicken."*
(Interview 16, 7)

Leiharbeitskraft: *„[...] man hat zu kämpfen, aber man will ja auch. Das ist mit den Jobs genauso. Man will oben bleiben."*
(Interview 09, 21)

Die Kategorie „Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien" zielt im Besonderen darauf ab, dass sich Leiharbeitskräfte mit den Bedingungen ihrer Beschäftigung in Leiharbeit auseinandersetzen und Handlungsstrategien entwickeln, um diese Bedingungen zu verändern. Dies geschieht trotz eines häufig nur minimal vorhandenen Gestaltungsspielraums. Erwerbsbezogene Handlungsstrategien zielen u. a. auf folgende Aspekte: Höhe des Entgeltes, Höhe des Urlaubsanspruchs, Beschäftigungssicherheit, Erhalt aussagekräftiger Arbeitszeugnisse und -beurteilungen sowie die Wahl des Verleihunternehmens. Dabei können erwerbsbezogene Handlungsstrategien eng verknüpft sein mit fachbezogenen Handlungsstrategien. Hier zeigt sich in einigen Momenten eine unmittelbare Verwobenheit beider Perspektiven beruflichen Handelns.

Erwerbsbezogene Handlungsstrategien zielen u. a. auf die Entgelthöhe der geleisteten Arbeit. Verleihunternehmen zahlen unterschiedliche Stundenlöhne und gewähren unterschiedlich hohe Zulagen. Häufig berücksichtigen Leiharbeitskräfte zu Beginn ihrer Beschäftigung über Leiharbeit diese Unterschiede kaum. Sind sie länger über Leiharbeit beschäftigt, führen einige von ihnen Gehaltsverhandlungen, wobei es durchaus erfolgversprechend sein kann, den Einsatzbetrieb für diese Zwecke zu gewinnen, um auf diesem Weg mehr Durchsetzungskraft beim Verleihunternehmen zu erzielen. Insgesamt sollte aber die Tatsache, dass Leiharbeitskräfte Gehaltsverhandlungen führen, nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Verhandlungsspielraum niedrig ist. Neben einem höheren Stundensatz verhandeln Zeitarbeitskräfte auch höhere Urlaubsansprüche.

Darüber hinaus versuchen Leiharbeitskräfte der niedrigen Beschäftigungssicherheit entgegenzuwirken. In der Leiharbeit wird häufig zunächst mit befristeten Verträgen gearbeitet, deren Länge deckungsgleich mit der Einsatzdauer ist. Mit einer Entfristung verbinden Leiharbeitskräfte die Hoffnung auf mehr Verbindlichkeit bei der Vermittlung in Folgeeinsätze. Diese Hoffnung bleibt trotzdem abhängig von günstigen Einsatzbedingungen, denn die Praxis zeigt, auch unbefristete Arbeitsverträge werden bei fehlenden Einsatzangeboten gekündigt.

> Disponent*in: *„Und jetzt hat er einen unbefristeten Vertrag bei uns. Er weiß aber auch, dass ich morgen die Kündigung fertig machen werde, er hat jetzt eine zweiwöchige Kündigungsfrist, ich kündige ihn jetzt, prophylaktisch zu Ende Februar, weil ich ihm nicht garantieren kann, dass wir irgendetwas anderes für ihn haben. Und das ist ja nicht besonders bindend. Eigentlich. […] Wenn wir was haben, wo er sagt: ‚Das find ich gut.', die Firma sagt: ‚Das find ich gut.', dann machen wir die Kündigung einfach wieder rückgängig. Dann hat er weiterhin einen unbefristeten Vertrag. Wir können ja die Kündigung wieder zurückziehen."* (Interview 05, 8 f.)

Auf der anderen Seite entscheiden sich einige Leiharbeitskräfte auch gegen eine – wenn auch geringe – Verbesserung ihrer Beschäftigungssicherheit. So sprechen sie sich vereinzelt gegen das Ansparen von Überstunden auf einem Zeitkonto aus, um damit verleihfreie Zeiten überbrücken[149] zu können und nehmen ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit in Kauf. Angesichts der niedrigen Entlohnung verstärken Zeitkonten die prekäre finanzielle Lage. Leiharbeitskräfte entscheiden also zwischen einem – wenn auch geringfügig – höheren Monatslohn und einer – wenn auch geringfügig – höheren Beschäftigungssicherheit.

Des Weiteren machen Leiharbeitskräfte häufig die Erfahrung, dass Verleihunternehmen kaum fundierte Arbeitszeugnisse zu ihren Arbeitsleistungen in den unterschiedlichen betrieblichen Einsätzen ausstellen können. Daher bitten sie Vorgesetzte in den Einsätzen um freiwillig zu leistende Beurteilungen[150], die sie nicht nur für ihre Bewerbungsunterlagen nutzen, sondern vereinzelt auch, um Lohnerhöhungen im Verleihunternehmen auszuhandeln.

Darüber hinaus gewinnt im Verlauf einer Beschäftigung in Leiharbeit die Wahl des Verleihunternehmens zunehmend an Bedeutung. Von Relevanz erscheinen hier u. a. die potenziell unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten, Entgelthöhe und Urlaubsansprüche sowie die Form der Einsatzvermittlung sowie der Umgang mit einsatzbezogenen Schwierigkeiten. Hinsichtlich der eigenen beruflichen Identität ist es für Leiharbeitskräfte wichtig, ob Verleihunternehmen breit gefächert oder fachlich spezialisiert vermitteln. Dabei zeigt sich, dass Gespräche zwischen Leiharbeitskräften und Disponent*innen u. U. auch zu kontroversen Auseinandersetzungen führen können, in denen Leiharbeitskräfte ihre beruflichen Kompetenzen verteidigen bzw. ihre Nichteignung für bestimmte Einsätze rechtfertigen und zugleich ihre grundsätzliche Einsatzbereitschaft signalisieren müssen. Leiharbeitskräfte können dabei unter starken Rechtfertigungsdruck geraten.

> Leiharbeitskraft: *„Die wollten mich auch als Finanzbuchhalter verleihen, ich hab dann darauf hingewiesen, dass man als Finanzbuchhalter eine spezielle Ausbildung machen muss. […] Weil ich wär da hingegangen, die hätten festgestellt, dass ich für den Jahresabschluss überhaupt nicht geeignet bin, dann hätte ich wieder nach Hause gehen können. Das haben die überhaupt nicht verstanden. […] Die wollten mich dahin schicken und mit mir Geld verdienen und anschließend, was aus mir passiert wäre, das wäre ihnen egal gewesen."* (Interview 09, 7)

149 Zeitkonten dienen in der Leiharbeit der Beschäftigungssicherung, damit nach dem Ende eines betrieblichen Einsatzes bzw. bei fehlendem Folgeeinsatz nicht direkt eine Kündigung seitens des Verleihunternehmens folgt.

150 Gesetzlich festgehalten ist für Leiharbeitskräfte ein Recht auf qualifizierte Arbeitszeugnisse, die durch den Arbeitgeber, d. h. die Verleihunternehmen, ausgestellt werden müssen. Einsatzbetrieben kommt lediglich eine Mitwirkungspflicht zu. Freiwillige zusätzliche Beurteilungen durch die Einsatzunternehmen sind jedoch erlaubt, wenn aus der Beurteilung hervorgeht, dass es sich um eine Tätigkeit im Rahmen von ANÜ handelt.

Leiharbeitskräfte, die längerfristig über Leiharbeit tätig sind, sammeln im Laufe der Zeit differenzierte Erfahrungen mit unterschiedlichen Verleihunternehmen. Vereinzelt dokumentieren sie für sich diese Erfahrungen, um fundierte Entscheidungen treffen zu können.

> Leiharbeitskraft: *„Es gibt solche und solche Sklaventreiber unter den Zeitarbeitsfirmen. [Interviewfrage: Wie viele Zeitarbeitsunternehmen haben Sie sich so angeguckt?] Insgesamt könnten das so fast zwanzig gewesen sein, große und kleine. Es ist egal, ob groß oder klein, man kriegt einen Hungerlohn, kriegt Fesseln angelegt und darf ackern. Aber bevor ich gar nichts hab, dann lieber Zeitarbeit."* (Interview 16, 6)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass erwerbsbezogene Handlungsstrategien oftmals erst im längeren Verlauf einer Erwerbstätigkeit in Leiharbeit entwickelt werden. Zunächst scheinen Leiharbeitskräfte den Rahmenbedingungen der Leiharbeit bzw. den jeweiligen Handlungsspielräumen keine größere Beachtung zu schenken. Leiharbeit führt jedoch unweigerlich zur Auseinandersetzung mit erwerbsbezogenen Handlungsstrategien. Dafür eignen sich Leiharbeitskräfte auch zusätzlich Wissen an (z. B. im Bereich Arbeitsrecht). Darüber hinaus geben sie sich, wenn sie in den betrieblichen Einsätzen auf andere Leiharbeitskräfte treffen, untereinander Ratschläge um – wenn auch kleine – Verbesserungen erreichen zu können.

Insgesamt zeigt sich anhand verschiedener Aspekte, inwiefern erwerbsbezogene Handlungsstrategien mit tätigkeits- und fachbezogenen Handlungsstrategien verwoben sind. Treffend spricht eine befragte Leiharbeitskraft in unterschiedlichen Gesprächssequenzen in diesem Zusammenhang vom „Performen" (Interview 03). Sie nutzt den Begriff einerseits, um ihre fachbezogene Arbeitstätigkeit zu benennen. Andererseits nutzt sie ihn aber auch, um Aktivitäten zu beschreiben, in denen es darum geht, die fachliche Arbeitsleistung Dritten gegenüber zu präsentieren und darzulegen. Das Performen zielt auch darauf ab, die Bedingungen der eigenen Erwerbstätigkeit zu verbessern. Es zeigt sich, dass beide Aspekte des Performens auch in Handlungsstrategien anderer Interviewpartner*innen eine Rolle spielen. Ich komme im Abschnitt 7.3 darauf zurück.

Durch Leiharbeit für das Leben lernen und primäre berufliche Kompetenzen entwickeln

> Leiharbeitskraft: *„Man muss schnell lernen, darf das nicht durcheinander bringen, bspw. Routinen aufgreifen. Und wenn man merkt, denen ist das super wichtig, dann muss man das so machen."* (Interview 09, 22)

> Leiharbeitskraft: *„Ich denke, man kriegt dann den Blick für die wesentlichen Dinge und weiß, wie man manche Menschen einschätzen muss."* (Interview 06, 25 f.)

Lern- und Entwicklungsprozesse sind auch im Rahmen von Leiharbeit möglich. Gleichwohl sie oft nicht auf fachlich anspruchsvollen Arbeitsanforderungen basieren oder durch Weiterbildungsangebote flankiert sind. Lern- und Entwicklungsprozesse

in der Leiharbeit erfolgen auf anderen Ebenen. Zunächst sind hier Selbstlernkompetenzen im Rahmen von Einarbeitungsprozessen zu nennen, die sich aufgrund der besonderen Bedingungen der Einsatztätigkeiten, wie einem hohen Zeitdruck und hohen Anpassungserwartungen, ergeben. Leiharbeit ermöglicht auch Prozesse der beruflichen Identitätsentwicklung, wenn Leiharbeitskräfte in unterschiedlichen betrieblichen Einsätzen tätig sind. Darüber hinaus geben Leiharbeitskräfte selbst an, dass sie Lebenserfahrung gewinnen: Sie ist eine Folge der persönlichen Auseinandersetzungen mit den problematischen Arbeits- und Erwerbsbedingungen, mit Konkurrenz, Stigmatisierung und hoher Fremdbestimmung. Anzumerken ist, dass diese Situationen auch zu persönlichen Krisen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, weshalb sie grundsätzlich abzulehnen sind.

Insgesamt lassen sich die Lernerfahrungen und Entwicklungsprozesse in Leiharbeit drei verschiedenen Formen zuordnen:

1. zügiges und selbstständiges Einarbeiten/elementare Kompetenzentwicklung
2. elementare berufliche Identitätsentwicklung
3. die Gewinnung von Lebenserfahrung und Menschenkenntnis

Da der Aspekt der beruflichen Identitätsentwicklung bereits im Rahmen der Kategorie „Leiharbeit evoziert Identitätsarbeit" dargelegt wurde, wird im Folgenden nur auf die erste und dritte Form eingegangen.

Schnelles und selbstständiges Einarbeiten/elementare Kompetenzentwicklung

Von Leiharbeitskräften wird erwartet, sich schnell in die jeweiligen Arbeits- und Produktionsprozesse in den Einsatzbetrieben zu integrieren und sich den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Werden sie in fachfremde Einsätze vermittelt, sind ihnen zudem die Arbeitsgebiete nicht oder wenig vertraut. Es wird vorausgesetzt, dass sie sich Informationen zu Verfahrensweisen und Ablaufprozessen schnell aneignen und diese umsetzen.

> Disponent*in: *„Also, die schnelle Auffassungsgabe ist sehr wichtig als Auswahlkriterium. Es muss die Möglichkeit geben, dass sich der Mitarbeiter schnell einarbeiten kann, sich in Strukturen einfinden kann. Zu sehen, wie passe ich ins Team mit hinein? Wo finde ich meinen Platz? […] Wie gesagt, die Toleranzgrenze für das Einarbeiten ist sehr viel geringer, um zu überzeugen, das ist sehr viel geringer."* (Interview 04, 17 f.)

> Leiharbeitskraft: *„Man lernt unheimlich viel. Dadurch dass man gezwungen ist, sich innerhalb dieser kurzen Zeit unheimlich schnell an diesen Arbeitsplatz, an die Leute und die Umgebung zu gewöhnen. Dadurch lernt man sehr schnell. Man muss aber auch diese Voraussetzung mitbringen, zu lernen. Man muss sich schneller integrieren können. Das ist immer ein Problem. Man muss auch filtern können, wem man was erzählt und woher man welche Informationen nimmt."* (Interview 09, 15)

Leiharbeitskräfte lernen durch diese Anforderungen, sich selbsttätig notwendige Informationen zu beschaffen und betriebliches Wissen anzueignen. Sie erarbeiten sich interne Abläufe und Prozesse und finden die richtigen Ansprechpartner*innen, sie suchen Personen, die sie unterstützen und schauen Stammkollegen und Stammkol-

leginnen über die Schulter. Sie nehmen entsprechende Kompetenzzuwächse wahr und entwickeln Selbstlernmethoden. Hinzu kommt, dass Betriebe ihre je eigene Arbeitskultur besitzen. Für Leiharbeitskräfte ist es von Bedeutung, sich auf neue soziale Strukturen einlassen zu können und spezifische Gegebenheiten zu erkennen und sich ihnen anzupassen.

Eigenständiges Handeln, Antizipation und Offenheit im Umgang mit neuen Sachverhalten und Personen sind Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Leiharbeitskräfte im Rahmen ihrer unterschiedlichen Einsatztätigkeiten für wichtig erachten, ganz gleich, wie einfach oder anspruchsvoll die Arbeitstätigkeit ist.

> Leiharbeitskraft: *„Man sollte auf jeden Fall flexibel sein. Man muss sich relativ schnell auf neue Verhältnisse einstellen können. Einen guten und leichten Umgang mit Leuten haben. Spezielle Fähigkeiten eigentlich gar nicht. Weil man gerade in Zeitarbeit oft artfremde Tätigkeiten macht, zu dem, was man eigentlich gelernt hat."* (Interview 01, 4)

Darüber hinaus berichten Leiharbeitskräfte kaum von Zuwächsen im Rahmen ihrer fachlichen Kompetenzen. Da sie oftmals auf weniger anspruchsvollen Arbeitsplätzen tätig sind, bleiben Lernzuwächse zumeist auf einem elementaren Niveau. Hinzu kommt ein besonderer Umstand: Arbeitsprozesse und Verfahrensweisen sind für Leiharbeitskräfte u. U. nur bis zu einem bestimmten Grad erschließbar, sodass sie gerade so von ihnen bearbeitet werden können. Sie können nicht tiefer gehend erfasst und verstanden werden.

> Leiharbeitskraft: *„Und dadurch muss man dann auch sehr offen auf die Leute zugehen oder es zumindest lernen. […] Ja, und beziehungsweise ein dickes Fell mitbringen: ‚Du bist eh nicht lange hier, fang gar nicht an, es erst zu hinterfragen.' Das ist einfach so, ja."* (Interview 15, 14)

Der Einblick in unterschiedliche Arbeitsweisen und -kulturen kann aber auch widersprüchlich wahrgenommen werden. Nicht immer lassen sich die unterschiedlichen Arbeitserfahrungen zueinander in Bezug setzen und für die eigene berufliche Positionierung nutzen.

> Leiharbeitskraft: *„Dabei lernt man in kürzester Zeit viele neue Menschen kennen, viele neue Arbeitsgebiete, viele Arbeitsweisen. […] Man weiß eigentlich gar nicht, was richtig oder was falsch ist. Es ist eigentlich sehr konfus."* (Interview 09, 12)

Fehlen Möglichkeiten, divergente Arbeitserfahrungen zu reflektieren und positiv miteinander zu verknüpfen, führt dies zu Irritationen. Lernzuwächse werden damit durch Leiharbeit nicht automatisch intendiert.

Lebenserfahrung und Menschenkenntnis

Neben den Lernmöglichkeiten für ein schnelles und selbstständiges Einarbeiten in neue Arbeitskontexte berichten Leiharbeitskräfte, dass sie durch Leiharbeit für sich persönlich etwas hinzugewinnen. Sie erläutern, dass sich durch Leiharbeit ihr Vermögen, Menschen und Sachverhalte einschätzen zu können, erhöht. Sie lernen zudem,

die eigenen Interessen zu wahren, ihre Rechte einzufordern und mit Vorurteilen umzugehen. Leiharbeitskräfte werden u. U. mit Herausforderungen wie Konkurrenz, Ungleichbehandlung und Stigmatisierung konfrontiert und müssen entsprechende Handlungsstrategien entwickeln. Insgesamt stellen sie fest, dass sie durch diese Gegebenheiten „persönliche Erfahrungen sammeln" (Interview 16, 23) und „menschlich viel lernen" (Interview 09, 15).

> Leiharbeitskraft: *„Es war bestimmt ganz, ganz hartes Lehrgeld. Aber ich denke mal, es zahlt sich aus. Ich bin nicht mehr so leicht um den Finger zu wickeln und ich glaube nicht mehr alles, was man mir erzählt."* (Interview 06, 25 f.)

> Leiharbeitskraft: *„Aber bei der Zeitarbeit: Man lernt, für sich zu kämpfen. Man lernt, sich durchzusetzen. Gerade dieses „Mensch zweiter Klasse" lernt man auszuklinken, zu ignorieren. Man gewinnt mehr Selbstvertrauen, sieht, die anderen sind auch nicht besser, auch wenn sie sich für etwas Besseres halten. Sie sind nichts Besseres, sie sind genauso ein Mensch wie jeder andere auch. Also, da lernt man besser, einen Blick für die Menschen zu bekommen. Also, beruflich, ja, klar, man kann in verschiedene Berufe reinschnuppern. Aber gerade so der menschliche Aspekt, da kann man sehr viel lernen. […] Ich persönlich versuch es immer, weil so kann ich mich weiterentwickeln, nur so kann ich lernen, mit Leuten umzugehen. Finde ich persönlich besser."* (Interview 16, 23 f.)

Menschenkenntnis, Urteilsvermögen und Selbstsicherheit können damit durch die Erfahrungen in Leiharbeit erweitert werden. Leiharbeitskräfte ordnen diese Aspekte ihrer Person und ihrem Leben zu, gleichwohl sind sie auch für Beruf und Erwerbsarbeit von Relevanz. Diese Lern- und Entwicklungsprozesse erfolgen im Rahmen von negativ zu bewertenden sozialen Situationen, sie können u. U. zu persönlichen Krisen führen.

In diesem Zusammenhang findet sich ein besonderer Fall der Verarbeitung im Rahmen der vorliegenden Untersuchung. So betrachtet eine Gesprächspartnerin ihre gesamte Einsatztätigkeit als großen Erfahrungsschatz, den sie für tiefergehende Auseinandersetzungen mit der Arbeitswelt im Rahmen ihres berufsbegleitenden Studiums zur Betriebswirtin nutzt. Hier zeigt sich, dass durch Bildungsmaßnahmen Formen beruflicher Identitätsarbeit angestoßen werden können, da im sozialen Austausch über etwas und im Prozess der Aneignung von etwas immer auch Momente der Selbstvergewisserung und der persönlichen Positionierung enthalten sind. Die Gesprächspartnerin setzt sich in diesem Zusammenhang vielfältig mit ihren Erfahrungen als Leiharbeitskraft auseinander, indem sie immer wieder entsprechende Themen im Rahmen von Studienarbeiten aufgreift und bearbeitet (z. B. Bedingungen der Leiharbeit, Unternehmensführung, Ethik in der Arbeitswelt). Das berufsbegleitende Studium ermöglicht ihr nicht nur eine berufliche Neuorientierung, sondern auch persönliche Auseinandersetzung und Bearbeitung ihrer spezifischen Leiharbeitserfahrungen.

7.2.3 Der lange Arm der Arbeit

Der Beruf wurde im Rahmen der theoretischen Grundlegungen dieser Arbeit u. a. als individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess sowie als Grundlage gesellschaftlicher Teilhabe dargestellt. In diesem Zusammenhang kann individuelles Handeln in Beruf und Erwerbsarbeit auch im Kontext von Lebenspraxis betrachtet werden. Dabei spiegeln sich in den Mustern alltäglicher Lebensführung die Wechselwirkungen zwischen Arbeits- und Lebenswelt wider. Zum einen bilden Erwerbsarbeit und Beruf eine wesentliche monetäre Grundlage individueller Existenz und Lebenslage und zum anderen prägen sie den Alltag grundlegend mit. Aspekte der Wechselwirkungen zwischen Leiharbeit und Lebensführung stehen zwar nicht im direkten Fokus der Forschungsfrage zur individuellen Beruflichkeit in veränderten Erwerbsverhältnissen, die Interviews zeigen jedoch, dass Leiharbeit diese Bereiche tangiert. Wie Leiharbeit Lebensführung und Lebensplanung mitbestimmt, kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung anhand der Kategorien „Unsicherheit und Brüche in den Alltag und in die Lebensplanung integrieren“ und „Revision des Gesellschaftsbildes und arbeitsbezogener Werte“ dargelegt werden.

Tabelle 22: Der lange Arm der Arbeit

Kategorien	Wesentliche Kennzeichen
Unsicherheit und Brüche in den Alltag und in die Lebensplanung integrieren	• Umgang mit Lohnarmut, Ungewissheit und Flexibilitätsanforderungen • Kompensation restriktiver und stigmatisierender Momente • Leiharbeit als Lösung für unterschiedliche Diskontinuitäts- und Unsicherheitserfahrungen (Leiharbeit als doppelter Boden)
Revision des Gesellschaftsbildes und arbeitsbezogener Werte	• Irritation persönlicher Wertvorstellungen • Menschlichkeit, Respekt, Arbeitsethik erhalten einen Bedeutungszuwachs • Rückzug/Rückbesinnung auf „das eigentliche Leben“

Festzuhalten ist, dass auch die Kategorie „Durch Leiharbeit für das Leben lernen und primäre berufliche Kompetenzen entwickeln“ Bezüge beinhaltet, die über den Arbeits- und Berufsalltag hinausweisen, wenn Leiharbeitskräfte darlegen, dass sie im Wesentlichen an Lebenserfahrung und Menschenkenntnis hinzugewinnen. Hier zeigen sich inhaltliche Parallelen.

Unsicherheit und Brüche in den Alltag und die Lebensplanung integrieren

Leiharbeitskraft: *„Natürlich stumpft man in gewisser Weise ab. Man muss aufpassen, dass man sich das nicht zu sehr zu Herzen nimmt. Und das ist auch eine große Gefahr von Zeitarbeit.“*
(Interview 09, 22)

Zunächst kann gesagt werden, dass Leiharbeit Auswirkungen auf das alltägliche Leben der Leiharbeitskräfte hat, die im Wesentlichen auf die gesellschaftliche Funktion von Erwerbsarbeit als grundlegende monetäre Quelle der Existenzsicherung zurückzuführen sind. Die prekäre Lage der Leiharbeitskräfte, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragt wurden, führt zu unterschiedlichen Einschränkungen in

der Lebensführung und dem Lebensstandard. Mittel- und langfristig verbrauchen sie ihre finanziellen Rücklagen. Sie reduzieren ihre Besitzstände und Ausgaben, indem sie bspw. Privatfahrzeuge veräußern und Umzüge in günstigere Wohnlagen in Kauf nehmen. Sie finden es schwierig, sich ausreichend gegen zukünftige erwerbsbezogene Risiken abzusichern und Altersvorsorge zu betreiben. Zudem führt die niedrige Entlohnung zur Einschränkung ihrer Freizeit, da sie häufiger Mehrarbeit leisten oder einen Zweitjob annehmen, um ihre monetäre Lage zu verbessern.

Neben der geringen Entlohnung wirken sich ebenso Diskontinuität und Beschäftigungsrisiko auf Alltag und Lebensplanung aus. Die Möglichkeit der Abmeldung aus einem Einsatz begleitet sie latent, mit dieser muss zu jedem Zeitpunkt gerechnet werden. Damit verbunden ist die Ungewissheit, ob sich ein Folgeeinsatz findet und unter welchen Bedingungen oder ob Arbeitslosigkeit folgt. Durch dieses latente Beschäftigungsrisiko wird die Zukunft schwer planbar. Sie führt aufseiten der Leiharbeitskräfte zu einer eher verharrenden Haltung. Größere persönliche Pläne, die mit wesentlichen Veränderungen in der Lebensführung verbunden sind, werden auf später verschoben.

> Leiharbeitskraft: *„Das wusste ich von Anfang an, die Arbeit ist zwar da, die brauchen da auch jemanden. […] Aber wenn irgendwann jemand auf die Idee kommt, wir haben ja einen Zeitarbeiter, da können wir ja noch Stellen streichen, da bin ich die erste, die weg ist. Das war von Anfang an klar, man weiß nicht, wie lang jetzt die Stelle geplant ist, das ist nicht absehbar."* (Interview 16, 17)

Darüber hinaus kann auch der Einsatz selbst durch Diskontinuität geprägt sein und damit den Alltag entscheidend mitprägen, wenn bspw. Arbeitszeiten deutlich variieren (täglich oder wöchentlich). So findet sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ein Fall, bei dem jeweils freitags über die Arbeitszeiten der kommenden Woche informiert wird und zusätzlich kurzfristige Änderungen von einem Tag auf den anderen oder auch zwei bis drei Stunden vor Arbeitsbeginn eintreten können.

Leiharbeit wirkt einerseits aufgrund des Prekaritätsrisikos und der Diskontinuität auf Alltag und Lebensplanung. Andererseits wirken auch die restriktiven Momente der Leiharbeit in den Alltag hinein. Arbeitskräfte erfahren die Bedingungen von Erwerbsarbeit als ganze Person. Damit wirken sich zwangsläufig abwertende Erfahrungen auf den Alltag und das Leben aus und können zu psychischen und physischen Beeinträchtigungen führen. In diesem Zusammenhang suchen Leiharbeitskräfte u. a. nach Kompensationsmöglichkeiten in der Freizeit.

> Leiharbeitskraft: *„Das heißt, Sie können nur versuchen, durch sportliche Aktivitäten, Urlaub, sich selbst belohnen, Eis essen gehen, Schwimmen gehen, ins Kino gehen, sein menschliches Leben nicht zu vergessen: Denn wenn man das sich alles zu Herzen nimmt, dann ist Feierabend, das glaube ich schon."* (Interview 09, 22)

Unterschiedliche Studien zeigen, dass ein Teil der Leiharbeitskräfte wiederkehrend in Leiharbeit beschäftigt ist (vgl. Bellmann u. a. 2013). Das trifft auch für die befragten Leiharbeitskräfte zu. Von Relevanz ist dabei der Aspekt, dass die Befragten Diskontinuitäten, Brüche und Arbeitslosigkeit nicht nur durch Leiharbeit erfahren. Hinzu

kommt, Leiharbeitskräfte erleben relativ regelmäßig, dass ihre Arbeitskraft im Einsatzbetrieb zwar benötigt wird, zugleich besteht für sie jedoch keine Möglichkeit einer Festanstellung. Sie gehen zunächst davon aus, dass Leiharbeit eine Überbrückung darstellt, stellen dann jedoch fest, dass sie einen Wechsel in ein anderes Erwerbsverhältnis nicht realisieren. Vor dem Hintergrund der eigenen erfolglosen Suche auf dem Arbeitsmarkt und den häufig negativen Erfahrungen in anderen Erwerbsverhältnissen, die oft ebenfalls keine hohe Beschäftigungssicherheit boten, erscheint den Befragten Leiharbeit als noch tragbare Alternative. Hinzu kommt, aus ihrer Perspektive erfolgen die meisten regulären Einstellungen zunächst befristet, damit bleiben auch diese Beschäftigungsformen latent unsicher. Leiharbeit wirkt in diesem Zusammenhang wie ein doppelter Boden, sie bietet Sicherheit auf einem geringen Niveau in einer generell als unsicher erfahrenen Arbeitswelt. Sie schließt mit ihrer fortdauernden Unbeständigkeit auch die Möglichkeit der Einsatzverlängerung, die Hoffnung auf ein Übernahmeangebot in einen Einsatzbetrieb und die Option eines reibungslosen Einsatzwechsels mit ein.

> Leiharbeitskraft: *„Na, und ich hab dann auch immer gesagt, ja, und wenn du das erst mal hast, dann suchste dir dann was anderes, so ungefähr… Aber so schlecht ist es eigentlich gar nicht, weil, man hat was und ja. Ist ja doch eher, man hat was Sicheres, ehe man jetzt wieder was Neues anfängt und vielleicht ist es dann wieder das Gleiche… Wenn man den Job dann verliert, hat man vielleicht gar nichts mehr. Das ist schon, das ist ein anderes Bild, auch. […] Von daher kann ich schon besser nachvollziehen, dass Leute nicht so einfach den Absprung kriegen, obwohl sie nicht so zufrieden sind."* (Interview 15, 15)

> Disponent*in: *„Oh, der Vorteil besteht darin, dass ich mich nicht großartig bewerben muss, sondern dass jemand anderes sich darum kümmert. Der Nachteil ist natürlich, man weiß nicht, inwieweit man für die Person tatsächlich mit seinem Lebenslauf von Interesse ist. […] Das meine ich auch mit: Man muss zur rechten Zeit am rechten Ort sein. Es ist auch viel Glück mit dabei."* (Interview 04, 28)

Während das hohe Prekaritätsrisiko der Leiharbeit für die befragte akademische Leiharbeitskraft keine Bedeutung besitzt, betrachtet auch sie Leiharbeit im Kontext einer generell unsicheren Arbeitswelt als eine relativ sichere Beschäftigungsform. Sie vergleicht diese mit ihren persönlichen Erfahrungen mit Werkverträgen. Es zeigt sich, individuelle Lebensplanungen werden nicht allein aus einer inneren Kraft heraus, sondern vielmehr aus den real aufscheinenden und als erreichbar erscheinenden Lebensperspektiven entwickelt (vgl. Osterkamp 2001, 24 f.).

