

Simone Siemund

Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit

Eine pädagogische Analyse

LEISTUNG BILDUNG LEHREN SOZIALISATION JUGEND REFORM ERZIEHUNG
IDENTITÄT GESCHLECHT FAMILIE KULTUR SCHULE ARBEIT GEWALT LERNEN
SEXUALITÄT UNTERRICHT RELIGION ALTER EVALUATION GENERATION SOZIAL
STRUKTUR MEDIEN UMWELT KINDHEIT METHODEN PISA KRIMINA
LITÄT FREIZEIT INSTITUTIONEN ELTERN UNGLEICHHEIT LEISTUNG BILDUNG LEHREN SOZIAL
BILDUNG LEHREN SOZIALISATION JUGEND REFORM ERZIEHUNG IDENTITÄT
GESCHLECHT FAMILIE KULTUR SCHULE ARBEIT GEWALT LERNEN SEXUALITÄT
UNTERRICHT RELIGION ALTER EVALUATION GENERATION SOZIALSTRUKTUR
MEDIEN UMWELT KINDHEIT METHODEN PISA KRIMINALITÄT FREIZEIT
INSTITUTIONEN ELTERN UNGLEICHHEIT LEISTUNG BILDUNG LEHREN SOZIA
LISATION JUGEND REFORM ERZIEHUNG IDENTITÄT GESCHLECHT FAMILIE
KULTUR SCHULE ARBEIT GEWALT LERNEN SEXUALITÄT UNTERRICHT RELIGIO
ALTER EVALUATION GENERATION SOZIALSTRUKTUR MEDIEN UMWELT
KINDHEIT METHODEN PISA KRIMINALITÄT FREIZEIT INSTITUTIONEN ELTERN
UNGLEICHHEIT LEISTUNG BILDUNG LEHREN SOZIALISATION JUGEND REFORM
ERZIEHUNG IDENTITÄT GESCHLECHT FAMILIE KULTUR SCHULE ARBEIT PISA



Springer VS

Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit

Simone Siemund

Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit

Eine pädagogische Analyse



Springer VS

Simone Siemund
Freiburg i. Br., Deutschland

Zgl. Dissertation an der Pädagogischen Hochschule Freiburg i. Br., 2012

ISBN 978-3-658-00199-5

ISBN 978-3-658-00200-8 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-00200-8

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

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-vs.de

Inhalt

1. Einleitung	9
1.1 Ziele des Forschungsvorhabens und Forschungsfragen	10
1.2 Die Studie im Überblick	13
2. Prekarisierung der Erwerbsarbeit	17
2.1 Erwerbsarbeit im Wandel	17
2.1.1 Arbeitslosigkeit und Niedriglohnsektor	17
2.1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	19
2.1.3 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses	19
2.1.4 Spaltung der Belegschaften.....	21
2.1.5 Zusammenfassung und Ausblick	21
2.2 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse.....	23
2.2.1 Merkmale prekärer Beschäftigungsverhältnisse.....	23
2.2.2 Wirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse	25
2.2.3 Typologisierung von prekär Beschäftigter.....	33
2.3 Arbeitslosigkeit und Berufsintegration	38
2.3.1 Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Personen	38
2.3.2 Funktionen von Erwerbsarbeit	40
2.3.3 Effekte von Arbeitslosigkeit.....	41
2.3.4 Aktivierende Beschäftigungspolitik.....	45
2.3.5 Staatlich geförderte Arbeit.....	47
3. Zeitarbeit in Deutschland.....	51
3.1 Die deutsche Zeitarbeit	51
3.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen – AÜG und Tarifverträge.....	52
3.1.2 Zeitarbeit in Zahlen	54
3.2 Funktionen von Zeitarbeit.....	58
3.2.1 Zeitarbeit aus Sicht der Kundenunternehmen.....	58
3.2.2 Zeitarbeit aus Sicht der Mitarbeiter.....	61
3.2.3 Diskussion: Hat Zeitarbeit ihr „schlechtes Image“ verdient?.....	65
3.3 Gesundheit und Zeitarbeit.....	70
3.3.1 Gesundheitsrisiken moderner Beschäftigungsverhältnisse	71
3.3.2 Gesundheitliche Auswirkungen von Zeitarbeit	73

3.4 Kompetenzentwicklung und Lernen in der Zeitarbeit.....	83
3.4.1 Begriffsklärungen.....	84
3.4.2 Formale bzw. formelle Lernpotentiale der Zeitarbeit.....	85
3.4.3 Informelle Lernpotentiale der Zeitarbeit.....	90
3.4.4 Schlussfolgerungen für die Weiterbildung in der Zeitarbeit.....	94
4. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation.....	97
4.1 Grundlegende Begriffe der Motivationspsychologie.....	97
4.1.1 Motive.....	98
4.1.2 Persönliche Ziele.....	99
4.1.3 Persistenz und Zielablösung.....	101
4.1.4 Vermeidungs- und Annäherungsziele.....	102
4.1.5 Intrinsische und extrinsische Motivation.....	104
4.2 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation: Begriffsbestimmungen.....	105
4.2.1 Arbeitsmotivation.....	105
4.2.2 Arbeitszufriedenheit.....	106
4.3 Theorien der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit.....	110
4.3.1 Inhaltstheoretische Modelle.....	112
4.3.2 Prozesstheoretische Modelle.....	115
4.3.3 Volitionale Motivationsmodelle.....	118
4.4 Kategorisierungen im Bereich Arbeitszufriedenheit.....	120
4.4.1 Dimensionen der Arbeitszufriedenheit.....	121
4.4.2 Dimensionen von Arbeitsbelastungen.....	124
4.5 Arbeitszufriedenheitsurteile deutscher Zeitarbeitskräfte.....	127
4.5.1 Messung von Arbeitszufriedenheit.....	128
4.5.2 Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit.....	130
5. Methodologie und Forschungsdesign.....	133
5.1 Der Symbolische Interaktionismus als methodologische Grundlage.....	133
5.1.1 Der Symbolische Interaktionismus nach BLUMER.....	134
5.1.2 Implikationen für die Sozialforschung.....	135
5.2 Datenerhebung und Datenanalyse.....	137
5.2.1 Das Problemzentrierte Interview nach WITZEL.....	138
5.2.2 Datenanalyse nach dem Problemzentrierten Interview.....	141
5.2.3 Die literarische Umschrift.....	143
5.3 Forschungsdesign und Stichprobenziehung.....	144
5.3.1 Das Forschungsdesign der Studie.....	144
5.3.2 Stichprobenziehung.....	149
5.3.3 Zugang ins Feld und Durchführung der Interviews.....	153
5.4 Instrumente des PZIs: Kurzfragebogen und Leitfaden.....	155
5.4.1 Kurzfragebogen.....	155

5.4.2 Leitfaden	156
5.5 Das Unternehmen der Studie	159
5.5.1 Mitarbeiterstruktur	160
5.5.2 Mitarbeiterfluktuation und Beschäftigungsstruktur	161
5.5.3 Gehaltsstufen/Lohngruppen	161
6. Erwerbsbiographien von Zeitarbeitskräften	163
6.1 Überindividuelle Muster in den Erwerbsbiographien	164
6.1.1 Wechselnde Erwerbssituationen und Tätigkeitsbereiche	164
6.1.2 Arbeitslosigkeit	165
6.1.3 Erfolgreiche Suche nach einer Festanstellung	169
6.1.4 Eingeschränkte Freiwilligkeit/Fehlen von Alternativen	171
6.2 Typische Erwerbsverläufe von Zeitarbeitskräften	174
6.2.1 Vorhandene Fachlichkeit	175
6.2.2 Unterbrochene bzw. „wiederentdeckte“ Fachlichkeit	175
6.2.3 „Verlorene“ Fachlichkeit	177
6.2.4 Nicht vorhandene Fachlichkeit	179
6.3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen	180
6.3.1 Wechselwirkungen von Diskontinuität und Fachlichkeit	180
6.3.2 Zeitarbeitskräfte als „Grenzgänger“	182
6.3.3 Die „gläserne Decke“ der Prekarität	182
7. Arbeitsmotivation in der Zeitarbeit	185
7.1 Beweggründe für Zeitarbeit	185
7.1.1 Vermeidung von Arbeitslosigkeit bzw. Wunsch nach Arbeit	186
7.1.2 Hoffnung auf Übernahme	188
7.1.3 Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	190
7.1.4 Positive Arbeitserfahrungen/Freude an der Tätigkeit	192
7.1.5 Diverse Aspekte der Arbeitsmotivation	195
7.2 Zeitarbeit: „Übergangslösung“ oder Beruf?	196
7.2.1 Zeitarbeit als „Übergangslösung“	196
7.2.2 Zeitarbeit als Beruf	198
7.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	200
7.3.1 Beweggründe für Zeitarbeit	200
7.3.2 Schlussfolgerungen	202
8. Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit	205
8.1 Die Tätigkeit	207
8.1.1 Arbeitsinhalt	207
8.1.2 Physische Arbeitsbedingungen	213
8.2 Das Kundenunternehmen	214

