



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

# Flexibilisierung und Prekarität von Arbeit und Beschäftigung in Südhessen

Eine Übersicht

Juni 2008  
Technische Universität Darmstadt

Eine Projektarbeit von...

Banu Basisik  
Lisa Bastian  
Oliver Bernasconi  
Julia Büchner  
Janis Diekmann  
Katja Ehrhard  
Richard Frohnapfel  
Julia Hartmann  
Marta Kozłowska  
Elke Lampart  
Tatyana Ludinovskova  
Sabine Merz  
Bettina Michno  
Gabriella Pal  
Kathrin Polkehn  
Ann-Kathrin Poth  
Anna Laura Quermann  
Holger Röber  
Mark Schäfer  
Stefan Sudheimer  
Meike Verena Thoma  
Paul Wittig  
Olesya Wowes  
Denise Zimmer

Unter der Leitung von...  
Prof. Dr. Rudi Schmiede & Dr. Christian Schilcher  
Institut für Soziologie  
Fachgebiet Arbeit, Technik und Gesellschaft  
Residenzschloss  
64283 Darmstadt  
atg@ifs.tu-darmstadt.de

# INHALT

	Seiten
Einleitung.....	04
Grundlegendes und Definitionen.....	05
Flexibilisierung.....	05
Prekarität.....	05
Allgemeines zur Unternehmensbefragung.....	06
Projektarbeit.....	07
Was kennzeichnet ein Projekt?.....	07
Welche Anforderungen stellt Projektarbeit an den Einzelnen?.....	08
Verbreitung von Projektarbeit in Südhessen.....	09
Vielfältigkeit der Projektarbeit.....	09
Zeitarbeit.....	12
Situation der Zeitarbeiter am Arbeitsplatz.....	14
Fazit der qualitativen Befragung von Zeitarbeitern und Betriebsräten.....	16
Working Poor.....	17
Lebenslanges Lernen.....	21
Eigenverantwortung.....	21
Finanzierung.....	22
Zeit.....	23
Motivation.....	24
Teilzeit, Befristung, Minijob.....	25
Literatur.....	28

## Einleitung

Flexibilität gehört heute zu den (vermeintlich) selbstverständlichen Notwendigkeiten der Arbeitswelt. Unternehmen müssen sich beständig ihren Märkten anpassen und die Beschäftigten ihren Unternehmen. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung wird kleiner. Neue Beschäftigungsformen wie z.B. Zeitarbeit weisen zweistellige Wachstumsraten auf. Die Befristung zumindest des ersten Arbeitsvertrages scheint normal. Die Unternehmen fordern weitere Spielräume für den flexiblen Einsatz von Arbeit, um im Wettbewerb bestehen zu können. Erst allmählich rücken Fragen in den Fokus der Öffentlichkeit, ob problematische Folgen aus den flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen erwachsen und welche Grenzen einer flexiblen Arbeitswelt möglicherweise zu setzen sind.

Das studentische Forschungsprojekt des Institutes für Soziologie der TU Darmstadt unter der Leitung von Prof. Dr. Rudi Schmiede und Dr. Christian Schilcher zur Flexibilisierung und Prekarität von Arbeit in Südhessen leistet in diesem Zusammenhang einen empirischen Beitrag.

Unter dem Begriff Flexibilisierung werden vielfältige Phänomene zusammengefasst. Der Vielfältigkeit von Flexibilisierung versucht das Forschungsprojekt durch einen Methodenmix und eine breite Fächerung der befragten Beschäftigtengruppen Rechnung zu tragen. Neben einer quantitativen Befragung der Betriebe in der Stadt Darmstadt, den Landkreisen Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau und dem Odenwaldkreis wurden zusätzlich verschiedene Beschäftigtengruppen zu den Auswirkungen von Flexibilisierung auf ihre Arbeits- und Lebenssituation sowie daraus resultierender Prekarisierungstendenzen befragt. Die durchgeführte Unternehmensbefragung umfasst die Versendung von 1132 Fragebögen an Unternehmen der Region Südhessen. Es wurde dabei mit 178 auswertbaren Fragebögen eine Rücklaufquote von 15,72 % erzielt. Die qualitative Befragung von Personen der verschiedenen Beschäftigtengruppen ergab 64 auswertbare Interviews.

