

Antje Pabst

Beruflichkeit im Wandel

Individuelles berufliches Handeln am Beispiel
der Leiharbeit

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 Frieze

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

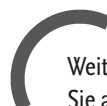
Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

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**



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 verfü-
gbar 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**) | **Vorarlberger** 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 Veränderungs- prozesse – 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-)sozio- logische 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 – gesellschaft- liche Teilhabe und berufliche Identität	139
3.3	Der Beruf als Leitkategorie, Ordnungsrahmen und Qualifizierungs- prinzip – 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 öko- nomischer und gesellschaftlicher Umbrüche	153
3.4	Veränderte Beschäftigung – Ansätze und Konzepte in der berufs- pädagogischen 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 Prekaritäts- potenzial im Kontext des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels	216
5	Berufliches Handeln vom Standpunkt des Subjekts – Individuelle Beruf- lichkeit	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 Leitfadententwicklung	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 indivi- dueller 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, Scheffmeier 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-Reformen⁴, 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 europa-weite Deregulierungen der Arbeitsmärkte auf diese Reformen bzw. auf die politische Agenda 2010⁵ (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/erwerbstaeatige> (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 Prekariisierung 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 Arbeitszeiten⁶ und Mehrarbeit eine Spitzenposition ein (internumerische 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 Betrieben⁷ 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 (Hackett 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 Randbelegschaften⁹. 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 Beschäftigten (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 2001¹⁰). 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-Sahar 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-/Leiharbeiter*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 Beschäftigter 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 Benachteiligung.

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 industriesozio-logischen 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 Dachverbände¹² 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 Personaldienstleistungen 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 Wissenschaftsstrukturen¹⁵ und multidisziplinäre Forschungsansätze¹⁶ 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 Ordnungsvorschläge¹⁷ – 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 kulturell¹⁸ 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 Theoriesansätzen 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 Berufspädagogik¹⁹ 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 dargestellt. 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. Kaßbaum, 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 vormalige ‚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, Kädler 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).