8.2.1 Soziale Bedingungen.....	214
8.2.2 Organisationale/strukturelle Arbeitsbedingungen.....	217
8.3 Das Zeitarbeitsunternehmen	220
8.3.1 Disposition im Zeitarbeitsunternehmen	221
8.3.2 Das Einkommen	224
8.4 Struktur der Zeitarbeit.....	225
8.4.1 Zeitarbeitsspezifische Bedingungen.....	226
8.5 Zusammenfassung und Diskussion	231
8.5.1 Merkmale der Tätigkeit.....	231
8.5.2 Bedingungen im Kundenunternehmen	232
8.5.3 Disposition und Einkommen	233
8.5.4 Spezifische Struktur der Zeitarbeit.....	234
9. Arbeitsbelastungen und Krankenstand	237
9.1 Arbeitsbelastungen in der Zeitarbeit	237
9.1.1 Belastungen der Tätigkeit	238
9.1.2 Arbeitsbelastungen im Kundenunternehmen	240
9.1.3 Arbeitsbelastungen des Zeitarbeitsunternehmens.....	244
9.1.4 Zeitarbeitsspezifische Belastungen	248
9.1.5 Zusammenfassung: Arbeitsbelastungen in der Zeitarbeit.....	251
9.2 Der Krankenstand in der Zeitarbeit.....	254
9.2.1 Gesundheitliche Beschwerden von Zeitarbeitskräften	254
9.2.2 Effekte von Arbeitsbelastungen auf den Krankenstand.....	256
9.2.3 Thesen zum Krankenstand in der Zeitarbeit	258
10. Schluss.....	261
10.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	261
10.1.1 Diskontinuierliche Erwerbsverläufe	261
10.1.2 Arbeitsmotivation von Zeitarbeitskräften.....	264
10.1.3 Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit	265
10.1.4 Arbeitsbelastungen und Krankenstand	266
10.2 Schlussfolgerungen	268
10.2.1 Zeitarbeitsspezifische/„temporäre“ Arbeitszufriedenheit.....	268
10.2.2 Das Dilemma der Zeitarbeit	271
10.2.3 Relevanz der Ergebnisse für pädagogisches Handeln	272
Literaturverzeichnis	275
Abbildungsverzeichnis.....	289
Anhang.....	291

1. Einleitung

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden wirtschaftlichen Internationalisierung sowie des technologischen und demographischen Wandels beim Übergang einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft zeichnet sich ein weitreichender Strukturwandel der Erwerbsarbeit ab. Dieser wird nicht nur im Auf- und Wegbrechen traditioneller Berufsfelder und in der wachsenden Bedeutung von Dienstleistungs- und Niedriglohnssektor deutlich, sondern zeigt sich insbesondere in der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, welche reguläre Beschäftigungsverhältnisse (bzw. das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“) verdrängen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, befristete Tätigkeiten, Projektarbeit, Minijobs, „Ein-Euro-Jobs“, Kurzarbeit, Praktika oder Trainee-Programme bieten dem Arbeitnehmer meist ein geringeres Maß an Sicherheit und Einkommen. Als Folge dieser Veränderungen wird in den Unternehmen eine zunehmende Spaltung der Belegschaften in „Kernbelegschaften“ (dauerhaft und überwiegend in Vollzeit angestellte Mitarbeiter) und „Randbelegschaften“ (flexibel beschäftigte Mitarbeiter) deutlich.

Atypische Beschäftigungsformen, die sich durch wenig Sicherheiten, ein hohes Belastungsniveau sowie ein vergleichsweise geringes Einkommen auszeichnen und deshalb mit einem erhöhten Armutsrisiko einhergehen, werden als „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet (vgl. 2.2), wobei Zeitarbeit auf Grund ihrer wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung eine zentrale Rolle spielt (vgl. 3.1.2). Zeitarbeit hat sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor allem beim Übergang von Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit etabliert: Zwei Drittel der Personen, die ein Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit beginnen, waren zuvor arbeitslos; jedes dritte bei der Bundesagentur für Arbeit neu gemeldete Beschäftigungsverhältnis stellt ein Zeitarbeitsverhältnis dar (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011, 6).

Wegen ihres hohen prekären Potentials steht Zeitarbeit immer wieder in der Kritik: Zeitarbeitskräfte werden mit spezifischen Belastungen und hohen Anforderungen hinsichtlich Mobilität und Flexibilität bei vergleichsweise geringer Arbeitsplatzsicherheit und geringem Einkommen konfrontiert. Dennoch „boomt“ Zeitarbeit. Dieser Widerspruch wirft Fragen auf: Wer entscheidet sich für Zeitarbeit? Welche Erwartungen haben Zeitarbeitskräfte und welche Ziele verfolgen

sie im Blick auf ihren Erwerbsverlauf bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit? Wie empfinden sie ihre tägliche Arbeit, d. h. was erleben sie als positiv und welchen Belastungen sind sie ausgesetzt? Wie kann unter den spezifischen Umständen in der Zeitarbeit dennoch Arbeitszufriedenheit entstehen? Diese Fragen spannen das Feld auf, in dem sich die Themen der Studie bewegen.

1.1 Ziele des Forschungsvorhabens und Forschungsfragen

Auf Grund ihrer wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung und ihres gleichzeitig hohen prekären Potentials ist es wichtig, sich mit Zeitarbeit zu befassen, um die Wirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse nachvollziehen zu können und deutlich zu machen, welchen Belastungen Zeitarbeitskräfte ausgesetzt sind und wie sie die Beschäftigungssituation für ihre persönliche, berufliche und soziale Entwicklung einschätzen. Um eine unvoreingenommene Herangehensweise an die Thematik zu gewährleisten und Erkenntnisse zum Phänomen Zeitarbeit – im Sinne des *Symbolischen Interaktionismus* – aus Sicht von Zeitarbeitskräften zu gewinnen, wird hier ein exploratives, offenes Vorgehen gewählt. Bestehende Arbeitszufriedenheitsmodelle werden jedoch berücksichtigt, um Unterschiede bei der Genese des Arbeitszufriedenheitsurteils identifizieren zu können.

Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Studie steht der Entstehungsprozess von Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit bzw. die Frage, anhand welcher Merkmale und Bedingungen von Zeitarbeit sich die Genese des Arbeitszufriedenheitsurteils vollzieht, d. h. welche Arbeitsmerkmale positive Effekte auf das Arbeitszufriedenheitsurteil haben und die Entstehung von Arbeitszufriedenheit begünstigen, und welche Merkmale negative Effekte haben und als Belastungen wirken. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse sollen Unterschiede zu regulären Beschäftigungsverhältnissen erarbeitet und „zeitarbeitstypische“ Dimensionen der Arbeitszufriedenheit identifiziert werden.¹ Zahlreiche Modelle und Konzepte der Arbeitszufriedenheit stammen aus dem letzten Jahrhundert, als atypische und prekäre Beschäftigungsformen nicht dieselbe Bedeutung hatten wie dies gegenwärtig der Fall ist, weshalb sich die bisherige Arbeitszufriedenheitsforschung überwiegend auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse bezieht. Dies macht die Notwendigkeit deutlich, bestehende Modelle und Konzepte hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen zu überprüfen. Insbesondere für Zeitarbeit liegen hierzu kaum Forschungsergebnisse vor.

¹ Konkrete Arbeitszufriedenheitsurteile der Zeitarbeitskräfte werden dagegen nicht erhoben, auch wenn die Studie zumindest partiell Erkenntnisse darüber zulässt.

Arbeitszufriedenheit wird in der Regel als das Resultat eines Vergleichs zwischen konkreten Tätigkeitsmerkmalen und persönlichen Erwartungen und Bedürfnissen betrachtet, denn „die Befriedigung von Bedürfnissen macht zufrieden“ (SEMME/UDRIS 2007, 169). Dies macht die große Nähe von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation deutlich. Ein Großteil der Modelle zu Arbeitszufriedenheit basiert auf Theorien der Motivationspsychologie, wobei Erwartungen und persönliche Ziele (insbesondere in den Prozesstheorien) zentrale Bedeutung für die Entstehung von Arbeitszufriedenheit haben. Diese Überlegungen führen dazu, Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Arbeitsmotivation zu untersuchen, um Wechselwirkungen zu berücksichtigen und dem hohen Stellenwert von persönlichen Zielen und Erwartungen bei der Genese des Arbeitszufriedenheitsurteils gerecht zu werden. Im Blick auf die Arbeitsmotivation sollen Erkenntnisse zu den Beweggründen gewonnen werden, warum Personen eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufnehmen bzw. aufrechterhalten, welche Erwartungen sie damit verknüpfen, welche Ziele sie verfolgen und welche Bedeutung sie Zeitarbeit für die berufliche Zukunft zuschreiben. Dies soll zur Klärung beitragen, wie Arbeitszufriedenheit trotz der spezifischen Voraussetzungen und des zum Teil hohen prekären Potentials der Zeitarbeit entstehen kann. Damit einhergehend rückt der Krankenstand in das Forschungsinteresse, da dieser als Indikator für das gesundheitliche Belastungsniveau der Tätigkeit betrachtet werden kann und in einem engen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und -motivation steht.