Am Gelingen dieser Untersuchung waren diverse Kooperationspartner beteiligt. Hierzu zählen die Städte Darmstadt und Pfungstadt sowie die Landkreise Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau und Odenwald, der Unternehmerverband Südhessen, die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Darmstadt, die Consult GmbH und die Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg.

Diese Broschüre liefert eine Übersicht über die prägnantesten Inhalte und Ergebnisse der Studie, die im Forschungsbericht auf über 300 Seiten im Detail nachlesbar sind. Diese Studie kann bei näherem Interesse unter [schmiede@ifs.tu-darmstadt.de](mailto:schmiede@ifs.tu-darmstadt.de) angefordert werden.

## Grundlegendes und Definitionen

### Flexibilisierung

Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung lässt sich nach der SWET-Analyse von Chris Benner (Benner 2002) in vier Hauptkategorien (Dimensionen) unterteilen. Flexibilisierung differenziert sich demnach in räumliche Flexibilisierung (Space), Flexibilisierung des eigentlichen Arbeitshandeln bzw. des Arbeitsvermögens (Work), Flexibilisierung der vertraglichen und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen auf der Beschäftigungsebene (Employment) und der zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit (Time).

Mit der Unternehmensbefragung wurde nach allen vier Dimensionen der Flexibilisierung gefragt. Bei den Interviews wurden zwei wichtige Beschäftigtengruppen interviewt, die in flexibler Beschäftigung (flexible employment) arbeiten, nämlich Zeitarbeiter<sup>1</sup> und Teilzeitbeschäftigte. Bei den Projektarbeitern wurde mit Personen gesprochen, die unter flexiblen Arbeitsbedingungen arbeiten. Beschäftigte, die räumlichen oder zeitlichen Flexibilisierungen unterliegen, wurden nicht befragt. Weitere Interviews wurden mit Beschäftigten in Weiterbildungsprogrammen, mit Betriebsräten und mit Beschäftigten im Niedriglohnbereich geführt.

### Prekarität

Die Untersuchung verfolgte neben der Darstellung des Ausmaßes von Flexibilisierung in Südhessen das Ziel, problematischen Folgen aber auch möglichen Chancen von neuen Arbeitsformen nachzuspüren. Die Prekarität von Arbeit und Beschäftigung macht sich an unterschiedlichen Kriterien und Aspekten fest. Es ist ein vielschichtiges Phänomen, das differenziert zu untersuchen ist. Pauschale Aussagen über den Zusammenhang von Flexibilisierung und Prekarität lassen sich nach unseren Erkenntnissen nicht treffen.

Der prekäre Charakter von Arbeit lässt sich nach Keller/Seifert (2007, S. 21) über vier Aspekte analysieren: Einkommen, soziale Sicherung, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungsfähigkeit. Arbeitsverhältnisse sind dann prekär, wenn das Einkommen nicht mehr subsistenzsichernd wirkt. Arbeitsverhältnisse sind dann prekär, wenn die Möglichkeit zur Absicherung gegenüber sozialer Risiken und Krankheit etc. nicht möglich ist. Beschäftigungsstabilität betrifft die Frage nach der Möglichkeit, kontinuierlich in Beschäftigungsverhältnissen zu stehen. Und schließlich ist die Frage nach dem Erhalt von Qualifikation (z.B. durch Weiterbildung) im Rahmen der Beschäftigungsfähigkeit eine wichtige Komponente der Analyse, da der Erhalt und Ausbau von Qualifikationen für Beschäftigte zunehmende Wichtigkeit besitzt.

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse können auf einer oder mehrerer dieser Dimensionen Ausprägungen von Prekarität aufweisen. Darüber hinaus wurden von uns auch stärker subjektive Dimensionen von Prekarität betrachtet, indem beispielsweise danach gefragt wurde, wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrer Situation sind, wie sie ihr Berufs- und Privatleben in Einklang bringen oder wie optimistisch sie in die Zukunft blicken.

<sup>1</sup> Im folgenden Text wird der besseren Lesbarkeit halber die Begriffe Zeitarbeiter, Projektarbeiter, Arbeitnehmer etc. verwendet. Immer sind dabei auch die Zeitarbeiterinnen, Projektarbeiterinnen und Arbeitnehmerinnen etc. eingeschlossen.

### Allgemeines zur Unternehmensbefragung

Ungefähr ein Sechstel der hessischen Erwerbstätigen insgesamt (ca. 486.500 Personen) sind in der Region Südhessen tätig. Die 178 Unternehmen, die sich an der Fragebogenuntersuchung beteiligt haben, beschäftigen immerhin 55.261 Personen, so dass ein nicht geringer Teil der Gesamtbeschäftigten im Untersuchungsgebiet erfasst werden konnte (11,36%).