Revision des Gesellschaftsbildes und arbeitsbezogener Werte

> Leiharbeitskraft: *„Am Ende ist es ihnen dann, das sage ich zum ersten Mal, scheiß egal, wo sie hinkommen, was sie machen, sie geben sich keine Mühe, sie versuchen einfach irgendwie den Tag zu überbrücken."* (Interview 06, 41)

Die Erfahrungen, die Leiharbeitskräfte machen, führen langfristig gesehen zu Veränderungen ihrer persönlichen Vorstellungen und Werte über Erwerbsarbeit und Gesellschaft. Im Kontext doppelter Verwertungsprozesse und hoher Anpassungsforde-

rungen können persönliche Wertvorstellungen eine deutliche Irritation erfahren. Leiharbeitskräfte geraten vereinzelt in eine Krise bezüglich der gesellschaftlich vermittelten Werte und Leitbilder, die eine erfolgreiche Sinnstiftung und Selbstverwirklichung durch Erwerbsarbeit transportieren. Ihre Erfahrungen zeigen, dass sie als Mensch in den Hintergrund geraten und lediglich als Träger*in von Arbeitskraft eine Rolle spielen. Sie fühlen sich wie eine Ware oder ein Objekt behandelt, über deren Preis verhandelt werden kann und die gegebenenfalls auch über eine Einkaufsabteilung, ähnlich dem Einkauf von Roh- und Werkstoffen, eingekauft werden kann.

> Akademische Leiharbeitskraft: *„Und dann schau ich mir die an, als Einkauf oder auch als Fachteamverantwortlicher. Und dann: ‚Aha, der hat so viel drauf und kostet so viel und der hat so viel drauf und kostet so viel.' Und dann wird man angerufen und jemand sagt: ‚Hey, das ist interessant, aber der andere bietet weniger.' […] So, jetzt sind Sie nicht so viel wert. Wie ein Produkt…[…] Man kann solche Sachen nicht wie Brötchen einkaufen. Aber naja, gut…"* (Interview 03, 23)

> Leiharbeitskraft: *„Durch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt können die Zeitarbeitsfirmen unter mehr Leuten aussuchen und sie auch mehr ausnutzen: Aussaugen und Wegschmeißen. […] Hauptsache, das Geld stimmt, das monatliche Geld der festen Firma an die Zeitarbeitsfirma. Es ist zwar alles negativ, aber so sehe ich das momentan."* (Interview 09, 21)

Dementsprechend erhalten für Leiharbeitskräfte Aspekte wie Menschlichkeit und gegenseitiger Respekt im Rahmen von Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung. Sie thematisieren moralische Prinzipien, nach denen Betriebe, Abteilungen oder Arbeitsbereiche geführt werden sollten. Ein Arbeitsklima, in dem Menschlichkeit gelebt wird sowie Höflichkeit und Hilfsbereitschaft zum selbstverständlichen betrieblichen Umgang gehören, werden für sie besonders wichtig.

> Leiharbeitskraft: *„Wenn ich Zeitarbeiter kennenlerne, dann bekommt mein Herz immer einen Sprung, weil ich mit ihnen mitfühlen kann, weil ich genau weiß, wie man mit ihnen umspringt. […] Und ich glaube, dass dort viel Basisarbeit geleistet wird, in ethischer und moralischer Hinsicht. Dass viele Zeitarbeiter dazu beitragen, das Bild der Zeitarbeitsfirmen ins rechte Licht zu rücken. Ins rechte Licht zu rücken, meine ich, das abzubilden, was man eigentlich tut mit diesen Leuten und was man ihnen antut auch. Das ist wirklich nicht schön. Ja, leider."* (Interview 06, 26)

Eine Folge dieser Erfahrungen sind Tendenzen des Rückzugs und der Konzentration auf „das eigentliche Leben". Die gesellschaftlich vermittelten Vorstellungen und Ansprüche, „es zu etwas bringen zu wollen oder zu müssen" verlieren ihre Bedeutung. So stellt bspw. eine Gesprächspartnerin fest, dass ihre Vorstellungen über die Arbeitswelt als „Möglichkeit, etwas aus dem eigenen Leben zu machen" und/oder „Karriere zu machen", Imaginationen und Sinnbilder ihrer Kindheit sind, die ihr durch ihre Mutter vermittelt wurden. Aktuell resümiert sie für sich, dass sie sich von diesen Vorstellungen trennen muss, „etwas aus dem eigenen Leben machen" verbindet sie nicht mehr hauptsächlich mit Erwerbsarbeit. Die Distanz zur Erwerbsarbeit stellt eine mögliche Form dar, die eigene Person vor den restriktiven Bedingungen zu schützen und die persönliche Integrität zu wahren.

7.3 Fazit zur individuellen Beruflichkeit in der Leiharbeit

Nachdem in den bisherigen Ausführungen in diesem Kapitel die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zum beruflichen Handeln in Leiharbeit auf zwei unterschiedlichen Betrachtungsebenen vorgestellt wurden, erfolgt in diesem Abschnitt eine zusammenfassende und verallgemeinernde Betrachtung. Weiterhin erfolgt eine Einordnung der Ergebnisse im Vergleich zu bisherigen Erkenntnissen zum beruflichen Handeln in Leiharbeit, insofern dies nicht in den vorherigen Abschnitten bereits getan wurde. Die abschließenden Überlegungen legen dar, inwiefern die hier vorgestellten Ergebnisse Rückschlüsse für andere Erwerbsformen ermöglichen.

Zunächst kann festgehalten werden, Erwerbsarbeit in Leiharbeit stellt durch die Trennung von Erwerbsverhältnis und Arbeitstätigkeit ein besonderes Handlungsfeld dar, in dem zwei Erwerbsorganisationen (Verleihunternehmen und Einsatzbetriebe) zugleich interagieren und dass durch unterschiedliche Interessen, Akteure, Interaktions- und Organisationsformen bestimmt wird. Leiharbeit stellt einen Versuch dar, kurzfristige Arbeitstätigkeiten in unterschiedlichen Einsatzbetrieben durch ein überbetriebliches Beschäftigungsverhältnis zusammenzuführen. Die binären Arbeitgeberstrukturen, die Trennung von Erwerbsverhältnis und Arbeitstätigkeit, prägen dabei die individuellen beruflichen Handlungsmöglichkeiten der Leiharbeitskräfte nachhaltig.

Die folgende Gesamtübersicht stellt einen Überblick dar über die Ergebniskategorien zum individuellen beruflichen Handeln in Leiharbeit, wobei die vier unterschiedlichen Handlungsräume, die für das individuelle Handeln in Leiharbeit identifiziert wurden, als Rahmen betrachtet werden können. Im Handlungsvollzug werden diese Handlungsräume nacheinander durchlaufen. Der Übergang in den nächsten Handlungsraum ist zumeist durch Diskontinuität und Unsicherheit gekennzeichnet. Das individuelle berufliche Handeln, die subjektiven Bezüge, Bedeutungszuschreibungen und Aneignungsformen liegen quer zu diesen Handlungsräumen. Insgesamt wurden zehn Kategorien entwickelt, die drei Dimensionen individueller Beruflichkeit zugeordnet werden können (siehe Tab. 19). Zu diesen Dimensionen individueller Beruflichkeit gehören:

1. berufliches Handeln im täglichen Handlungsvollzug: „Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis“ (siehe 7.2.1)
2. reflexive Aspekte individuellen beruflichen Handelns, die Sinn- und Identitätsaspekte sowie berufliche Perspektiven betreffen: „Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit“ (siehe 7.2.2)
3. Integration von Erwerbsarbeit in individuelle Lebensbezüge: „Der lange Arm der Arbeit“ (siehe 7.2.3)

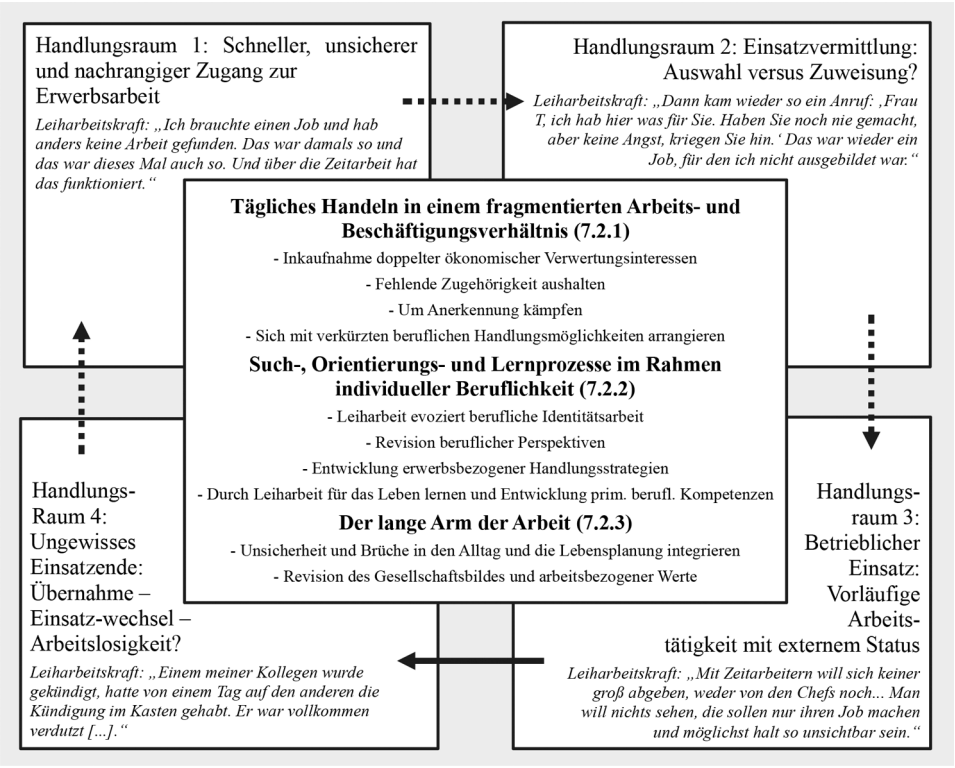


Abbildung 5: Übersicht zu den Ergebniskategorien

Resümierend lässt sich das individuelle berufliche Handeln in Leiharbeit wie folgt beschreiben: Individuelle Beruflichkeit in Leiharbeit zeichnet sich durch ein tägliches Handeln zwischen Arbeit und Erwerb in einem fragmentierten Beschäftigungsverhältnis aus. Mit Blick auf die Gesamtübersicht der Ergebniskategorien sind damit folgende Implikationen verbunden.

Deutlich zeigen sich *erstens* Ungewissheit und Diskontinuität in der Leiharbeit, die auf unterschiedlichen Ebenen zum Tragen kommen. Bereits der Zugang zur Leiharbeit ist mit Unsicherheit verbunden, da nicht gewährleistet werden kann, dass ein geeigneter betrieblicher Einsatz gefunden wird. Zudem kann jeder Übergang zwischen den Handlungsräumen bedeuten, dass das Beschäftigungsverhältnis endet. Hinzu kommt, dass neben der Ungewissheit, inwiefern ein adäquater Einsatz zur Verfügung steht, aus der Perspektive der Leiharbeitskräfte ungewiss ist, inwieweit das Verleihunternehmen generell an einer (Weiter-)Beschäftigung interessiert ist. Die hohe Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses, die auch dadurch bedingt ist, dass eine Abmeldung jeden Tag erfolgen kann sowie die Tatsache, dass Leiharbeitskräfte häufig kaum oder nur geringe Ansprüche im Rahmen der Arbeitslosenversicherung aufbauen können, führen zu einer hohen Disziplinierung der Arbeitskräfte

in Leiharbeit. Dieser Befund zeigt sich auch in früheren Studien zur Leiharbeit (vgl. Nohler 2003, 51 ff.; Dörre 2009; Dörre, Holst 2010).

Zugleich zeigt sich *zweitens* eine spezifische marktbezogene Dynamik. Disponenten und Disponentinnen können nur in Einsätze vermitteln, die zum jeweiligen Zeitpunkt als Angebot zur Verfügung stehen. Neben den Vermittlungsinteressen des Verleihunternehmens bestimmt die aktuelle Marktlage die Möglichkeiten des betrieblichen Einsatzes mit. Häufig erfolgt eine Vermittlung zügig und ad hoc, insbesondere im Rahmen niedrig qualifizierter Beschäftigungsbereiche, was aus der Perspektive der Arbeitenden zu einer paradoxen Situation führen kann, da sie über Leiharbeit von einem Tag auf den anderen in Beschäftigung sein können, während ihre eigene Suche nach einer regulären Beschäftigung lange Zeit erfolglos war. Die Kehrseite der marktbezogenen Dynamik der Leiharbeit ist ein beruflicher Drift. Er ist marktabhängig, verleihabhängig und wirkt zumeist auch dequalifizierend.

Leiharbeit bedeutet, dass die Suche nach Erwerbsarbeit und ein Teil des Bewerbungsprozesses um einen Arbeitsplatz an eine externe Instanz übertragen werden. Leiharbeit ist ebenso eine Vermittlungsdienstleistung, wobei Verleihunternehmen eigene Interessen in den Vermittlungsprozess einbringen, weshalb sich Allokations- und Selektionsprozesse im Kontext von Leiharbeit von herkömmlichen Prozessen auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden können. In diesem Zusammenhang können Zeit- und Entscheidungssouveränität der Leiharbeitskräfte durch das Verleihunternehmen mehr oder weniger stark begrenzt werden.

Die Spezifik der Leiharbeit führt, verbunden mit überwiegend negativen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, *drittens* zu der scheinbar paradoxen Situation des Verharrens in diesem Beschäftigungsverhältnis. Leiharbeitskräfte, die langfristig in Leiharbeit tätig sind, begründen ihren Verbleib mit ihrer eigenen erfolglosen Suche auf dem Arbeitsmarkt und mit Erfahrungen aus anderen zumeist atypischen Beschäftigungsformen (z. B. Werkverträge, Scheinselbstständigkeit, Befristungen). Leiharbeit bietet ihnen aus ihrer Sicht auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung eine partielle Form von Sicherheit. Sie schließt auch die Möglichkeit der wiederkehrenden Einsatzverlängerung, die Hoffnung auf eine Übernahme und die Option eines reibungslosen Einsatzwechsels ein. Hier greifen äußere Faktoren, die mit Schließungstendenzen betrieblicher Beschäftigungssysteme und dem spezifischen Neigungswinkel eines individuellen Erwerbsverlaufs zusammenhängen sowie subjektive Handlungsformen und Begründungen ineinander.

Leiharbeit wirkt *viertens* zumeist restriktiv und begrenzend auf die beruflichen Handlungsmöglichkeiten, dies wurde u. a. mithilfe der Kategorien „Inkaufnahme doppelter ökonomischer Verwertungsinteressen“, „Fehlende Zugehörigkeit aushalten“, „Um Anerkennung kämpfen“, „Sich mit verkürzten beruflichen Handlungsmöglichkeiten arrangieren“ beschrieben. Inkaufnahme, Aushalten, Kämpfen und sich Arrangieren sind Handlungsformen, die auf die prekären und restriktiven Bedingungen der Erwerbsarbeit in Leiharbeit verweisen und zugleich aufzeigen, dass der Handlungsspielraum häufig begrenzt ist. Langfristig betrachtet sind Leiharbeitskräfte mit einem deutlichen Dequalifizierungsrisiko konfrontiert, durch begrenzte fachbezo-

gene Handlungsmöglichkeiten in den Einsätzen, das Risiko, kaum in qualifikationsadäquate Einsätze vermittelt zu werden und die geringen Möglichkeiten, an beruflich-betrieblicher Weiterbildung teilnehmen zu können. Die restriktiven Bedingungen wirken zudem über die Leiharbeit hinaus auf den Lebenszusammenhang der Leiharbeitskräfte, da sie sich häufig mit fehlender Anerkennung, Stigmatisierung und Lohnarmut arrangieren müssen. Die Prekarität der Leiharbeit ist allgemein bekannt, weshalb Leiharbeit – zumindest für alle befragten Personen der vorliegenden Untersuchung – einen nachrangigen Zugang zur Erwerbsarbeit darstellt.

Zugleich findet die akademische Leiharbeitskraft bspw. für die Aspekte Entlohnung, Einbindung in die Arbeits- und Produktionsprozesse, Anerkennung, fachbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheit weitaus günstigere Bedingungen vor. Es zeigt sich auch in dieser Erhebung, dass Leiharbeit je nach Branche, Beschäftigungsfeld und Qualifikationsniveau mit sehr unterschiedlichen Bedingungen verbunden sein kann. Entscheidend sind in diesem Zusammenhang das Berufsfeld und das Qualifikationsniveau. Dementsprechend beeinflusst nicht nur Leiharbeit das berufliche Handeln, der Beruf als spezifisches qualifikationsbezogenes Tätigkeitsfeld wirkt ebenso auf den Grad und das Ausmaß der restriktiven Bedingungen der Leiharbeit. Gleichwohl mit Blick auf statistische Erhebungen festzuhalten ist, dass auch hochqualifizierte Leiharbeiter*innen Lohneinbußen hinnehmen müssen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 20; DGB 2020, 10).

Leiharbeit kann *fünftens* als fragmentiertes Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis bezeichnet werden. Diese Fragmentierung führt dazu, dass Leiharbeitskräfte nur partiell in betriebliche Beschäftigungssysteme eingebunden sind bzw. zur betrieblichen Randbelegschaft gehören und im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeiten über einen externen Mitarbeiterstatus verfügen. Darüber hinaus führen die Brüche und Fragmentierungen der Beschäftigung in Leiharbeit auch dazu, dass Leiharbeitskräfte eine besondere Form der Vereinzelung erfahren. Zudem führt die Fragmentierung zu einer ahistorischen Arbeitstätigkeit, denn Leiharbeitskräfte kennen zunächst die betrieblichen Entwicklungen und Konfliktlinien nicht, wenn bspw. die Nutzung von Leiharbeit zunächst zu betrieblichen Auseinandersetzungen führte.

In der Gesamtschau zeigt sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung deutlich, inwiefern Leiharbeit als Erwerbsverhältnis die Arbeitstätigkeiten mitbestimmt. Dabei zeigen sich in den subjektiven Auseinandersetzungen immer wieder Formen und Strategien, die auf eine – wenn auch geringe – Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen abzielen und dabei durchaus eng mit den jeweiligen Arbeitstätigkeiten verbunden sein können. Erwerbsbezogenes Handeln und arbeitsbezogenes Handeln sind eng miteinander verwoben (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 29 ff.). Am Beispiel der Leiharbeit zeigt sich jedoch, wie stark die Erwerbsform die arbeitsbezogenen Handlungsmöglichkeiten prägen kann.

Zur Beschreibung der Verwobenheit der Aspekte Arbeit und Erwerb wurde im Rahmen der Kategorie „Entwicklung erwerbsbezogener Handlungsstrategien“ auf den Begriff des Performens verwiesen, der in diesem Zusammenhang von einem der Interviewpartner*innen genutzt wurde (siehe 7.2.2). Dass im Rahmen der Befragung

der Begriff des Performens Verwendung findet, überrascht weniger, da auch im Rahmen von Betriebs- und Personalwirtschaft Bezeichnungen wie „Top-Performer" für sog. betriebliche Leistungsträger*innen genutzt werden. Dabei werden in der englischen Sprache „high performer" und „low performer" hinsichtlich der Arbeitsleistung unterschieden. Diese Bezeichnungen halten Einzug in den betrieblichen Sprachgebrauch durch sogenannte High-Performance-Managementmodelle, in denen es um eine Unternehmenskultur geht, die sich konsequent an Effizienz, Optimierung und neuer Leistungssteuerung ausrichtet. Julika Bürgin (2013) geht in diesem Zusammenhang auf die ethisch fragwürdige Klassifizierung von Menschen durch diese Bezeichnungen ein und zeigt auf, wie damit die Durchsetzung eines erhöhten Leistungsdrucks verbunden ist (vgl. ebd., 165). Dargestellt wurden diese Aspekte auch im Rahmen des dritten Kapitels, mithilfe der Megatrends Vermarktlichung, Restrukturierung und Finanzialisierung. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, wie mit dem Begriff des Performens eine individuelle Handlungsstrategie beschrieben wird, die zwei verschiedene Aspekte des beruflichen Handelns im betrieblichen Kontext verbindet: Das Performen bezieht sich zum einen auf das Arbeitshandeln und zum anderen auf die Präsentation und Darlegung der eigenen Arbeitsleistung gegenüber Dritten, z.B. gegenüber Vorgesetzten im Einsatzbetrieb, Kunden und Kundinnen oder Disponenten und Disponentinnen. Es ist anzunehmen, dass die Präsentation und Bewertung der Arbeitsleistung im Rahmen der Leiharbeit als hochreversibles Beschäftigungsverhältnis eine besondere Bedeutung erhält.

Leiharbeit wirkt, langfristig betrachtet, auch auf die reflexiven Momente individueller Beruflichkeit, also auf berufliche Identifikationsprozesse und auf berufsbezogene Perspektiven. Insgesamt wurden folgende berufsbezogene Positionierungen sichtbar:

- eine Form der elementaren beruflichen Selbstvergewisserung, die auf einer wiederkehrenden einsatzbezogenen Sinnsuche basiert
- der Versuch beruflicher Neuorientierung durch Leiharbeit
- Identitätsarbeit ohne fachbezogene Verortung
- fragile berufliche Identitätssuche
- stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift

Diese Positionierungen zeigen, in welcher Form Leiharbeitskräfte versuchen, die Bedingungen der Leiharbeit in ihre individuellen beruflichen Identitätsentwürfe zu integrieren. Dabei findet sich die elementare berufliche Selbstvergewisserung durch wiederkehrende einsatzbezogene Sinnsuche in allen Gesprächen mit Leiharbeitskräften. Das heißt, Leiharbeit impliziert grundsätzlich Identitätsarbeit, da sich Leiharbeitskräfte stets zum jeweiligen Einsatzangebot positionieren müssen. Das gilt umso mehr, wenn Leiharbeit längerfristig bzw. wiederkehrend ausgeübt wird. Die individuellen Positionierungen „berufliche Neuorientierung durch Leiharbeit wagen", „Identitätsarbeit ohne fachliche Verortung" und „fragile berufliche Identitätssuche" verdeutlichen, dass Leiharbeitskräfte zunächst dem fremdbestimmten beruflichen Drift gegenüberstehen und versuchen, die damit verbundenen Arbeitserfahrungen

mit der eigenen beruflichen Identität zu verbinden. Dabei zeigt sich, in welchem Ausmaß und je nach subjektiver Perspektive und beruflicher Position eine Integration tatsächlich gelingen kann. Hinzu kommt, dass eine positive berufliche Verortung und Entwicklung auch im Rahmen langfristiger Arbeitstätigkeit über Leiharbeit möglich ist, vorausgesetzt, eine fachadäquate Einsatzvermittlung ist gegeben („stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift"). Entscheidend scheint hier einerseits zu sein, inwiefern Leiharbeitskräfte über Möglichkeiten verfügen, ihre beruflichen Interessen gegenüber dem Verleihunternehmen zu vertreten. Andererseits ist die jeweilige Vermittlungspraxis des Verleihunternehmens, aber auch das Angebot an betrieblichen Einsatzmöglichkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt ausschlaggebend.

Mit Blick auf den Fall, dass Leiharbeit zu einem störenden Moment im Prozess beruflicher Verortung wird und dazu führen kann, dass individuelle berufliche Identitätsarbeit fragil und brüchig wird, zeigt sich das besondere Risiko, das mit diesem Beschäftigungsverhältnis verbunden ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass im Rahmen von Leiharbeit ein hoher Anteil an beruflich qualifizierten Beschäftigten tätig ist, gleichwohl das Tätigkeitsniveau überproportional dem Helferbereich zugeordnet wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 10).

Entsprechend der Befunde aus bisherigen Studien zur Leiharbeit bzw. zu prekärer Arbeit zeigen sich auch in der vorliegenden Untersuchung die hohen Prekaritätsrisiken dieser Beschäftigungsform (vgl. Dörre, Holst 2010; Keller Seifert 2013, Haller, Jahn 2014). Deutlich wird zudem, dass Prekarität in der Leiharbeit auf unterschiedlichen Ebenen besteht und neben Lohnarmut, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungssicherheit, arbeitsrechtlicher und sozialer Absicherung auch Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit beinhaltet. Zu den Prekaritätserfahrungen der Leiharbeitskräfte der vorliegenden Untersuchung gehören u. a. die problematische Bewertung der individuellen Erwerbslage und die teilweise fragile berufliche Positionierung. Ähnlich den Befunden von Peter Noller (2003) und Berthold Vogel (2004a/b) zeichnen sich die Auswirkungen einer defizitären betrieblichen Integration ab, durch die eine gleichwertige Teilhabe an Erwerbsarbeit und Integration in die Arbeitsprozesse verwehrt bleiben. Auch Noller und Vogel haben im Rahmen ihrer Studien die Brüchigkeit und Unsicherheit der Leiharbeit betont und auf die Gefahren der Stigmatisierung und der sozialen Ausschließung im Betriebsgeschehen verwiesen. Die Befunde der vorliegenden Untersuchung zeigen ergänzend, welche Handlungsstrategien Leiharbeitskräfte in diesem Rahmen entwickeln.

Die dequalifizierende Wirkung längerfristiger Beschäftigung in Leiharbeit ist seit langem bekannt (vgl. Letourneux 1997; Pietrzyk 2003; Seidel, Münchhausen 2007; Keller, Seifert 2013; Bellmann u. a. 2013). Sie ist bedingt durch begrenzende Tätigkeitsstrukturen, niedrige Anforderungsniveaus und die defizitären Möglichkeiten der Teilhabe an beruflich-betrieblicher Weiterbildung. Hinzu kommt aber, je höher die Qualifikationsanforderungen sind, desto weniger wirkt Leiharbeit restriktiv und begrenzend. Dies gilt zumindest im Rahmen der betrieblichen Arbeitsprozesse, andere Benachteiligungen, wie die geringe Entlohnung und geringe Beschäftigungssicher-

heit, bleiben oft auch im hochqualifizierten Bereich bestehen (vgl. Seidel, Münchhausen 2007; Manske, Scheffelmeier 2015; DGB 2020, 10).

Ergänzend zu bisherigen Befunden zur Kompetenzentwicklung in Leiharbeit zeigen die vorliegenden Befunde, dass nicht nur die Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen defizitär ist. Auch Weiterbildungsaktivitäten, die auf der Eigeninitiative der Leiharbeitskräfte beruhen, können mit der Beschäftigung in Leiharbeit kollidieren. Darüber hinaus zeigt die vorliegende Studie, dass Leiharbeit langfristig betrachtet zu einem spezifischen beruflichen Drift führen kann, der durch marktbezogene und verleihbezogene Faktoren bestimmt ist. Hierdurch lassen sich Befunde einer früheren Studie ergänzen. Diese kommt zu dem Schluss, dass Leiharbeit mit einer Entdifferenzierung der vorhandenen beruflichen Qualifikationen verbunden ist, in Richtung weniger, breit einsetzbarer Qualifikationen (vgl. Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a). Auch der Vergleich mit weiteren Studien zu berufs- und erwerbsbiographischen Motiven und zur beruflichen Identitätsentwicklung in Leiharbeit zeigt eine hohe Übereinstimmung der Befunde. Die berufsbiographischen Verortungen, die sich im Rahmen von Leiharbeit finden, bewegen sich zwischen durchaus stabilen beruflichen Positionierungen sowie labilen und prekären Positionierungen, wobei letztere überwiegen (vgl. Noller 2003; Vogel 2004a/b; Bolder, Naevecke, Schulte 2005; Siemund 2013; Schreiber 2014). Insgesamt besitzen diese Befunde zur Leiharbeit eine erstaunliche Beständigkeit, Erkenntnisse aus früheren Studien besitzen nach wie vor Gültigkeit.[151] Auch der Vergleich mit aktuellen statistischen Erhebungen zeigt, Leiharbeit verändert kaum ihre Attribute und expandiert aber zugleich sukzessive in weitere Beschäftigungsfelder (vgl. Manske, Scheffelmeier 2015).

Leiharbeit ist zwar eine marginale Erwerbsform, die zudem durch die binären Arbeitgeberstrukturen ein sehr spezifisches Beschäftigungsverhältnis darstellt. Andererseits ist sie weitaus bedeutender als durch statistische Erhebungen angenommen wird, da sie durch ihren zumeist kurzfristigen Charakter oftmals unterrepräsentiert ist (vgl. Crimmann u. a. 2009). So erfolgten bspw. im Jahr 2019 rund 16 Prozent aller Beschäftigungen aus Arbeitslosigkeit in die Leiharbeitsbranche (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, 4). Leiharbeit sollte zudem im Kontext weiterer atypischer Beschäftigungsformen, wie geringfügigen Beschäftigungen, Werkverträgen und Scheinselbstständigkeit, betrachtet werden. Bereits Hanns-Georg Brose, Matthias Schulze-Böing und Monika Wohlrab-Sahr konstatieren Ende der 1980er Jahre: Leiharbeit ist eine besonders prägnante Form der Externalisierung und Flexibilisierung von Beschäftigung, deren Bedeutung in erster Linie in ihrer Infragestellung von Erwartungen an Erwerbs- und Arbeitstätigkeit liegt (vgl. ebd. 1987a, 15).

Nach wie vor besitzt Leiharbeit im Kontext der Entwicklungen von Flexibilisierung und Externalisierung von Erwerbsarbeit eine Schlüsselrolle, da sie im Zusammenhang mit anderen atypischen Beschäftigungsformen zur Veränderung ganzer Beschäftigungssegmente sowie zum Auf- und Ausbau von Randbelegschaften führt

151 Zu nennen sind hier bspw. die Studien von: Brose, Schulze-Böing, Wohlrab-Sahr 1987a/b; Noller 2003; Vogel 2004a/b; Bolder, Naevecke, Schulte 2005 und die Befunde im Sammelband von Münchhausen 2007a.

(vgl. Promberger 2012, 145; siehe Kap. 4). Im Zusammenhang von Leiharbeit und weiteren atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind die jüngeren Entwicklungen zum Auf- und Ausbau von Randbelegschaften zu sehen. Klaus Dörre und Hajo Holst (2010) betonen, dass vor allem von prekären Erwerbsformen wie Leiharbeit eine spezifische Disziplinierungswirkung auf andere Beschäftigungssegmente ausgeht. Dabei verändert sich Beschäftigung auch im Rahmen sog. Normalarbeitsverhältnisse. Mit Leiharbeit sind nicht nur veränderte Segmentationslinien auf dem Arbeitsmarkt verbunden, sondern auch innerbetriebliche Schließungsmechanismen. Hinzu kommt, Leiharbeit ist nicht nur ein Phänomen, das niedrigqualifizierte Bereiche des industriellen Sektors betrifft, sie expandiert in andere tertiäre Beschäftigungsfelder und sie betrifft ebenso gut qualifizierte Arbeitskräfte.

Markus Promberger (2012) verweist darauf, dass Veränderungen und Erosionen zunächst an den Rändern und punktuell beginnen. Sie weisen eigenartige Spiralen auf, die durch Erosion, Verflüssigung und Rückwirkungen gekennzeichnet sind (vgl. ebd., 253). Aus diesem Grund lassen Befunde zur individuellen Beruflichkeit in Leiharbeit durchaus Rückschlüsse auf andere Beschäftigungsformen zu, da Faktoren wie geringe Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit und damit verbundene häufige Beschäftigungswechsel, geringe Weiterbildungsteilhabe sowie geringe betriebliche Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten nicht nur Leiharbeit betreffen.