Die Motivation, eine Tätigkeit in der Zeitarbeit aufzunehmen, ist sehr eng an den individuellen Erwerbsverlauf der Beschäftigten (bzw. an die individuelle Beschäftigungsfähigkeit) geknüpft, weshalb Personen die Frage nach den Beweggründen für Zeitarbeit in den Interviews häufig biographisch begründen. Dabei weisen die Erwerbsverläufe der befragten Personen ein hohes Maß an Gemeinsamkeiten wie diskontinuierliche Verläufe und Arbeitslosigkeitserfahrungen auf. Die Identifizierung „überindividueller Muster“ (LAMNEK 2005, 671) bzw. „typischer Verläufe“ in den Berufsbiographien der befragten Personen stellt deshalb ein weiteres Forschungsziel der Studie dar. Dieses berufsbiographische Vorgehen erlaubt es, die Entscheidung für Zeitarbeit vor dem Hintergrund des individuellen Erwerbsverlaufs verstehend nachvollziehen zu können. Da in der Zeitarbeit zu einem erheblichen Teil Personen tätig sind, denen eine stabile Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht gelingt, rückt schließlich das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit in das Erkenntnisinteresse der Studie, um Defizite der Beschäftigungsfähigkeit von Zeitarbeitskräften aufzuzeigen und deutlich zu machen, welche spezifischen Anforderungen Zeitarbeit an die Mitarbeiter stellt.

Grundsätzlich wird mit diesem Forschungsvorhaben eine breite Fragestellung verfolgt.² Zum einen soll die Studie einen Eindruck vom Arbeitsalltag der Zeitarbeitskräfte vermitteln und aufzeigen, welche Merkmale und Bedingungen von Zeitarbeit das Arbeitszufriedenheitsurteil der Beschäftigten bedingen. Dies soll zur Klärung beitragen, wie unter prekären Arbeitsbedingungen (wie geringe Arbeitsplatzsicherheit oder geringes Einkommen) Arbeitszufriedenheit entstehen kann. So werden hinsichtlich Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit folgende Fragestellungen untersucht:

- Welche Merkmale und Bedingungen von Zeitarbeit begünstigen die Entstehung von Arbeitszufriedenheit bei Zeitarbeitskräften?
- Welche Merkmale und Bedingungen von Zeitarbeit stellen Arbeitsbelastungen dar?
- Welche Unterschiede zu regulären Beschäftigungsverhältnissen werden bei der Genese des Arbeitszufriedenheitsurteils in der Zeitarbeit deutlich?
- Wie kann in der Zeitarbeit trotz des prekären Potentials Arbeitszufriedenheit entstehen?
- Welche Aussagen lassen sich zum Krankenstand in der Zeitarbeit treffen?

Zum anderen soll untersucht werden, weshalb sich Personen vor dem Hintergrund ihrer individuellen Erwerbsbiographie für Zeitarbeit entscheiden, was zu folgenden Fragestellungen führt:

- Welche Gründe nennen die befragten Personen für die Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit? Was trägt dazu bei, diese gegebenenfalls langfristig aufrechtzuerhalten?
- Welche Hoffnungen und Erwartungen tragen Beschäftigte an Zeitarbeit heran bzw. welche konkreten Ziele verfolgen sie mit der Tätigkeit in der Zeitarbeit?
- Welche erwerbsbiographischen Verläufe sind mit der Entscheidung für Zeitarbeit verknüpft?
- Welche „überindividuellen Muster“ bzw. typischen Verläufe werden in den Erwerbsbiographien der befragten Personen deutlich?
- Welche Erkenntnisse ergeben sich zu Beschäftigungsfähigkeit in der Zeitarbeit?

² Angesichts der großen Nähe der Themen ist es nicht möglich, diese getrennt zu untersuchen, was die zur Umsetzung des vorliegenden Forschungsvorhabens breit angelegte Fragestellung erklärt.

Erwerbsarbeit leistet für die individuelle Entwicklung einen bedeutsamen Beitrag: Sie ermöglicht materielle Sicherheit, Unabhängigkeit, Integration und gesellschaftliche Anerkennung und ist sinn- und identitätsstiftend (vgl. 2.3.2), weshalb sie in hohem Maße zu einer positiven persönlichen und beruflichen Entwicklung von Individuen beiträgt. Bei der vorliegenden Betrachtung von Zeitarbeit rücken Bildungsprozesse und Entwicklungsmöglichkeiten in den Fokus, wobei sich zwei Schwerpunkte ergeben: Zum einen werden Lernpotentiale der Zeitarbeit untersucht, inwiefern Zeitarbeit Lernen bzw. die Entwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen ermöglicht. Anhand dessen soll geklärt werden, wie Zeitarbeit nach Einschätzung der Beschäftigten zu beruflicher Entwicklung beiträgt und in welchem Zusammenhang Lernpotentiale mit der Entstehung von Arbeitszufriedenheit stehen. Zum anderen rücken Aus- und Weiterbildungsprozesse in den Berufsbiographien der Zeitarbeitskräfte in das Forschungsinteresse, um typische Verläufe bezüglich einzelner Phasen von Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung und Nichtbeschäftigung nachzuzeichnen. Hinsichtlich sozialer Teilhabe soll untersucht werden, inwiefern sich die Prekariisierung der Erwerbsarbeit in den Erwerbsverläufen der Zeitarbeitskräfte widerspiegelt und in welcher Weise Zeitarbeit entwicklungsfördernde Integration bzw. Ausgrenzungsprozesse bedingt. Somit wird mit der vorliegenden Analyse der Zeitarbeit eine deskriptive Zielsetzung verfolgt, deren Erkenntnisse für das Handeln verschiedener pädagogischer Teilgebiete wie berufliche Weiterbildung oder Sozialpädagogik Relevanz haben.

1.2 Die Studie im Überblick

Den Kern der vorliegenden qualitativen Studie bilden *Problemzentrierte Interviews* nach WITZEL. Befragt werden Zeitarbeitskräfte mit mindestens viermonatiger Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsunternehmen. Mit einigen Zeitmitarbeitern wird zusätzlich zum Hauptinterview zu Beginn der Beschäftigung im Zeitarbeitsunternehmen ein Kurzinterview durchgeführt, um einen besseren Eindruck von den Beweggründen für Zeitarbeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zu erhalten. Die Stichprobenauswahl erfolgt sowohl induktiv nach dem *Theoretical Sampling* als auch deduktiv (Stichprobenplan). Analyseverfahren der Daten ist das von WITZEL in Zusammenhang mit dem *Problemzentrierten Interview* entwickelte Verfahren, das sich in hohem Maße an der Kodierung der *Grounded Theory Method* orientiert. Durchgeführt wird die empirische Untersuchung bei CONTEMPO PERSONAL GMBH in Freiburg. Da dieses Unternehmen überwiegend Hilfskräfte und Facharbeiter beschäftigt, sind die Ergebnisse der Studie nur bedingt auf gut und hoch qualifizierte Fachkräfte übertragbar. Der

Erhebungszeitraum der Interviews fällt überwiegend in die Zeit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Bereits Ende 2008 wurden in der Zeitarbeitsbranche erste Auswirkungen der Krise mit erheblichen Konsequenzen für die Zeitarbeitskräfte sichtbar: In der gesamten Zeitarbeitsbranche kam es zu einem beträchtlichen Einbruch der Mitarbeiterzahlen und einem Anstieg von Firmenschließungen. Einige Zeitarbeitsunternehmen führten Kurzarbeit ein. Im Zeitarbeitsunternehmen der Studie kam es auf Grund der beengten Auftragslage vermehrt zu Entlassungen, vor allem im Helferbereich wurde auf die Einstellung neuer Zeitmitarbeiter verzichtet. Nach der Krise hat sich die Zeitarbeitsbranche mit dem Aufschwung – wie erwartet – schnell erholt und erreicht seither neue Höchststände der Beschäftigtenzahlen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011, 6). Der Zeitpunkt der Datenerhebung während der Finanz- und Wirtschaftskrise erweist sich insofern als günstig, weil dadurch die spezifischen Dynamiken und prekären Wirkungen der Zeitarbeit in den Ergebnissen der Studie klarer in Erscheinung treten.

Die vorliegende Studie ist in zwei Teile gegliedert. Der theoretische Teil A (Kapitel 2 bis Kapitel 4) gibt den Stand der Forschung zu den Themenbereichen der Studie wieder, darüber hinaus werden notwendige Begriffe und theoretische Grundlagen geklärt. Der zweite Teil B (Kapitel 5 bis Kapitel 9) stellt die empirische Untersuchung, d. h. das methodologische Vorgehen, den Forschungsverlauf sowie die Ergebnisse der Untersuchung dar.