Davon sind 41.778 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis, was 75,6% der Beschäftigungsverhältnisse entspricht. 223 Personen sind Selbstständige und leitende Angestellte. Dies entspricht 0,4% der Gesamtzahl. Die atypische Beschäftigung in den befragten Unternehmen umfasst 13.260 Personen, was 24% der Gesamtbeschäftigten entspricht. Die Branchen sowie die Rechtsformen der antwortenden Unternehmen decken sich im Großen und Ganzen mit den in Südhessen bekannten Strukturen.

## Projektarbeit

In den Stellenanzeigen großer Tageszeitungen finden sich vielfältige Verweise auf das Tätigkeitsfeld Projektarbeit, die bis hin zu Stellenbeschreibungen als „Projektmanager“ reichen. Ursache für die Ausbreitung entsprechender Arbeitsformen ist die Flexibilisierung der Unternehmensstrukturen. Die Unternehmen sind auf Projekte als temporäre Knoten zur Organisation ihrer Unternehmensnetzwerke angewiesen. Einmalig werden Lösungen entwickelt und ihrer Funktion übergeben, danach zerstreuen sich die Beteiligten in neue Projekte. „Demzufolge handelt es sich um ein zeitlich befristetes, Wert schaffendes Akkumulationsbecken, das der notwendigen Netzausweitung (...) eine Basis bietet“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 149). Projektarbeit erscheint mithin als einer der Motoren der Flexibilisierung von Arbeit im Bereich der Hochqualifizierten. Welche Verbreitung diese Arbeitsform in Südhessen hat, war Thema einer Itematterie der Unternehmensbefragung; wie Projektarbeiter mit der Flexibilität umgehen, Gegenstand einer erweiterten qualitativen Studie.

### Was kennzeichnet ein Projekt?

Das methodische Problem, den Begriff „Projekt“ zu definieren, scheitert zunächst an der vielfältigen Benutzung des Begriffs: die Fortsetzung des Alltagsgeschäfts wird mit Projekten aufgepeppt aber nicht verändert und Tätigkeiten in der Grauzone der (Schein-) Selbstständigkeit finden in der Deklaration „Projektarbeit“ zum Teil ihre arbeitsrechtliche Bemäntelung. Projektarbeit lässt sich also nicht aus arbeitsvertraglichen Gegebenheiten verstehen, sondern aus dem Arbeitshandeln oder „work“ im SWET-Schema (vgl. Benner 2002, S. 24). Große Bedeutung für die Arbeitsbedingungen der Projektarbeiter kommt der prinzipiellen Unbestimmtheit von Projekten zu. Die Lösungsstrategien zur Bewältigung der jeweiligen Zielvorgaben stehen im Vorhinein nicht fest oder bekannte Lösungen bedürfen erheblicher Anpassungen, um Erfolg versprechend zu sein. „De facto beinhaltet dieser Wandel (...) die Anforderung, Friktionen und Unwägbarkeiten in betrieblichen Prozessen auszugleichen“ (Böhle 2004, S. 30), also eine erhöhte Verantwortung des Einzelnen. Mit dem Erreichen des Projektziels und der damit verbundenen Beendigung von Projekten ergibt sich die Befristung als zweite wesentliche Komponente: „Jeder ist sich im Moment der Teilnahme an einem Projekt bewusst, dass das Unternehmen, an dem er mitwirkt, nur von begrenzter Dauer sein wird. Man weiß nicht nur, dass es irgendwann zu Ende gehen kann, sondern dass es irgendwann zu Ende gehen muss“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 156). Eine Arbeitswelt in immer neuen sozialen, institutionellen, technischen und arbeitsrechtlichen Konstellationen kann die Folge sein. Aus diesem eher pragmatischen Verständnis von Projektarbeit ergeben sich fließende Übergänge zwischen Projekt und dem „Normlauf“ des Arbeitsalltags. Die Befristung wird mit thematisch ähnlich gelagerten Vorgänger- bzw. Folgeprojekten zu einem graduellen Kriterium. Ebenso bleibt die Unbestimmtheit der Lösung unterhalb der Professionalität der Projektarbeiter überwiegend unsichtbar; zwar steht der Lösungsweg nicht fest, aber einen zu finden erscheint nicht außer Reichweite. In den Interviews versuchten wir diesem Problem mit Fragen zu Standardisierung der Aufgaben, zur Befristung und vor allem zum subjektiven Verständnis des Begriffs Projekt Rechnung zu tragen. Wir konzentrierten uns damit in unserer Stichprobe

auf Beschäftigte, die trotz gradueller Unterschiede die Kategorien Befristung der Arbeitsaufgabe und Unbestimmtheit der Lösungen in ihrem Arbeiten aufwiesen und zugleich ihre Arbeit nach ihrer eigenen Definition als Projektarbeit auffassten.