8 Schlussbetrachtungen: Erkenntnisse und Empfehlungen

„Sich mit Zeitarbeitsverhältnissen zu befassen bedeutet,
bestimmte Kategorien und Denkgewohnheiten zu hinterfragen."
(Moser, Galais 2009, 61)

Fritz Böhle weist darauf hin, dass sozialwissenschaftliche Auseinandersetzungen mit gesellschaftlichen wie auch ökonomischen Entwicklungsprozessen häufig entweder eine Fortsetzung des bereits Bekannten oder aber deren Ende konstatieren, womit Neues häufig nur im Kontrast zu bisherigen Kategorien und Konzepten thematisiert wird (vgl. ebd. 2003, 115). Er plädiert dafür, empirisch zu beobachtende neuartige Phänomene mithilfe eines „neuen Blicks" und mit bestehenden Kategorien und Konzepten zu betrachten. Durch eine solche reflexive Betrachtung wird es möglich, „unerwartete Verschränkungen, Vermischungen und Uneindeutigkeiten" zu erkennen sowie die Kontinuität des Alten im Neuen zu verorten (ebd., 116). Dabei sollte der Bezugsrahmen der Betrachtungen in doppelter Weise erweitert werden: Bisher Ausgegrenztes sollte aufgegriffen und zugleich sollte das Bekannte neu reflektiert werden (vgl. ebd.). Dieser Vorschlag findet sich in Bezug auf die Leiharbeit auch im Eingangszitat von Klaus Moser und Nathalie Galais wieder. An diesem Vorschlag orientieren sich auch die folgenden Schlussfolgerungen.

Zunächst wird ein Überblick über wesentliche Befunde der Arbeit gegeben (8.1). Anschließend werden Schlussfolgerungen und Impulse für die berufspädagogische Diskussion dargelegt, dabei wird vor allem auf das Konzept des Berufs bzw. auf Beruflichkeit Bezug genommen (8.2). Es folgen Schlussfolgerungen und Impulse in Bezug auf das Handlungsfeld Leiharbeit (8.3). Am Ende steht ein kurzer Ausblick auf mögliche Anschlussstellen in der Erforschung individuellen beruflichen Handelns im Kontext veränderter Beschäftigungsverhältnisse und darüber hinaus (8.4).

8.1 Wesentliche Befunde im Überblick

Die folgenden Ausführungen beinhalten wesentliche Kernaussagen und Befunde der Arbeit. Dieser Überblick erfolgt kapitelweise und dient als Grundlage für die Schlussfolgerungen in diesem Kapitel.

In *Kapitel zwei* erfolgt zunächst eine Auseinandersetzung mit tiefgreifenden ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen anhand der sog. Megatrends Digitalisierung, Globalisierung, Reorganisation und Vermarktlichung sowie Finanzialisierung. Sie führen zu vielschichtigen Veränderungen von Erwerbsarbeit, die entlang der Termini Höherqualifizierung, Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung dargelegt werden. Insgesamt wird ein kategorial veränderter Zugriff auf Arbeit kon-

statiert (vgl. Schmidt 2018, 161; Minssen 2019, 5). Neben Öffnungen und Entgrenzungen der Arbeitsinhalte finden sich veränderte Arbeitsbedingungen, Ort- und Zeitstrukturen sowie veränderte Beschäftigungssysteme (individualisierter Flexibilisierungsmodus).

Im Anschluss an diese Darlegungen werden die ökonomischen Umbrüche anhand ausgewählter empirischer Befunde thematisiert, um die Konturen des Wandels zu erfassen. Der Fokus liegt dabei auf Merkmalen des ökonomischen Feldes, auf Entwicklungen verschiedener Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit sowie auf den Zugängen und Teilhabemöglichkeiten an Erwerbsarbeit. Insgesamt zeigt sich, dass die Auswirkungen der ökonomischen Veränderungen auf Erwerbsarbeit vielschichtig sind. Neben größeren Handlungsspielräumen zeigen sich neuartige Polarisierungen der Arbeits- und Erwerbsbedingungen. Erwerbsarbeit wird nicht nur chancenreicher, sondern auch risikovoller. Neben gesicherten und privilegierten Beschäftigungsverhältnissen entstehen Beschäftigungssegmente, die durch Diskontinuität und Prekarität gekennzeichnet sind. Es wird deutlich, neben etablierte Formen und Muster, die nach wie vor stark vertreten sind, treten neue Erscheinungen. Damit verändert sich aber durchaus die „Topografie" der Lebens- und Arbeitswelt, auf die sich Menschen beziehen und in dessen Rahmen sie Perspektiven entwickeln (vgl. Mayer-Ahuja, Bartelheimer, Kädtler 2012, 38). Um die empirisch belegbaren Veränderungen begrifflich fassen zu können, wird von einem „Arbeits- und Sozialmodell im Umbruch" gesprochen (Bartelheimer, Kädtler 2012, 69). Damit können neben den ökonomischen Veränderungen auch weitere gesellschaftliche Strukturen und Institutionen in ihren Veränderungsprozessen berücksichtigt werden. Mit der Abbildung 1 (siehe Kap. 2.4) werden die Veränderungsdimensionen, wie sie sich auf den Ebenen von Erwerbsarbeit, Erwerbsmustern und gesellschaftlichen Integrationsmöglichkeiten in einem „Arbeits- und Sozialmodell im Umbruch" widerspiegeln, im Überblick dargestellt. In diesem Zusammenhang lassen sich sechs Veränderungsdimensionen für Erwerbsarbeit herausarbeiten, sie betreffen: 1) Arbeitsinhalte, 2) Arbeitsformen, 3) Arbeitsbedingungen, 4) Beschäftigungsverhältnisse, 5) Arbeitsmarktzugänge, 6) Zugänge zu Erwerb und Ausbau von Qualifikationen.

Für das zentrale Forschungsinteresse sind veränderte Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse von besonderer Relevanz, weshalb im nächsten Schritt eine Auseinandersetzung mit Konzepten und Theorien zur veränderten Beschäftigung erfolgt. Es wird auf die durchaus kontrovers diskutierten Ansätze Employability und Arbeitskraftunternehmer eingegangen, die mit Blick auf veränderte ökonomische Verwertungsinteressen überwiegend entsprechende Verhaltenspostulate seitens der Arbeitenden thematisieren. Der Flexicurity-Ansatz kann dagegen als diskursive Arena für gleichrangig zu bewertende Flexibilisierungs- und Sicherheitsinteressen zwischen Arbeitenden und Betrieben betrachtet werden. Die Diskussion um Prekarität und Prekarisierung spiegelt im Besonderen die veränderten sozialen Realitäten als Folge deregulierter Arbeitsmärkte und aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wider. Insgesamt können die referierten Konzepte und Ansätze als Teilperspektiven eines sich wandelnden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystems ver-

standen werden, dass durch ein verändertes Zusammenspiel von internen und externen bzw. primären und sekundären Arbeitsmärkten gekennzeichnet ist. Dabei lassen sich neben Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozessen ebenso stärkere Abschottungstendenzen sowie neue Formen der Sekundarisierung und Polarisierung (neue Formen von Randbelegschaften) feststellen. Sie führen zu verstärkten Risiken und Unsicherheiten auf externen und sekundären Arbeitsmärkten.

Die bisher dargelegten ökonomischen Veränderungen können als Teil gesamtgesellschaftlicher Wandlungsprozesse verstanden werden. Mit Hilfe der Gesellschaftsbeschreibungen der Wissensgesellschaft und des Finanzmarktkapitalismus, die jeweils unterschiedliche Entwicklungsprozesse betonen, kann ein differenziertes Bild zu den aktuellen Entwicklungen gezeichnet werden. Diese Gesellschaftsbeschreibungen werden in Anlehnung an Michael Vester (2006) als Betrachtungsebenen unterschiedlich wirkender sozialer Prozesse und Kräfte verstanden. Es geht zum einen um die Dynamik, die horizontal von den gesellschaftlichen Produktivkräften ausgeht und zum anderen um die Dynamik, die sich vertikal aus den Macht- und Produktionsverhältnissen ergibt.

Das *zweite Kapitel* beinhaltet eine grundlegende theoretische Bestimmung des Berufs bzw. der Berufsform, wobei der Beruf grundsätzlich als komplexer Forschungsgegenstand und relationale Kategorie zu verstehen ist, der im gesellschaftlichen Kontext die Aufgabe einer intermediären Institution übernimmt (siehe Abb. 2). Aus diesem Grund kann er auf unterschiedlichen Analyseebenen (bspw. Makro-, Exo-, Meso- und Mikroebene; siehe 1.2) analytisch betrachtet werden. Er erfüllt für Gesellschaft, Ökonomie und das einzelne Individuum sowie für die Bildung und Qualifizierung im Kontext der Arbeitswelt wichtige Funktionen. Besonders hervorzuheben ist, dass die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland explizit als eine Berufsgesellschaft gekennzeichnet werden kann.

Der Beruf ist genuin dem ökonomischen Bereich zuzuordnen. Als ökonomisches Ordnungsprinzip lässt er sich im Kontext von Erwerbsarbeit als spezifischer Tätigkeitszuschnitt und überbetriebliches Qualifikationsbündel charakterisieren. Berufe prägen als relativ überdauernde Gestaltungsformen nicht nur die Qualifikationsprofile der Arbeitenden, sondern auch die Formen betrieblicher Arbeitsorganisation mit. Sie unterliegen Aushandlungsprozessen, an denen unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen (Sozialpartner, staatliche und kommunale Akteure, Berufsverbände, Kammern usw.) beteiligt sind. In diesem Zusammenhang stellt die Berufsform auch ein ökonomisches Tauschmuster dar, das Vermarktungsinteressen unterliegt („doppelte Zweckstruktur", Beck, Brater, Daheim 1980, 243). Der Beruf bedeutet mit Bezug auf den Arbeitsmarkt Schutz, Entlastung und Gegenmacht für die Arbeitenden. Diese Funktionen verweisen auf die erwerbsbezogene Seite des Berufs.

Aus der Perspektive des einzelnen Individuums stellt der Beruf einen institutionell geformten und normierten Handlungsrahmen dar, der spezifische individuelle Handlungen ermöglicht und zu diesen berechtigt (vgl. Corsten 1995). Weiterhin übernimmt der Beruf eine Orientierungsfunktion für individuelle Entwicklungsprozesse, für Bildung und Qualifizierung im Rahmen von Erwerbsarbeit. Als verallgemeinerter

und übergeordneter Handlungsrahmen ermöglicht er zwischenbetriebliche Mobilität, gibt berufsbiographische Orientierung und kann identitätsstiftend wirken. Als qualifizierte Arbeitskraftleistungen sind Berufe für Berufsinhaber*innen mit den Interessen verbunden, sich gegen Konkurrenz abzusichern und die eigenen Verkaufschancen relativ sicher und dauerhaft zu gestalten. Darüber hinaus erfährt das einzelne Individuum aber im Rahmen von Beruf und Erwerbsarbeit auch immer wieder Begrenzungen seiner Handlungsinteressen und Entfremdungen. Alles in allem liegt im Doppelcharakter des Berufs als Gebrauchs- und Tauschwert eine spezifische Ambivalenz, die in unterschiedlichen Perspektiven immer wieder zu Tage tritt. Dies zeigen auch die Darlegungen zur Leiharbeit. Hier zeigt sich, dass der Beruf nicht per se eine Schutzfunktion besitzt, sondern dass diese an weitere Bedingungen der Beschäftigung geknüpft ist.

Darüber hinaus ist für die Bestimmung der Berufsform ihre Funktion als Leitprinzip und Legitimationsfigur der Berufsbildungsforschung bzw. der Berufs- und Wirtschaftspädagogik von Bedeutung. Die moderne Berufsform entwickelte sich im deutschsprachigen Raum im Rahmen langer historischer Prozesse zum organisierenden Prinzip der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt, das vielfach institutionell und kulturell verankert ist (rechtlich, ordnungspolitisch, bildungspolitisch, didaktisch-curricular). Im Rahmen der Berufspädagogik erfährt der Beruf eine spezifische pädagogisierte Ausrichtung, durch die grundlegende gesellschafts- und subjektbezogene Aufgaben der Pädagogik neben dem ökonomisch geprägten Qualifizierungsauftrag integriert werden.

Als Legitimationsfigur der Berufspädagogik bietet die Berufsform die Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit den Bezügen und Relationen zwischen Subjekt, Gesellschaft, Arbeitswelt und Bildung. Sie ermöglicht die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Reproduktions- und Transformationsprozessen und deren Bearbeitung im Rahmen pädagogischer Ordnungen und Praktiken. Zugleich führten die Auseinandersetzungen mit den Wandlungsprozessen der Arbeitswelt lange Zeit zu wiederkehrenden Debatten um die Erosion der Berufsform. Diese Krisendebatten können als Be- und Verarbeitungsprozesse ökonomischer und gesellschaftlicher Veränderungen verstanden werden, die u. a. Ideen zur Neugestaltung der Berufsform im Rahmen von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen transportieren. Dabei liegt der Fokus berufs- und wirtschaftspädagogischer Diskussionen um ökonomische und gesellschaftliche Umbrüche überwiegend auf den Arbeitsinhalten und -formen sowie den damit verbundenen Möglichkeiten des Erwerbs und Erhalts von Qualifikationen. Die dominanten Referenzkontexte sind Bildung und Betrieb (vgl. Rauner 2013a, 132 ff.). Arbeitsmarktverschiebungen und veränderte Erwerbsverhältnisse werden zwar im Rahmen der Diskussionen um die Erosion von Beruf und Beruflichkeit diskutiert, entsprechende Bearbeitungsformen finden sich jedoch weniger. So werden bspw. Employability und Arbeitskraftunternehmer vielmehr als Gegenmodelle zur Berufsform betrachtet (vgl. Kraus 2006, Elster 2007). Darüber hinaus findet sich im Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz eine pädagogische Bearbeitung diskontinuierlicher Berufsverläufe beruflicher Wechselfälle, das zudem ein

mündiges und gestaltendes Subjekt in den Fokus stellt (vgl. Hendrich 2004, 2005). Für dieses Konzept muss allerdings festgehalten werden, dass es nach wie vor lediglich ein Randthema darstellt (vgl. Thole 2021).

Das *Kapitel vier* beinhaltet eine Auseinandersetzung mit den Entwicklungen, Strukturen und Bedingungen der Leiharbeit. Das Besondere des atypischen Beschäftigungsverhältnisses Leiharbeit ist seine trinäre Vertragsstruktur zwischen Leiharbeitskraft, Verleihunternehmen und Einsatzbetrieb (siehe Abb. 3). Diese Vertragsgrundlage macht Leiharbeit zu einer sehr dynamischen und hoch reversiblen Beschäftigungsform. Zur Spezifik der Leiharbeit gehört auch, dass sie als eigenständige Branche eigene Entlohnungsregeln bzw. ein eigenes Tarifrecht besitzt. Leiharbeit fügt sich dabei gut in ein verändertes ökonomisches Feld ein, das gekennzeichnet ist durch Restrukturierung, Finanzialisierung und Vermarktlichung. Sie steht im Zusammenhang mit rechtlichen und institutionellen Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen, die seit den 1980er Jahren zu einer zunehmenden Auflösung des Bestandsschutzes der Beschäftigungsverhältnisse führten, wobei auch die zunächst restriktiven rechtlichen Bestimmungen der Leiharbeit sukzessive gelockert wurden, bis im Rahmen der Hartz-Reformen eine umfassende Liberalisierung erfolgte. In deren Folge und in Verbindung einer langanhaltenden wirtschaftlichen Konjunktur konnte sich der Bestand der Leiharbeitskräfte verdreifachen. Erst in jüngster Zeit (2017/2018) sinkt der Bestand an Leiharbeit sukzessive. Zum einen wird dies mit rechtlichen Reregulierungen der Leiharbeit begründet. Zum anderen kommt ein wirtschaftlicher Abschwung hinzu. Trotz ihrer geringen Beschäftigungsquote wird ihre Entwicklung in der arbeitsmarkt- und arbeitssoziologischen Forschung kritisch bewertet.

Für Arbeitende ist Leiharbeit überwiegend mit hohen Prekaritätsrisiken verbunden: Sie wird unterdurchschnittlich entlohnt, besitzt ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko und einen marginalen Schutz im Rahmen der sozialen Sicherung. Sie kann mit einer defizitären betrieblichen Integration und Dequalifizierungsprozessen einhergehen. Hinzu kommt, dass ein Teil der Leiharbeitskräfte wiederkehrend in Leiharbeit tätig ist, sie verbleiben zumeist in einem Arbeitsmarktsegment, das durch atypische und diskontinuierliche Erwerbsformen und wiederkehrende Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. Damit spiegeln sich im Kontext von Leiharbeit veränderte Erwerbsverläufe und Lebenslagen wider, wie sie im Rahmen des Arbeits- und Sozialmodells im Umbruch beschrieben wurden. Insgesamt wirken die restriktiven Bedingungen in der Leiharbeit – langfristig gesehen – destabilisierend auf die beruflichen Identitäten. Arbeitende gehen eine Beschäftigung in der Leiharbeit bei drohender oder bestehender Arbeitslosigkeit ein. Sie hoffen, dass sie durch Leiharbeit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Jedoch profitieren überwiegend nur Arbeitskräfte mit ohnehin guten Zugangschancen von der Leiharbeit. Für benachteiligte Beschäftigtengruppen besteht vielmehr die Gefahr, im Beschäftigungssegment der Leiharbeit zu verbleiben.

Das *Kapitel fünf* umfasst eine theoretische Grundlegung zum individuellen beruflichen Handeln in Anlehnung an die subjektwissenschaftliche Perspektive, wie sie

maßgeblich durch Klaus Holzkamp (1985) entwickelt wurde. Es wird dargelegt, weshalb sich eine subjektwissenschaftlich orientierte Herangehensweise im Besonderen eignet, um individuelles berufliches Handeln unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Gegebenheiten – so wie sie von den Individuen aus ihrer sozialen Positionierung heraus erfahrbar sind – zu untersuchen. Mithilfe eines Handlungsmodells mit fünf analytischen Bezugsebenen wird es möglich, individuelles Handeln vom Standpunkt der Subjekte aus zu betrachten (subjektbezogener Welt- und Selbstbezug) und zugleich die Form gesamtgesellschaftlicher Vermitteltheit individueller Existenz zu berücksichtigen (siehe Abb. 4). Erwerbsarbeit und Beruf werden im Weiteren unter folgenden Gesichtspunkten näher betrachtet:

1. individueller Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Erhaltungsprozess
2. Funktionen im Rahmen sozialer Positionierungen, die u. a. den Standpunkt des Subjekts mitbestimmen
3. als Infrastrukturen bzw. Denk- und Handlungsformen, die dem Einzelnen vorliegen und die er sich aneignet, adaptiert, modifiziert oder auch erweitert
4. in ihrem Verhältnis zur individuellen Lebenspraxis

Abschließend werden in Kapitel fünf Analyseebenen dargelegt, mit denen es möglich wird, unterschiedliche Handlungsebenen zu betrachten. Sie werden u. a. für die empirische Untersuchung als heuristischer Rahmen genutzt.

Das *Kapitel sechs* umfasst die Darlegung, Begründung und Dokumentation der empirischen Studie. Hier werden erkenntnistheoretische Grundannahmen, das Forschungsdesign und der Forschungsprozess dargelegt und dessen Reflexion vorgenommen. Es werden mit Blick auf den empirischen Zugang Bezüge zum Symbolischen Interaktionismus – einem klassischen Bezugsrahmen qualitativer Forschung – sowie zur Subjektwissenschaft hergestellt. Die Erhebungs- und Analysemethoden werden expliziert und die Auswahl der Interviewpartner*innen bzw. der Interviewgruppen sowie die Gestaltung der Leitfäden werden dargelegt. Da die Daten bereits im Jahr 2008 im Raum Hamburg erhoben wurden, erfolgt eine Gegenüberstellung des Entwicklungsstands der Hamburger Leiharbeit für die Jahre 2008, 2015 und 2019. Zugespitzt formuliert kann der Hamburger Verleihbranche eine Vorreiterrolle für die bundesweite Entwicklung zugesprochen werden. Leiharbeit ist zwar im Zeitraum von 2008 bis 2015 im Hamburger Wirtschaftsraum nicht grundlegend expandiert, gleichwohl hat sie ihr hohes Niveau – mit einer Verleihquote von drei Prozent – in dieser Zeit unverändert gehalten. Zusätzlich zeigt sich, dass sich die Situation der Leiharbeit in Hamburg auch im Jahr 2019 – trotz der allgemein sinkenden Leiharbeitsquote seit 2017/2018 – kaum veränderte. Nach wie vor zählt Hamburg zu den Bundesländern mit den höchsten Verleihquoten bundesweit. Zugleich ist das Verleihgeschäft noch stärker in den Dienstleistungssektor expandiert als dies zum Erhebungszeitpunkt der vorliegenden Untersuchung im Jahr 2008 der Fall war. Dieser Trend der Expansion in weitere Branchen und Tätigkeitsfelder zeigt sich auch bundesweit.

Das *Kapitel sieben* beinhaltet die Befunde der vorliegenden empirischen Untersuchung zum individuellen beruflichen Handeln in der Leiharbeit. Sie lassen sich als Ausprägungen individueller Beruflichkeit in Leiharbeit beschreiben, wobei vor allem

die individuellen Bedeutungszuschreibungen sowie die subjektiven Positionierungen und Handlungsstrategien der Leiharbeitskräfte im Mittelpunkt stehen. Insgesamt werden mit den Ergebnissen zwei Perspektiven auf das individuelle Handeln in Leiharbeit eingenommen, zum einen werden Handlungsräume und Handlungsbedingungen und zum anderen individuelle Handlungsformen und -strategien näher betrachtet. Folgende Handlungsräume wurden herausgearbeitet:

- Handlungsraum 1: Schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit
- Handlungsraum 2: Einsatzvermittlung: Auswahl oder Zuweisung – „Dreiklang" oder „Spagat"?
- Handlungsraum 3: Betrieblicher Einsatz: Vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status
- Handlungsraum 4: Ungewisses Einsatzende: Übernahme – Einsatzwechsel – Arbeitslosigkeit?

Welche individuellen Handlungsformen und -strategien Leiharbeitskräfte im Rahmen von Leiharbeit entwickeln, wird anhand von zehn Kategorien dargelegt. Sie umfassen die Aneignungsformen des spezifischen Bedingungsgefüges des beruflichen Handelns in der Leiharbeit (siehe Abb. 5).

Da die Befunde der empirischen Untersuchung bereits im vorherigen Abschnitt zusammenfassend dargelegt wurden (siehe 7.3), erfolgt an dieser Stelle ein Resümee der wesentlichen Ergebnisse und Erkenntnisse in Bezug auf die zentrale Fragestellung der Untersuchung. Sie lautet:

Inwiefern wirken veränderte Beschäftigungsverhältnisse wie die Leiharbeit auf das berufliche Handeln der Arbeitenden und damit auf ihre individuelle Beruflichkeit?

Leiharbeit als besonderes Beschäftigungsverhältnis verändert die Bedingungen des beruflichen Handelns der Leiharbeitskräfte nachhaltig. Sie wirkt sich insbesondere auf das tägliche berufliche Handeln im betrieblichen Kontext, auf reflexive Momente und berufliche Identitätsprozesse sowie auf Alltag und Lebensplanung aus. Alles in allem lässt sich der Einfluss der Leiharbeit auf das individuelle berufliche Handeln wie folgt zusammenfassen: Leiharbeit basiert als besondere Erwerbsform auf doppelten Arbeitgeberstrukturen, durch die sich verschiedene Fragmentierungen und Brüche auf unterschiedlichen Ebenen des individuellen beruflichen Handelns ergeben. In diesem Zusammenhang ermöglicht Leiharbeit nicht nur einen doppelten Zugriff auf die Arbeitskraftleistung, sondern beeinflusst auch weitere Aspekte individueller Beruflichkeit, wie die Verkürzung von beruflichen Handlungsmöglichkeiten und einen berufsbezogenen Drift. Zudem zeigen sich defizitäre Formen der Anerkennung und Zugehörigkeit. Es wird deutlich, dass die hohe Unsicherheit der Beschäftigung in Leiharbeit auf unterschiedlichen Ebenen dieses Beschäftigungsverhältnisses zum Tragen kommt. Sie ist insbesondere mit der Option verbunden, dass Abmeldungen aus Einsätzen zu jeder Zeit erfolgen können. Angesichts der erfolglosen Suche auf dem Arbeitsmarkt führt diese Form der Reversibilität zu einer hohen Disziplinierung

der Leiharbeitskräfte. Die andere Seite der Reversibilität stellt die Dynamik der Leiharbeit dar. Mit ihr verbinden Leiharbeitskräfte auch die Hoffnung, dass sich mit dem nächsten Einsatz die Arbeits- und Erwerbsbedingungen verbessern können und eventuell auch eine Übernahme in reguläre Beschäftigung möglich wird. Mit Blick auf bisherige Unsicherheitserfahrungen aus anderen Beschäftigungsformen, der eigenen erfolglosen Suche auf dem Arbeitsmarkt und geringen Ansprüchen im sozialen Sicherungssystem sehen Leiharbeitskräfte in der Leiharbeit eine – wenn auch unzureichende – Alternative in Bezug auf ihre Arbeitsmarktlage. Dies geschieht trotz des hohen Beschäftigungsrisikos der Leiharbeit bzw. mit Blick auf ihre hohe Dynamik. Hier greifen äußere Faktoren, die mit dem spezifischen Neigungswinkel eines individuellen Erwerbsverlaufs zusammenhängen, und subjektive Handlungsstrategien ineinander.

Leiharbeit führt – im günstigsten Fall – zu relativ nahtlos aneinandergefügten unterschiedlichen betrieblichen Einsätzen. Die Einsatzvermittlung durch Verleihunternehmen begrenzt jedoch mehr oder weniger stark die Entscheidungssouveränität der Leiharbeitskräfte hinsichtlich arbeitsmarktbezogener und tätigkeitsbezogener Aspekte. Dabei impliziert Leiharbeit einen beruflichen Drift, der marktabhängig und verleihabhängig ist sowie dequalifizierend wirken kann. Mit Leiharbeit ist eine einsatzbezogene Sinnsuche verbunden. Je stärker Einsätze von den eigenen beruflichen Positionierungen abweichen oder eine hohe Varianz aufweisen, umso stärker kann sich berufliche Identitätsarbeit durch Fragilität und Brüchigkeit auszeichnen. Folgende Formen der beruflichen Positionierung konnten im Rahmen der vorliegenden Untersuchung herausgearbeitet werden:

- elementare berufliche Selbstvergewisserung durch wiederkehrende einsatzbezogene Sinnsuche
- berufliche Neuorientierung durch Leiharbeit wagen
- Identitätsarbeit ohne fachliche Verortung
- fragile berufliche Identitätssuche
- stabile berufliche Identitätsarbeit ohne Drift

Diese Positionierungen zeigen, in welcher Form Leiharbeitskräfte versuchen, die Bedingungen der Leiharbeit mit ihren individuellen beruflichen Entwürfen zu vereinen. Erfolgreiche berufliche Positionierungen im Rahmen von Leiharbeit sind von den Vermittlungspraktiken der Verleihunternehmen sowie von den Verhandlungsstrategien und -möglichkeiten bezüglich der Einsätze seitens der Leiharbeitskräfte abhängig. Dabei verweisen im Kontext von Leiharbeit unterschiedliche Momente darauf, dass erwerbsbezogenes und tätigkeitsbezogenes Handeln eng miteinander verbunden sind. Sie sind die zwei Seiten des beruflichen Handelns, die gleichermaßen Tauschwert- und Gebrauchswertfunktionen in sich tragen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 35 ff.; siehe 3.2.2).

8.2 Schlussfolgerungen und Impulse für die berufspädagogische Diskussion zu Beruf und Beruflichkeit

Angesichts der Darlegung wesentlicher Befunde dieser Arbeit spricht vieles dafür, berufliches Handeln nicht allein in Bezug auf das Arbeitshandeln im betrieblichen Kontext zu betrachten, sondern die Beschäftigungsverhältnisse, die ebenso den beruflichen Handlungsrahmen mitbestimmen, hinsichtlich des hier erforderlichen Handelns der Arbeitenden und Berufsinhaber in den Blick zu nehmen. Die Ausweitung externer Arbeitsmärkte und diskontinuierlicher Erwerbsverhältnisse macht es erforderlich, auch arbeitsmarkt- und beschäftigungsbezogene Handlungsanforderungen stärker im Rahmen von Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt zu berücksichtigen.

Dementsprechend werden in diesem Abschnitt folgende Aspekte in den Fokus genommen:

1. Berufliches Handeln wird als ein Handeln in Bezug auf Arbeit und Erwerb betrachtet. Das heißt, der Tauschwertseite wird besondere Beachtung geschenkt.
2. Neben den Referenzkontexten Betrieb und Bildung sollten weitere Referenzkontexte stärker in den Blick genommen werden (vgl. Rauner 2013a).
3. Es wird eine Erweiterung der Sichtweise auf das Berufskonzept bzw. eine Sensibilisierung für erwerbs- und beschäftigungsbezogene Aspekte vorgeschlagen.
4. Es werden Ansatzpunkte für die berufspädagogische Bearbeitung veränderter Beschäftigungsverhältnisse dargelegt.
5. In Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse und -bedingungen erscheint es zweckmäßig, berufs- und erwerbsbezogene Interessen der Arbeitenden stärker zu thematisieren.

Berufliches Handeln ist Arbeit und Erwerb

Angesichts der Tatsache, dass sich Arbeitsmärkte und Beschäftigungsverhältnisse auf lange Sicht verändern, dass Beschäftigungsverhältnisse die Möglichkeiten des beruflichen Handelns nachhaltig beeinflussen und dass sich neue Formen prekärer Arbeit herausbilden, sollte auch im Rahmen der berufspädagogischen Diskussionen der Tauschwert des Berufs eine stärkere Berücksichtigung finden. Gebrauchswert und Tauschwert sind Kennzeichen der „doppelten Zweckstruktur" (Beck, Brater, Daheim 1980, 243) des Berufs und eng miteinander verwoben.

> „Jede konkrete Arbeit muß [...] unter Berufs- bzw. Lohnarbeitsbedingungen einer doppelten Rationalität genügen und folgen, nämlich einerseits der Beschaffung von Tausch- und Subsistenzmitteln für den Arbeitenden selbst und andererseits der Lösung gesellschaftlich-betrieblicher Probleme." (Ebd.)

Gebrauchswert und Tauschwert verweisen in diesem Zusammenhang auf zwei Bezugssysteme, die beide denselben Gegenstandsbereich unter verschiedenen Perspek-

tiven und Sinnsystemen erfassen. Beides ist in der Berufsarbeit durch ein und dieselbe Arbeitshandlung miteinander verbunden und jede konkrete Berufsarbeit ist prinzipiell entsprechend beider Rationalitäten organisiert und gestaltet (vgl. ebd. 244).

Der Gebrauchswert bezieht sich auf die fachlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anteile der Berufsarbeit. Er stellt die anwendungsbezogene Seite des Arbeitshandelns dar. Der Tauschwert umfasst dagegen die Tausch- und Subsistenzfunktion. Mit dem Tauschwert ist die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitskraft verbunden. Auf diese Transformation wirken sich in direkter Weise die betrieblichen Bedingungen der Leistungserbringung und die betrieblichen Beschäftigungsstrategien aus. Indirekt wirkt aber auch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik von außen auf diese Prozesse.

Dabei sind die Arbeitenden an diesen Prozessen mitbeteiligt. Sie unterliegen Vermarktungsprozessen und müssen „die Entwicklung und Vermarktung [ihres] Warenangebots, der eigenen Arbeitsfähigkeiten, unter einen *doppelten Ökonomisierungs- und Produktivitätsdruck* stellen" (ebd. 34 f.; Hervor. i. O.). Gleichwohl die Berufsform in diesem Rahmen eine Schutzfunktion für die Arbeitenden übernimmt und zur Dekommodifizierung der Arbeitskraft beiträgt, wirkt auch hier die doppelte Zweckstruktur.