Kapitel 2 zeigt die Entwicklungen der Erwerbsarbeit im Blick auf deren Prekarisierung auf. Dafür wird zunächst der gegenwärtige deutsche Arbeitsmarkt skizziert und grundlegende Kennzeichen wie Niedriglohnsektor, atypische Beschäftigungsverhältnisse oder Erosion des Normalarbeitsverhältnisses erläutert (2.1). 2.2 stellt die Merkmale und Wirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse in den Mittelpunkt, wofür Erkenntnisse der französischen und der deutschen Prekaritätsforschung aufgezeigt werden. In 2.2.3 finden sich einige Typenbildungen der deutschen Prekaritätsforschung, die im Rahmen der vorliegenden Studie für Zeitarbeit überprüft werden sollen. Anschließend wird der Blick auf Arbeitslosigkeit gerichtet, wobei neben dem Arbeitslosigkeitsrisiko gering qualifizierter Personen auch die Funktionen von Erwerbsarbeit sowie die Ursachen und Wirkungen von Arbeitslosigkeit erörtert werden.

Kapitel 3 widmet sich der deutschen Zeitarbeit. Hierfür werden zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen (AÜG und Tarifverträge) kurz angerissen. Es folgen einige Zahlen zur Entwicklung der deutschen Zeitarbeit. Abschnitt 3.2 erörtert die Funktionen von Zeitarbeit aus Sicht der Kundenunternehmen sowie aus Sicht der Beschäftigten und schließt mit einer Diskussion gängiger Argumente zu den Chancen und Risiken von Zeitarbeit. Anschließend werden die

Themenbereiche „Gesundheit“ und „Kompetenzentwicklung und Lernen“ vertieft: So wird in 3.3 der Stand der Forschung zu den verschiedenen gesundheitlichen Wirkungen von Zeitarbeit unter anderem hinsichtlich des Krankenstandes dargestellt. In 3.4 soll anhand des Forschungsstandes geklärt werden, welche Lernpotentiale Zeitarbeit aufweist und welche Schlüsse daraus für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten zu ziehen sind.

In Kapitel 4 sind die theoretischen Grundlagen zu Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation dargestellt. Hier werden zunächst grundlegende Begriffe der Motivationspsychologie geklärt, etwa Motive, Handlungsziele oder Anreize. In 4.2 rückt „Arbeitszufriedenheit“ und „Arbeitsmotivation“ in den Mittelpunkt, wobei insbesondere die „Formen der Arbeitszufriedenheit“ nach BRUGGEMANN vertieft werden. Theorien und Modelle der Motivationspsychologie, welche zur Erklärung von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit üblicherweise herangezogen werden, sind in 4.3 kurz dargestellt, wobei vor allem inhaltstheoretische und prozesstheoretische Modelle der Motivationspsychologie für die Studie von Bedeutung sind. In 4.4 werden verschiedene Kategorisierungen zur Operationalisierung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen beleuchtet. Abschnitt 4.4 referiert den Forschungsstand zu den konkreten Arbeitszufriedenheitsurteilen deutscher Zeitarbeitskräfte und erörtert Probleme bei der Messung von Arbeitszufriedenheit.

In Kapitel 5 („Methodologie und Forschungsdesign“) werden die verwendeten Verfahren zur Datenerhebung, Datenauswertung und Transkription sowie der *Symbolische Interaktionismus* (5.1.1) erläutert, welcher die methodologische Grundlage der vorliegenden Studie bildet und somit die grundsätzliche Forschungshaltung bestimmt. 5.2 veranschaulicht die in der Studie verwendeten Verfahren wie das *Problemzentrierte Interview* nach WITZEL (5.2.1). Es folgen in 5.3 eine Beschreibung des Forschungsdesigns der Studie (einschließlich der Stichprobenziehung) sowie einige Hinweise zur Fragebogen- und Leitfadenerstellung (5.4). Das Kapitel schließt mit einer Darstellung des Zeitarbeitsunternehmens, in dem die Untersuchung durchgeführt wird (5.5).

Die folgenden Kapitel fassen die Ergebnisse der Studie zusammen. Zu Gunsten der Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse finden sich darin zahlreiche Zitate aus den Interviews.

Kapitel 6 behandelt die Erwerbsbiographien von Zeitarbeitskräften und stellt Gemeinsamkeiten im Sinne von „überindividuellen Mustern“ dar (6.1). Die daraus erarbeiteten „typischen Erwerbsverläufe“ von Zeitarbeitskräften finden sich in 6.2. Der folgende Abschnitt 6.3 beinhaltet Schlussfolgerungen zu den Erwerbsverläufen, z. B. Wechselwirkungen von Beschäftigungsfähigkeit, Quali-

fikationen und Kontinuität im Erwerbsverlauf oder eingeschränkte Inklusionseffekte prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

In Kapitel 7 finden sich die Ergebnisse der Studie zu Arbeitsmotivation in der Zeitarbeit, wobei Fragen nach den Beweggründen (7.1) und der Verortung von Zeitarbeit im Erwerbsverlauf (7.2) ebenso gestellt werden wie die Frage nach der Freiwilligkeit bei der Entscheidung für Zeitarbeit. Identitätsstiftende Wirkungen von Zeitarbeit werden in Kapitel 7 näher beleuchtet.

Kapitel 8 beschreibt die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit, d. h. zu den Merkmalen und Bedingungen von Zeitarbeit, von denen Effekte auf das Arbeitszufriedenheitsurteil ausgehen. Diese sind danach gegliedert, ob sie von der Tätigkeit (8.1), dem Kundenunternehmen (8.2), dem Zeitarbeitsunternehmen (8.3) oder der spezifischen Struktur von Zeitarbeit (8.4) ausgehen.

In Kapitel 9 werden zunächst Arbeitsbelastungen dargestellt, welche die befragten Zeitarbeitskräfte schildern und von denen negative Effekte auf das Arbeitszufriedenheitsurteil ausgehen (9.1). Anschließend wird in 9.2 der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastungen und Krankenstand untersucht und Thesen zum Krankenstand erarbeitet. Die Studie schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und weiterführenden Überlegungen (Kapitel 10).

Im Anhang findet sich eine anonymisierte Übersicht der Personen, die im Rahmen der Interviews befragt werden. Diese soll dem Leser einen Überblick über die Fallanalysen geben und zudem das Verständnis der Zitate erleichtern. Da es sich bei den Interviewten überwiegend um Männer handelt, wird hier in der Regel die männliche Sprachform genutzt, ohne die einzige befragte Zeitarbeiterin diskriminieren zu wollen.

2. Prekarisierung der Erwerbsarbeit

Die Arbeitswelt verändert sich. Neben Globalisierung und wirtschaftlicher Internationalisierung prägt der technologische Wandel diese Veränderungen. Auf europäischer Ebene tragen EU-Richtlinien zu umfangreichen Veränderungen bei. Obwohl der deutsche Arbeitsmarkt angesichts von Kündigungsschutzregeln oder Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildung und Erwerbsarbeit als reglementiert gilt, wird dieser „unsicherer, flexibler und deregulierter“ (PELIZÄUS-HOFFMEISTER 2008, 25). Unternehmen sehen sich mit einer hohen Veränderungsgeschwindigkeit des Marktes, harten Wettbewerbsbedingungen und (inter-)nationalem Konkurrenzdruck konfrontiert, sowie mit ständigem Innovationsdruck, um als „lernende Organisation“ ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Damit einhergehend wächst der Bedarf an Fachkräften, während gering qualifizierte Beschäftigte seltener nachgefragt werden, da einfache bzw. wenig spezialisierte Tätigkeiten erodieren oder ins Ausland verlagert werden. Gut ausgebildete Mitarbeiter sind häufiger in stabilen Beschäftigungsverhältnissen angestellt als gering qualifizierte Personen, die überwiegend atypische, fluide Beschäftigungsverhältnisse (Zeitarbeit, befristete Tätigkeiten etc.) ausüben. Dies ermöglicht den Unternehmen, flexibel auf Schwankungen des Marktes zu reagieren. So geht mit den Veränderungen der Arbeitswelt auch ein Wandel der Erwerbsarbeit einher: Mit dem so genannten "Normalarbeitsverhältnis" erodiert die „Normalerwerbsbiographie“. Lebenslange Berufstätigkeit ohne Unterbrechungen etwa durch Stellenwechsel oder Arbeitslosigkeit stellt heutzutage eine Ausnahme dar. Brüche in der Berufsbiographie werden zur Regel. Vor dem Hintergrund des demographischen und technischen Wandels gewinnt der Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zentrale Bedeutung.