Welche Anforderungen stellt Projektarbeit an den Einzelnen?

„Die Fähigkeit sich in einem Projekt zu engagieren, sich rückhaltlos einzubringen (...) setzt (...) eine gewisse Begeisterungsfähigkeit voraus. Da das Projekt zudem einen komplexen und ungewissen Prozess darstellt (...), muss man denjenigen vertrauen können, mit denen man Verbindungen eingeht (...). Andererseits sind die Projekte ihrem Wesen nach temporärer Natur. Deswegen ist die Fähigkeit, sich von einem Projekt zu lösen und so für neue Kontaktverbindungen verfügbar zu sein, genauso wertvoll wie die Teilnahmebereitschaft“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 158). In einer unbestimmten Situation mit Kollegen, Vorgesetzten, Auftraggebern oder Externen verhandeln und sich einigen zu müssen, stellt hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit und Kompetenzen im persönlichen Umgang, die häufig als soft skills bezeichnet werden. Eva Illouz (2006) argumentiert, dass die Emotionen als sozialer Orientierungssinn damit in die Arbeitswelt geholt werden und die Trennung vom Privatleben somit brüchig wird. Das Berufsverständnis der interviewten Projektarbeiter stimmte zum Teil mit dem von Betzelt entwickelten Typus des „Berufs als Berufung“ (Betzelt 2008, S. 100) überein. Die „berufliche Motivation ist mehrheitlich sehr hoch, und ihr berufliches Handeln erscheint primär wertrational orientiert – sei es nun am Selbstwert der individuellen Selbstverwirklichung im ‚Traumberuf‘ oder an der Schaffung qualitativ hochstehender Gebrauchswerte für den Kunden“ (ebd., S. 100f.). Die Befristung der Arbeitsaufgaben stellt je nach Branche und organisatorischer Einbettung zusätzliche Anforderungen. Räumlich mobil folgen die Projektnomaden in Form von Dienstreisen und Umzügen den Projekten. Zugleich erhöhen sich vor allem in Branchen mit kurzen technischen Zyklen, wie der IT-Industrie, die Anforderungen an die Weiterbildung des Einzelnen. Die Employability<sup>2</sup> wird über Projektteilnahmen und private Lernanstrengungen aktiv hergestellt. IT-Projektarbeiter empfanden es als erheblichen Stress, „sich permanent in neue Methoden und Arbeitsinhalte einarbeiten zu müssen, dafür aber keine ausreichende Zeit und Unterstützung zu bekommen“ (Gerlmaier/Latniak 2006, S. 4). In den Projekten die Qualifikation zu erweitern, wird damit zu einer neuartigen arbeitspolitischen Forderung der Beschäftigten (Benner 2002). Projektarbeiter befinden sich damit in einem komplexen Spannungsfeld von Entgrenzungen, die sich aus den Gegebenheiten der Arbeitswelt für einige aber auch aus einer hohen Identifikation mit der eigenen Arbeit ergibt. Projekten flexibel zu folgen, mindert jedoch die Möglichkeiten einer kontinuierlichen Erzählung des Selbst und bedeutet damit das Risiko in einen Zustand des „Drift“ zu geraten (vgl. Sennett 1998, S. 15ff.). Projektarbeit kann damit bis hin zu einer krankmachenden Überforderung des „erschöpften Selbst“ führen (vgl. Ehrenberg 2004, S. 7ff.). Das Verschwimmen der Trennlinie zwischen Privatleben und Arbeit findet auf vielen Ebenen statt und gestaltet sich je nach Arbeitsvertrag, Mobilitätsanforderungen, Überstunden, Arbeitszeit und Persönlichkeitsstruktur sehr unterschiedlich. Dieser Gemengelage nachzuforschen war die Grundidee des Interviewleitfadens.