Dabei lässt sich mit Blick auf die bisherigen Erkenntnisse zur Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit sowie auf die empirischen Befunde zum individuellen beruflichen Handeln in Leiharbeit zeigen, dass der Beruf allein kein ausreichendes Mittel für den Schutz der Arbeitenden gegen Konkurrenz, Verwertung und Dequalifizierung darstellt. Diese Schutz- und Gegenmachtfunktion ist nicht automatisch gegeben. Sie ist in diesem Sinn hoch voraussetzungsvoll und mit weiteren institutionellen Bedingungen verbunden. Arbeitsmärkte sind in diesem Zusammenhang als komplexe soziale Ordnungen zu verstehen, sie werden von einer Vielzahl verschiedener, unterschiedlich stark formalisierter und interdependenter Institutionen geprägt (vgl. Bosch 2010b, 647 ff.). Der Beruf stellt in diesem Gefüge nur eine dieser Institutionen dar. Gleichwohl kann er als zentrale Institution für diesen Schutz betrachtet werden, da er u. a. als Referenzfolie dient, zur Unterscheidung von guter und schlechter Berufspraxis bzw. guten und schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (vgl. Beck, Brater, Daheim 1980, 242).

Mit einem Verweis auf die Veränderungen des Arbeitsmarkts, die dynamischen Entwicklungen im Beschäftigungssektor und die Diskussionen um Employability betont auch Wolf-Dietrich Greinert, dass die Berufspädagogik, die primär die Gebrauchswertseite des Berufs in den Blick nimmt, ebenso die Tauschwertseite des Berufs stärker in ihren Fokus stellen sollte (vgl. Greinert 2008b, 10). Dabei ist zu fragen, weshalb die Berufspädagogik die Tauschwertseite des Berufs bislang eher vernachlässigt.

Möglicherweise liegt dies im bildungstheoretischen Anspruch der „Bildung im Medium des Berufs" (Kutscha 2008b, 6), für den die Differenz von Arbeit bzw. Erwerbsarbeit und Beruf unverzichtbar erscheint.

> „Aus gutem Grund beschränkte sich der berufsbildungstheoretische Anspruch von beruflicher Bildung auch nie allein auf die Reproduktion des Arbeitsvermögens im instrumentell verengten Verstand […]. Die Leitidee von „Bildung im Medium Beruf" bezieht ihren Sinn nicht aus dem im Begriff „Medium" eigentümlich verkoppelten Verhältnis von Bildung und Beruf, sondern aus der *Differenz* von Arbeit und Beruf als Referenzproblem." (Kutscha 2008b, 6; Hervor. i. O.)

In ähnlicher Weise legt Adolf Kell diesen Zusammenhang dar, indem er für die Berufsbildung zwei Zieldimensionen, einerseits Beruf und andererseits Bildung, bestimmt und diese zueinander in eine Relation mit polarer Spannung setzt (Ideal versus gesellschaftliche Realität) (vgl. Kell 2015, 2 f.). Bildung bedeutet dabei menschliches Lernen und persönliche Entwicklung hin zur Selbstbestimmung, Mündigkeit, Autonomie, Authentizität, persönlicher Identität und Individualität (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 1990, 62; zit. n. Kell ebd.). Der Beruf als Zieldimension steht für Kell in diesem Zusammenhang für Tüchtigkeit im Hinblick auf Arbeitsplatzanforderungen (vgl. ebd., 3). Zu fragen ist, ob damit der Tauschwert bereits angemessen abgebildet ist. Auch Rolf Dobischat und Karl Düsseldorff verweisen auf die notwendige Differenz von Erwerbsarbeit und Beruf, wenn sie an „die Gefahr einer Unterwerfung pädagogischer Maßnahmen unter das betriebswirtschaftliche Kalkül" erinnern (Dobischat, Düsseldorff 2007, 78, in Anlehnung an Lipsmeier 1975, 246).

Dagegen plädiert Günter Kutscha, mit Blick auf Flexibilität und Mobilität in der Arbeitswelt bereits zu Beginn der 1990er Jahre im Rahmen seiner Ausführungen zu einer „neuen Beruflichkeit" (Kutscha 1992, 535), dass Arbeitende im Rahmen der vielfältigen ökonomischen Veränderungen dazu befähigt werden sollten, autonom handeln und entscheiden zu können (siehe auch 1.4). Auch im Jahr 2008 bezieht er sich auf dieses Postulat, wenn er einfordert, es „müssen Mittel und Wege gefunden werden", mit den aktuellen Paradoxien der Bildung im Medium des Berufs sowie „all den damit verbundenen Widersprüchlichkeiten der Arbeitswelt umzugehen und sie bewältigen zu lernen" (Kutscha 2008b, 5).

Mit einer stärkeren Berücksichtigung der Tauschwertseite des Berufs geht nicht zwingend einher, dass die Berufspädagogik die notwendige Differenz zwischen Erwerbsarbeit und Beruf aufzugeben hat. Vielmehr geht es darum, die Betrachtungsebenen zu erweitern und das Berufskonzept nicht nur in seinen Bezügen zu betrieblichen Arbeitsplätzen, sondern auch im Kontext eines sich verändernden Arbeitsmarkts und reorganisierter Beschäftigungsverhältnisse zu reflektieren und anzuwenden.

Erweiterung der Referenzkontexte

Im Rahmen der theoretischen Bestimmung des Berufs und der Berufsform, die in Kapitel zwei erfolgt, wird in der Darlegung grundlegender und als konsensfähig erachteter Merkmalsausprägungen festgehalten, dass der Beruf, trotz seiner starken Verankerung in der tätigkeits- und qualifikationsbezogenen Perspektive, ein mehrdimensionales und vielschichtig verankertes Phänomen darstellt. An dieser Stelle wird auf Felix Rauner (2013a) verwiesen. Er diskutiert am Beispiel der berufspädagogi-

schen Debatten um Schlüsselqualifikationen und Flexibilisierung, inwiefern ein Berufsverständnis, das die Gesamtheit der Referenzkontexte eines mehrdimensionalen Berufskonzepts vernachlässigt, zu wenig tragfähigen Konzepten und einer fragmentierten Berufsbildungsforschung führen kann. Er vermerkt, dass sich Berufsbildungsforschung überwiegend auf die Referenzkontexte Betrieb und Bildung konzentriert. Als weitere relevante Referenzkontexte werden darüber hinaus der Arbeitsmarkt und – als überlagernder Referenzkontext – die Kultur angesehen (vgl. ebd., 132 ff.).

Zugleich sollte betont werden, dass der Betrieb bzw. der betriebliche Arbeitsplatz durchaus eine hohe Relevanz für Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung besitzt (vgl. Rauner 2013a, 134 f.; Kell 2016, 7 ff.). Berufe zeichnen sich genuin durch ihre überbetriebliche Ausrichtung aus und stellen von einzelbetrieblichen Arbeitsplatzanforderungen abgehobene Tätigkeitszuschnitte und Qualifikationsbündel dar. Rauner verweist auch darauf, dass möglicherweise der besondere Fokus der deutschen Berufsausbildung auf die dualen Lernorte Schule und Betrieb der spezifischen Konzentration auf die Referenzkontexte Bildung und Betrieb Vorschub leistet. Hinzu kommt die institutionelle Trennung von Qualifikations- und Ausbildungsordnungsforschung im BIBB einerseits und Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im IAB andererseits (vgl. Rauner 2013a, 136 ff.).

Angesichts der dargelegten grundlegenden ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen, die u. a. zu veränderten Beschäftigungsverhältnissen sowie zu veränderten Dynamiken und Polarisierungen auf den Arbeitsmärkten führen, sollte der Referenzkontext Arbeitsmarkt auch im Rahmen der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt eine stärkere Beachtung finden. In diesem Zusammenhang zeigt Gerhard Bosch (2014a) auf, dass sich der Arbeitsmarkt in Deutschland zu einem deutlich berufsdominierten Arbeitsmarkt entwickelt hat. Über zwei Drittel aller Beschäftigten sind im Jahr 2011 beruflich qualifiziert. Dies gilt für den sekundären wie auch für den tertiären Sektor. In den Jahren 1964 und 1965 waren dagegen nur 29 Prozent der Beschäftigten im Besitz eines Berufsabschlusses (vgl. ebd., 9 f.). An anderer Stelle konstatiert er gemeinsam mit anderen aber auch einen deutlichen Wandel des deutschen Beschäftigungsmodells seit den 1990er Jahren. Dieser Wandel ist gekennzeichnet durch ein verändertes Zusammenspiel von internen und externen bzw. primären und sekundären Arbeitsmärkten sowie gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen, die Arbeitsmarktbewegungen und Mobilitäten beeinflussen (vgl. Bosch u. a. 2007; Struck 2014, 125 ff.). Für die Arbeitenden ergeben sich daraus unterschiedliche Chancen und Risiken der Mobilität und Möglichkeiten, Übergänge zu bewältigen sowie Einkommen zu erzielen. Arbeitsmarktstrategien unterscheiden sich für Arbeitende auf internen und externen bzw. dynamischen Arbeitsmärkten (vgl. Bartelheimer, Lehweß-Litzmann 2012, 73 ff.). Damit zeigt sich, den Erwerbsformen und Arbeitsmarktstrukturen kommt eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung zu, auch für die zu gestaltende Durchsetzung von Beruflichkeit (vgl. Bosch 2014a, 7).

Erweiterung der Sichtweise auf das Berufskonzept – Sensibilisierung für erwerbs- und beschäftigungsbezogene Aspekte

Wenn, wie in den bisherigen Ausführungen dargelegt, die Tauschwertseite des Berufs und der Referenzkontext Arbeitsmarkt eine stärkere Berücksichtigung erfahren, führt dies zu einer Erweiterung des Berufskonzepts, wie es im Rahmen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik diskutiert wird. Hierauf verweist auch Greinert (2008b), wenn er mit Blick auf die Diskussion um eine „Neue Beruflichkeit" (Kutscha 1992) und die Diskussion um individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Kraus 2006) einfordert, dass die Tauschwertseite des Berufs stärker in den Fokus rücken sollte (vgl. ebd., 10).

„Neue Beruflichkeit" wird erstmals zu Beginn der 1990er Jahre von Kutscha (1992) mit Blick auf die damaligen Wandlungs- und Transformationsprozesse diskutiert. Da aber auch die Verlagerung von Beschäftigungsrisiken auf die Individuen sowie die Willfährigkeit eines „Qualifikationsparadox" (Mertens 1984; zit. n. Kutscha 1992, 544) thematisiert werden, zielt das Plädoyer auch auf aktuelle Problemlagen. „Neue Beruflichkeit" steht für eine „experimentelle Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen angesichts der Gleichzeitigkeit des Alten", für eine „Entwicklungsaufgabe im berufsbiographischen Prozeß" und für eine „Pädagogik, die Handlungsspielräume sucht und dabei die Risiken nicht übersieht" (ebd., 546). Im Jahr 2008 bezieht sich Kutscha erneut auf dieses Plädoyer, gleichwohl mit weniger Optimismus. Er betont, dass nunmehr, wenn nicht „auf jedwede Form von Beruflichkeit" verzichtet werden soll, „dem Zusammenhang von Arbeit und Beruf, Bildung und Kultur erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen [wäre]" (Kutscha 2008b, 7):

> „Er [der Zusammenhang] bildet jene begriffliche Matrix, auf die sich eine Theorie der beruflichen Bildung wird beziehen müssen, wenn sie sich dem Anspruch stellen will, den Bezug der Beruflichkeit auf das Handlungssubjekt einerseits und das Beschäftigungssystem andererseits im Kontext einer gesellschaftlich kulturellen Gesamtpraxis zu erschließen und zu reflektieren." (Ebd.)

In diesem Zusammenhang erscheint die Notwendigkeit öffentlich anerkannter Berufsabschlüsse von besonderer Relevanz zu sein, die sich auf menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten beziehen, die erwerbsbiographische Anschlussmöglichkeiten offerieren und die nicht zuletzt berufspädagogisch unterstützt werden sollten (vgl. ebd.).

Im Gegensatz zu diesem Plädoyer steht die Diskussion um Employability bzw. individuelle Beschäftigungsfähigkeit, wie sie seit der Jahrtausendwende u. a. im berufspädagogischen Kontext geführt wird und wie sie im Rahmen dieser Arbeit thematisiert wurde (siehe 2.2.2 u. 3.4.1). Im Kontext dieser Diskussionen werden Beruflichkeit und Employability als Gegensatzpaare betrachtet, die unvereinbar erscheinen (vgl. Greinert 2008b, 10 f.). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird darauf verwiesen, dass Beschäftigungsfähigkeit in seiner aktuellen Ausrichtung ein relativ einseitiges, an aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und ökonomischen Verwertungsinteressen orientiertes Verhaltenspostulat darstellt, und dass frühere Ausrichtungen erweiterte Perspektiven und Betrachtungsmöglichkeiten beinhalteten.

Bosch merkt in diesem Zusammenhang an, dass „die schnelle weltweite Popularisierung des doch sperrigen Begriffs Employability [eine] Folge einschlägiger Arbeitsmarkterfahrungen“ ist, da „auf dem Arbeitsmarkt vielfach nur noch befristete Aufenthaltsgenehmigungen verteilt werden, die regelmäßig verlängert werden müssen“ (Bosch 2001, 419). Institutionen wie das NAV, interne Arbeitsmärkte und der Normalerwerbsverlauf verlieren ihre Integrationskraft. Eine hohe Arbeitsplatzsicherheit weicht damit einer Beschäftigungssicherheit, die sich auf unterschiedliche Arbeitsplätze, auf unterschiedliche Arbeitgeber und unterschiedliche Erwerbsformen bezieht (vgl. Wilthagen 1998, 13). Hinzu kommt der Rückzug des Staates, weshalb die Verantwortlichkeiten für Sicherheit neu verteilt werden. Für die Arbeitenden wird es damit zunehmend bedeutsam, berufliche Qualifikationen arbeitsmarktgängig zu halten.

An dieser Stelle lassen sich auch Bezüge zum bildungspolitischen Leitbild „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ der IG Metall herstellen (IG Metall Vorstand 2014). Es dient als Referenzfolie für zentrale Handlungsfelder der arbeits- und (berufs-)bildungspolitischen Arbeit der IG Metall und ist zugleich als Diskussionsimpuls für Bildungsakteure und Bildungsakteurinnen auf allen Ebenen sowie für Lernende gedacht (vgl. Kaßebaum, Ressel 2015, 1). Das Leitbild „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ zielt im Besonderen auf eine gemeinsame Gestaltung bzw. eine wechselseitig aufeinander bezogene Gestaltung von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen der dualen Berufsausbildung und der Hochschulen. In diesem Zusammenhang stehen Forderungen nach Gleichwertigkeit, sozialer Durchlässigkeit und gemeinsamen Bildungsstandards. Thematisiert werden insbesondere Berufsausbildungen und duale Studiengänge, die sich auf industrielle bzw. produzierende Tätigkeitsfelder beziehen.[152] Das Leitbild beinhaltet dabei Qualitätskriterien für die Bildung und Qualifizierung in Bezug auf die Erwerbsarbeit und Handlungsempfehlungen für Bildungs- und Politikakteure und Bildungs- und Politikakteurinnen.

Hervorzuheben ist, dass es explizit die Gestaltung guter Arbeit mit der Gestaltung guter (Berufs-)Bildung verbindet (vgl. IG Metall Vorstand 2014, 16, 32 f., 38). Das heißt, im Leitbild wird betont, dass die Entwicklung und Entfaltung menschlichen Arbeitsvermögens für die Arbeitswelt nachhaltig nur realisierbar ist, wenn auch die Ausgestaltung von Erwerbsarbeit humanen Kriterien folgt. Beide Seiten sind aufeinander bezogen und finden in der Berufsform eine gemeinsame Orientierung: „Erweiterte moderne Beruflichkeit definiert Qualitätsmaßstäbe für die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse und formuliert damit gleichzeitig Ansprüche an (gute) Arbeit“ (Kaßebaum, Ressel 2015, 7). Darüber hinaus bezieht sich „Erweiterte moderne Beruflichkeit“ auch auf die Deregulierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit und kritisiert die Einschränkung und kleinteilige Zersplitterung von Arbeitsaufgaben und allgemeinen und beruflichen Bildungsprozessen (z. B. in Module), was Dequalifizierungsprozesse fördert.

152 Diese Eingrenzung ist mit Blick auf das Handlungsfeld der IG Metall nachvollziehbar. Für die Diskussion um Beruflichkeit im Rahmen von Berufsbildungsforschung erscheint eine Perspektive auf weitere Berufsgruppen, Tätigkeitsfelder und Sektoren zweckmäßig und sinnvoll.

Erweiterte moderne Beruflichkeit steht zum einen für die Gestaltung alternativer Bildungs- und Qualifizierungswege, die unterschiedliche (berufs-)biographische Erfahrungen berücksichtigt. Zum anderen zielt es auf eine Persönlichkeitsentwicklung, die „berufliche, soziale, ökonomische und gesellschaftliche Erfahrungen" sowie „Arbeits- und Lerninteressen" (IG Metall Vorstand 2014, 22) einschließt. Das Leitbild betont die Entwicklung einer beruflichen Identität zum Schutz vor „instabiler Beschäftigung, drohender Entlassung oder beruflichem Abstieg" und zur Ermöglichung, „die Unzumutbarkeiten im Arbeits- und Berufsleben zurückzuweisen sowie eigene Interessen individuell und kollektiv zu vertreten" (ebd., 26). Damit nimmt das Leitbild Aspekte auf, die auch für die beruflichen Erfahrungen und Handlungsstrategien der Leiharbeitskräfte von Bedeutung sind.

Berufspädagogische Bearbeitung veränderter Beschäftigungsverhältnisse

Ein zentraler Anschlusspunkt für die berufspädagogische Bearbeitung veränderter Beschäftigungsverhältnisse und struktureller Verschiebungen auf den Arbeitsmärkten findet sich im Konzept berufsbiographischer Gestaltungskompetenz, wie es ursprünglich von Wolfgang Hendrich als pädagogischer Gegenentwurf zu Employability entwickelt wurde (vgl. Hendrich 2004, 260 ff.; siehe 3.4.2). Es setzt an individuellen berufsbiographischen Übergängen und Krisenerfahrungen an und fördert Ich-Stärke und Emanzipation (vgl. Hendrich 2009, 236 ff.). Berufsbiographische Gestaltungskompetenz erweitert berufsbezogene bzw. fachbezogene Handlungskompetenz und bezieht sich auf Berufsoptionen, regionale Arbeitsmarktsituationen und individuelle Arbeitsmarktstrategien (vgl. Hendrich 2005, 20 f.). In diesem Sinn bietet es nicht nur die Möglichkeit einer Stärkung beruflicher Identität, sondern ebenso die Möglichkeit einer Stärkung explizit beschäftigungsbezogener Handlungsformen und -strategien sowie einer Bewusstseinsbildung für erwerbs- und beschäftigungsbezogene Aspekte in den eigenen Tätigkeiten.[153] Damit wäre dieses Konzept zu erweitern, um Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und -bedingungen. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zu Handlungsräumen und Handlungsbedingungen in der Leiharbeit, zu Handlungsformen und -strategien der Leiharbeitskräfte sowie den spezifischen Such-, Orientierungs- und Lernprozessen im Rahmen individueller Beruflichkeit können dafür Anhaltspunkte liefern (siehe Kap. 7).

Christiane Thole (2021) knüpft mit ihrer Arbeit an das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz von Hendrich an und erweitert es in vielfältiger Weise in Bezug auf berufliche Identitätsarbeit im Rahmen der dualen Ausbildung im Einzelhandel. Bildungsangebote im Rahmen beruflicher Weiterbildung könnten ebenso auf das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz zurückgreifen.

Anhaltspunkte für weitere Bearbeitungsstrategien hinsichtlich zunehmender Diskontinuität und Brüchen in den Berufs- und Erwerbsbiographien, veränderter Be-

153 Christiane Thole (2021) knüpft mit ihrer Arbeit an das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz von Hendrich an und erweitert es in vielfältiger Weise in Bezug auf berufliche Identitätsarbeit im Rahmen der dualen Ausbildung im Einzelhandel.

schäftigungsstrategien und struktureller Veränderungen von Arbeitsmärkten lassen sich im berufspädagogischen Diskurs um ökonomische und gesellschaftliche Wandlungsprozesse identifizieren (vgl. Hendrich 2004; Kutscha 2008; Büchter, Christe 2014, 15; Meyer 2014, 17):

- Stärkung der individuellen Sinnstruktur des Berufs für eine autonome und emanzipierte Gestaltung individueller Berufs- und Erwerbsbiographien bzw. individueller Beruflichkeit über das gesamte Erwerbsleben hinweg
- Entwicklung und Implementierung von bildungs- und qualifikationsbezogenen Strukturen, pädagogischen Maßnahmen und Konzepten, die berufliche Alternativen eröffnen sowie berufs- und erwerbsbiographische Anschlussmöglichkeiten offerieren
- die Einforderung und Mitgestaltung einer humanen, menschenwürdigen Arbeits- und Berufswelt

Möglicherweise bietet auch der Ansatz der gestaltungsorientierten Berufsbildung, wie er u. a. durch Rauner seit den 1980er Jahren entwickelt und diskutiert wird, weitere Anschlusspunkte (vgl. Rauner 1988, 2006c, 2013a). Er hat seine Ursprünge in den Auseinandersetzungen mit den technisch-ökonomischen Wandlungsprozessen der 1980er und 1990er Jahre (z.B. Automation/Digitalisierung, Globalisierung, Restrukturierung und Reorganisation), die u.a. zu veränderten betrieblichen Arbeits- und Organisationsstrukturen führten und in Bezug auf ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit im Rahmen von Höherqualifizierung und Subjektivierung diskutiert wurden. Gestaltungsorientierte Berufsbildung zielt auf die „berufspädagogische Leitidee der Befähigung zu (Mit-)Gestaltung von Arbeit und Technik“ (ebd. 2006c, 57), wobei bereits in der beruflichen Erstausbildung eine Befähigung zur Mitgestaltung Anwendung findet (vgl. ebd., 64 ff.). Der Gestaltungsansatz wird dabei kritisch ausgelegt, es geht um Gestaltungskompetenz in beruflichen Kontexten „für ein besseres Leben und vor allem für eine humanere Arbeitswelt“ (ebd. 1988, 9 f.):

> „Gestaltung als kritischer Begriff setzt an dem Unbehagen, den unbefriedigten Bedürfnissen und verletzten Interessen derer an, die in den vielfältigen Lebenssituationen – in der Wohnwelt wie in der traditionellen Lohnarbeitszeit, in der natürlichen Umwelt wie in ihrer staatsbürgerlichen Position – durch neue Techniken betroffen sind.“ (Ebd., 14)

Dieser Ansatz versteht sich als eine Erweiterung handlungsorientierter Berufsbildung bzw. beruflicher Handlungskompetenz um Aspekte wie Offenheit und Kreativität im Sinne einer „schöpferische[n] Qualität des selbstverantworteten Tuns“ (ebd. 2006c, 57). Es wird kritisiert, dass trotz der Handlungsorientierung im Konzept ganzheitlicher beruflicher Handlungskompetenz im Rahmen von (Aus-)Bildungspraxis die

Gefahr einer bloßen Anpassungsqualifizierung besteht (vgl. ebd., 57 ff.).[154] Zugleich wird die Befähigung zur (Mit-)Gestaltung durchaus als optimistischer Ansatz betrachtet (vgl. ebd., 64 ff.). Dabei kann der Ansatz der gestaltungsorientierten Berufsbildung neben der Fokussierung auf die (Mit-)Gestaltung von Arbeit und Technik ebenso eine Berücksichtigung und Erweiterung auf die (Mit-)Gestaltung von erwerbs- und beschäftigungsbezogenen Aspekten verfolgen. Darüber hinaus beinhaltet dieser Ansatz die Integration unterschiedlicher „Betroffenenperspektiven“:

> „Der Einzelne ist nicht nur in seiner Arbeitnehmerexistenz, sondern ebenso als Staatsbürger, Konsument, Familienmitglied usw. von der Technikentwicklung und -anwendung betroffen. Diese Betroffenenperspektiven führen v. a. auch zum Aufdecken von Widersprüchen und Konflikten, die oft die einzelnen Individuen in ihren Interessen und ihrem Bewusstsein spalten.“ (2006c, 64)

Diese Betroffenenperspektive könnte im Rahmen einer Erweiterung auf erwerbs- und beschäftigungsbezogene Aspekte im betrieblichen Kontext auf die Perspektive anderer Kollegen und Kolleginnen und Beschäftigungsgruppen bezogen werden.

Erweiterte Betrachtung von berufs- und erwerbsbezogenen Interessen der Arbeitenden

Im Rahmen der Auseinandersetzungen mit veränderten Arbeitsmärkten und Beschäftigungsverhältnissen könnte ein erweiterter Bezug auf die berufs- und erwerbsbezogenen Interessen der Arbeitenden von Bedeutung sein. In diesem Zusammenhang kann zunächst auf den Ansatz einer arbeitsorientierten Erwachsenenbildung von Peter Faulstich verwiesen werden (1981). Er hebt im Kontext von Arbeit, Erwerbsarbeit und Beruf auf die individuellen Interessen der Arbeitenden ab, die sich aus ihrer gesellschaftlichen Stellung entwickeln (vgl. ebd., 26). In diesem Zusammenhang werden insgesamt drei grundlegende Interessen der Arbeitenden im Kontext von Erwerbsarbeit herausgestellt (vgl. ebd. 27):

1. das Konsuminteresse bezieht sich auf den Lebensunterhalt
2. das Qualifikationsinteresse bezieht sich auf die Entwicklung von qualifizierter Arbeitskraft, für die tatsächlich eine betriebliche Nachfrage existiert
3. das Interesse an Selbstverwirklichung bezieht sich auf den grundlegenden Charakter gebrauchswertschaffender Arbeit, durch die Auseinandersetzung mit Natur im weitesten Sinn

154 Angemerkt sei, dass die handlungstheoretischen Grundlegungen nach Klaus Holzkamp, die in der vorliegenden Arbeit Anwendung finden, beide Möglichkeiten implizieren, die restriktiven Handlungsformen und -entwicklungen wie auch die expansiven, die zur Erweiterung der Welt- und Selbstverfügung führen und dabei auch über das einzelne Individuum hinausgehen können und zu verallgemeinerten Verfügungsmöglichkeiten (die sich auf andere Personen beziehen) führen (vgl. 1985, 370 ff.). Das heißt, die subjektwissenschaftliche Handlungstheorie besitzt emanzipatorische Grundgedanken, sie berücksichtigt, dass der Einzelne in Überschreitung begrenzender Strukturen handeln kann und so allgemeine Lebensbedingungen qualitativ zu erweitern vermag.

An diesen Interessen lassen sich „Bildungspotenzen der Arbeit freilegen und entsprechende Aneignungsprozesse begründen“ (ebd., 28), wobei sich auch Bezüge zur politischen bzw. ökonomisch-politischen Bildung ergeben (vgl. ebd., 143 ff.).

Auf diese Überlegungen rekurrierte Peter Faulstich auch in jüngeren Beiträgen, bspw. in der Auseinandersetzung mit dem Postulat des lebenslangen Lernens im Rahmen einer theoretischen Grundlegung von Weiterbildung. Diese theoretische Grundlegung hat ausgehend „von den Potenzialen gesellschaftlicher Gestaltung und individueller Entfaltung durch Bildung“ (Faulstich 2003, 3) eine zukünftige humane gesellschaftliche Entwicklung zum Ziel. Darüber hinaus thematisierte er den Ansatz der Arbeitsorientierung im Rahmen berufsbildungspolitischer Überlegungen mit Blick auf aktuelle europaweite Veränderungen von Arbeitsmärkten (vgl. Faulstich 2013).

In der vorliegenden Arbeit werden die Interessenlagen der Arbeitenden zudem im Rahmen der Diskussion um Flexicurity thematisiert (siehe 2.2.3). Dieses Konzept umfasst die ökonomischen Flexibilitäts- und Sicherheitsinteressen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen (vgl. Wilthagen, Tros 2004). Dabei zeigen die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit diesem Konzept, dass sich diese ökonomischen Interessen auf sehr unterschiedliche Dimensionen von Erwerbsarbeit beziehen können und dass Flexibilisierungsinteressen ebenso auf der Seite der Arbeitenden zu finden sind sowie auch auf der Seite der Arbeitgeber Sicherheitsinteressen existieren (vgl. ebd., 171).

Werden die Flexibilisierungs- und Sicherheitsinteressen zusammengefasst, die im Rahmen von Flexicurity diskutiert werden, lassen sich insgesamt sieben Dimensionen unterscheiden (vgl. Wilthagen, Tros 2004; Ebert 2012, 48; Lehweß-Litzmann 2012, 243; Keller, Seifert 2013, 61):

1. Arbeitsplatzsicherheit
2. Beschäftigungssicherheit
3. Einkommenssicherheit
4. soziale Sicherheit
5. Vereinbarkeitssicherheit (Work-Life-Balance)
6. Qualifizierungssicherheit
7. Planungssicherheit und Verfügungsmacht

In diesem Zusammenhang lassen sich auch die von Friedrich Fürstenberg (2000) dargelegten Interessen der Arbeitenden anführen, die mit der Berufsform und ihrer Tauschwertseite in Verbindung gebracht werden (siehe 3.2.3). Hier zeigt sich besonders, inwiefern Gebrauchswertseite und Tauschwertseite ineinander verschränkt sind. Er fasst folgende Interessen zusammen (vgl. ebd., 32 ff.):

1. Verwertungsdimension (angemessene Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten)
2. Erhaltungsdimension (Gesundheit; Umgang mit Stress und Erschöpfung; Risiko beruflicher Dequalifizierung durch Unterforderung oder Arbeitslosigkeit)
3. Gestaltungs- und Anwendungsdimension (Grad der Fremd- und Selbstbestimmung bzw. des Handlungsspielraums)

Die Darlegung der unterschiedlichen Interessen der Arbeitenden zeigt zum einen, dass fachliche Interessen immer auch eingebunden sind in weitere Bezüge und Funktionen von Erwerbsarbeit, die aber ebenso die Art und Weise der Facharbeit bzw. die Transformation von (beruflich entwickeltem) Arbeitsvermögen in Arbeitskraft bzw. Leistung beeinflussen. Zum anderen bietet die Vergegenwärtigung dieser verschiedenen Interessen u. a. eine „diskursive Arena" (Lehweß-Litzmann 2012, 243) im Rahmen von Bildungsprozessen, wenn es um die Förderung der Entwicklung von berufsbiographischer Gestaltungskompetenz oder um eine Befähigung zur betrieblichen (Mit-)Gestaltung von arbeits- und beschäftigungsbezogenen Strukturen geht.