2.1 Erwerbsarbeit im Wandel

2.1.1 Arbeitslosigkeit und Niedriglohnsektor

Seit Anfang der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts hat sich Arbeitslosigkeit zu einer dauerhaften und stabilen sozialen Frage entwickelt. Ihren Höhepunkt erreichte diese im Jahre 2005, seither sank sie von 13 % im Jahre 2005 auf 7,5 %

im Juni 2010 (vgl. SPIEGEL ONLINE 2010). Allerdings ist es notwendig, den Verlauf der Erwerbslosenquote differenzierter zu betrachten: „Auch die gute Nachricht, wonach die Zahl der Erwerbstätigen im Jahre 2008 mit 40,3 Millionen einen neuen Höchststand erreichte, wird getrübt durch den Umstand, dass fast die Hälfte auf geringfügige Beschäftigungen fällt“ (SICKING/SCHMIDT/KÖNIG 2009b, 12). Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen sind von Arbeitslosigkeit in höherem Maße betroffen als gut ausgebildete Fachkräfte (vgl. etwa REINBERG/HUMMEL 2007). Dies hängt damit zusammen, dass insbesondere Arbeitsplätze erodieren, die sich durch einfache Tätigkeiten auszeichnen. Betriebe stellen eher überqualifizierte Mitarbeiter ein, um auf technologische Veränderungen vorbereitet zu sein. Dies führt dazu, dass gering qualifizierte Langzeitarbeitslose kaum mehr Zugang zu Erwerbsarbeit des internen ersten Arbeitsmarktes finden.

Der Niedriglohnsektor ist von Löhnen geprägt, die trotz Vollzeitstätigkeit dauerhaft nicht existenzsichernd sind, so dass auch von Armutslöhnen geredet wird („working poor“). Eine einheitliche Definition des Niedriglohnsektors gibt es nicht. Verschiedene Forschungsinstitute „rechnen mit völlig unterschiedlichen Konzepten und Daten und kommen so zu sehr verschiedenen Angaben“ (HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, o.A.).³ Üblich ist eine Definition von Niedriglohnbeziehern als „Beschäftigte, deren Lohn weniger als 2/3 des so genannten Medianlohns beträgt. Nach einem Absinken der Quote [...] Mitte der 90er Jahre hat der Anteil der Niedriglohnbezieher kontinuierlich zugenommen. Von 1997 bis 2001 ist er in Gesamtdeutschland von 15,8 % auf 17,4 % gestiegen“ (BRINKMANN/DÖRRE U. A. 2006, 36). Eine Fokussierung auf die Lohnhöhe bzw. die Definition einer Verdienstgrenze ist deshalb problematisch, weil es im jeweiligen Einzelfall vom Haushaltskontext abhängt, ob ein Lohn existenzsichernd ist oder zwangsläufig zu Armut führt. Der Niedriglohnsektor manifestiert sich in Branchen ohne Tarifbindung sowie innerhalb verschiedener Tarifverträge, in denen Niedriglohngruppen festgeschrieben sind (vgl. BRINKMANN/DÖRRE U. A. 2006, 36). Laut Kurzbericht des IABs (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) nehmen in der Konsequenz Mehrfachbeschäftigungen zu (vgl. HIRSCHENAUER/WIEBNER 2006, 1).⁴

³ Etwa errechnete das IAB für das Jahr 2001 bei einer Verdienstgrenze von 1.630 Euro brutto eine Anzahl von 3,9 Millionen Geringverdiener, also mehr als jeder Sechste. Dagegen kommt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 1997 auf eine Anzahl von 7,8 Millionen Geringverdiener bei einer deutlich geringeren Verdienstgrenze von nur 1.442 Euro brutto.

⁴ HIRSCHENAUER/WIEBNER Entwicklung gehen davon aus, dass die Entscheidung, zusätzlich zu einer sozialversicherten Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit aufzunehmen,

2.1.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Eine weitere Veränderung des Arbeitsmarktes betrifft die Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse. Waren im Jahr 1998 noch rund 75 % der Beschäftigten in so genannten Normalarbeitsverhältnissen tätig, so war dies 2008 nur noch bei rund 66 % der Fall. Atypische Beschäftigungsformen wie Minijobs oder Zeitarbeit nahmen dagegen im gleichen Zeitraum um etwa zwei Millionen auf 7,7 Millionen zu (vgl. CREUTZBURG/HEB 2009, 1). Inzwischen wird von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ gesprochen. Atypische Beschäftigungsformen bieten weniger materielle und arbeitsrechtliche Sicherheiten und bringen größere Risiken und wachsende Herausforderungen hinsichtlich Flexibilität, Mobilität und Anpassungsbereitschaft mit sich. Formen atypischer Beschäftigungen sind zahlreich: So wächst vor allem die Zahl der befristeten Beschäftigungen. Eine weitere Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse stellt die Teilzeitarbeit dar. Darüber hinaus zählen Zeitarbeit und Kurzarbeit zu den atypischen Beschäftigungen, ebenso wie Minijobs und Midijobs (bis 800 Euro). Berufsanfänger werden bei der Suche nach einer Stelle zunächst mit Praktika oder Trainee-Programmen konfrontiert, die sie teilweise über Monate und Jahre absolvieren, bis es zu einer Festanstellung kommt. Schließlich zählen die freie Mitarbeit bzw. Honorartätigkeiten zu den nicht-standardisierten Arbeitsmodellen. Auch die selbstständige Tätigkeit stellt eine Alternative zur Lohnarbeit dar. So genannte „Ein-Euro-Jobs“ im Rahmen von Hartz IV nehmen eine Sonderstellung unter den atypischen Beschäftigungen ein, weil sie an den Bezug von Hartz IV gebunden sind. Insgesamt sei darauf hingewiesen, dass atypische Beschäftigungsformen nicht neu entstanden sind. Neu ist lediglich ihre zunehmende Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt.

2.1.3 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Wenn von Veränderungen der Erwerbsarbeit die Rede ist, fällt zumeist der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“. Dieses lässt sich nur schwer bestimmen. In der Literatur finden sich unterschiedliche Definitionen, je nachdem, aus welcher

dem Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen entspricht. Bei einem nicht existenzsichernden Verdienst aus der Hauptbeschäftigung deutet vieles darauf hin, dass dies eher auf eine finanzielle Zwangslage hinweist. In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass sich das allgemeine Lohnniveau inzwischen so gesenkt hat, dass auch das Einkommen von Personen außerhalb des Niedriglohnsektor nicht mehr ausreicht, um die Existenzgrundlage für eine Familie im Alleinversorger-Modell zu sichern, weshalb „Doppelverdiener-Haushalte“ immer mehr zur Regel werden.

Zeit diese stammen. Die Definition des Normalarbeitsverhältnisses als „unbefristete, existenzsichernde, von einem männlichen Arbeitnehmer ausgeführte Vollzeitätigkeit, die außer Haus erledigt wird, zeitlich begrenzt und gleichmäßig auf die Wochentage verteilt ist“ (HARDERING 2009, 138), ist für das 21. Jahrhundert nicht haltbar. SCHMID beschreibt das Normalarbeitsverhältnis als Vollzeitbeschäftigung ohne zeitliche Befristung als Arbeiter oder Angestellter, so dass die Beschäftigung sozialversichert ist und alle üblichen gesetzlichen Sicherheiten bietet (vgl. SCHMID 2000, 270). Zeitgemäße Vorstellungen eines Normalarbeitsverhältnisses machen die fortschreitende Erosion deutlich: Hinsichtlich des Arbeitsvolumens genügt eine Beschäftigung in existenzsicherndem Umfang. Selbst die Befristung wird branchenübergreifend immer öfters zur Normalität. Der Blick in die Geschichte der Erwerbsarbeit bzw. über europäische Grenzen hinaus zeigt, dass das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ weniger die Normalität, sondern vielmehr die Ausnahme darstellt und ebenso eine Illusion beschreibt wie die Vollbeschäftigung (vgl. ECKERT 2009, 26 f.). Etwa waren im Jahr 1985 rund 59 % der Beschäftigten in einem nach SCHMID definierten Normalarbeitsverhältnis tätig, 1998 waren es noch rund 56 % (vgl. SCHMID 2000, 270).

Als Konsequenz der steigenden Anzahl atypischer Beschäftigungsformen und vor dem Hintergrund einer hohen Arbeitslosigkeit werden Erwerbsbiographien brüchiger. Solche Erwerbsverläufe werden in der Literatur als „diskontinuierliche“ Erwerbsverläufe bezeichnet, die das „Ende der Normalbiographie“ deutlich in Erscheinung treten lassen. Im Zusammenhang mit der Prekarisierungsdebatte wird seit einigen Jahren der Begriff der Prekarität auf Lebensverläufe übertragen, in denen sich Phasen der Arbeitslosigkeit mit Phasen der Berufstätigkeit in verschiedensten Beschäftigungsverhältnissen abwechseln, so dass inzwischen auch von prekären Erwerbsverläufen die Rede ist. Ebenfalls findet sich in der Literatur gelegentlich der Begriff der „Patchwork-Biographie“. Erwerbsverläufe bestehen

„aus aneinander gereihten Aufschwüngen, Parallelschwüngen und Abschwüngen. Karrieren mit freiwilligen oder unfreiwilligen Bildungszeiten, Familienzeiten, Auszeiten und Erwerbszeiten haben die klassische Aufstiegskarriere abgelöst“ (WITTEW 2007, 75).