<sup>2</sup> Die Beschäftigungsfähigkeit wird häufig auch als „Employability“ bezeichnet und bedeutet nach einer Definition von Jutta Rump „die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten“ (Rump 2006, S. 20). Weiterhin wird diese „Bewegungsfreundlichkeit“ (Kres 2007) von verschiedenen Autoren als notwendige Kernkompetenz einer modernen Erwerbsperson und als Schlüsselqualifikation angesehen (Rump et al 2006, S. 17ff und vgl. hierzu auch Kres 2007).

## Die Verbreitung von Projektarbeit in Südhessen

Die Unternehmensbefragung deckte 55.261 Beschäftigte ab, von denen 5724 mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in Projekten tätig waren. Überraschend war hierbei, dass der weit überwiegende Teil (4725 Projektarbeiter) in Projekten tätig war, in denen neben Zielvorgaben auch der Arbeitsprozess weitgehend angeleitet wird. 306 Beschäftigte waren in weniger kontrollierten Arbeitszusammenhängen tätig und 693 Beschäftigte wurden überwiegend nur durch Zielvorgaben kontrolliert. Der Anteil von beinahe 10% Projektarbeitern an den Beschäftigten in Südhessen ist nur schwer zu deuten, da die Arbeitsforschung hier bisher kaum belastbare Vergleichsdaten vorgelegt hat. Aus dem hohen Anteil strenger kontrollierter Projektarbeit könnte man folgern, dass die Unternehmen vermehrt Projektarbeit in die Arbeitsprozesse integrieren, jedoch die organisationale Einbettung nicht an Projektarbeit anpassen. Ob die Verflüssigung der Arbeitswelt zu vernetzten Projekten weiter voranschreitet oder Projekte in rigide Organisationen eingebunden bleiben, ist eine wichtige Forschungsfrage, insbesondere in Hinblick auf die zu erwartenden Arbeitsbedingungen.

## Vielfältigkeit der Projektarbeit

Die Analyse der qualitativen Interviews bestätigte das heterogene Bild von Projektarbeit. Entlang der dargelegten graduellen Grenzen lassen sich verschiedene Formen der Projektarbeit finden, deren Varianten im Folgenden im SWET-Schema dargestellt werden sollen, wobei jedoch die Grenzen fließend bleiben.

**Work:** Im Bezug auf die Vielfältigkeit des Arbeitshandelns betonten einige der Befragten, immer neue Lösungen finden und sich immer neu qualifizieren zu müssen, während andere Interviewte angaben, dass sich wiederholende Teilschritte ebenso wichtig sind. Die Ausfertigung der Projektlösung, also das Arbeitshandeln, wurde zum Teil allein durch die beschränkte Zeit bestimmt. Umgekehrt fanden sich ebenso Projektkonstellationen, deren Gegenstand Folgeprojekt um Folgeprojekt notwendig machte, also das Projektthema das Arbeitshandeln bestimmte. Eine funktionierende und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Projektteam, den Vorgesetzten und/oder den Kunden wurde immer wieder als wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Projektarbeit und Arbeitszufriedenheit genannt. Die Möglichkeiten, die eigene Arbeitszeit flexibel einzuteilen, wurden sehr positiv bewertet und von einigen Befragten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verbindung gebracht. In Bezug auf den Arbeitsgegenstand ließ sich immer wieder eine hohe Identifikation der Projektarbeiter finden. Gemäß dem Muster „Beruf als Berufung“ (Betzelt 2008, S. 100) verblassten negativ wahrgenommene Seiten der Projektarbeit für die Tätigkeit im „Traumjob“, der nicht in Alltagsroutine erstarrt, sondern in immer neuer Weise abwechslungsreich erschlossen wird. Das Ideal des Projektarbeiters, der seinen Interessen gemäß an Projekten teilnimmt, deckt sich allerdings nicht mit der üblichen Vergabepaxis, da Projekte unseren Interviewpartnern eher zugewiesen als ausgesucht wurden.

**Employment:** Die Entstandardisierung des Arbeitsgegenstandes kombinierte sich mit allen Konstellationen von Arbeitsverträgen. Die Vielfalt reichte von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung über befristete Verträge oder selbständige Tätigkeit für nur einen Auftraggeber bis hin zur Alleinselbständigkeit für immer neue Auftraggeber. Die Beschäftigung war überwiegend in die Systeme sozialer Sicherung eingebunden.