8.3 Schlussfolgerungen und Impulse für das Handlungsfeld der Leiharbeit

Die Beschäftigung mit Leiharbeit zeigt, Flexibilisierungs- und Prekarisierungsprozesse von Erwerbsarbeit sind keine universellen Entwicklungen, gleichwohl zeigt ihr Verbreitungsgrad, dass sie keine zu marginalisierenden Erscheinungen sind. Sie wirken selektiv und polarisierend. Dabei verdeutlicht die Auseinandersetzung mit Leiharbeit durchaus eine wesentliche Entwicklungsrichtung des Wandels von Erwerbsarbeit in der heutigen Zeit:

> „Die Schlüsselchiffre dieses Wandels ist die allmähliche Auflösung einer verbindlichen gesellschaftlichen Standardregulierung von Arbeit, an deren Stelle vielfältige, weitaus ‚flüssigere' Arbeitsverhältnisse zu treten beginnen." (Promberger 2012, 235)

Insgesamt zeichnen sich die als atypisch bezeichneten Beschäftigungen durch eher negative Merkmale aus wie Diskontinuität, geringe soziale Sicherheit, geringe Chancen der Weiterbildungsteilhabe und betrieblicher Mitbestimmung sowie geringe Entlohnungsmöglichkeiten. Die negativen Merkmale beziehen sich aber nicht nur auf die Beschäftigungsbedingungen, sie können ebenso die Arbeitstätigkeiten betreffen. Insbesondere Leiharbeit ist oft durch geringe Gestaltungsfreiheiten, hohe Routinemerkmale und niedrige Anforderungsprofile gekennzeichnet und beinhaltet deshalb auch ein Dequalifizierungsrisiko.

Dabei wird nicht selten erwähnt, dass Leiharbeit überwiegend gering qualifizierte Arbeitskräfte betrifft. Dieser Aussage ist jedoch nicht ohne Weiteres zuzustimmen, denn es verfügen annähernd so viele Leiharbeitskräfte über eine berufliche Qualifizierung wie Arbeitskräfte in der Gesamtwirtschaft. Leiharbeit entwickelte sich in bestimmten wirtschaftlichen Segmenten zu einer typischen Beschäftigungsform flexibilisierter Einfacharbeit und aktuelle Analysen zeigen, Leiharbeit kann auch in Segmente qualifizierter Erwerbsarbeit vordringen. Insbesondere Großbetriebe und global agierende Konzerne gelten als Intensivnutzende der Leiharbeit. Sie entwickeln ausgeprägte Randbelegschaftsstrukturen, wobei ganze Teilbereiche mit Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen besetzt sein können. In anderen Wirtschaftsbereichen existie-

ren häufig andere Formen der externen Flexibilisierung. Auch für hochqualifizierte Erwerbsarbeit lassen sich diese Entwicklungen aufzeigen. Hinzu kommt, Leiharbeit expandiert in weitere Branchen und Tätigkeitsfelder.

Leiharbeit ist ad hoc nutzbar und hoch reversibel, weshalb sie als Flexibilisierungsinstrument par excellence bezeichnet wird (vgl. Bender 1997, zit. n. Promberger 2012, 239). Sie ist aber nur eine der möglichen Antworten auf Flexibilisierung und sie ist im Vergleich mit anderen Flexibilisierungsmöglichkeiten ein wenig genutztes Instrument. Bevor Leiharbeit zum Einsatz kommt, nutzen Betriebe Überstunden, Zeitkonten, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung. Zugleich kann Leiharbeit zur Senkung von Personalkosten eingesetzt werden, auch sind mit ihr beschäftigungsstrategische und -politische Wirkungen verbunden. Damit ist Leiharbeit nicht einfach gleichzusetzen mit anderen Instrumenten der Flexibilisierung. Durch Leiharbeit erodiert die gesellschaftlich gestaltete Form, in der Erwerbsarbeit realisiert wird. Sie ist nicht nur das Flexibilisierungsinstrument par excellence, sondern gilt auch als typisches Beispiel für prekäre Erwerbsarbeit.

Dabei ist festzuhalten, dass circa zehn Prozent der Leiharbeitskräfte gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Dann sind sie überwiegend in Nebenzweckbetrieben[155], in nicht gewinnorientierten Verleihunternehmen (Beschäftigungs-, Qualifikations- oder Auffanggesellschaften), in Verleihunternehmen großer Industriekonzerne oder bei branchenbezogenen Arbeitskräftepools beschäftigt (vgl. Promberger 2012, 246). Auch hochqualifizierte Leiharbeitskräfte finden häufig wenig prekäre Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen vor. Damit zeigt sich, die Erwerbsform Leiharbeit lässt sich durchaus so gestalten, dass sie mit den Prinzipien guter Arbeit korrespondiert bzw. diesen nahekommt.

In diesem Zusammenhang ist in erster Linie auf die rechtliche Gestaltung von Leiharbeit – aber auch von anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen – auf der politischen Ebene zu verweisen. Eine konsequente rechtliche Regelung, die sich an guter Arbeit orientiert bzw. die der Rekommodifizierung von Arbeitskraft im Rahmen von Leiharbeit entgegenwirkt, wäre zu präferieren. Zugleich zeigt sich, dass die Gestaltung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Sinne guter Arbeit mit äußerst schwierigen Bedingungen verbunden ist (vgl. Dörre, Jürgens, Matuschek 2014, 15 ff.; Butterwegge 2015). Exemplarisch lässt sich dies am Gleichbehandlungsgrundsatz verdeutlichen, der zwar parallel zu den weitreichenden Deregulierungen der Leiharbeit im Rahmen der Hartz-Reformen eingeführt wurde, faktisch aber gänzlich ohne Bedeutung blieb, da durch Tarifabschlüsse Abweichungen möglich sind. Seitdem besitzt die Verleihbranche eine nahezu flächendeckende Tarifbindung mit überwiegend prekären Entlohnungsbedingungen.

Eine Verbesserung der Entlohnung in der Leiharbeit ist nicht nur aufgrund des erhöhten Risikos der Erwerbsarmut anzustreben, sondern auch aufgrund weiterer Effekte, die mit dem Lohnniveau auf betrieblicher Ebene verbunden sind und bspw.

155 Als Nebenzweckbetriebe werden in der Leiharbeit Betriebe der Gesamtwirtschaft bezeichnet, die zusätzlich eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen und i. d. R. unregelmäßig Beschäftigte entleihen, bspw. an Betriebe, zu denen ohnehin Geschäftsbeziehungen bestehen, um kurzfristige Personalengpässe zu überbrücken.

die Ausgestaltung der Arbeitsplätze betreffen. Denn mit den geringen Entlohnungsbedingungen in der Leiharbeit werden u. a. geringe Anforderungsniveaus und restriktive Begrenzungen in der Arbeit begründet (vgl. Helfen, Hense, Nicklich 2015).

Es könnte ratsam sein, aufgrund der hohen Reversibilität bzw. Beschäftigungsdynamik in der Leiharbeit Regelungen zu entwickeln, deren Gültigkeit sich nicht auf die einzelne Leiharbeitskraft beziehen. Regelungen sollten vielmehr strukturelle Gegebenheiten in den Blick nehmen. Denn so lange geregelt wird, dass für eine Leiharbeitskraft erst nach einer bestimmten Dauer der Beschäftigung der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist, führt die hohe Dynamik und Reversibilität der Beschäftigung dazu, dass diese Regelungen kaum zur Geltung kommen. Zugleich lässt sich aber aufzeigen, dass betriebliche Intensivnutzende permanent auf bestimmten Arbeitsplätzen Leiharbeit vorsehen, wenngleich auch nicht durchgehend die gleichen Leiharbeitskräfte auf diesen Arbeitsplätzen tätig sind.

Weiterhin ist auch die aktuelle Novellierung des AÜG (01.04.2017), die in harten Verhandlungen erstritten worden ist, mit Skepsis zu betrachten (vgl. Absenger u. a. 2016, 3 ff.). Zwar erfolgt eine erneute Begrenzung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate, die Regelungen lassen aber zugleich Abweichungen zu und die Anrechnung erlischt nach drei Monaten[156]. Auch von den neuen Regelungen zur Gleichbehandlung – sie gilt grundsätzlich nach neun Monaten bzw. bei stufenweiser Angleichung nach 15 Monaten – werden eher wenige Veränderungen erwartet. So zeigen statistische Erhebungen, dass die Mehrheit der Beschäftigungsdauern in Leiharbeit weniger als neun Monate umfassen, sodass diese Regelungen kaum zur Anwendung kommen (vgl. Absenger u. a. 2016, 7 u. 26). Hinzu kommt, dass regelmäßig Strategien entwickelt werden, um Begrenzungen zu umgehen (vgl. DGB 2019b, 3).

Möglicherweise können von den neuen Regelungen zur Mitbestimmung von Leiharbeitskräften in den Entleihbetrieben neue Impulse für die Arbeit der Betriebsräte ausgehen. Dabei zeigen unterschiedliche Studien, dass auf der Basis von Betriebsvereinbarungen, die insbesondere von der IG Metall forciert werden, deutliche Verbesserungen für Leiharbeitskräfte erzielt werden können (vgl. Schröder 2010, 49; Düsseldorff, Alte 2013, 60). Neben den Gestaltungsmöglichkeiten auf politischer Ebene ist damit auch die betriebliche Gestaltungsebene in den Blick zu nehmen.

Betriebräte nehmen jedoch eine ambivalente Rolle im Kontext von Leiharbeit ein. Studien zeigen, dass sie häufig die Nutzung von Leiharbeit im begrenzten Umfang befürworten, wenn es ihnen dadurch besser gelingt, die Beschäftigung der Stammbelegschaft stabiler zu gestalten (vgl. Promberger 2012, 228 ff.). Die Daten der vorliegenden Untersuchung zeigen zudem, Betriebsräte sprechen sich zunächst gegen die Nutzung von Leiharbeit aus, müssen jedoch oft Kompromisse eingehen. Dabei ist Leiharbeit nur eines von vielen Problemen, die sie im Rahmen ihrer betrieblichen Aufgaben zu lösen haben. Weiterhin ist festzuhalten, dass sie die spezifischen Bedingungen der Leiharbeitskräfte vor Ort oftmals nicht kennen. Das lässt sich u. a. damit begründen, dass auch Leiharbeitskräfte die Unterstützungsmöglichkeiten der Be-

156 Das heißt, eine Leiharbeitskraft kann, nachdem sie maximal 18 Monate in einem Verleiheinsatz war, nach drei Monaten erneut in den gleichen Einsatz verliehen werden. Die Laufzeit der Überlassungshöchstzeit beginnt dann von vorn.

triebsräte nicht für sich nutzen, da die hohe Reversibilität ihrer Einsätze eher dazu führt, dass sie Missstände in Kauf nehmen. Es finden sich aber auch Fälle, in denen Betriebsräte die Übernahme von Leiharbeitskräften erstreiten, insbesondere, wenn diese bereits seit über einem Jahr im Betrieb tätig sind.

Markus Promberger (2012) zeigt, dass Betriebsräte oftmals den gesetzlichen Spielraum der Gestaltung von Leiharbeit in ihrem betrieblichen Kontext nicht ausschöpfen. Möglichkeiten der Gestaltung sind bspw.: die Übereinkunft von Übernahmen bei günstigen Personalentwicklungen, die Bevorzugung von Verleihunternehmen mit ausgewiesener Vermittlungsabsicht, die Bevorzugung von Verleihunternehmen mit DGB-Tarifverträgen, aktive Einbindung von Leiharbeitskräften in die Betriebsratsarbeit (vgl. ebd., 244). Insbesondere die aktive Einbindung von Leiharbeitskräften ermöglicht einen direkten Zugang zu den betrieblichen Positionen und Interessen der Leiharbeitskräfte. Darüber hinaus könnte es von Bedeutung sein, dass sich Betriebsräte ihrer ambivalenten Position bezüglich divergenter Belegschaftsstrukturen bewusst werden, bzw. diese durchaus problematische Konstellation, die auch zu gegensätzlichen Belegschaftsinteressen führen können, innerbetrieblich zu diskutieren. Grundsätzlich sollten die Einsatzbetriebe, die regelmäßig und wiederkehrend Leiharbeit nutzen, stärker in die Pflicht genommen werden. Letztendlich bestimmen sie die Rahmenbedingungen für Arbeit und Erwerb in Leiharbeit maßgeblich mit.

Zur Gestaltung von Leiharbeit im Sinne guter Arbeit gehören ebenso Überlegungen zur Einrichtung einer Flexibilitätspauschale sowie eines Weiterbildungsfonds, wie sie bspw. in Frankreich und den Niederlanden existieren. Ein Referenzzuschlag wirkt bspw. einer zu hohen Lohndifferenz zwischen Stammmitarbeitern und Stammmitarbeiterinnen und Leiharbeitskräften entgegen und vermindert die Tendenz, dass Leiharbeit aus Kostengründen genutzt wird (vgl. Vanselow, Weinkopf 2009, 46 ff.). Auch in Österreich existiert seit einigen Jahren ein Sozial- und Weiterbildungsfonds für die Arbeitnehmerüberlassung. Er ermöglicht verschiedene Unterstützungen für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, bei kurzen verleihfreien Zeiten sowie bei vorübergehender Arbeitslosigkeit.[157] Zudem werden Weiterbildungsfonds auch von anderen Seiten als förderliche Unterstützungsinstrumente angesehen (vgl. Bosch 2010a). Im Rahmen von Leiharbeit könnte ein Fonds den strukturellen Behinderungen bezüglich des betrieblichen Weiterbildungsengagements, die sich durch die doppelten Arbeitsgeberstrukturen ergeben, entgegenwirken.

Mit Blick auf den berufsbezogenen Drift der Leiharbeit, wenn sie langfristig ausgeübt wird bzw. mit Blick auf die destabilisierenden Wirkungen für die berufliche Identität sowie die Entwicklung beruflicher Perspektiven, wäre es zweckmäßig, Strukturen zu entwickeln und zu fördern, die eine fachadäquate Einsatzvermittlung ermöglichen. Aktuell bieten möglicherweise Verleihunternehmen, die sich auf bestimmte Branchen oder Berufsgruppen spezialisieren, am ehesten förderliche Voraussetzungen. Darüber hinaus lässt sich aufzeigen, dass Maßnahmen und Programme zur

157 Eine wissenschaftliche Bewertung des Fonds scheint bisher noch nicht vorgenommen worden zu sein. Internetseite des Sozial- und Weiterbildungsfonds der Arbeitnehmerüberlassung Österreichs: https://www.swf-akue.at/ (Zugriff: 13.07.2017).

Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften bisher kaum zu nennenswerten Erfolgen geführt haben (vgl. Dobischat, Düsseldorff, Wolf 2013a; Bellmann u. a. 2013, 21 ff.). Dementsprechend besteht hier nach wie vor ein deutlicher Handlungs- und Forschungsbedarf.

Zusätzlich sollten Leiharbeitskräfte die Möglichkeit erhalten, im Rahmen eines Bildungsangebotes, das in Anlehnung an die Überlegungen zur berufsbiographischen Gestaltungskompetenz konzipiert ist, ihre Erfahrungen und Kompetenzen sowie Interessen und Handlungsstrategien, die sie im Rahmen ihrer Beschäftigung in Leiharbeit (und darüber hinaus) erworben haben, zu reflektieren und zu bearbeiten sowie in einen kommunikativen Austausch zu treten. Zusätzlich könnte ein Austausch über grundlegende berufs- und erwerbsbezogenen Interessen Arbeitender unterstützend wirken. Damit könnte eine Förderung von berufsbezogener Ich-Stärke und die Reflexion eigener berufs- und erwerbsbiographischer Positionierungen und Perspektiven in der Auseinandersetzung mit den eigenen Erfahrungen angestoßen und angeregt werden. Dies wird zwar die überwiegend restriktiven Bedingungen der Leiharbeit nicht verändern, könnte jedoch eine personale Unterstützung in der Entwicklung individueller Handlungsstrategien im Umgang mit restriktiven Bedingungen bedeuten.

8.4 Ausblick

Die vorliegende Arbeit thematisiert Beruflichkeit in ihrem Wandel bzw. im Kontext von ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Dabei werden im Besonderen die beruflichen Handlungsmöglichkeiten in der Leiharbeit in den Blick genommen. Leiharbeit steht in diesem Rahmen exemplarisch für die Entwicklung von diskontinuierlichen und prekären Beschäftigungsformen, die seit den 1990er Jahren und besonders seit den Hartz-Reformen einen deutlichen Zuwachs auf dem Arbeitsmarkt erfahren haben. Dabei ist mit dem Fokus auf die Erwerbsformen die Intention verbunden, berufliches Handeln nicht in Bezug auf den Kern von Facharbeit zu thematisieren, sondern Entwicklungen in den Blick zu nehmen, die außerhalb des Arbeitshandelns an einem Arbeitsplatz stattfinden. Zugleich bleiben beide Perspektiven miteinander verbunden, denn Beschäftigungsformen verändern auch die Qualität des konkreten Arbeitshandelns am Arbeitsplatz. Beruflichkeit im Wandel umfasst damit nicht nur die Veränderungen von Arbeitsinhalten, Arbeitsgegenständen und Arbeitsformen, die zur Neugestaltung von Qualifikationsanforderungen und Berufsbildern sowie zur Neudefinition der Berufsform geführt haben. Die Betrachtung von Beruflichkeit im Wandel intendiert, auch die Veränderungen von Beschäftigung und Arbeitsmarkt wahrzunehmen und hier ebenso gestaltend zu wirken.

In diesem Sinn wird in dieser Arbeit Beruflichkeit als tragfähiges und vielfach gesellschaftlich verankertes Konzept verstanden, das im historischen Zeitverlauf bereits unterschiedliche Entwicklungen gestaltend aufgenommen hat. Gestaltung erfordert jedoch Akteure und Akteurinnen und Gestaltung fordert Akteure und Ak-

teurinnen heraus, insbesondere in Bezug auf eine intermediäre gesellschaftliche Institution, die – wie die Berufsform – in einem komplexen und vielfältigen gesellschaftlichen Rahmen verankert ist, der sich durch unterschiedliche – auch divergierende – Interessenkonstellationen auszeichnet.

Es kann festgehalten werden, dass solange ein Normalarbeitsverhältnis und ein Normalerwerbsverlauf als die regulären Integrationsformen in den Arbeitsmarkt gelten und auch Beschäftigungssicherheit mit Arbeitsplatzsicherheit gleichgesetzt werden konnten, der Fokus von Beruflichkeit ohne Weiteres allein auf Fachlichkeit gelegt werden konnte. Zunehmende Diskontinuität und dynamische Arbeitsmarktstrukturen führen aber neben den Veränderungen von Facharbeit ebenso zu neuartigen Anforderungen seitens der Arbeitenden. Wobei im Kontext der beruflichen Bildung die Entwicklung von Handlungs- und Gestaltungskompetenzen im Mittelpunkt stehen sollte, die Arbeitende entsprechend der pädagogischen Postulate Mündigkeit, Emanzipation und Autonomie in ihrem individuellen beruflichen Handeln auf Arbeitsmärkten bzw. grundsätzlich in ihrem erwerbsbezogenen Handeln unterstützen. Dabei sollte es auch um mehr gehen als um die Förderung eines biographischen Projekts zur Herstellung beruflicher Identität.

Wird im Rahmen von Diskontinuität und Arbeitsmarktdynamik eine Gestaltung beruflicher und erwerbsbezogener Orientierungsprozesse auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene eingefordert, impliziert dies eine Erforschung solcher biographischer Prozesse im Kontext der jeweiligen ökonomischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten. Dabei könnte auch eine produktive Widerstandsforschung, wie sie Karin Büchter (2016, 9) einfordert, zweckvoll sein. Sie könnte Ansätze bieten, um beispielsweise Aspekte von Mündigkeit und Autonomie oder auch Interessenkonflikte im Rahmen von Bildungsprogrammen einbinden zu können. Darüber hinaus kann, wie Rauner (1988, 2013a) postuliert, der gestaltungsorientierte Ansatz auch auf die Berufsbildungsforschung Anwendung finden, bspw. im Rahmen der Erforschung veränderter Beschäftigung und struktureller Verschiebungen auf den Arbeitsmärkten, um Strukturen und Gestaltungsperspektiven für gelingende individuelle berufs- und erwerbsbiographische Projekte entwickeln zu können.

Soll auch Leiharbeit perspektivisch in den Blick genommen werden, so ist zunächst darauf zu verweisen, dass in jüngerer Zeit kaum nennenswerte Forschungen zur Leiharbeit zu finden sind, während mit der Umsetzung der Agenda 2010 und den damit verbundenen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen auch eine Zunahme an Forschungsaktivitäten zur Leiharbeit zu verzeichnen ist. Forschung zur Leiharbeit sollte vor allem auf qualifikationsspezifische und branchenspezifische Aspekte zugleich abzielen, die Möglichkeiten für ein tiefergehendes Verständnis der empirisch vielfältigen Verleihpraxis bieten, da sich Leiharbeit hinsichtlich dieser strukturgebenden Aspekte deutlich unterscheidet (vgl. Syben 2009). Auch könnten in diesem Zusammenhang Untersuchungen, die die Verleihpraxis vermittlungsorientierter Verleihunternehmen sowie Betriebe, die im Nebenzweck ANÜ betreiben, in den Fokus stellen, von Interesse sein. Bisherige Studien zeigen, dass ANÜ in diesem Bereich mit weniger restriktiven berufs- und erwerbsbezogenen Bedingungen einher-

gehen (vgl. Promberger 2012, 246). Soll auf die externe Flexibilisierungsmöglichkeit durch den Einsatz von Leiharbeit nicht verzichtet werden, könnten so Erkenntnisse gewonnen werden, die insbesondere für eine berufs- bzw. qualifikationsadäquate Vermittlungspraxis von Relevanz sind.

Zu Beginn der Arbeit wurde die Rolle Deutschlands als Motor Europas bzw. seine mediale Darstellung im europäischen Kontext thematisiert. Die Ereignisse während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 und insbesondere ihre Auswirkungen auf die deutsche Beschäftigung im internationalen Vergleich führen zu einer starken Suggestion, die Strukturreformen des deutschen Arbeitsmarktes gelten gemeinhin als außerordentliches Erfolgsmodell. Die Schattenseiten dieses Erfolgsmodells sind aber sinkende Durchschnittslöhne und veränderte Arbeitsmarktregulierungen, eine höhere Dynamik bei den Zu- und Abgängen aus Arbeitslosigkeit, ein erheblicher Bedeutungszuwachs von Erwerbsarmut und zunehmende soziale Ungleichheit (vgl. Lehndorff 2014, 168 f.). Andererseits gehört zum Fundament der deutschen Wirtschaft neben der hohen Bedeutung interner Flexibilität ein breitgefächertes Institutionensystem, zu der die berufsbezogene Organisation der Bildung und Qualifizierung für die Arbeitswelt sowie eine entsprechende betriebliche Arbeitsgestaltung ebenso gehören wie die Mitbestimmungsformen durch Arbeitnehmer*innen und eine hohe kulturelle Wertschätzung fachlicher Arbeit (vgl. Lehndorff 2014, 166). In diesem Zusammenhang fordert Steffen Lehndorff, dass das grundsätzlich vorhandene Potenzial der Bundesrepublik Deutschland genutzt werden sollte, um eine nachhaltig wirkende und gemeinschaftlich positive Rolle für Europa einzunehmen. Er verbindet dies mit einer grundlegenden Reform des deutschen Beschäftigungssystems und einer umfassenden Neuregulierung des Arbeitsmarktes (vgl. ebd., 176 f., dazu auch Bosch 2014b). Diese Forderungen konvergieren mit der Frage, inwieweit es eine Arbeitsgesellschaft versteht, gute Arbeit für alle zu ermöglichen. Die Berufsform kann hier als tätigkeitsbezogene Referenzfolie dienen, die die unterschiedlichen Interessen und Bedarfe an guter Arbeit in sich aufnimmt. Die Forderung nach einer Neugestaltung von Erwerbsarbeit wird auch von weiteren gesellschaftlichen Akteuren und Akteurinnen gefordert, wie die öffentliche Debatte um Arbeiten 4.0 oder auch die Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung verdeutlichen (vgl. BMAS 2015a; Jürgens, Hoffmann, Schildmann 2017). Eine solche Neugestaltung erscheint notwendig, nicht nur angesichts der Leiharbeit, denn neben ihr existieren weitere ähnlich strukturierte Beschäftigungsverhältnisse, wie Minijobs und Midijobs, Solo-Selbstständigkeit und Werkverträge. Darüber hinaus zeigt sich, mit dem stetigen ökonomischen Wandel entwickeln sich auch gänzlich neue Formen von Erwerbsarbeit, wie das Crowdworking, deren Wirkungen und Auswirkungen auf Beschäftigung heute noch kaum abzuschätzen sind.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Abel, Heinrich (1963): Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD): Eine Untersuchung. Braunschweig: Westermann.

Absenger, Nadine; Priebe, Andreas; Baumann, Helge; Amlinger, Marc; Brehmer, Wolfram; Schulze Buschoff, Karin; Seikel, Daniel; Schulten, Thorsten; Kleinknecht, Alfred (2016): Leiharbeit und Werkverträge. Das aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung. WSI-Report Jg. 10, H. 32.

Achatz, Juliane u.a. (2015): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen. Aktuelle Berichte 7. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Achtenhagen, Frank (2006): Berufsbildungsforschung. In: Kaiser, Franz-Josef; Pätzold, Günter (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, S. 122–126.

Adamy, Wilhelm; Schulze Buschoff, Karin (2003): Leiharbeit – Zwischen Lohndumping und sozialorientierter Eingliederung. In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 31–38.

Adolf, Marian (2010): Nico Stehr: Konzeption der Wissensgesellschaft. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 53–63.

Alda, Holger (2005): Beschäftigungsverhältnisse. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 245–296.

Alda, Holger (2012): Betriebliche Arbeitsnachfrage und Beschäftigung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 387–416.

Alda, Holger; Bartelheimer, Peter (2008): Ungleiche Erwerbsbeteiligung – Messkonzepte für ein segmentiertes Beschäftigungssystem. In: Gensior, Sabine; Lothar, Lappe; Mendius, Hans G. (Hrsg.): Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf. Tagungsband. Cottbus: Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, S. 49–78.

Alda, Holger; Bellmann, Lutz (2002): Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte 1999–2001. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, H. 4, S. 523–545.

Alda, Holger; Hauss, Friedrich; Land, Rainer; Willisch, Andreas (2004): Erwerbsverläufe und sekundärer Integrationsmodus. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Berliner Debatte Initial, Jg. 15, H.2, S. 70–85.

Allespach, Martin; Held, Josef (2015) (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.

Allmendinger, Jutta (2003): Soziale Herkunft, Schule und Kompetenzen. In: Politische Studien. Bildung: Standards, Tests, Reformen, Sonderheft 3, S. 79–90.

Andreß, Hans-Jürgen; Seeck, Till (2007): Ist das Normalarbeitsverhältnis noch armutsvermeidend? Erwerbstätigkeit in Zeiten deregulierter Arbeitsmärkte und des Umbaus sozialer Sicherungssysteme. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, H. 3, S. 459–492.

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht 14. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Apel, Helmut; Fertig, Michael (2008): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit" – Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. ISG Working Paper 3. Köln: ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG (1995): Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), geändert durch Artikel 116 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436). Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html (Zugriff am: 14.09.2021).

Arnold, Daniel; Butschek, Sebastian; Steffes, Susanne; Müller, Dana (2016): Monitor: Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Arnold, Rolf; Gonon, Philipp (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen: Barbara Budrich.

Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius; Ott, Bernd (1998): Berufspädagogik kompakt. Berlin: Cornelsen.

Arnold, Rolf; Münk, Dieter (2006): Berufspädagogische Kategorien didaktischen Handelns. In: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2., überarbeitete und aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13–32.

Arnold, Daniel; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht 460. Berlin: Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

AutorInnenkollektiv (2010): Wissen und soziale Ordnung: Eine Kritik der Wissensgesellschaft. Mit einem Kommentar von Stefan Beck. In: Working Papers des Sonderforschungsbereiches 640, 1/2010. Verfügbar unter: https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/3891/1.pdf?sequence = 1 (Zugriff am: 14.09.2021).

Baas, Meike; Philipps, Veronika (2019): Über Ausbildung in Arbeit? Verläufe gering gebildeter Jugendlicher. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 411–446.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42, H. 1, S. 6–19.

Baethge, Martin (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 100, H. 3, S. 336–347.

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 461–472.

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Baethge, Martin; Wilkens, Ingrid (Hrsg.): „Goldenes Zeitalter" – „Tertiäre Krise": Perspektiven von Dienstleistungsbeschäftigung zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Ebd. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske und Budrich, S. 9–19.

Baethge-Kinsky, Volker (2012): Neudefinition der „bürgerlichen Grundbildung" und gefährdete Bildungsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 201–222.

Baethge-Kinsky, Volker; Marquardsen, Kai; Tullius, Knut (2017): Auf der Suche nach „Industrie 4.0": Wenn Marketing und schnöde Wirklichkeit aufeinandertreffen. Mitteilungen aus dem SOFI, Jg. 11, H. 26, S. 9–11.

Baltes, Katrin; Hense, Andrea (2009): Weiterbildungschancen in flexiblen Arbeitsmärkten. In: Seifert, Harmut; Struck, Olaf (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 135–166.

Bandorski, Sonja; Molzow-Voit, Frank (2014): Fachprofile beruflicher (Un-)Sicherheit – Konsequenzen einer Prekarisierung des Arbeitsmarktes für die Berufsorientierung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 27. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe27/bandorski_molzow-voit_bwpat27.pdf (Zugriff am: 21.12.2014).

Bartelheimer, Peter (2005): Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB); Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85–123.

Bartelheimer, Peter (2009): Warum Erwerbsausschluss kein Zustand ist. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 131–143.

Bartelheimer, Peter (2011): Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, H. 8, S. 386–393.

Bartelheimer, Peter (2019): Exklusive Teilhabe, ungenutzte Chancen. Einführung in den Bericht. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 5–13.

Bartelheimer, Peter; Drosdowski, Thomas; Stöver, Britta; Tyrell, Marcel; Wolter, Marc Ingo (2019): Das Potenzial für Teilhabe – Spielräume und Risiken. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–38.

Bartelheimer, Peter; Kädtler, Jürgen (2012): Produktion und Teilhabe – Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 41–85.

Bartelheimer, Peter; Lehweß-Litzmann, René (2012): Externe Arbeitsmärkte. Gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potenzial. In: Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hrsg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 63–90.

Baschek, Nicklas (2010): André Gorz: Vom Wissenskapitalismus zur Wissensgesellschaft. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 77–85.

Bauer, Ullrich; Bolder, Axel; Bremer, Helmut; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter (Hrsg.) (2014): Expansive Bildungspolitik – Expansive Bildung? Wiesbaden: VS für Sozialwissenschaften.

Baukrowitz, Andrea (1996): Neue Produktionsmethoden mit alten EDV-Konzepten? Zu den Eigenschaften moderner Informations- und Kommunikationssysteme jenseits des Automatisierungsparadigmas. In: Schmiede, Rudi (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktions und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin: Edition Sigma, S. 49–77.

Baukrowitz, Andrea (2006): Informatisierung und Reorganisation. Zur Rolle der IT jenseits der Automatisierung. In: Baukrowitz, Andrea u. a. (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 98–115.

Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.) (2006): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Becker, Karina; Engel, Thomas (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. In: WSI-Mitteilungen, H. 3, S. 178–186.

Becker, Rolf (2012): Bildung. Die wichtigste Investition in die Zukunft. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 123–154.

Bell, Daniel (1964): The Post-Industrial Society. In: Ginzberg, Eli (Hrsg.): Technology and Social Change. New York: Columbia University Press, S. 44–59.

Bell, Daniel (1976): The Coming of Post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting, 2. Aufl. New York: Basic Books.

Bellmann, Lutz (2019): Der Wandel der Arbeitswelt stellt die Zeitarbeitsbranche vor Herausforderungen. In: IAB-Forum, 06.08.2019. Verfügbar unter: https://www.iab-forum.de/der-wandel-der-arbeitswelt-stellt-die-zeitarbeitsbranche-vor-herausforderungen/ (Zugriff am: 26.09.2021).

Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander (2008): Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bellmann, Lutz; Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 55, H. 8, S. 484–487.