Die Entwicklung von der Normalbiographie zu flexiblen Lebensentwürfen mit wechselnden Erwerbsarbeitssituationen vollzieht sich unabhängig vom Bildungsstand. Gut ausgebildete Personen können Brüche jedoch meist konstruktiver für sich nutzen als gering qualifizierte Personen mit Diskontinuitäts- und Arbeitslosigkeitserfahrungen, die in Umbruchsituationen in höherem Maße von Abwärtsmobilität bedroht sind (vgl. BURZAN 2008, 9).

2.1.4 Spaltung der Belegschaften

In den Betrieben zeigt sich die wachsende Anzahl atypischer Beschäftigungen in einer Spaltung der Belegschaft in Kern- und Randbelegschaften (vgl. auch 2.2.3.1). Kernbelegschaften zeichnen sich durch ein hohes Maße an unbefristeten, gut bezahlten Vollzeitstellen aus. Unternehmen investieren vorzugsweise in ihre Kernbelegschaften und sichern sich damit „Humankapital“ zur Steigerung ihrer Produktivität. Deshalb sind Unternehmen daran interessiert, gut ausgebildete Mitarbeitende in den Kernbelegschaften dauerhaft an sich zu binden. Mitarbeitende der Randbelegschaften führen dagegen häufiger einfache Tätigkeiten aus, etwa um kurzfristige Produktionsspitzen abzudecken oder Personalengpässe zu überbrücken, mit der Option, sich gegebenenfalls kurzfristig von Mitarbeitern trennen zu können. Hier sind Mitarbeiter zu finden, die als atypisch Beschäftigte beim Unternehmen angestellt sind, sowie Beschäftigte, die für externe Unternehmen wie Zeitarbeitsunternehmen arbeiten. Unternehmen investieren kaum in Randbelegschaften. Zwischen beiden Sektoren besteht in wirtschaftlich guten Zeiten eine Komplementärbeziehung, welche sich in Krisenzeiten oder Zeiten der Unterbeschäftigung schnell in eine Konkurrenzsituation umwandeln kann (vgl. CASTEL 2000, 355). Die Spaltung der Belegschaften spiegelt sich in der gesamten Erwerbsgesellschaft wider, was CASTEL mit dem Begriff der „Zonen der Kohäsion“ beschreibt (Abb. 1). Das Ausmaß der Benachteiligung von Beschäftigten in Randbelegschaften wird etwa beim Lohn sichtbar: Im Jahr 2006 verdienen atypisch Beschäftigte durchschnittlich 11,98 Euro und regulär Beschäftigte 18,04 Euro pro Stunde (vgl. CREUTZBURG/HEB 2009).

2.1.5 Zusammenfassung und Ausblick

Die weitreichenden Veränderungen der Arbeitswelt zeigen sich in einer anhaltenden Arbeitslosigkeit, einem wachsenden Niedriglohnssektor sowie der kontinuierlich steigenden Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig verlieren das Normalarbeitsverhältnis sowie die klassische „Aufstiegskarriere“ an Bedeutung. Erwerbsbiographien nehmen an Diskontinuität zu. In den Unternehmen zeichnet sich eine Spaltung der Belegschaften in Kern- und Randbelegschaften ab. Arbeitslosigkeit, die Entstehung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sind „in der gegenwärtigen Modernisierungsdynamik fest verankert [...]. Sie sind die zwangsläufigen Konsequenzen aus der neuartigen Strukturierung der Beschäftigung, der Schatten, den der industrielle Umbau und der Kampf um Wettbewerbsfähigkeit auf sehr viele Menschen wirft“ (CASTEL 2000, 350).

Abb. 1: Zonen sozialer Kohäsion nach CASTEL

(vgl. CASTEL 2000, 13 und 360 ff.)

Zone der Integration
Stabile Arbeitsverhältnisse und stabile soziale Bindungen kennzeichnen die „Zone der Integration“. Beschäftigte arbeiten oftmals in „Normalarbeitsverhältnissen“, d. h. in unbefristeten und sozialversicherten Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit bzw. in existenzsicherndem Umfang. In großen Unternehmen bilden sie die Kernbelegschaften.
Zone der Verwundbarkeit
Die „Zone der Verwundbarkeit“ zeichnet sich durch ein hohes Maß an atypischen bzw. prekären Beschäftigungen aus. Die Menschen sind zwar durch die Beschäftigung in die Arbeitswelt integriert, sie empfinden diese Integration jedoch als eingeschränkt. Menschen in der Zone der Verwundbarkeit kennzeichnet ein „prekäres Verhältnis zur Arbeit mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung“ (ebd., 13). Sie arbeiten meist in Randbelegschaften und empfinden Unsicherheiten, Existenzängste und Arbeitsplatzunsicherheit. Langfristig dehnt sich diese Zone aus.
Zone der Entkoppelung
Die „Zone der Entkoppelung“ umfasst arbeitslose bzw. arbeitssuchende Personen. In dieser Zone führen „die negativen Auswirkungen des Fehlens jeglicher produktiver Tätigkeit und der Mangel an gesellschaftlichen Beziehungen“ (ebd., 13) zu sozialer Ausgrenzung. Auch diese Zone wächst.

Atypisch Beschäftigte schauen einer nicht planbaren beruflichen Zukunft entgegen. Um die Berufsbiographie erfolgreich zu gestalten, erhält die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) besonderes Gewicht. Der Arbeitnehmer wird zum „Arbeitskraftunternehmer“. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und erwerbsarbeitsbezogenes Lernen zur lebenslangen Aufgabe („Lebenslanges Lernen“).

Damit liegt dieser Studie eine Vorstellung von Beschäftigungsfähigkeit zu Grunde, welche als „Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt“ verstanden werden soll und die individuelle, erwerbsarbeitsbezogene Handlungsfähigkeit bezeichnet. Beschäftigungsfähigkeit stellt ein Kompetenzbündel fachlicher und überfach-

licher (sozialer und personaler) Qualifikationen und Kompetenzen dar. Sie umfasst die Bereitschaft, eigene Qualifikationen und Kompetenzen weiterzuentwickeln, sowie die Fähigkeit, eigene Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und umzusetzen. Zu den sozialen und personalen Kompetenzen gehören etwa Mobilität und Flexibilität, die Bereitschaft, in die eigene Entwicklung zu investieren oder die Fähigkeit, Lösungsansätze für den Umgang mit Belastungen zu entwickeln. Darüber hinaus beinhaltet Beschäftigungsfähigkeit eine positive Erwerbsorientierung sowie Kenntnis von Arbeitsmarktstrukturen und arbeitsmarktspezifischer Techniken (etwa das Erstellen von Bewerbungsmappen).

2.2 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Mit den Veränderungen des Arbeitsmarktes wächst die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Diese bieten weniger Sicherheiten, bringen größere Risiken mit sich und stellen wachsende Ansprüche hinsichtlich Flexibilität, Mobilität und Anpassungsbereitschaft. Einige dieser Arbeitsverhältnisse sind teilweise mit hohen Belastungen und existenziellen Unsicherheiten für die Beschäftigten verbunden. Im Zusammenhang mit solchen risikoreichen Beschäftigungen spricht man von prekären Arbeitsverhältnissen, von der Prekarisierung der Arbeit bzw. von Prekarität.⁵ Maßgeblich geprägt wurde der Begriff der Prekarität von den beiden französischen Soziologen BOURDIEU und CASTEL im Rahmen ihrer Überlegungen zur sozialen Frage (vgl. BOURDIEU 1997, 1998 oder CASTEL 2000). Mit seinen „Zonen sozialer Kohäsion“ (vgl. Abb. 1) beschreibt CASTEL die Spaltung der Erwerbsgesellschaft in drei Segmente: die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit und die Zone der Entkoppelung.