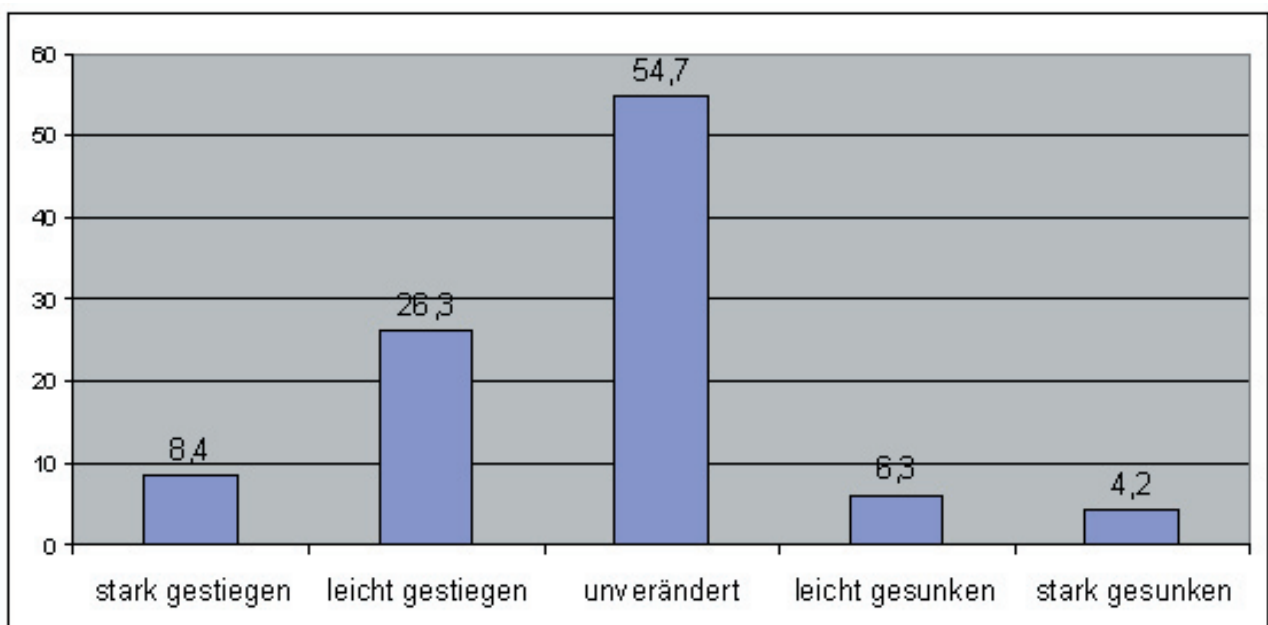
Die subjektive Sorge um Weiterbeschäftigung war eher gering und weniger vom Arbeitsvertrag als der Einschätzung der eigenen Qualifikation abhängig. Das Gehalt stand für den größeren Teil der Befragten weniger im Fokus und unbezahlte Überstunden erschienen nicht als entscheidendes Problem. Time: Obwohl Überstunden eher die Regel waren, erschienen diese den Befragten als üblich. Die Identifikation mit dem Projektgegenstand reichte dabei so weit, dass man „gerne etwas mehr von sich gibt“. Die zeitliche Befristung des Arbeitsgegenstandes durch den Projektplan wurde im Wesentlichen nicht als Problem angesehen, da es zum einen Grundbedingung der Projektarbeit ist und zum anderen ein abwechslungsreiches Arbeitsfeld garantiert. Space: Die räumliche Ordnung der Projektarbeit war vielfältig. In Bezug auf Umzüge bewerteten die Projektarbeiter die Gefahr zum räumlichen Projektnomaden zu werden kritisch. Familie und Freunde für eine neue Stelle zurückzulassen, erschien den meisten Interviewten als ein Opfer, das gut gegen die Chancen der neuen Stelle abgewogen werden muss oder aber ausgeschlossen bleibt. Die hohe Identifikation mit der Arbeit und die damit einhergehende Leistungsbereitschaft sind ein Grund, weshalb Flexibilität erst sehr spät als Belastung wahrgenommen wurde. Flexibilität erscheint vielmehr als Freiheit zum eigenverantwortlichen Arbeiten und eine Rahmenbedingungen mit der man sich arrangieren muss. Die Zunahme an Belastungen und Tendenzen der Entgrenzung wurden für die meisten interviewten Projektarbeiter durch einen Gewinn an Autonomie und Begeisterung für die eigene Arbeit aufgewogen. Der Zwang zur Weiterentwicklung der eigenen Qualifikationen wurde als Voraussetzung für Abwechslung und damit als Bereicherung empfunden. Zudem sichert dies gleichzeitig die stabile Positionierung „am Markt“. In Abgrenzung zu Boltanski und Chiapellos Idealtypus zeigt die Praxis aber auch die Grenzen der positiven Flexibilität auf. Steigt die Arbeitsbelastung über eine gewisse Grenze, welche bei jedem Individuum unterschiedlich hoch liegt, reagieren die sonst flexibel agierenden Arbeitenden mit dem Wunsch nach „schützenden Rahmenbedingungen“ und klareren Strukturen. Für höher qualifizierte Projektarbeiter sind Prekarsierungstendenzen bezüglich des Einkommens eher weniger ein Problem. Die Form der sozialen Sicherung wird entlang der guten Arbeitsmarktlage zum Teil in bewussten Entscheidungen zwischen Alleinselbstständigkeit und/oder auch nur befristeter Beschäftigung abgewogen. Die Beschäftigungsstabilität unterliegt zwar der potentiellen Bedrohung der Prekarisierung, aber auch hier führt die eher gute Arbeitsmarktlage durch hohe Qualifikation zusammen mit der Fähigkeit, die eigene Lage zu analysieren und zu planen, zu keinen deutlichen Prekarisierungstendenzen. In einzelnen Branchen mussten sich Projektarbeiter für neue attraktive Projekte mit Arbeitsproben bewerben. Die eigene Beschäftigungssicherheit herzustellen mündete in diesem Fall in deutlicher Mehrarbeit und einer prekären Entgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit. Im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit lassen sich für Branchen mit schnellem technologischem Wandel Prekarisierungstendenzen aufzeigen. Weiterbildung zu Hause ist hier die Regel. Insgesamt lassen sich durchaus vorstellbare Tendenzen der Prekarisierung für die interviewten Projektarbeiter jedoch eher nicht bestätigen. Welche Formen der Prekarisierung Projektarbeitern drohen, scheint damit, wie für andere Beschäftigte auch, abhängig von der Branche und der Qualifikation zu sein.