Bender, Diethelm (Hrsg.) (1997): Neue Wege in der Arbeitswelt. Manpower als Humankapital. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller/Herbig.

Bernhard, Sarah (2008): Personal-Service-Agenturen. Stillgelegt. In: IAB-Forum, H. 1, S. 66–69.

Bescherer, Peter; Röbenack, Silke; Schierhorn, Karen (2008): Nach Hartz IV: Erwerbsorientierung von Arbeitslosen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 33–34, S. 19–24.

Bilger, Frauke; Behringer, Friedericke; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. DOI: 10.3278/85/0016w

Birch, Ulf; Kobus, Amadore (2008): Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Druck- und Verlagsindustrie. In: Hayen, Ralf-Peter; Maschke, Manuela (Hrsg.): Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 41–45.

Bittlingmayer, Uwe; Bauer, Ullrich (2006): Strukturierende Vorüberlegungen zu einer Theorie der Wissensgesellschaft. In: Dies. (Hrsg.): Die „Wissensgesellschaft“: Mythos, Ideologie oder Realität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–25.

Bittlingmayer, Uwe; Tuncer, Hidayet (2010): Die Wissensgesellschaft – Eine folgenschwere Fehldiagnose? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 347–358.

Blankertz, Herwig (1969): Zum Begriff des Berufs in unserer Zeit. In: Ders. (Hrsg.): Arbeitslehre in der Hauptschule, 3. erweiterte und verbesserte Aufl. Essen: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft, S. 23–41.

Blumer, Herbert (1981): Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Band 1 u. 2, 5. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 80–146.

Bode, Ingo; Brose, Hanns-Georg; Voswinkel, Stephan (1991): Arrangement im Status quo minus. Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland und ihre Verarbeitung im System der industriellen Beziehungen. In: Soziale Welt, Jg. 42, H. 1, S. 20–45.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2006): Internationalisierung und Informatisierung. Zur neuen Produktivkraftstruktur globaler Wertschöpfungsketten. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit - Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 320–334.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas (2014): Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open“ von IBM. Kassel: Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V.

Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine (2006): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Eine Einführung. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 19–34.

Böhle, Fritz (2003): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit, 2. Aufl. München: Rainer Hampp Verlag, S. 115–147.

Böhle, Fritz (2010a): Arbeit als Handeln. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151–176.

Böhle, Fritz (2010b): Arbeit und Belastung. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451–481.

Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (2010): Einführung. In: Dies. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–19.

Böhme, Gernot; Stehr, Nico (1986): The Knowledge Society: The Growing Impact of Scientific Knowledge on Social Relations. Dordrecht: Reidel Publishing.

Bolder, Axel (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Die Aktivitäten von Zeitarbeit- und Entleihunternehmen. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 97–106.

Bolder, Axel (2010): Arbeit, Qualifikation und Kompetenzen. In: Tippelt, Rudolf; Schmidt, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 813–843.

Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (2012): Beruflichkeit – Ein Kampf der Einzelnen gegen die Institutionen? In: Dies. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–23.

Bolder, Axel; Naevecke, Stefan; Schulte, Sylvia (2003): Kurzbericht über das Forschungsprojekt „Kompetenzentwicklung in Zeitarbeit". Köln: ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen.

Bolder, Axel; Naevecke, Stefan; Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit. Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bolte, Annegret; Porschen, Stephanie (2006): Die Organisation des Informellen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bonschier, Volker (2005): Varianten des Kapitalismus in reichen Demokratien beim Übergang in das neue Gesellschaftsmodell. In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331–371.

Bornewasser, Manfred; Zülch, Gert (2013): Flexibilisierung der Arbeit als Anpassungsstrategie von Betrieben und Arbeitnehmern. In: Dies. (Hrsg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 17–39.

Bosch, Gerhard (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. In: Ders. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 13–55.

Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit. Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 249–268.

Bosch, Gerhard (2001): Employability, lebenslanges Lernen und die Rolle des Staates. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Teil 1. Opladen: Leske und Budrich, S. 418–436.

Bosch, Gerhard (2010a): In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. WISO-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bosch, Gerhard (2010b): Strukturen und Dynamiken von Arbeitsmärkten. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 643–670.

Bosch, Gerhard (2014a): Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen, H. 1, S. 5–13.

Bosch, Gerhard (2014b): Neuordnung des deutschen Arbeitsmarkts. In: Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuschek. Ingo (Hrsg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 91–106.

Bosch, Gerhard; Haipeter, Thomas; Latniak, Erich; Lehndorff, Steffen (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, H. 2, S. 318–339.

Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten; Lehndorff, Steffen; Wagner, Alexandra; Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Arbeitspapier 43. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2011a): „Einfacharbeit" im Dienstleistungssektor. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 20, H. 3, S. 173–187.

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2011b): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 439–446.

Böschen, Stefan (2010): Wissenschaft: Epistemisches Niemandsland? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 159–169.

Böttcher, Katrin (2011): Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Beschäftigungsfähigkeit als neue Vertragsgrundlage. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 34, H. 1, S. 32–43.

Böttger, Andreas (1996): „Hervorlocken" oder Aushandeln? Zu Methodologie und Methode des „Rekonstruktiven Interviews" in der Sozialforschung. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 131–158.

Bourdieu, Pierre (1998): Das ökonomische Feld. In: Ders.; Steinrücke, Margareta (Hrsg.): Der Einzige und sein Eigenheim. Hamburg: VSA-Verlag, S. 185–221.

Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.

Bourdieu, Pierre u.a. (1997): Das Elend der Welt: Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Universitätsverlag.

Bräutigam, Christoph; Dahlbeck, Elke; Enste, Peter; Evans, Michaela; Hilbert, Josef (2010): Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Arbeitspapier 215. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. 4. IWH-IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik. WSI-Diskussionspapier Nr. 156. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brenke, Karl; Eichhorst, Werner (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. In: Wochenbericht des DIW Berlin, H. 19, S. 242–252.

Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus (2006): Wissensarbeit und Kontrolle im neuen Marktregime. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 132–144.

Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Krämer, Klaus; Speidel, Frederic (Hrsg.) (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Brömser, Hans-Peter (2007): Konzept Modulare Qualifizierung bei Randstad. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 189–194.

Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Meyer, Werner (1990): Arbeit auf Zeit. Zur Karriere eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Opladen: Leske und Budrich.

Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Wohlrab-Sahr, Monika (1987a): Zeitarbeit. Konturen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. In: Soziale Welt, Jg. 38, H. 3, S. 282–308.

Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Wohlrab-Sahr, Monika (1987b): Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel der Zeitarbeit. In: Soziale Welt, Jg. 38, H. 4, S. 498–521.

Brose, Hanns-Georg; Wohlrab-Sahr, Monika; Corsten, Michael (1993): Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Bruchhäuser, Hanns-Peter; Horlebein, Manfred (2010): Berufliche Arbeit, Sozialisation und Lernen im historischen Kontext. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt-Verlag, S. 408–414.

Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Sperber, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern. Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit. IAB-Kurzbericht 19. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (2013): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 287–194.

Buch, Tanja; Janzen, Niels; Niebuhr, Annekatrin (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. IAB Nord. Nr. 5. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Buch, Tanja; Niebuhr, Annekatrin (2008): Zeitarbeit in Hamburg. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), IAB-Regional. IAB Nord Nr. 6. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Buch, Tanja; Seibert, Holger; Stöckmann, Andrea (2012): Die Entwicklung der Beschäftigung in Hamburg. Anzeichen für eine Spaltung des Arbeitsmarktes? Thesenpapier zum gleichnamigen Vortrag auf der 3. Konferenz zur Sozialen Spaltung in Hamburg: „Arbeiten in Hamburg. Entwicklungen und soziale Folgen". Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k120426305 (Zugriff am: 20.09.2021).

Büchter, Karin (2005): Beruf: Idee – Form – Politikum. In: Büchter, Karin; Seubert, Rolf; Weise-Barkowsky, Gabriele (Hrsg.): Berufspädagogische Erkundungen. Eine Bestandsaufnahme in verschiedenen Forschungsfeldern. Festschrift für Martin Kipp. Frankfurt a. M.: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, S. 256–277.

Büchter, Karin (2016): „Doing biography" in der beruflichen Bildung – Ansprüche und Paradoxien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 3, S. 6–9.

Büchter, Karin; Christe, Gerhard (2014): Berufsorientierung: Widersprüche und offene Fragen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, S. 12–15.

Büchter, Karin; Meyer, Rita (2010): Beruf und Beruflichkeit als organisierendes Prinzip beruflicher Bildung. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 323–326.

Bücker, Andreas (2016): Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 2, S. 187–225.

Bührmann, Andrea D. (2010): Legitimation: Wissensgesellschaft als Mantel des Neoliberalismus? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 335–345.

Bürgin, Julika (2013): Gewerkschaftliche Bildung unter Bedingungen indirekter Arbeitssteuerung. Zweckbildung ohne Gewähr. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Bundesagentur für Arbeit (2008a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2008b): Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland. Entwicklung Dezember 1997 bis Dezember 2007. Zeitarbeit. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitreihen bis 2010 (Juli 2012). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973 (Juli 2013). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Berichtszeitraum 1. Halbjahr 2015 (Januar 2016). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Berichtszeitraum 2. Halbjahr 2015 (Juli 2016). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2016c): Statistik – Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen (Juli 2016). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2016d): Statistik – Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen (Juni 2017). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2018a): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt (Mai 2018). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit (Januar 2018). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2020a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit (Januar 2020). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2020b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019. Berichte – Blickpunkt Arbeitsmarkt (November 2020). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff am: 14.10.2021).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): Lebenslagen in Deutschland: Vierter Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Köln: Bundesanzeiger Verlag.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015a): Arbeit weiter denken. Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015b): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. Forschungsbericht 456. Freiburg/Bonn/Münster: BMAS.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016): Lebenslagen in Deutschland. Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung. Forschungsprojekt Wahrnehmung von Armut und Reichtum in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Bevölkerungsbefragung „ARB-Survey 2015“. Bonn: BMAS.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Zukunftsbild „Industrie 4.0“. Bonn: BMBF.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn: BMBF.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn: BMBF.

Bundestagsdrucksache (2000): Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/ 4220, 04.10.2000.

Bundestagsdrucksache (2006): Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/ 3982, 21.12.2006.

Burke, Peter (2001): Papier und Marktgeschrei. Die Geburt der Wissensgesellschaft. Berlin: Wagenbach.

Busch, Ulrich; Land, Rainer (2012a): Teilhabekapitalismus – Fordistische Wirtschaftsentwicklung und Umbruch in Deutschland 1950–2009. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 111–151.

Busch, Ulrich; Land, Rainer (2012b): Ostdeutschland. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 153–183.

Buschfeld, Detlef; Dilger, Bernadette; Lilienthal, Jonas (2010): Forschungsorientiertes Lehren und Lernen in wirtschaftswissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 5, H. 2, S. 63–86.

Butterwegge, Christoph (2015): Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik, 2. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.

Candeias, Mario (2003): „Marktgetriebenes Produktionsmodell" oder hegemoniale Kämpfe in der „gestreuten Fabrik"? In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 72–94.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.

Castel, Robert; Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt, a. M.: Campus Verlag.

Castells, Manuel (2004): Das Informationszeitalter. Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Triologie. Band I, unveränd. Studienausgabe. Opladen: Leske und Budrich.

CIETT - International Confederation of Private Employment Services (2014): Economic Report 2014. Brüssel: CIETT.

Confederation Internationale des Enterprises de Travail Temporaire (1998): Temporary work business in the countries of the European Union. Paper. Bearbeitet von Bakkenist Managment Consultans, Diemen. Brüssel, 86 S.

Conze, Werner (1972): Beruf. In: Brunner, Otto; Conze, Werner; Koselleck, Reinhart (Hrsg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart: Klett-Verlag, S. 490–507.

Corsten, Michael (1995): Beruf als kulturelle Institution. In: Hoerning, Erika. M.; Corsten, Michael (Hsrg.): Institution und Biographie: die Ordnung des Lebens. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, S. 39–53.

Creutzburg, Dietrich (2016): Neuer Gesetzentwurf. Nahles entschärft Gesetz zu Zeitarbeit und Werkverträgen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), Wirtschaftspolitik, 18.02.2016.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“: Endbericht zum 29. Mai 2009. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

D'Alessio, Nestor; Hacket, Anne (2012): Flexibilität und Kapitalmarkt – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Unternehmenskontrolle. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 359–386.

Deckstein, Dagmar (2010): Boom von Zeitarbeit. Das deutsche Jobwunder. In: Süddeutsche Zeitung, Karriere, 21.05.2010.

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann.

Dehnbostel, Peter (2013): Konzept der IT-Aus- und Weiterbildungsberufe. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 366–373.

Dehnbostel, Peter; Elsholz, Uwe; Gillen, Julia (2007): Kompetenzerwerb in der Arbeit: Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Berlin: Edition Sigma.

Dehnbostel, Peter; Meyer-Menk, Julia (2003): Erfahrung und Reflexion als Basis beruflicher Handlungsfähigkeit. In: BIBB (Hrsg.): Berufsbildung für eine globale Gesellschaft. Perspektiven im 21. Jahrhundert. 4. BIBB-Fachkongress 2002, Forum 3, Arbeitskreis 3.4. Bonn.

Deißinger, Thomas (1998): Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung. Paderborn: Eusl-Verlag.

Deißinger, Thomas (1999): Beruflichkeit als Zusammenhang: ein Vergleich mit England. In: Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung: Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. In: Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40. Weinheim: Beltz, S. 189–207.

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht 24. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Denzin, Norman K. (2005): Symbolischer Interaktionismus. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 136–150.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2007): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2007. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, was sie sich von Guter Arbeit erwarten. Berlin: DGB.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2010): Tarifverträge Zeitarbeit DGB/BZA. Stand Mai 2010. IG Metall Vorstand. Verfügbar unter: https://netkey40.igmetall.de/homepages/koeln_neu/hochgeladenedateien/Leiharbeit/Sammlung_TV_DGB-BZA.pdf (Zugriff am 15.09.2021).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2015. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilmerkmale der Arbeitshetze. Berlin: DGB.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2016): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2016. Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten. Berlin: DGB.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2019a): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2019. Arbeiten am Limit – Themenschwerpunkt Arbeitsintensität. Berlin: DGB.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2019b): Leiharbeit – neue Trends und alte Probleme. In: Arbeitsmarkt aktuell. Berlin: DGB.

Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan, Jg. 29, H. 1, S. 58–69.

Deutschmann, Christoph (2005a): Latente Funktionen der Institution des Berufs. In: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), S. 3–16.

Deutschmann, Christoph (2005b): Finanzmarkt-Kapitalismus und Wachstumskrise. In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 58–84.

Diezinger, Angelika (2010): Alltägliche Lebensführung: Die Eigenlogik alltäglichen Handelns. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 3., erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 228–233.

Dobischat, Rolf; Düsseldorf, Karl (2007): Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Tenorth, Heinz-Elmar; Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Lexikon Pädagogik. Weinheim: Beltz, S. 76–79.

Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Christina; Wolf, Bernd (2013a) (Hrsg.): Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile“ 2008 – 2011. Gotha: Eichenbaum GmbH.

Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Christina; Wolf, Bernd (2013b): Fazit. In: Dies. (Hrsg.): Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile“ 2008–2011. Gotha: Eichenbaum GmbH, S. 445–453.

Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung: Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Eine Studie aus dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Dörre, Klaus (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus"? In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 7–34.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 40–41, S. 7–14.

Dörre, Klaus (2009): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen, 2. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 180–206.

Dörre, Klaus (2012): Krise des Shareholder Value? Kapitalmarktorientierte Steuerung als Wettkampfsystem. In: Kraemer, Klaus; Nessel, Sebastian (Hrsg.): Entfesselte Finanzmärkte: soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 121–143.

Dörre, Klaus (2017): Prekarität. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl. Baden-Baden: Edition Sigma, Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 258–262.

Dörre, Klaus; Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85–116.

Dörre, Klaus; Holst, Hajo (2010): Einschätzungen zum Forschungsstand Prekarität. In: Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben. Frankfurt a. M., S. 32–44.

Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuschek, Ingo (2014): Ein Europa der Spaltungen und Polarisierungen? Arbeit im Sog des Marktfundamentalismus. In: Dies. (Hrsg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 11–21.

Dörre, Klaus; Rackwitz, Hans (2016): Finanzmarkt-Kapitalismus. Entstehung – Dynamik – Krisenpotenziale. In: Politikum – Analysen, Kontroversen, Bildung, H. 2, S. 4–16.

Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (2003): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag.

Dostal, Werner (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), S. 463–474.

Dostal, Werner (2005a): Berufsforschung. Beruf als Forschungsgebiet des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 1967 bis 2003. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 296. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Dostal, Werner (2005b): Qualifikation und Arbeitsmarktdynamik. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB); Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 481–504.

Dostal, Werner (2013a): Ansätze der Berufsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 95–106.

Dostal, Werner (2013b): Entwicklungsansätze der Berufsforschung – Eine rückblickende und bewertende Gesamtschau. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 146–155.

Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 438–460.

Drexel, Ingrid (2002): Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers – ein Leitbild für gewerkschaftliche Bildungspolitik? In: Kuda, Eva; Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 119–131.

Drosdowski, Thomas; Mönnig, Anke; Stöver, Britta; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten (2019): Gesamtwirtschaftliche Entwicklung 1991 bis 2030. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 87–134.

Drucker, Peter F. (1958): Landmarks of Tomorrow. New York: Harper & Brothers.

Drucker, Peter F. (1969): Die Zukunft bewältigen. Düsseldorf: Econ.

Dussel, Enrique (2012): Lebendige Arbeit. In: Haug, Wolfgang F.; Haug, Frigga; Jehle, Peter; Küttler, Wolfgang (Hrsg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus. Band 8/I. Berlin: Argument, S. 745–747.

Düsseldorff, Christina; Alte, Rüdiger (2013): Wirtschaftskrise und 2. Expansionsphase – Aktuelle Konfliktlinien um die Zeitarbeit. In: Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Christina; Wolf, Bernd (Hrsg.): Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile“ 2008–2011. Gotha: Eichenbaum GmbH, S. 46–73.

Düsseldorff, Christina; Wolf, Bernd (2013): Qualifizierung in der Zeitarbeit. In: Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Christina; Wolf, Bernd (Hrsg.): Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile" 2008–2011. Gotha: Eichenbaum GmbH, S. 144–163.

Dütsch, Matthias; Struck, Olaf (2019): Betriebliche Beschäftigungssysteme und ungleiche Erwerbschancen. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 377–410.

Ebert, Andreas; Trischler, Falko (2012): Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 533–561.

Ebert, Michael (2012): Flexicurity auf dem Prüfstand: Welches Modell hält der Wirtschaftskrise stand? Berlin: Edition Sigma.

Ellgut, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Elster, Frank (2007): Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Zur (berufs-)pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektivierter Arbeit. Bielefeld: Transcript Verlag.

Endruweit, Günter (2014): Entwicklung. In: Endruweit, Günter; Trommsdorf, Gisela; Burzan, Nicole (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, 3. völlig überarbeitete Aufl. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, S. 95–97.

Ernst, Angelika (1987): Mittelbare Beschäftigungsverhältnisse. Varianten des Arbeitskräfteverleihs im japanischen Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 20, H. 1, S. 99–111.

Faulstich, Peter (1981): Arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. Frankfurt a. M.: Verlag Moritz Diesterweg.

Faulstich, Peter (2003): Weiterbildung. Hand- und Lehrbücher der Pädagogik. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Faulstich, Peter (2004): Weiterbildung und die Erosion des Sozialen. Arbeitsmarktreformen und ihre Folgen. In: Erwachsenenbildung, Jg. 50, H. 2, S. 60–65.

Faulstich, Peter (2013): „Zukunftsfähigkeit" des Konzepts „Arbeitsorientierung" in der Berufsbildungspolitik. In: bwp@ Spezial, H. 6, S. 1–10. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ws23/faulstich_ws23-ht2013.pdf (Zugriff am: 17.09.2021).

Faulstich, Peter; Grell, Petra (2005): Widerständig ist nicht unbegründet – Lernwiderstände in der Forschenden Lernwerkstatt. Empirische Fundierungen zum selbstgesteuerten Lernen. In: Faulstich, Peter; Forneck, Hermann; Grell, Petra; Häßner, Katrin; Knoll, Jörg; Springer, Angela (Hrsg.): Lernwiderstand – Lernumgebung – Lernberatung. Empirische Fundierungen zum selbstgesteuerten Lernen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Faust, Michael; Thamm, Lukas (2015): Wie viel „Finanzmarktkapitalismus“ gibt es in Deutschland? Indikatoren der Kontroll-Finanzialisierung von 1990 bis heute. Soeb-Working-Paper 5. Göttingen: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung.

Faust, Michael; Thamm, Lukas (2019): Wie viel „Finanzmarktkapitalismus“ gibt es in Deutschland? In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167–208.

Finger, Claudia (2014): Das Mobilitätsskript des Bologna-Prozesses und die Rolle der sozialen Ungleichheit. In: Gerhards, Jürgen; Hans, Silke; Carlson, Sören (Hrsg.): Globalisierung, Bildung und grenzüberschreitende Mobilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23–47.

Fink, Philipp; Hennicke, Martin; Tiemann, Heinrich (2019): Ungleiches Deutschland. Sozioökonomischer Disparitätenbericht 2019. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Fischer, Martin; Stoewe, Kristina; Barkholz, Sylvia; Follner, Magdalene; Kampa, Claudia (2015): „My Way! Finde deinen Weg“ – ein didaktisches Konzept der schulischen Berufsorientierung als Beitrag zur Förderung berufsbiographischer Gestaltungskompetenz. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 27, S. 1–26.

Flecker, Jörg (2006): Verlagerung von Arbeit und die Umstrukturierung der globalen Informationswirtschaft. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 335–345.

Flick, Uwe (1986): Methodenangemessene Gütekriterien in der qualitativ-interpretativen Forschung. In: Bergold, Jarg B.; Flick, Uwe (Hrsg.): Ein-Sichten. Zugänge zur Sicht des Subjekts mittels qualitativer Forschung. Symposium „Die Erforschung der Sicht des Subjekts“ auf dem von der DGVT veranstalteten Kongreß für Klinische Psychologie und Psychotherapie 1986 in Berlin. Tübingen: DGVT-Verlag, S. 246–263.

Flick, Uwe (2000): Qualitative Forschung. Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Flick, Uwe (2005): Triangulation in der qualitativen Forschung. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 309–318.

Flick, Uwe (2016): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 7. völlig überarbeitete Neuaufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (2005): Theorie qualitativer Forschung. Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 106–109.

Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.) (2012): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.) (2019): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fourastié, Jean (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln: Bund-Verlag.

Frank, Thomas; Grimm, Christopher (2015): Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung. Methodenbericht. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): Gesellschaft im Reformprozess. Eine Studie von TNS-Infratest, Berlin.

Friese, Marianne (2012): Berufsbildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe. In: Horn, Klaus-Peter; Kemnitz, Heidemarie; Marotzki, Winfried; Sandfuchs, Uwe (Hrsg.): Klinkhardt-Lexikon Erziehungswissenschaft: KLE. Band 1: Aa, Karl von der – Gruppenprozesse. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 127–128.

Fromm, Sabine; Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 327–358.

Fuchs, Tatjana (2012): Qualität der Arbeit. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 417–447.

Funder, Maria (2018): Betriebliche Organisation und Organisationsgesellschaft. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter, Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen. Band 2. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 133–176.

Fürstenberg, Friedrich (2000): Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: Edition Sigma.

Fürstenberg, Friedrich (2013): Berufsgesellschaft – Forschungsfelder und Befunde. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 37–46.

Galais, Nathalie; Moser, Klaus (2001): Zeitarbeit als Sprungbrett in ein „Normalbeschäftigungsverhältnis"? Individuelle Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens von Zeitarbeitnehmern. In: Zempel, Jeannette; Bacher, Johann; Moder, Klaus (Hrsg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Psychologie sozialer Ungleichheit. Band 12. Opladen: Leske und Budrich, S. 251–266.

Galais, Nathalie; Moser, Klaus, Münchhausen, Gesa (2007): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 161–178.

Gazier, Bernard (2001): Beschäftigungsfähigkeit: Ein komplexer Begriff. In: Weinert, Patricia; Baukens, Michele; Bollerot, Patrick; Pineschi-Gapenne, Marina; Walwei, Ulrich (Hrsg.): Beschäftigungsfähigkeit: Von der Theorie zur Praxis. Bern: Peter Lang Verlag, S. 19–46.

Geißler, Rainer (2011): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Geißler, Rainer (2014): Die Sozialstruktur Deutschlands, 7., grundlegend überarbeitete Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Georg, Walter (2012): Beruf. In: Horn, Klaus-Peter; Kemnitz, Heidemarie; Marotzki, Winfried; Sandfuchs, Uwe (Hrsg.): Klinkhardt-Lexikon Erziehungswissenschaft: KLE. Band 1: Aa, Karl von der – Gruppenprozesse. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag. S. 114–115.

Gerholz, Karl-Heinz; Kaiser, Verena; Sloane, Peter F. E. (2011): Career Service Arbeit an deutschen Universitäten – Ausgangspunkte, Bestandsaufnahmen und Entwicklungen. In: bwp@ Spezial, H. 5, S. 1–14.

Gerholz, Karl-Heinz; Sloane, Peter F. E. (2011): Lernfelder als universitäres Curriculum? – Eine hochschuldidaktische Adaption. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 20, S. 1–23.

Gerner, Hans-Dieter; Wießner, Frank (2012): Solo-Selbstständige: Die Förderung bewährt sich, der soziale Schutz nicht immer. IAB-Kurzbericht 23. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Gerst, Detlef (2005): „Arbeitskraftunternehmer" – Leitbild der neoliberalen Arbeitsgesellschaft? Theorie und Empirie eines prognostizierten Wandels. In: Forum Wissenschaft, H. 2. Verfügbar unter: http://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/97626.html (Zugriff am: 19.10.2021).

Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1998): Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.

Goebel, Jan; Krause, Peter (2016): Private Haushalte: Einkommensentwicklung – Verteilung, Angleichung, Armut und Dynamik. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 178–190.

Gonon, Philipp (2002): Arbeit, Beruf und Bildung. Bern: hep Verlag.

Gorz, André (2004): Wissen, Wert und Kapital. Zur Kritik der Wissensökonomie. Zürich: Rotpunktverlag.

Greinert, Wolf-Dietrich (1998): Das „deutsche System" der Berufsausbildung: Tradition, Organisation, Funktion, 3., überarbeitete Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.

Greinert, Wolf-Dietrich (1999): Berufsqualifizierung und dritte Industrielle Revolution. Eine historisch-vergleichende Studie zur Entwicklung der klassischen Ausbildungssysteme. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.

Greinert, Wolf-Dietrich (2007): Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus. Zu Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildungspolitik. Frankfurt a. M.: Verlag Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.

Greinert, Wolf-Dietrich (2008a): Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus: Zu Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung. Frankfurt a. M.: Verlag Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.

Greinert, Wolf-Dietrich (2008b): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, H. 4, S. 9–12.

Grell, Petra (2006): Forschende Lernwerkstatt. Eine qualitative Untersuchung von Lernwiderständen in der Weiterbildung. Münster: Waxmann.

Grimm, Natalie; Vogel, Berthold (2008): Prekarisierte Erwerbsbiographien. Verläufe, Erfahrungen, Typisierungen. Bericht an das BMAS. Hamburg.

Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Grünert, Holle; Lutz, Burkart (2012): Arbeitsmärkte in Bewegung. Diskontinuität als forschungsstrategische Herausforderung. In: Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hrsg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 45–62.

Hacket, Anne (2012a): Erwerbsverläufe in der Haupterwerbsphase – Pluralisierung und Prekarisierung der Erwerbsverläufe? In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 507–532.

Hacket, Anne (2012b): Arbeitszeit und Lebenszeit – Die Zeitverwendung abhängig Beschäftigter im Kontext von Erwerbsarbeit. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 659–691.

Haipeter, Thomas (2016): Finanzmarktkapitalismus und Arbeit. In: Haipeter, Thomas; Latniak, Erich; Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–43.

Haipeter, Thomas; Latniak, Erich; Lehndorff, Steffen (Hrsg.) (2016): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Haller, Peter; Jahn, Elke (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht 13. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Handelskammer Hamburg (2009): Personaldienstleistungen. März 2009. Verfügbar unter: http://www.hk24.de/servicemarken/branchen/dienstl_branche/dienstleistungssektor/20071206_Branchenportraet_Personaldienstleistungen.pdf (Zugriff am: 01.04.2017).

Harney, Klaus (1985): Der Beruf als Umwelt des Betriebs. Vergleichende, historische und systematische Aspekte einer Differenz. In: Verbände der Lehrer an Beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Die Relevanz neuer Technologien für die Berufsausbildung. Referate des 8. Berufsbildungskongresses „Lerbacher Woche", 2./3. November 1984, S. 118–130.

Harney, Klaus (1990): Berufliche Weiterbildung als Medium sozialer Differenzierung und sozialen Wandels. Theorie – Analyse – Fälle. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.

Harney, Klaus (1998): Der Beruf als Form – Die Formproblematik der Berufsausbildung. In: Drees, Gerhard; Ilse, Frauke (Hrsg.): Arbeit und Lernen 2000: berufliche Bildung zwischen Aufklärungsanspruch und Verwertungsinteressen an der Schwelle zum dritten Jahrtausend. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 17–27.

Harney, Klaus (2004): Berufsbildung. In: Benner, Dietrich; Oelkers, Jürgen (Hrsg.): Historisches Wörterbuch der Pädagogik. Weinheim: Beltz, S. 153–173.

Harney, Klaus (2011): Beruf als institutionelle Form der Arbeit zwischen Akteur und System: Mehrfachreferenzialität und doppelte Grenzziehung. Eine theoretische Skizze. In: Siecke, Bettina; Heisler, Dietmar (Hrsg.): Berufliche Bildung zwischen politischem Reformdruck und pädagogischem Diskurs. Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Eckert. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft, S. 61–73.

Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (1986): Berufsbildung und industrielles Ausbildungsverhältnis. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 32, H. 1, S. 91–113.

Hartmann, Christian (2010/2011): Globalisierung: Zahlen und Fakten. Bonn, Bundeszentrale für Politische Bildung (Hrsg.). Verfügbar unter: http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/ (Zugriff am: 13.10.2021).

Hartz, Peter u.a. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Vorschläge zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Bericht der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt". Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Haug, Frigga (2003): Schaffen wir einen neuen Menschentyp. Von Henry Ford zu Peter Hartz. In: Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, H. 252, S. 606–617.

Hausner, Karl Heinz; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2015): Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht 11. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Heidegger, Gerald (2006): Gestaltungsorientierte Forschung und Interdisziplinarität. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 575–581.

Heidenreich, Martin; Zirra, Sascha (2012): Arbeitswelt. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 313–333.

Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf: eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim: Juventa Verlag.

Heinz, Walter R. (2006): Berufliche Sozialisiation. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 321–329.

Held, Josef (2015): Kategorien als Denkmittel. In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 87–98.

Helfen, Markus; Hense, Andrea; Nicklich, Manuel (2015): Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 22, H. 3/4, S. 282–304.

Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hendrich, Wolfgang (2004): Beschäftigungsfähigkeit oder Berufsbiographische Gestaltungskompetenz? In: Behringer, Friederike (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien: zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren, S. 260–283.

Hendrich, Wolfgang (2005): Erwerbsbiographische Gestaltungskompetenz als Perspektive für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung. In: Niemeyer, Beatrix (Hrsg.): Neue Lernkulturen in Europa? Prozesse, Positionen, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19–40.