2.2.1 Merkmale prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Eine Definition prekärer Arbeitsverhältnisse ist problematisch, weil sich jedes prekäre Beschäftigungsverhältnis anders gestaltet und deshalb nicht von dem prekären Arbeitsverhältnis im Allgemeinen gesprochen werden kann. Außerdem ist es individuell unterschiedlich, ob eine Tätigkeit als prekär erlebt wird oder nicht. Bei der Beschreibung prekärer Arbeit kann es deshalb lediglich dabei bleiben, auf das prekäre Potential bzw. das Prekaritätsrisiko einer Beschäftigung

⁵ Für Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen findet sich gelegentlich der auf Grund seiner Ähnlichkeit zu Proletariat unglücklich gewählte Begriff Prekarität.

hinzuweisen (vgl. MAYER-AHUYA, 2003, 54). Als prekäre Beschäftigungen werden Tätigkeiten bezeichnet, die von folgenden Merkmalen geprägt sind:

- In erster Linie sind die geringen Löhne zu nennen, die prekäre Beschäftigungen auszeichnen und als alleinige Einnahmequelle dauerhaft nicht existenzsichernd sind. Dies kann durch eine Teilzeitstelle bedingt sein oder durch eine Tätigkeit im Niedriglohnsektor. Solche Löhne führen auf Dauer unvermeidlich zu Armut („working poor“), so dass die Beschäftigten oftmals auf private Netzwerke angewiesen sind oder Nebentätigkeiten ausführen. Gelegentlich beziehen die Beschäftigten als „Aufstocker“ Sozialleistungen.
- Arbeitsplatzunsicherheit und die damit verbundene Sorge um den Arbeitsplatz sind ebenfalls Faktoren, die prekären Arbeitsverhältnissen zuzuordnen sind, was häufig bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Zeitarbeit oder Kurzarbeit der Fall ist.
- Gleichermaßen zeichnen belastende oder gesundheitlich schädliche Arbeitsplatzbedingungen prekäre Beschäftigungen aus, was oftmals mit eingeschränkten oder weitgehend fehlenden Sicherheiten und Arbeitsschutzrechten verbunden ist.
- Als weiteres Merkmal wird die fehlende oder unbefriedigende Integration am Arbeitsplatz genannt, was eine defizitäre Interessenvertretung ebenso zur Folge haben kann wie fehlende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Schließlich handelt es sich bei prekären Beschäftigungen oftmals um gesellschaftlich wenig angesehene Tätigkeiten, die kaum Identifikation ermöglichen und bei den Beschäftigten Scham oder Gefühle der Entfremdung und Sinnlosigkeit auslösen.

Auf den ersten Blick scheint Prekarität ein Problem der „Unterschicht“ bzw. ungelerner Arbeiter in offensichtlich prekären Beschäftigungsverhältnissen zu sein. Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass Prekarität, verstanden als soziale und existenzielle Verunsicherung, sowie die Fragilität von Beschäftigungsverhältnissen in die gesellschaftliche Mitte bzw. in einst stabile Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft vordringen (vgl. etwa VOGEL 2008, 15 und 18). DÖRRE identifiziert in diesem Zusammenhang mindestens drei Kristallisationspunkte für Prekarität (vgl. 2008, 4 f.): Diese existiert am unteren Rand der Gesellschaft bei den Empfängern von Sozialleistungen, bei prekär Beschäftigten sowie innerhalb formal geschützter Beschäftigungsverhältnisse, in denen die Beschäftigten Arbeitsplatzunsicherheiten und Existenzängsten ausgesetzt sind. Ursachen hierfür sind „Standortkonkurrenzen, Tarifdumping, Reallohnverlust und interessenpolitischer Rückschritt, wie er in zahlreichen Betriebsvereinbarungen mit befristeten Beschäftigungsgarantien fixiert ist“ (DÖRRE 2008, 5).

2.2.2 Wirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Die Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse wächst, weshalb das so genannte "Normalarbeitsverhältnis" für einen zunehmenden Teil der Bevölkerung an Bedeutung verliert. Dabei überwiegt die Annahme, dass langfristig ein umfassender Bedeutungs- und Strukturwandel von Erwerbsarbeit eintritt: Erwerbsarbeit wird „zukünftig nicht mehr die zentrale Rolle für Identitätsbildung und Lebensplanung, soziale Beziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalt spielen [...], wie wir es aus der Vergangenheit kennen“ (KOCKA/OFFE 2000, 11). Gleichzeitig bleibt das Normalarbeitsverhältnis als Orientierungs- und Bezugsgröße nach wie vor bestehen, weil moderne und gesellschaftlich akzeptierte Gegenmodelle zum Normalarbeitsverhältnis und zur Normalbiographie fehlen. Offen bleibt, wie sich dies langfristig auf die Erwerbsgesellschaft auswirken wird. Welche Wirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse bereits heute deutlich werden, soll im Folgenden dargestellt werden. Insbesondere sollen hierbei die Spaltung der Erwerbsgesellschaft, das sinkende berufliche und soziale Integrationspotential von prekären Beschäftigungen, die Wirkungen auf Bindungen und Commitment, der Umgang mit Umbruchsituationen sowie die Erosion kollektiver Orientierungen bzw. die Individualisierung von Orientierungen in einer unsicheren Arbeitswelt diskutiert werden.

2.2.2.1 Spaltung von Arbeitsmarkt und Erwerbsgesellschaft

Bis Anfang der 1990er Jahre gingen die Meinungen auseinander, ob die anwachsende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtert, da sie die Mobilität zwischen den Arbeitsmarktsegmenten erhöht, oder ob sie zu einer Verkrustung der Segmente und damit langfristig zu einer Spaltung der Gesellschaft in „Marktgewinner und Marktverlierer“ beiträgt (vgl. GIESECKE/GROß 2002, 86). In der modernen Prekaritätsforschung werden die Tendenzen zur Spaltung der Gesellschaft anerkannt (vgl. etwa BUDE 2009, 167 ff.) und in ihren verschiedenen Dimensionen und Konsequenzen diskutiert.⁶ Diese Spaltung zeigt sich nicht als einfache Spaltung in „Arbeit“ und „Nicht-Arbeit“, sondern als Spaltung in drei Segmente, da Erwerbsarbeit danach unterschieden wird, ob es sich um prekäre oder „reguläre“ Erwerbsarbeit handelt (siehe auch „Zonen der Kohäsion“ nach CASTEL 2000, Abb.1).

⁶ Einen Überblick über einzelne Facetten der Spaltung der Erwerbsgesellschaft in Deutschland geben LESSENICH/NULLMEIER 2006 und BUDE/WILLISCH 2006.

Der vorliegenden Studie liegt die Annahme einer Segmentierung des Arbeitsmarktes zu Grunde, die aus der eingeschränkten Mobilität zwischen den einzelnen Segmenten resultiert.⁷ Dabei wird von einer Spaltung des Arbeitsmarktes in einen „primären“ und einen „sekundären“ Arbeitsmarkt ausgegangen. Als primärer Arbeitsmarkt wird hier der öffentliche Arbeitsmarkt bezeichnet, in Abgrenzung zum sekundären bzw. zweiten Arbeitsmarkt, der staatlich subventionierte Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Der primäre Arbeitsmarkt kann – entsprechend den Zonen nach CASTEL – in einen „internen“ und einen „externen“ primären Arbeitsmarkt unterteilt werden. Der interne primäre Arbeitsmarkt zeichnet sich durch ein hohes Maß an unbefristeten Vollzeitstellen, geringe Fluktuation, stabile Arbeitsplätze und Aufstiegschancen aus. Der Zugang setzt häufig formale Qualifikationen voraus. Diese Arbeitsplätze sind meist in den Kernbelegschaften der Unternehmen angesiedelt. Der externe primäre Teilarbeitsmarkt ist dagegen durch ein hohes Maß an atypischen Beschäftigungsverhältnissen charakterisiert. Beschäftigte im externen ersten Arbeitsmarkt bilden meist die Randbelegschaften der Unternehmen. Im Vergleich zu den Mitarbeitern in den Kernbelegschaften beziehen sie ein geringeres Einkommen und haben geringere Aufstiegschancen. Die Fluktuation im externen ersten Arbeitsmarkt ist höher als im internen ersten Arbeitsmarkt, so dass die Beschäftigten stärker vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sind, was zu Arbeitsunsicherheit und Ängsten führen kann. Als „prekärer“ Arbeitsmarkt werden diejenigen Beschäftigungsverhältnisse des externen ersten Arbeitsmarktes bezeichnet, welche sich durch ein prekäres Potential auszeichnen, etwa Arbeitsplatzunsicherheit oder ein Einkommen im Niedriglohnbereich, das den Lebensunterhalt dauerhaft nicht sichert. Hierzu zählt in der Regel auch Zeitarbeit. Der „sekundäre“ Arbeitsmarkt umfasst staatlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse, welche die Beschäftigung, die Qualifizierung sowie die Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Auch der sekundäre Arbeitsmarkt kann in einen „internen“ und einen „externen“ sekundären Arbeitsmarkt unterteilt werden, je nachdem, ob Beschäftigte ein Einkommen vom Unternehmen beziehen und deshalb kein oder aufstockend Hartz IV erhalten, während das Unternehmen für diese Beschäftigten häufig einen Eingliederungszuschuss erhält („interner sekundärer Arbeitsmarkt“), oder ob Beschäftigte Hartz IV sowie eine zusätzliche Mehraufwandentschädigung

⁷ Verschiedene Segmentierungstheorien finden sich in SESSELMEIER/BLAUERMEL 1998 (219-256). SESSELMEIER/BLAUERMEL weisen darauf hin, dass bestehende segmentations-theoretische Ansätze uneinheitlich sind und keine Theorien, sondern unterschiedliche Paradigmen zur Erklärung der Segmentierung bzw. Spaltung der Erwerbsarbeitsgesellschaft darstellen (vgl. 219).

erhalten („externer sekundärer Arbeitsmarkt“, beispielsweise so genannte „Ein-Euro-Jobs“). Diese Anwendung von primärem und sekundärem bzw. internem und externem Arbeitsmarkt orientiert sich an den Überlegungen von CASTEL (2000) sowie am gängigen Sprachgebrauch, da es üblich ist, staatlich subventionierte Stellen im Rahmen der Hartz-IV-Gesetze als sekundären Arbeitsmarkt zu bezeichnen, der eine Art Vorstufe für den primären Arbeitsmarkt darstellt.

Auf Grund der erschwerten Mobilität zwischen diesen Segmenten des Arbeitsmarktes zieht eine prekäre Beschäftigung eher eine weitere prekäre Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit nach sich als eine feste Anstellung im internen ersten Arbeitsmarkt, was eine Studie von GIESECKE/GROB zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels für den Zeitraum von 1984 bis 1999 basiert, bestätigt:

„Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis besitzen ein erhöhtes Risiko, erneut nur ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Während diese Befunde auf eine Verfestigung der Grenze zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment durch befristete Beschäftigung hindeuten, scheinen hingegen die Barrieren zwischen dem sekundären Arbeitsmarkt und der Arbeitslosigkeit eher aufgeweicht zu werden. Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen besitzen ein höheres Risiko, (nur) eine befristete Stelle zu erhalten, und umgekehrt besitzen Personen mit befristeten Stellen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko“ (GIESECKE/GROB 2002, 105, vgl. auch 100).⁸

Befristete Beschäftigungen werden überproportional oft im Bereich der prekären Beschäftigungen und an Personen ohne Berufsausbildung sowie jüngere und ältere Arbeitnehmende vergeben (vgl. GIESECKE/GROB 2002, 97). Das Risiko, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos zu werden, ist für prekär Beschäftigte deutlich erhöht. Für Zeitarbeit haben BOLDER U. A. nachgewiesen, dass sich die Hoffnungen, Zeitarbeit als Sprungbrett in eine unbefristete Festanstellung außerhalb der Zeitarbeit zu nutzen, nur in den wenigsten Fällen erfüllt (vgl. BOLDER/NAEVCKE/SCHULTE 2005).

BURZAN kommt in einem Vergleich verschiedener Studien zu dem Schluss, dass die Gefahr, dauerhaft sozial und finanziell abzustiegen, vor allem auf untere Gesellschaftsschichten und Statuspositionen zutrifft, während die gesellschaftliche Mitte noch weitgehend davor geschützt ist (vgl. BURZAN 2008, 9). Wenn DETTLING resümiert, die „alte soziale Frage hatte mit Ausbeutung zu tun, die neue soziale Frage mit Ausgrenzung“ (DETLING 2000, 205), so bezieht sich dies

⁸ Was GIESECKE/GROB als primären und sekundären Arbeitsmarkt bezeichnen, entspricht der Unterscheidung von internem und externem ersten Arbeitsmarkt der vorliegenden Studie.

sowohl auf Arbeitslosigkeit als auch auf die Situation in den Unternehmen, wenn Beschäftigte in den Randbelegschaften als Mitarbeiter „zweiter Klasse“ deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden.⁹

2.2.2.2 Bedeutungsverlust für berufliche und soziale Integration

Beschäftigte in atypischen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen erleben Erwerbsarbeit häufig als weniger identitätsstiftend und integrierend, als dies bei regulären Beschäftigungsverhältnissen der Fall ist. Zu diesem Ergebnis kommen BRINKMANN/DÖRRE U. A. in ihrer Studie zu prekärer Arbeit:

„Vor allem aber gilt: Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen [regulär Beschäftigte, Anm. d. Autorin] die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, das Streben nach Professionalität, mitunter auch das Aufgehen im Beruf. Das ist bei den prekär Beschäftigten grundsätzlich anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden“ (BRINKMANN/DÖRRE U. A. 2006, 60).

Die Autoren identifizieren „einen weit reichenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit [...]. In großen gesellschaftlichen Gruppen beginnt abhängige Erwerbsarbeit ihre Funktion als ‚Bindemittel‘ der Gesellschaft zu verlieren“ (BRINKMANN/DÖRRE U. A. 2006, 59). Dies wird als „Krise der Integration durch Arbeit“ bezeichnet und beschreibt den Umstand, dass immer mehr Menschen aus dem internen ersten Arbeitsmarkt herausfallen und durch eine prekäre Beschäftigung kaum mehr re-integriert werden. Diese Situation spitzt sich bei Langzeitarbeitslosen zum Teil dramatisch zu, wenn schließlich keine Orientierung auf Erwerbsarbeit mehr vorliegt. Von der „Krise der Integration durch Arbeit“ wird außerdem gesprochen, wenn sich Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in das Unternehmen, den Arbeitsmarkt oder die Gesellschaft nicht als „vollwertig“ integriert empfinden. BRINKMANN/DÖRRE U. A. (2006) haben in diesem Zusammenhang das „(Des-)Integrationsparadoxon gespaltenen Arbeitsgesellschaften“ identifiziert. Die Integration prekär beschäftigter Personen vollzieht sich „nicht mehr über primäre (reproduktive und qualitative) sondern über tradierte oder neu erzeugte sekundäre Integrationspotenziale“ (BRINKMANN/DÖRRE U. A. 2006, 59). Prekäre Erwerbsarbeit kann keine direkte Integration in den Arbeitsmarkt erzeugen, sondern speist sich aus indirekten bzw. erhofften Integrationspotenzialen, etwa der Hoffnung auf spätere Integration in ein reguläres, besser bezahltes Beschäftigungsverhältnis.

⁹ Es ist davon auszugehen, dass die neue soziale Frage in einer Gesellschaft, die eine Vergütung der Lohnarbeit unterhalb des Hartz-IV-Niveaus zulässt, sowohl mit Ausgrenzung als auch mit Ausbeutung zu tun hat (vgl. etwa BOLTANSKI/CHIAPELLO 2003, 380 ff.).

2.2.2.3 Erosion von Bindung und Commitment

Einhergehend mit der Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und den erhöhten Anforderungen an die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften erwarten einige Autoren einen „Erosionsprozess sozialer Beziehungen und Bindungen“ (vgl. etwa BERTRAM 2000, 308) auf verschiedenen (beruflichen, privaten sowie sozialen) Ebenen. BERTRAM geht davon aus, dass mit dem Verlust von Bindungen die „Fürsorge für andere und die Solidarität mit den schwächeren Mitgliedern der Gesellschaft“ (ebd., 308) sinken werden. VOGEL/GRIMM prognostizieren für Menschen mit prekären bzw. diskontinuierlichen Erwerbsverläufen eine sinkende Solidarität untereinander, was insbesondere in dem von ihnen definierten Typus des „Pfadfinders“ deutlich wird, der sich durch Konkurrenzdenken und Rücksichtslosigkeit auszeichnet (vgl. VOGEL 2008, 16 sowie 2.2.2.2).

Gleichermaßen werden sich wechselseitige Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern langfristig verändern: „Wir leben gewissermaßen in einer Welt der Verbindungslosigkeit, einer gewollten Verbindungslosigkeit; gewollt in dem Sinne, dass die Unternehmenskultur nicht mehr darin besteht, die Belegschaft an den Betrieb zu binden“ (NEGT 2009, 155). In der Konsequenz verändert sich das Commitment der Beschäftigten. Commitment bezeichnet die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen, also die „organisationale Verbundenheit“, die „Verpflichtung“ gegenüber dem Arbeitgeber sowie „Engagement und den Einsatz für das Unternehmen“ (WEINERT 2004, 179). MEYER und ALLEN (1991, 61 f.) unterscheiden drei Typen von Commitment: die affektive Bindung (*affektive commitment*), die normative Bindung (*normative commitment*) sowie die fortsetzungsbezogene Bindung (*continuance commitment*). *Affektive Bindung* bezeichnet eine positive, auf Identifikation beruhende Bindung an das Unternehmen und *normative Bindung* eine als Verpflichtung empfundene Bindung. *Fortsetzungsbezogene Bindung* beruht darauf, Kosten und Risiken zu vermeiden, die beim Verlassen des Unternehmens entstehen würden.

Studien zeigen, dass sich positive affektive Bindung an das Unternehmen vorteilhaft auf Arbeitsleistung und Bemühen am Arbeitsplatz auswirkt und die Wahrscheinlichkeit von Fehlzeiten und Kündigung verringert (WEINERT 2004, 182). Es ist anzunehmen, dass affektives Commitment bei prekär und atypisch Beschäftigten an Bedeutung verliert. Zu erwartende Konsequenzen sind höhere Fehlzeiten, geringere Leistung und die Schwächung der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Verschiedene Autoren gehen davon aus, dass mit sinkender Bindung zum Arbeitgeber berufliche Netzwerke an Bedeutung gewinnen werden (vgl. etwa BERTRAM 2000, 341 oder BOLTANSKI/CHIAPELLO 2003, 147 f.).