Hendrich, Wolfgang (2009): Heimliche Schlüsselkompetenzen und berufliche Flexibilität – Impulse für ein anderes Lernen in der beruflichen Weiterbildung. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf (Hrsg.): Eigen-Sinn und Widerstand: kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 229–242.

Hermann, Christoph (2016): Löst der Markt alle Probleme? Arbeits- und verteilungspolitische Implikationen der Austeritäts- und Strukturpolitik. In: Politikum – Analysen, Kontroversen, Bildung, H. 2, S. 38–47.

Hesse, Hans Albrecht (1970): Der Einzelne und sein Beruf: Die Auslegung des Art. 12 Abs. 1 GG durch das Bundesverfassungsgericht aus soziologischer Sicht. In: Archiv des öffentlichen Rechts, Jg. 95, H.3, S. 449–474.

Heßler, Martina (2016): Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 66, H. 8–19, S. 17–24.

Hildenbrand, Bruno (2005): Anselm Strauss. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 32–42.

Hildebrandt, Eckardt; Reinecke, Karsten; Rinderspacher, Jürgen; Voß, Günter (2000): Zeitwandel und reflexive Lebensführung. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Band 24. Berlin: Edition Sigma, S. 9–45.

Hirsch, Nicola (1993): Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel von START. Handlungsbedarf und -möglichkeiten bei wachsender Leiharbeit. In: Soziale Sicherheit, Jg. 42, H. 3, S. 81–85.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2012): Finanzmarktkapitalismus und technologische Innovationen. In: Kraemer, Klaus; Nessel, Sebastian (Hrsg.): Entfesselte Finanzmärkte: soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, S. 121–143.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 43. Dortmund: Technische Universität Dortmund.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2016): Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: Arbeit und Digitalisierung, Jg. 66, H. 18–19, S. 10–17.

Hoeckel, Kathrin; Schwartz, Robert (2010): Lernen für die Arbeitswelt. OECD-Studien zur Berufsbildung. Deutschland. Paris: OECD.

Hofstetter, Yvonne (2015): Big Data und die Macht des Marktes. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 65, H. 11–12, S. 33–38.

Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: IAB-Mitteilungen, Jg. 31, H. 3, S. 409–425.

Höhne, Thomas (2015): Ökonomisierung und Bildung: Zu den Formen ökonomischer Rationalisierung im Feld der Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holst, Hajo; Nachtwey, Oliver; Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt a. M.: Otto Brenner Stiftung.

Holtgrewe, Ursula (2003): Informatisierte Arbeit und flexible Organisation: Unterwerfung, Distanzierung, Anerkennungskämpfe? In: Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie (Hrsg.): Subjektivierte Arbeit: Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 21–43.

Holzkamp, Klaus (1985): Grundlegung der Psychologie. Studienausgabe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Holzkamp, Klaus (1986): Die Verkennung von Handlungsbegründungen als empirischen Zusammenhangsannahmen in sozialpsychologischen Theorien: Methodologische Fehlorientierung infolge von Begriffsverwirrung. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, H. 17, S. 216–238.

Holzkamp, Klaus (1995a): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Studienausgabe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Holzkamp, Klaus (1995b): Alltägliche Lebensführung als subjektwissenschaftliches Grundkonzept. In: Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, H. 212, S. 817–846.

Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7, H. 2, S. 97–115.

Hopf, Christel (1982): Norm und Interpretation. Einige methodische und theoretische Probleme der Erhebung und Analyse subjektiver Interpretationen in qualitativen Untersuchungen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 11, H. 3, S. 307–329.

Hopf, Christel (1996): Hypothesenprüfung und qualitative Sozialforschung. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 9–21.

Hopf, Christel (2005): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 349–360.

Horx, Matthias (2014): Das Megatrend-Prinzip. Wie die Welt von morgen entsteht. München: Pantheon-Verlag.

Hradil, Stefan (2005): Warum werden die meisten entwickelten Gesellschaften wieder ungleicher? In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 460–483.

Hübner, Christoph (1996): Volker Koepp – Die Dinge des Lebens. In: Voss, Gabriele (Hrsg.): Dokumentarisch Arbeiten (Texte zum Dokumentarfilm I). Berlin: Verlag Vorwerk, S. 102–128.

Huisinga, Richard; Lisop, Ingrid (1999): Wirtschaftspädagogik: Ein interdisziplinär orientiertes Lehrbuch. München: Vahlen.

Hünefeld, Lena; Gerstenberg, Susanne (2018): Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Fokus – Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund. Januar 2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Leiharbeit.pdf (Zugriff am: 22.09.2021).

Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2019): Zeitarbeitsbranche: rückläufige Beschäftigung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 99, H. 6, S. 401-403. DOI: 10.1007/s10273-019-2464-2.

IG Metall Vorstand (Hrsg.) (2014): Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Diskussionspapier. Frankfurt a. M.

IG Metall Vorstand, Ver.di (Hrsg.) (2015): Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion. In: Denk-doch-Mal.de, Online Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft, H. 1. Verfügbar unter: http://denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/01–15/ (Zugriff am: 12.10.2021)

Israel, Dagmar; Klaus, Annegret; Süß, Elmar (2007): Konzepte zur Anforderungsrealisierung der Qualifizierung für Zeitarbeitskräfte. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 179–187.

Ittermann, Peter; Abel Jörg; Dostal, Werner (2011): Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 20, H. 3, S. 157–172.

Ittermann, Peter; Niehaus, Jonathan (2015): Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit. Überblick über Forschungsstand und Trendbestimmungen. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Niehas, Jonathan (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 33–51.

Jahn, Elke (2007): Phönix aus der Asche? Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 21–44.

Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht 19. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Jahn, Elke; Rudolph, Helmut (2002): Zeitarbeit - Teil II. Völlig frei bis streng geregelt. Variantenvielfalt in Europa. IAB-Kurzbericht 21. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Jahn, Elke; Wolf, Katja (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten: Flexibilität des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht 14. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Jurczyk, Karin; Rerrich, Maria S. (1993): Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo „alles zusammenkommt". In: Dies. (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus Verlag, S. 11–45.

Jurczyk, Karin; Voß, Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Linne, Gudrun: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Band 24. Berlin: Edition Sigma, S. 151–205.

Jürgens, Kerstin; Hoffmann, Reiner; Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft". Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld: Transcript Verlag.

Kädtler, Jürgen (2003): Globalisierung und Finanzialisierung. Zur Entstehung eines neuen Begründungszusammenkontextes für ökonomisches Handeln. In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 227–249.

Kädtler, Jürgen (2010): Finanzmärkte und Finanzialisierung. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter, Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 619–639.

Kahlert, Heike (2010): Bildung und Erziehung: Transformationsprozesse sozialer Ungleichheiten? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 141–157.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. IAQ-Report 2. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 - Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber*innen. IAQ-Report 5. Duisburg: Universität Duisburg-Essen. Verfügbar unter: https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020–05.pdf (Zugriff am: 22.09.2021)

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2021). Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang vor allem in Ostdeutschland. IAQ-Report 6. Duisburg: Universität Duisburg-Essen. Verfügbar unter: https://doi.org/10.17185/duepublico/74521 (Zugriff am: 22.09.2021)

Kagermann, Henning; Lukas, Wolf-Dieter; Wahlster, Wolfgang (2011): Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. Industriellen Revolution. In: VDI Nachrichten, H. 13, S. 2.

Kagermann, Henning; Wahlster, Wolfgang; Helbig, Johannes (2013): Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Frankfurt a. M.: Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft.

Kaßebaum, Bernd; Ressel, Thomas (2015): Das Leitbild erweiterte Beruflichkeit. In: IG Metall, Ver.di (Hrsg.): Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion. Online-Zeitschrift, Denk-doch-mal.de, H. 1. Verfügbar unter :http://denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/01–15/ (Zugriff am: 24.09.2021).

Kaufhold, Marisa (2009): Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf (Hrsg.): Eigen-Sinn und Widerstand: kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 221–228.

Kaufhold, Marisa (2013): Kompetenzmanagement in der Zeitarbeit/ Personaldienstleistung. In: Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Christina; Wolf Bernd (Hrsg.): Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile“ 2008–2011. Gotha: Eichenbaum GmbH, S. 164–225.

Kaufhold, Marisa; Düsseldorff, Christina (2010): Möglichkeiten der Weiterbildung in nicht klassischen Erwerbsformen am Beispiel der Zeitarbeit. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 19, S. 1–15.

Kaufhold, Marisa; Fischer, Hajo (2013): Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Bornewasser, Manfred; Zülch, Gert (Hrsg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 361–379.

Kaufmann, Inge; Schwan, Alexander (2007): Flexicurity auf Europas Arbeitsmärkten - Der schmale Grat zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, November 2007.

Kell, Adolf (2006): Organisationen und Institutionen der Berufsbildungsforschung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 55–61.

Kell, Adolf (2010): Berufsbildungsforschung: Gegenstand, Ziele, Forschungsperspektiven. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 355–367.

Kell, Adolf (2013): Berufsforschung aus der Perspektive berufsbildungswissenschaftlicher Curriculumentwicklung. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 384–396.

Kell, Adolf (2015): Arbeit und Beruf aus Sicht ökologischer Berufsbildungswissenschaft. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 29, S. 1–32. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe29/kell_beitrag2_bwpat29.pdf (Zugriff am: 15.10.2021).

Kell, Adolf; Nickolaus, Reinhold (2010): Desiderata und Perspektiven im Problemfeld. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 389–390.

Kelle, Udo (1996): Die Bedeutung theoretischen Vorwissens in der Methodologie der Grounded Theory. In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 23–47.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (1993): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. WSI-Mitteilungen, Jg. 46, H. 9, S. 538–545.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2002): Flexicurity: Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, H. 1, S. 90–106.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma, S. 11–25.

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. WISO-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: Edition Sigma.

Keller, Berndt; Seifert Hartmut (2018): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, S. 279–287.

Keupp, Heiner (2010): Individualisierung. Riskante Chancen zwischen Selbstsorge und Zonen der Verwundbarkeit. In: Berger, Peter A.; Hitzler, Ronald (Hrsg.): Individualisierungen. Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse"? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 245–261.

Keupp, Heiner, Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitzscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang; Straus, Florian (2008): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Kirchner, Stefan; Oppen, Maria; Bellmann, Lutz (2008): Zur gesellschaftlichen Einbettung von Organisationswandel. Einführungsdynamik dezentraler Organisationsstrukturen. IAB-Discussion Paper 37. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Klammer, Ute; Leiber, Simone (2007): Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU-Regulierung und Situation in Deutschland. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma, S. 185–207.

Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 415–450.

Klenner, Christina; Menke, Katrin; Pfahl, Svenja (2012): Flexible Familienernährerinnen: Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen: Barbara Budrich.

Klug, Tina (2006): Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung: Faktoren sozialer Ungleichheit? Chris Benners Analysen aus Silicon Valley. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 196–2003.

Kock, Klaus; Hilse, Horst (1989): Beschäftigungsförderung durch Leiharbeit? Hefte zur Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen.

Köhler, Christoph; Krause, Alexandra (2010): Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 387–412.

Köhler, Christoph; Struck, Olaf; Grotheer, Michael; Krause, Alexandra; Krause, Ina; Schröder, Tim (Hrsg.) (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Köhler, Christoph; Weingärtner, Simon (2016): Gerhard Bosch als Arbeitsmarkttheoretiker. Ein Versuch zur Positionsbestimmung. In: Bäcker, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225–237.

Köhler, Christoph; Weingärtner, Simon (2018): Betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günter (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse, 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 537–577.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2002): Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern. KOM (2002) 701, Brüssel.

Konietzka, Dirk; Sopp, Peter (2004): Gespaltener Arbeitsmarkt – ausgeschlossene Individuen? In: Berliner Debatte Initial, Jg. 15, H. 2, S. 34–49.

Koppetsch, Cornelia (2006): Das Ethos der Kreativen. Eine Studie zum Wandel von Arbeit und Identität am Beispiel der Werbeberufe. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Kössler, Reinhart (2010): Manuel Castells: Informationalisierung der Arbeit. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 43–49.

Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 17, H. 2, S. 77–90.

Kraemer, Klaus; Nessel, Sebastian (2012): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Entfesselte Finanzmärkte: Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 9–24.

Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit: Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367–390.

Kraemer, Sebastian (2012): Ideen, Interessen und Institutionen: Welchen Beitrag kann die Soziologie zur Analyse moderner Finanzmärkte leisten? In: Kraemer, Klaus; Nessel, Sebastian (Hrsg.): Entfesselte Finanzmärkte: Soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 25–62.

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI; IAB; ISF München; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeits- und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 125–149.

Kraus, Katrin (2006): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kraus, Katrin (2007): Employability – ein neuer Schlüsselbegriff. In: PANORAMA, H. 6, S. 4–5.

Kraus, Katrin (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik. WISO-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kraus, Katrin (2012): Beruflichkeit – Betrachtungen aus der Perspektive einer „Pädagogik des Erwerbs". In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 249–268.

Krause, Alexandra (2012): Bedingungen und Grenzen marktförmiger Beschäftigungsbeziehungen. Eine Exploration offener betrieblicher Beschäftigungssysteme. In: Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hrsg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 117–139.

Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? In: Dies. (Hrsg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 9–43.

Kreutzer, Florian (1999): Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft. In: Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40. Weinheim: Beltz, S. 61–84.

Kropp, Per; Niebuhr, Annekatrin (2006): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Hamburg und die Metropolregion. IAB-Regional. IAB Nord Nr. 1. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Krüger, Helga (2003). The life-course regime. Ambiguities between interrelatedness and indiviualization. In: Heinz, Walter R.; Marshall, Victor W. (Hrsg.): Social dynamics of the life course. Transitions, institutions and interrelations. New York: Aldine de Gruyter, S. 33–56.

Krüger, Manfred (1987): Leiharbeit: zu Entwicklung eines personalpolitischen Flexibilisierung-Instruments. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 40, H. 7, S. 423–432.

Kruse, Wilfried (2012): Wechselfälle der Arbeit – Beruflichkeit als Risiko? In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutsche, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 269–282.

Kuda, Eva; Strauß, Jürgen (Hrsg.) (2002): Arbeitnehmer als Unternehmer. Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag.

Kühl, Stefan (2005): Profit als Mythos. Über den Erfolg und Misserfolg im Exit-Kapitalismus. In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117–144.

Kuhlmann, Martin (2009): Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise: Entwicklungslinien und Handlungsbedingungen. In: WSI Mitteilungen, Jg. 62, H. 12, S. 675–682.

Kupka, Peter (2005): Berufskonzept und Berufsforschung – soziologische Perspektiven. In: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), S. 17–38.

Kurtz, Thomas (Hrsg.) (2001a): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske und Budrich.

Kurtz, Thomas (2001b): Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. In: Ders. (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske und Budrich. S. 179–208.

Kurtz, Thomas (2005): Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung" und „Neue Beruflichkeit" – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 88, H. 7, S. 535–548.

Kutscha, Günter (2008a): Arbeit und Beruf – Konstitutive Momente der Beruflichkeit im evolutionsgeschichtlichen Rückblick auf die frühen Hochkulturen Mesopotamiens und Ägyptens und Aspekte aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 104, H. 3, S. 333–357.

Kutscha, Günter (2008b): Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 14, S. 1–14

Kutscha, Günter (2015): Bildungsreform und erweiterte moderne Beruflichkeit – Ein Blick zurück – ein Blick nach vorn. In: IG Metall, Ver.di (Hrsg.): Beruflichkeit neu denken – ein Leitbild in der Diskussion. Online-Zeitschrift Denk-doch-mal.de, H. 1. Verfügbar unter: http://denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/01-15/ (Zugriff am: 10.09.2021).

Kvasnicka, Michael (2003): Inside the black box of temporary help agencies. Diskussionspapier des Sonderforschungsbereichs 373. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.

Kvasnicka, Michael (2009): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? In: Autor, David H. (Hrsg.): Studies of Labor Market Intermediation. Chicago: University of Chicago Press, S. 335–372.

Kvasnicka, Michael; Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: Wochenbericht des DIW, H. 49, S. 847–854.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 5., überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz.

Land, Rainer; Willisch, Andreas (2006): Die Probleme mit der Integration. Das Konzept des „sekundären Integrationsmodus". In: Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hrsg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition, S. 70–93.

Lange, Hermann (1999): Die Form des Berufs. In: Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40. Weinheim: Beltz, S. 11–34.

Langemeyer, Ines (2005): Klaus Holzkamps „subjektwissenschaftliche Grundlegung" des Lernens und Frigga Haugs Untersuchung von „Lernverhältnissen" im Spiegel des heutigen Imperativs zur Eigenverantwortung. In: Forum Kritische Psychologie, H. 48, S. 41–52.

Lehndorff, Steffen (2003): Marktsteuerung von Dienstleistungsarbeit. In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 153–171.

Lehndorff, Steffen (2014): Die Agenda-Legende: Die neue Karriere des „Modells Deutschland" in Europa. In: Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuschek. Ingo (Hrsg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 165–180.

Lehweß-Litzmann, René (2012): Flexibilität und Sicherheit – Deutschland im europäischen Vergleich. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 243–282.

Lehweß-Litzmann, René (2013): Evaluation einer europäischen Agenda. Flexicurity und Verwirklichungschancen. In: Mitteilungen aus dem SOFI, Jg. 7, H. 18, S. 1–17.

Lehweß-Litzmann, René (2014): Capability as a Yardstick for Flexicurity Using the Senian Paradigm to Evaluate a European Policy Agenda. Göttingen: Universitätsverlag Göttingen.

Lehweß-Litzmann, Renè; Leßmann, Ortrud (2019): Wie Teilhabe produziert wird. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.) (2019): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 39–65.

Lemanski, Sandra; Benkhai, Hicham (2013): Gesundheitliche Mehrbelastungen durch Zeitarbeit? In: Bornewasser, Manfred; Zülch, Gert (Hrsg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 261–279.

Lempert, Wolfgang (1980): Sinn und Chancen einer Verbindung unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher Theorien in berufspädagogischer Arbeit. In: Heid, Helmut; Lempert, Wolfgang; Zabeck, Jürgen (Hrsg.): Ansätze berufs- und wirtschaftspädagogischer Theoriebildung: Vorträge einer Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik am 16. und 17. November 1979 in Berlin. Wiesbaden: Steiner, S. 1–6.

Lempert, Wolfgang (2006): Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Studientexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Lempert, Wolfgang (2007): Nochmals: Beruf ohne Zukunft? Berufspädagogik ohne Beruf? Postskriptum zur Diskussion des Buchs von Thomas Kurtz: Die Berufsform der Gesellschaft. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 103, H. 3, S. 461–467.

Lempert, Wolfgang; Thomssen, Wilke (1974): Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Stuttgart: Klett.

Lenzen, Dieter (2012): Humboldt aufpoliert. Kann ein Studium Bildung und Ausbildung zugleich sein? Ja! In: ZEIT ONLINE, 15.03.2012. Verfügbar unter: http://www.zeit.de/2012/12/Studium-Ausbildung (Zugriff am: 24.11.2017)

Lessenich, Stephan (2010): Arbeit, Beschäftigungsverhältnisse, Sozialstaat. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 207–218.

Letourneux, Veronique (1997): Ungesicherte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Leve, Manfred (1972): Das Vermieten von Menschen. In: Soziale Arbeit, Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, Jg. 21, H. 9, S. 383–391.

Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Lipsmeier, Antonius (2006): Genese der berufspädagogischen Forschung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 19–27.

Lisop, Ingrid (1996): Neue Beruflichkeit – Berechtigte und unberechtigte Hoffnungen im Prozeß betrieblicher Veränderungen. In: Geißler, Harald (Hrsg.): Arbeit, Lernen und Organisation. Ein Handbuch. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 285–300.

Lisop, Ingrid (2009): Identität und Krisenanfälligkeit der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Spiegel der Kategorien Kompetenz und Employability. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 16, S. 1–18 S.

Ludwig, Joachim (2014): Zur rekonstruktiven Handlungslogik professioneller pädagogischer Beratung. In: Schwarz, Martin P.; Ferchhoff, Wilfried; Vollbrecht, Ralf (Hrsg.): Professionalität: Wissen – Kontext. Sozialwissenschaftliche Analysen und pädagogische Reflexionen zur Struktur bildenden und beratenden Handelns. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 550–589.

Ludwig, Joachim (2015): Beratung vom Subjektstandpunkt. In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 293–313.

Luers, Rudolf (1988): Zum Begriff des Berufs in der Erziehungswissenschaft: Kritik und Rekonstruktion aus analytisch-empirischer Sicht. Europäische Hochschulschriften, Reihe 20, Band 265. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.

Lünendonk (2016): Lünendonk®-Liste 2016: Die 25 führenden Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland. Mindelheim: Lünendonk GmbH. Verfügbar unter: http://luenendonk.de/pressefeed/luenendonk-liste-2016-fuehrende-zeitarbeits-und-personaldienstleistungs-unternehmen-in-deutschland (Zugriff am: 23.09.2017).

Lutz, Burkart (2007): Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg. Halle: Zsh.

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Schwartz.

Lyotard, Jean-Francois (1979/2009): Das postmoderne Wissen. Wien: Passagen-Verlag.

Maag Merki, Katharina (2006): Überfachliche Kompetenzen in der Berufsbildung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 361–368.

Maier, Friedericke (2012): Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 62, H. 14–15, S. 45–52.

Manske, Alexandra (2009): Unsicherheit und kreative Arbeit – Stellungskämpfe von Soloselbstständigen in der Kulturwirtschaft. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 283–295.

Manske, Alexandra; Scheffelmeier, Tine (2015): Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme. WSI-Diskussionspapier 195. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Markard, Morus (1985): Konzepte der methodischen Entwicklung des Projekts Subjektentwicklung in der frühen Kindheit. In: Forum Kritische Psychologie, H. 17, S. 101–120.

Markard, Morus (2000): Kritische Psychologie: Methodik vom Standpunkt des Subjekts. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Qualitative Social Research, Jg. 1, H. 2, Art. 19. Verfügbar unter: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002196 (Zugriff am: 13.10.2021).

Markard, Morus (2015): Emanzipatorische Forschung. In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 165–184.

Matuschek, Ingo; Kleemann, Frank; Brinkhoff, Cornelia (2004): „Bringing Subjectivity back in". Notwendige Ergänzungen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers. In: Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: Edition Sigma, S. 115–138.

Mayer, Karl Ulrich; Diewald, Martin (2004): Die Institutionalisierung von Lebensverläufen. In: Brandstädter, Jochen; Lindenberger, Ulman (Hrsg.): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch. Stuttgart: Kohlhammer, S. 18–37.

Mayer, Christine (1999): Entstehung und Stellung des Berufs im Berufsbildungssystem. In: Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (Hsrg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40. Weinheim: Beltz, S. 35–60.

Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Edition Sigma.

Mayer-Ahuja, Nicole (2011): Jenseits der „Neuen Unübersichtlichkeit": Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt. SOFI Arbeitspapier 6. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut.

Mayer-Ahuja, Nicole (2019): „Normalarbeitsverhältnis" – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? In: Baumgartner, Doris; Fux, Beat (Hrsg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165–186.

Mayer-Ahuja, Nicole; Bartelheimer, Peter; Kädtler, Jürgen (2012): Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15–39.

Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Meinefeld, Werner (2005): Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 265–275.

Merkens, Hans (2005): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 4. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 286–299.

Merllié, Damien; Paoli, Pascal (2002): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Corporation. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europäischen Gemeinschaften

Meyer, Rita (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann Verlag.

Meyer, Rita (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit? Neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. Ko-Referat zu Martin Baethge, 14. Kongress der DGFE. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 100, H. 3, S. 348–354.

Meyer, Rita (2006): Theorieentwicklung und Praxisgestaltung in der beruflichen Bildung – Berufsbildungsforschung am Beispiel des IT-Weiterbildungssystems. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Meyer, Rita (2014): Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens – berufspädagogische Annäherungen an eine Leerstelle der Disziplin. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 27, S. 1–21.

Mieg, Harald A. (2006): Professionalisierung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Berufsbildungsforschung, 2. aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 342–349.

Minssen, Heiner (2012): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Minssen, Heiner (2019): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung, 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Möbus, Martine (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich – Ansätze und Instrumentarium. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 223–245.

Moldaschl, Manfred; Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 205–224.

Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp Verlag.

Molzberger, Gabriele (2007): Rahmungen informellen Lernens. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Moser, Klaus; Galais, Nathalie (2009): Zeitarbeit aus Mitarbeitersicht. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hrsg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. Wiesbaden: Gabler, S. 49–65.

Mückenberger, Ulrich (1985): Arbeitsprozess, Vergesellschaftung, Sozialverfassung, 2. veränd. Aufl. Bremen: Universität Bremen, Forschungsschwerpunkt „Reproduktionsrisiken, Soziale Bewegungen und Sozialpolitik".

Müller-Jentsch, Walther (1998): Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 31, H. 3, S. 575–584.

Münch, Richard; Guenther, Tina (2005): Der Markt in der Organisation. Von der Hegemonie der Fachspezialisten zur Hegemonie des Finanzmanagements. In: Windolf, Paul (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 394–417.

Münchhausen, Gesa (2007a) (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Münchhausen, Gesa (2007b): Zeitarbeit in den Niederlanden – Kompetenzentwicklung durch informelles Lernen. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 247–255.

Münk, Dieter (2010): Entwicklung der beruflichen Bildung als Geschichte der Arbeitsteilung, Qualifizierunng und Entwicklung institutioneller Strukturen. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 401–407.

Münk, Dieter (2012): Bologna, Lissabon, der EQR und die pädagogische Perspektive – Von der Schwierigkeit eines Berufs- und Wirtschaftspädagogen, in Europa das Pädagogische zu finden. In: Büchter, Karin; Dehnbostel, Peter (Hrsg.): Der Deutsche Qualifizierungsrahmen (DQR). Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem? Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 135–159.

Munz, Claudia (2005): Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen. Beiträge Arbeit – Leben – Persönlichkeitsentwicklung. Herausgegeben von der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München: Schriftenreihe, Band 2. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Naisbitt, John (2015): Der Horizont reicht meist nur bis zum nächsten Wahltag. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 65, H. 31–32, S. 3–6.

Negt, Oskar; Kluge, Alexander (1993): Geschichte und Eigensinn. Band 1: Entstehung der industriellen Disziplin aus Trennung und Enteignung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Neu, Marc (2012): Regionale Disparitäten. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 185–200.

Neubauer, Günter; Oehlke, Paul (2009): Gesellschaftliche Knotenpunkte arbeitspolitischer Programmentwicklung in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 63, H. 2, S. 92–103.

Neugart, Michael (2003): Zeitarbeit versus Normalarbeitsverhältnis: Ergebnisse einer makroökonomischen Simulation. In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 27–30.

Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel (2003): Der „Gleichheitsgrundsatz" bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: WSI- Mitteilungen, H. 8, S. 466–473.

Noller, Peter (2003): Gefährdungsbewusstsein: Erfahrungen und Verarbeitungsformen beruflich-sozialer Gefährdung in Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 47–56.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2000): Lernen für das Leben. Erste Ergebnisse der Internationalen Schulleistungsstudie PISA 2000. Paris: OECD.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2013): Für das Leben gerüstet? Wichtigste Ergebnisse von PIAAC. Paris: OECD.

Osterkamp, Ute (2001): Lebensführung als Problematik der Subjektwissenschaft. In: Osterkamp, Ute (Hrsg.): Lebensführung – Arbeitslosigkeit – Bildung, Antirassismus, Entwicklungsdiskurs – Älterwerden, Intellektuelle und Kritik. In: Forum Kritische Psychologie, H. 43, S. 4–35.

Oyen, Renate; Wagner, Ursula (2001): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses: Dokumentation 1996–2001. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 4. Ergänzung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Pabst, Antje (2007): Zeitarbeit und Beruflichkeit. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 107–123.

Pahl, Jörg-Peter (2013): Berufsforschung und Berufswissenschaft – Eine Einführung zu Ausformungen, Aufgaben und Perspektiven. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 17–37.

Pahl, Jörg-Peter (2017): Berufe, Berufswissenschaft, Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Pasuchin, Iwan (2012): Bankrott der Bildungsgesellschaft. Pädagogik in politökonomischen Kontexten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pätzold, Günter (2006a): Berufliche Handlungskompetenz. In: Kaiser, Franz-Josef; Pätzold, Günter (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 72–74.

Pätzold, Günter (2006b): Berufsbildungstheorie. In: Kaiser, Franz-Josef; Pätzold, Günter (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt-Verlag, S. 136–139.

Pätzold, Günter (2011): Arbeit und Beruf als Lebensführungs- und Ausbildungsmodell. In: Siecke, Bettina; Heisler, Dietmar (Hrsg.): Berufliche Bildung zwischen politischem Reformdruck und pädagogischem Diskurs. Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Eckert. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft, S. 17–30.

Pätzold, Günter; Reinisch, Holger (2010): Geschichte der Curriculumentwicklung beruflicher Schulen. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt-Verlag, S. 414–424.

Pätzold, Günter; Wahle, Manfred (2010): Historische Berufsbildungsforschung. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter; Reinisch, Holger; Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 393–400.

Paugam, Serge (2009): Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 175–196.

Paul, Axel, T. (2012): Crisis? What Crisis? Zur Logik der Spekulation oder Warum die Hypotheken-Krise lehrt, dass die nächste Krise kommt. In: Kraemer, Klaus; Nessel, Sebastian (Hrsg.): Entfesselte Finanzmärkte: soziologische Analysen des modernen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, S. 181–199.

Paulus, Wiebke; Schweitzer, Ruth; Wiemer, Silke (2011): Die Klassifikation der Berufe 2010 – Potenziale der neuen Struktur. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 2, S. 4–5.

Pelizzari, Alessandro (2009): Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK.

Peter, Lothar (2003): Postfordismus, Deformation von Arbeitssubjektivität und Arbeitssucht. In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 172–188.

Pfeiffer, Sabine (2003): Informatisierung, Arbeitsvermögen und Subjekt – Konzeptuelle Überlegungen zu einer emanzipationsorientierten Analyse von (informatisierter) Arbeit. In: Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie (Hrsg.): Subjektivierte Arbeit: Mensch-Technik-Organisation in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 182–210.

Pfeiffer, Sabine (2004): Arbeitsvermögen: Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2004.

Pfeiffer, Sabine (2014): Die verdrängte Realität: Ernährungsarmut in Deutschland: Hunger in der Überflussgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfeiffer, Sabine (2015a): Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: Megatrends? Jg. 65, H. 31-32, S. 6-12.

Pfeiffer, Sabine (2015b): Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. In: Mittelweg 36, Jg. 24, H. 6, S. 14–36.

Piepenbrink, Johannes (2015): Editorial: Megatrends? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 65, H. 31–32, S. 2.

Pietrzyk, Ulrike (2003): Flexible Beschäftigungsform ‚Zeitarbeit' auf dem Prüfstand. In: Arbeit, Jg. 12, H. 2, S. 112–130.

Pietrzyk, Ulrike (2004): Evaluation flexibler Beschäftigungsformen im Hinblick auf Chancen und Risiken für den Erhalt und die Entwicklung beruflicher Kompetenz. In: Rammsayer, S., Grabianowski, S. & Troche, S. (Hrsg.): 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Lengerich: Pabst Science Publishers, S. 197.

Plöger, Peter (2010): Arbeitssammler, Jobnomaden und Berufsartisten: viel gelernt und nichts gewonnen? Das Paradox der neuen Arbeitswelt. München: Hanser.

Pongratz, Hans J. (2002): Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? Konzepte, Diskussionen und Anforderungen an Gewerkschaften. In: Kuda, Eva; Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 8–23.

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2004a): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen, 2. Aufl. Berlin: Edition Sigma.

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2004b): Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These. In: Dies. (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: Edition Sigma, S. 7–31.

Pongs, Armin (Hrsg.) (1999): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich. Band 1. München: Dilemma-Verlag.

Pongs, Armin (Hrsg.) (2000): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich. Band 2. München: Dilemma-Verlag.

Posner, Dieter (2008): Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel der Deutschen Bahn. In: Hayen, Ralf-Peter; Maschke, Manuela (Hrsg.): Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 35–40.

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (1995) (Hrsg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske und Budrich.

Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ) (1987): Widersprüche der Automationsarbeit. Ein Handbuch. Berlin: Argument-Verlag.

Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ) (1980): Automationsarbeit: Empirie 1. Empirische Untersuchungen Teil 1. Band IV, Argument-Sonderband AS 43. Berlin: Argument-Verlag.

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: Edition Sigma.

Promberger, Markus; Wenzel, Ulrich; Pfeiffer, Sabine; Hacket, Anne; Hirseland, Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: WSI-Mitteilungen, H. 2, S. 70–76.

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Rahn, Sylvia (1999): Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte. In: Harney, Klaus; Tenorth, Heinz-Elmar (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 40. Weinheim: Beltz, S. 85–100.

Rauner, Felix (1988): „Arbeit und Technik“ – Versuch einer fächerübergreifenden Forschung. In: Ders. (Hrsg.): „Gestalten“ – Eine neue Gesellschaftspraxis. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, S. 9–14.

Rauner, Felix (2000): Eckpunkte für ein Neuordnungsprojekt der Elektroberufe – Schlussfolgerungen aus empirischen Untersuchungen. In: Lübben, Bernd; Petersen, A. Willi (Hrsg.): Berufswandel und Reformbedarf im Berufsfeld Elektrotechnik. Gestaltungsoptionen, Chancen und Herausforderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 190–207.

Rauner, Felix (2006a): Berufsbildungsforschung – Eine Einführung. In: Ders. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 9–19.

Rauner, Felix (2006b): Der Gegenstandsbezug: Berufliche Arbeits- und Bildungsprozesse. In: Ders. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2., aktual. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 557–562.

Rauner, Felix (2006c): Gestaltung von Arbeit und Technik. In: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2., überarbeitete und aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55–70.

Rauner, Felix (2013a): Von einer fragmentierten zu einer interdisziplinären Berufsforschung. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 132–145.

Rauner, Felix (2013b): Kernberufe – Eine Antwort der Berufsforschung auf geschäftsprozessorientierte Unternehmensstrukturen. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 338–351.

Rebmann, Karin; Tenfelde, Walter; Schlömer, Tobias (2011): Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Eine Einführung in Strukturbegriffe, 4., erweiterte und überarbeitete Ausgabe. Wiesbaden: Gabler/Springer Fachmedien.

Rebmann, Karin; Tenfelde, Walter; Uhe, Ernst (2005): Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Eine Einführung in Strukturbegriffe, 3., überarbeitete Aufl. Wiesbaden: Gabler Verlag/Springer Fachmedien.

Reetz, Lothar; Beiler, Jürgen (2013): Inklusion nur für Auserwählte? Zu den Auswirkungen einer ökonomisch bestimmten Förderung der beruflichen Rehabilitation Erwachsener. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil, H. 3, S. 1–8.

Reichertz, Jo (1996): Lassen sich qualitative Interviews hermeneutisch interpretieren? In: Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 77–92.

Rinderspacher, Jürgen P. (2000): Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Marktanpassung. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Linne, Gudrun: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Band 24. Berlin: Edition Sigma, S. 47–98.

Rohrbach, Daniela (2008): Wissensgesellschaft und soziale Ungleichheit. Ein Zeit- und Ländervergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosendahl, Anna; Wahle, Manfred (2012): Erosion des Berufes: Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25–47.

Rosendahl, Anna; Wahle, Manfred (2016): Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 29, S. 1–23.

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2020): Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Rudolph, Helmut (2003): Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen". In: Linne, Gudrun; Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 9–26.

Rudolph, Helmut; Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 1, S. 102–126.

Rudzio, Kolja (2016): Der wirkungslose Mindestlohn. Armut verhindert? Ungleichheit verringert? Fehlanzeige! Knapp zwei Jahre nach seinem Inkrafttreten wird sichtbar, wie wenig er verändert hat. In: ZEIT Nr. 42, 20.10.2016. Verfügbar unter: http://www.zeit.de/2016/42/sozialpolitik-armut-mindestlohn-einkommen-ungleichheit-sozialreform (Zugriff am: 23.02.2017)

Sandmann, Georg (1973): Besserer Schutz für Leiharbeitnehmer. In: Bundesblatt, Jg. 24., H. 5, S. 220–223.

Sauer, Dieter (2006): Von der systematischen Rationalisierung zur permanenten Reorganisation. Lange und kurze Wellen der Unternehmensreorganisation. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit - Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 84–97.

Sauer, Dieter; Boes, Andreas; Kratzer, Nick (2005): Reorganisation des Unternehmens. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB); Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 323-350.

Schaal, Gary; Lemke, Matthias; Ritzi, Claudia (Hrsg.) (2014): Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland: eine vergleichende Politikfeldanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schade, Hans-Joachim (2006): Berufliche Mobilität. In: Kaiser, Franz-Josef; Pätzold, Günter (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl. Bad Heilbrunn: Klinkhardt-Verlag, S. 74–77.

Schelten, Andreas (2000): Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache: Eine Auswahl. Stuttgart: Steiner Verlag.

Schenk, Ulrich (2004): Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. Zwei Fallstudien über Ursachen und strategische Nutzung. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, S. 98–118.

Schmid, Michael (2001): Alltägliche Lebensführung: Bemerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Voß, Günter G.; Weihrich, Margit (Hrsg.): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München: Hampp-Verlag, S. 239–263.

Schmidt, Gert (2018): Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse, 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 143–168.

Schmidt, Tanja (2012): Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451–468.

Schmiede, Rudi (1996): Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise. Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit. In: Ders. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft". Berlin: Edition Sigma, S. 15–47.

Schmiede, Rudi (2006): Wissen und Arbeit im „Informational Capitalism". In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 457–490.

Schnitzlein, Daniel D. (2011): Umfang und Folgen der Nichtinanspruchnahme von Urlaub in Deutschland. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 78, H. 51/52, S. 14–20.

Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie (2003): Handlungsräume subjektivierter Arbeit in der Wissensökonomie: Eine Einführung. In: Dies. (Hrsg.): Subjektivierte Arbeit: Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, S. 7–20.

Schreiber, Raphaela (2014): Berufliche Identitätsentwicklung im Rahmen prekärer Arbeitsverhältnisse und diskontinuierlicher Berufsbiografien: eine Analyse am Beispiel der Zeitarbeit. Berlin: Mensch und Buch.

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

Schröder, Esther (1998): Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland – Entwicklung der gesetzlichen Regulierung und der empirischen Bedeutung. In: Schupp, Jürgen; Büchel, Felix; Diewald, Martin; Habich, Roland (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin: Edition Sigma, S. 183–209.

Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Schulten, Thorsten (2013): WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa. In: WSI-Mitteilungen, H. 2, S. 125–132.

Schumann, Harald; Simantke, Elisa (2017): Europas neue Reservearmee. In: Der Tagesspiegel, 12.09.2017.

Schützeichel, Rainer (2010): Deutungsmacht: „Wissensgesellschaft" als self fulfilling prophecy? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 325–334.

Seidel, Sabine; Münchhausen, Gesa (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 137–160.

Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI-Mitteilungen, H. 1, S. 5–15.

Seifert, Hartmut; Brehmer, Wolfram (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 335–341.

Sende, Cynthia; Galais, Nathalie; Knubben, Evelyn; Moser, Klaus (2012): Zeitarbeit aus Mitarbeitersicht. In: Bouncken, Ricarda B.; Bornewasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München: Rainer Hampp Verlag, S. 161–179.

Sende, Cynthia; Vitera, Jan (2013): Commitment und Arbeitszufriedenheit bei Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten. In: Bornewasser, Manfred; Zülch, Gert (Hrsg.): Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 281–304.

Siemsen, Anna (1926/2012): Zur Entwicklung von Beruf und Berufserziehung. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 153–165.

Siemund, Simone (2013): Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit. Eine pädagogische Analyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sloane, Peter F. E.; Twardy, Martin; Buschfeld, Detlef (2004): Einführung in die Wirtschaftspädagogik, 2., überarbeitete und erweiterte Aufl. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft.

Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2013): Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Sommer, Michael; Bsirske, Frank; Rhode, Wolfgang: Business as usual oder eine neue Zukunftsstrategie? Die Strategie Europa 2020 aus der Perspektive deutscher Gewerkschaften. Internationale Politikanalyse. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2019): Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 211–260.

Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Spermann, Alexander (2012): Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: Bouncken, Ricarda B.; Bornewasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München: Rainer Hampp Verlag, S. 203–224.

Spermann, Alexander (2013): Branchenzuschläge in der Zeitarbeit - ein Weg aus dem Niedriglohnsektor? In: Bouncken, Ricarda B.; Bornewasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.): Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit. München: Rainer Hampp Verlag, S. 105–136.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitreihen bis 2011. Analytikreport der Statistik. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2013): Atypische Beschäftigung sinkt 2012 bei insgesamt steigender Erwerbstätigkeit. Pressemitteilung 285/13, 28.08.2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2015): Deutschland hat die niedrigste Jugenderwerbslosigkeit in der EU. Pressemitteilung 288/15, 11.08.2015. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2016a): Anteil der Normalarbeitsverhältnisse nimmt weiter zu. Pressemitteilung 255/16, 20.07.2016. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2016b): Arbeitsmarkt: Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren. Jahresdaten (Lange Reihen). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2017): Anhaltend positive Entwicklung der Erwerbstätigkeit im 1. Quartal 2017. Pressemitteilung 160/17, 16.05.2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2020): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html (Zugriff am: 22.09.2021).

Statistisches Bundesamt (2021): Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen, Jahreszahlen. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online (Zugriff am: 07.09.2021).

Steglich, Steffen (2014): Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open" von IBM. Kassel: Ver.di Bildungswerk Hessen.

Stehr, Nico (1994): Arbeit, Eigentum und Wissen: Zur Theorie von Wissensgesellschaften. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Stehr, Nico (2000): Die Zerbrechlichkeit moderner Gesellschaften. Weilerswist: Delbrück.

Steinbicker, Jochen (2010a): Peter F. Drucker: Wissensgesellschaft, wissensbasierte Organisation und Wissensarbeiter. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 21–26.

Steinbicker, Jochen (2010b): Daniel Bell: Die post-industrielle Gesellschaft als Wissensgesellschaft. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 27–33.

Steinke, Ines (1999): Kriterien qualitativer Forschung. Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung. Weinheim: Juventa Verlag.

Steinke, Ines (2005): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319–331.

Stichweh, Rudolf (2008): Globalisierung/Weltgesellschaft. In: Farzin, Sina; Jordan, Stefan (Hrsg.): Lexikon Soziologie und Sozialtheorie. Hundert Begriffe. Stuttgart: Philipp Reclam, S. 92–95.

Stöcker, Christian (2015): Politikfeld Big Data. Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 65, H. 11–12, S. 8–13.

Strauss, Anselm L. (1994): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. Aus dem Amerikanischen von Astrid Hildenbrand. München: Wilhelm Fink Verlag/ UTB.

Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Aus dem Amerikanischen von Solveigh Niewiarra und Heiner Legewie. Wienheim: Beltz.

Strübing, Jörg (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Struck, Olaf (2014): Europäische Arbeitsmärkte – Arbeitsmarkt Europa. In: Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuschek, Ingo (Hrsg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 125–143.

Strulik, Torsten (2010): Helmut Willke: Systemtheorie der Wissensgesellschaft. In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 65–75.

Syben, Gerhard (2009): Lernen in der Leiharbeit. In: Strüßmann, Bernd; Duhnenkamp, Joachim; Syben, Gerhard; Holtrup, André (Hrsg.): Zeitarbeit in Bremen. Bericht. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, S. 101–139.

Tangian, Andranik (2008): Is Europe Ready for Flexicurity? Empirical Evidence, Critical Remarks and a Reform Proposal. In: Intereconomics, Jg. 43, H. 2, S. 99–111.

Techniker Krankenkasse (2009): Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse mit Daten und Fakten zu Arbeitsunfähigkeiten und Arzneiverordnungen. Schwerpunktthema: Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

Techniker Krankenkasse (2013): Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse mit Daten und Fakten zu Arbeitsunfähigkeiten und Arzneiverordnungen. Schwerpunktthema: Berufstätigkeit, Ausbildung und Gesundheit. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

Tenorth, Heinz-Elmar; Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (2007): Lexikon Pädagogik. Weinheim: Beltz.

Thole, Christiane (2021): Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule. Am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Tiemann, Michael (2012): Die Entwicklung von Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 49–72.

Tyrell, Marcel; Zimmermann, David (2019): Risikoverlagerung nach der Finanzkrise. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 125–165.

Umbach, Susanne; Haberzeth, Erik; Böving, Hanna; Glaß, Elise (2020): Kompetenzverschiebungen im Digitalisierungsprozess: Veränderungen für Arbeit und Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Unger, Tim (2014): Bildung und Erwerbsorientierung. Streifzüge und Wegmarken einer Theorie der strukturalen Erwerbsbildung. Kreuzau: Auslesen-Verlag.

Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung. Institut Arbeit und Technik, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen. Gelsenkirchen: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? Arbeitspapier 182. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

ver.di, IG Metall (Hrsg.) (2004): Ohne Berufe geht es nicht! Die Reform des Berufsbildungsgesetzes braucht eine Leitidee. Wissenschaftler und Gewerkschaftler für eine innovative Reform. Berlin/Frankfurt a. M.: IG Metall.

Vester, Michael (2006): Die gefesselte Wissensgesellschaft. In: Bittlingmayer, Uwe H.; Bauer, Ullrich (Hrsg.): Die „Wissensgesellschaft": Mythos, Ideologie oder Realität? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 173–220.

Vester, Michael (2009): Sortierung nach Herkunft: harte und weiche Mechanismen sozialer Selektion im deutschen Bildungssystem. Hamburg: Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien, Online-Ressource. Verfügbar unter: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP16.pdf (Zugriff am: 24.09.2021).

Vester, Michael (2010): Ulrich Beck und die zwei Marxismen. In: Berger, Peter A.; Hitzler, Ronald (Hrsg.): Individualisierungen. Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse"? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29–50.

Vitols, Karin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche. Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung 5/2003. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

Vitols, Katrin (2004): Der Beitrag der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes. Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung 08/2004. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

Vobruba, Georg (2009): Effizienz durch Sicherheit. Soziale Rahmenbedingungen moderner kapitalistischer Ökonomien. In: Seifert, Hartmut; Struck, Olaf (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–27.

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

Vogel, Berthold (2004a): Mittendrin, aber nicht dabei. In: Ders. (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, S. 7–9.

Vogel, Berthold (2004b): Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie. Eine typologische Interpretation. In: Ders. (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, S. 154–165.

Vogel, Berthold (2004c): „Überzählige" und „Überflüssige". Empirische Annäherungen an die gesellschaftlichen Folgen der Arbeitslosigkeit. In: Berliner Debatte Initial, Jg. 15, H. 2, S. 11-22.

Vogel, Berthold (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 33–34, S. 12–18.

Vogel, Berthold (2009): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg: Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft.

Vormbusch, Uwe (2006): Accounting, Informatisierung und der Calculating Man. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Schmiede, Rudi; Will, Mascha (Hrsg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, S. 145–152.

Voss, Eckhard (2013): Qualifizierungsinitiativen in der Zeitarbeit: Beispiele aus Europa. In: Bouncken, Ricarda B.; Bornewasser, Manfred; Bellmann, Lutz (Hrsg.): Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit. München: Rainer Hampp Verlag, S. 45–55.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 473–487.

Voß, G. Günter (2001a): Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In: Dostal, Werner; Kupka, Peter (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2040. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), S. 155–172.

Voß, G. Günter (2001b): Der eigene und der fremde Alltag. In: Voß, Günter G.; Weihrich, Margit (Hrsg.): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München: Rainer Hampp-Verlag, S. 203–217.

Voß, G. Günter (2002): Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): Der Beruf in der Moderne. Opladen: Leske und Budrich, S. 287–314.

Voß, G. Günter (2019): Arbeitskraftunternehmer. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, S. 49–52.

Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H.1, S. 131–158.

Voß, Günter G.; Weihrich, Margit (Hrsg.) (2001): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München: Rainer Hampp-Verlag.

Wagner, Ursula (1977): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 2. Auflage. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wagner, Ursula (1984): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 3. Auflage. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wagner, Ursula (1986): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 1. Ergänzung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wagner, Ursula (1987/1988): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 2. Ergänzung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wagner, Ursula (1992): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 3. Ergänzung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wagner, Ursula (1996): Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit. Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2, 4. Ergänzung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wahle, Manfred (1989): Fabrikinspektoren und Berufsbildungsreform im Kaiserreich. Eine berufspädagogisch-historische Untersuchung zur industriellen Lehrlingsfrage in der Zeit von 1876 bis 1918. Wuppertal: Raabe Verlag.

Walwei, Ulrich (2010): Folgen der Finanzkrise: Wie robust ist der deutsche Arbeitsmarkt? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 19, H. 2/3, S. 116–131.

Warning, Anja; Weber, Enzo (2017): Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik. IAB-Kurzbericht 12. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Weber, Max (1969): Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. 2. Aufl. München: Siebenstern-Taschenbuchverlag.

Weber, Max (1980): Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie. Studienausgabe, 5., rev. Aufl. Tübingen: Mohr.

Weinkopf, Claudia (1995): Arbeitskräftepools – Erfahrungen und Perspektiven sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 44, H. 7, S. 179–187.

Weinkopf, Claudia (1996): Arbeitskräftepools: überbetriebliche Beschäftigung im Spannungsfeld von Flexibilität, Mobilität und sozialer Sicherheit. München: Hampp Verlag.

Weinkopf, Claudia; Krone, Sirikit (1995): START Zeitarbeit – erste Erfahrungen und konzeptionelle Überlegungen zum Einsatz von sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Gelsenkirchen: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Nordrhein-Westfalen.

Weinkopf, Claudia; Vanselow, Achim (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? WISO-Diskurs. Bonn: Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Weiß, Reinhold (2007): Vorwort. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 5–8.

Werthebach, Markus; Sodenkamp, Daniel; Schmidt, Klaus-Helmut (2000): Merkmale, Bedingungen und Folgen von Rollenklarheit bei der Arbeit – Ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern der Stammbelegschaft eines Produktionsbetriebes. In: Arbeit, Jg. 9, H. 4, S. 280–292.

Wiater, Werner (2012): Bildung und Erziehung. In: Sandfuchs, Uwe; Melzer, Wolfgang; Dühlmeier, Bernd; Rausch, Adly (Hrsg.): Handbuch Erziehung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 18–21.

Wieland, Rainer; Grüne, Petra; Schmitz, Ursula; Roth, Karsten (2001): Zeitarbeit optimal gestalten. Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund: Wirtschaftsverlag NW/Verlag für neue Wissenschaft.

Wierlemann, Frank (1995): Zeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden: eine vergleichende Untersuchung über Zeitarbeitsunternehmen, Entleihunternehmen und Zeitpersonal. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.

Wilde, Jessica (2010): Ulrich Beck: Die Risikogesellschaft als Wegbereiter der Wissensgesellschaft? In: Engelhardt, Anina; Kajetzke, Laura (Hrsg.): Handbuch Wissensgesellschaft. Theorien, Themen und Probleme. Bielefeld: Transcript Verlag, S. 35–42.

Willke, Helmut (2001): Systemisches Wissensmanagement, 2. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Willke, Helmut (2002): Dystopia. Studien zur Krisis des Wissens in der modernen Gesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Wilthagen, Ton (1998): Flexicurity: A new paradigm for labor market policy reform? WZB Discussion Paper, No. FS I 98–202. Berlin: WZB.

Wilthagen, Ton; Tros, Frank (2004): The concept of „flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets. In: Transfer: European Review of Labour and Research, Jg. 10, H. 2, S. 166–186.

Windolf, Paul (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Windolf, Paul (2005a): Die neuen Eigentümer. In: Ders. (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 8–19.

Windolf, Paul (2005b): Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? In: Ders. (Hrsg.): Finanzmarkt-Kapitalismus: Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 20–57.

Windolf, Paul (2008): Eigentümer ohne Risiko. Die Dienstklasse des Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, H.6, S. 516–535.

Wissenschaftlicher Beraterkreis IG Metall/ver.di (Hrsg.) (2014): Berufsbildungsperspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung. Berlin/Frankfurt am Main: ver.di/IG Metall.

Wissenschaftsrat (2007): Stellungnahme zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg. Frankfurt a. M.

Wittwer, Wolfgang (2007): Entdeckung und Förderung der individuellen Kompetenzen von Zeitarbeitnehmern. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potentiale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 75–84.

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.

Witzel, Andreas; Kühn, Thomas (1999): Berufsbiografische Gestaltungsmodi – Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf. Arbeitspapier 61. Bremen: Universität Bremen.

Wohlrab-Sahr, Monika (1993): Biographische Unsicherheit: Formen weiblicher Identität in der reflexiven Moderne: Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wohlrab-Sahr, Monika (1997): Individualisierung: Differenzierungsprozeß und Zurechnungsmodus. In: Beck, Ulrich; Sopp, Peter (Hrsg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen: Leske und Budrich, S. 23–36.

Wolter, Andrä (2013): Studium und Beruf im Wandel: Von der akademischen Persönlichkeitsbildung zur Berufsfähigkeit? In: Buck, Marc Fabian; Kabaum, Marcel (Hrsg.): Ideen und Realitäten von Universitäten. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag, S. 169–198.

Wuttke, Eveline; Beck, Klaus (Hrsg.) (2010): Was und zu welchem Ende studieren wir die Geschichte der Berufserziehung? Opladen: Budrich-UniPress.

Zabeck, Jürgen (1978): Paradigmenpluralismus als wissenschaftstheoretisches Programm – Ein Beitrag zur Überwindung der Krise der Erziehungswissenschaft. In: Brand, Willi; Brinkmann, Dörte (Hrsg.): Tradition und Neuorientierung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Festschrift für Ludwig Kiehn. Hamburg: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, S. 291–332.

Zabeck, Jürgen (2009): Über die Chancen einer Wiederbelebung des methodologischen Diskurses in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Lisop, Ingrid; Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildung im Medium des Berufs? Diskurslinien der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Frankfurt a. M.: Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, S. 121–147.

Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. IAB-Forschungsbericht 03. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Zeller, Beate; Richter, Rolf; Galiläer, Lutz; Dauser, Dominique (2004): Das Prozessmodell betrieblicher Anforderungen – Einblicke in die betriebliche Praxis. In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): Zukunft der einfachen Arbeit – Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 31–49.

Zimmer, Gerhard (1995): Beruf. In: Haug, Wolfgang Fritz (Hrsg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus. Band 2: Bank bis Dummheit in der Musik. Hamburg: Argument-Verlag, S. 160–166.

Zimmer, Gerhard (1998): Aufgabenorientierte Didaktik – Entwurf einer Didaktik für die Entwicklung vollständiger Handlungskompetenzen in der Berufsbildung. In: Markert, Werner (Hrsg.): Berufs- und Erwachsenenbildung zwischen Markt und Subjektbildung. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren, S. 125–166.

Zimmer, Gerhardt (2000a): „Wir haben die Pflicht zur Ausbildung!" – Notwendigkeiten einer zweiten Modernisierung der Berufsausbildung. In: Zimmer, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung. Zweite Modernisierung unter Beteiligung der beruflichen Vollzeitschulen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 7–48.

Zimmer, Gerhard (2000b): Evaluation der Lehre durch logische Rekonstruktion der Lernhandlungen. In: Clemens, Wolfgang; Strübing, Jörg (Hrsg.): Empirische Sozialforschung und gesellschaftliche Praxis: Bedingungen und Formen angewandter Forschung in den Sozialwissenschaften. Helmut Kromrey zum 60. Geburtstag. Opladen: Leske und Budrich, S. 113–133.

Zimmer, Gerhard (2009): Notwendigkeiten und Leitlinien der Entwicklung des Systems der Berufsausbildung. In: Zimmer, Gerhard; Dehnbostel, Peter (Hrsg.): Berufsausbildung in der Entwicklung. Positionen und Leitlinien: Duales System – Schulische Ausbildung – Übergangssystem – Modularisierung – Europäisierung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 7–45.

Zimmer, Gerhard (2010): Subjektivität, Arbeit und Berufsbildung. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Band 0.2010. Weinheim: Juventa Verlag. DOI 10.3262/EEO12100137 (Zugriff am: 24.09.2021).

Zimmer, Gerhard (2015a): Berufsbildung als subjektive Kompetenzentwicklung. In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 369–382.

Zimmer, Gerhard (2015b): E-Learning. Lernen in der „Internet-Gesellschaft". In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hrsg.): Handbuch Subjektwissenschaft. Ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 383–392.

Zimmer, Gerhard; Dehnbostel, Peter (Hrsg.): Berufsausbildung in der Entwicklung. Positionen und Leitlinien: Duales System – Schulische Ausbildung – Übergangssystem – Modularisierung – Europäisierung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Veränderungsdimensionen von Erwerbsarbeit im Kontext eines Arbeits- und Sozialmodells im Umbruch 122

Abb. 2 Der Beruf als komplexer Forschungsgegenstand und intermediäre Institution . 126

Abb. 3 Leiharbeit – Ein trinäres Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis 173

Abb. 4 Übersicht zur gesellschaftlichen Vermitteltheit individuellen Handelns 229

Abb. 5 Übersicht zu den Ergebniskategorien 320

Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Ausgewählte qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 74

Tab. 2 Kernerwerbstätige und Erwerbsformen (ausgewählte Jahre) 76

Tab. 3 Atypische Erwerbsformen 77

Tab. 4 Dynamische und polarisierte Teilarbeitsmärkte und betriebliche Beschäftigungssysteme 87

Tab. 5 Perspektivverschränkung – Wissensgesellschaft und Finanzmarktkapitalismus 117

Tab. 6 Krisendebatten zur Berufsform und ihre Dimensionen 154

Tab. 7 Wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 176

Tab. 8 Lohndifferenzen zwischen Leiharbeit und Gesamtbeschäftigung 194

Tab. 9 Anforderungs- und Qualifikationsstruktur im Vergleich zur Gesamtwirtschaft 202

Tab. 10 Leiharbeitskräfte nach Tätigkeitsfeldern 204

Tab. 11 Weiterbildungsteilhabe nach Beschäftigungsverhältnissen 206

Tab. 12 Typologie erwerbsbiographischer Orientierungen bei Befristung und Leiharbeit in der Automobilbranche 212

Tab. 13 Merkmale „natürlicher“ Gespräche versus Merkmale von Befragungsgesprächen 249

Tab. 14 Leitfäden – Themenschwerpunkte und Interviewgruppen 253

Tab. 15 Bestand der Hamburger Leiharbeitskräfte in 2008, 2015 und 2019 257

Tab. 16 Gegenüberstellung der stärksten Einsatzbereiche für die Jahre 2007, 2015 und 2019 259

Tab. 17 Anzahl und Umfang der Interviews im Überblick 261

Tab. 18 Rahmendaten zu den interviewten Leiharbeitskräften 263

Tab. 19 Dimensionen und Kategorien individueller Handlungsformen und -strategien in der Leiharbeit 270

Tab. 20 Tägliches Handeln in einem fragmentierten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis 293

Tab. 21 Such-, Orientierungs- und Lernprozesse im Rahmen individueller Beruflichkeit 301

Tab. 22 Der lange Arm der Arbeit 315

Autorin

Dr. **Antje Pabst** (Jg. 1975) ist langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin in unterschiedlichen Forschungsprojekten an der Professur für Berufs- und Betriebspädagogik sowie an der Professur für Erwachsenenbildung der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Sie studierte Erziehungswissenschaften an der Universität Erfurt. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind: subjektwissenschaftliche Lehr-Lernforschung und Erforschung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen, Beruf und Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt, berufliche Identitätsarbeit, Bildungsurlaub, Alphabetisierung und Grundbildung.



Berufsbildung, Arbeit und Innovation

2001–2021

Berufsbildung, Arbeit und Innovation

Die Reihe **Berufsbildung, Arbeit und Innovation** bietet ein Forum für die grundlagen- und anwendungsorientierte Berufsbildungsforschung. Sie leistet einen Beitrag für den wissenschaftlichen Diskurs über Innovationspotenziale der beruflichen Bildung.

Angesprochen wird ein Fachpublikum aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie aus schulischen und betrieblichen Politik- und Praxisfeldern.

Die Reihe ist in zwei Schwerpunkte gegliedert:
- Berufsbildung, Arbeit und Innovation (Hauptreihe)
- Dissertationen/Habilitationen (Unterreihe)

Alle Titel der Reihe sind als Druckausgabe und E-Book erhältlich.
Der Größtteil der Publikationen erscheint im Open Access.

Die Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation wird herausgegeben von **Prof.in Marianne Friese** (Gießen), **Prof. Klaus Jenewein** (Magdeburg), **Prof.in Susan Seeber** (Göttingen) und **Prof. Georg Spöttl** (Bremen).

wbv.de/bai

wbv Publikation · wbv Media GmbH & Co. KG · service@wbv.de · wbv-publikation.de

wbv

dvb forum

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Jetzt dvb forum kennenlernen!

Möchten Sie das **dvb forum** kennenlernen?
Dann nutzen Sie unser Angebot für das **Probeabo 2 für 1!**
Sie erhalten zwei Ausgaben und bezahlen eine – für nur 17,– €!

wbv.de/dvb-forum



+



wbv Publikation · wbv Media GmbH & Co. KG · service@wbv.de · wbv-publikation.de

Viele der auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren neu entstandenen Beschäftigungsverhältnisse sind atypisch und prekär. Am Beispiel der Leiharbeit untersucht Antje Pabst, inwiefern diese deregulierten Erwerbsformen das individuelle berufliche Handeln und die berufliche Identität von Arbeitenden beeinflussen. Im Rahmen einer qualitativen, subjektwissenschaftlich orientierten Studie analysiert sie berufliche Rahmenbedingungen in der Leiharbeit sowie die damit verbundenen individuellen Handlungsstrategien. Die Arbeit schließt an den berufspädagogischen Diskurs zu Beruf und Beruflichkeit an und liefert wertvolle neue Erkenntnisse durch die subjektwissenschaftliche Forschungsperspektive sowie durch arbeits- und industriesoziologische Erweiterungen.

Die Reihe **Berufsbildung, Arbeit und Innovation** bietet ein Forum für die grundlagen- und anwendungsorientierte Berufsbildungsforschung. Sie leistet einen Beitrag für den wissenschaftlichen Diskurs über Innovationspotenziale der beruflichen Bildung.

Die Reihe wird herausgegeben von Prof.in Marianne Friese (Justus-Liebig-Universität Gießen), Prof. Klaus Jenewein (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg), Prof.in Susann Seeber (Georg-August-Universität Göttingen) und Prof. Georg Spöttl (Universität Bremen).

Dr. Antje Pabst (Jg. 1975) ist langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin in unterschiedlichen Forschungsprojekten an der Professur für Berufs- und Betriebspädagogik sowie an der Professur für Erwachsenenbildung der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Sie studierte Erziehungswissenschaften an der Universität Erfurt. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind: subjektwissenschaftliche Lehr-Lernforschung und Erforschung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen, Beruf und Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt, berufliche Identitätsarbeit, Bildungsurlaub, Alphabetisierung und Grundbildung.

ISBN: 978-3-7639-6038-5

wbv Publikation

wbv.de/bai