Welche Garantien und Sicherheiten, Institutionen oder Forderungen nach Stabilität hierbei für Projektarbeiter relevant sind, ist eine entscheidende Frage für die Rahmung der Arbeitswelt von morgen. Zugleich bildet Projektarbeit die Chancen und Risiken einer flexibilisierten Arbeitswelt ab. Nicht umsonst steht am Beginn der projektbasierten Polis für Chiapello und Boltanski die Kritik an einer autoritären und standardisierten Arbeitswelt (vgl. Boltanski/Chiapello 2003, S. 213). Einige der interviewten Projektarbeiter haben für sich die Rückkehr in die heute noch bestehenden (natürlich auch aufgelockerten) Reste dieser Arbeitswelt explizit ausgeschlossen.

## Zeitarbeit

Die Quote der in Zeitarbeit beschäftigten Personen ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. In Deutschland vergrößerte sich zwischen 1997 und 2007 die Zahl der Zeitarbeiter von 133.000 auf 731.000 (Bundesagentur für Arbeit, 2008). Die Daten der im Rahmen des Lehrforschungsprojektes durchgeführten Unternehmensbefragung für Südhessen zeigen einen noch höheren Anstieg. Hier sind im Untersuchungszeitraum von insgesamt 55.261 beschäftigten Personen 1.077 in Zeitarbeit beschäftigt, was einem Anteil von 2% entspricht. Folgende Abbildung zeigt die retrospektive Betrachtung der Entwicklung von Zeitarbeit in den vergangenen fünf Jahren. Fast 35% der Unternehmen geben einen (starken oder mindestens leichten) Anstieg von Zeitarbeitsverhältnissen an; nur ca. 10% der Unternehmen geben an, die Anzahl der Zeitarbeiter sei gesunken.

### Entwicklungstendenzen von Zeitarbeit in den vergangenen fünf Jahren in Prozent (eigene Erhebung)



Nicht zuordenbar oder fehlend waren 46,6% der (178) antwortenden Unternehmen

In manchen südhessischen Unternehmen (Entleihbetriebe) arbeiten überdurchschnittlich viele Menschen in Zeitarbeit<sup>3</sup>. Zur Frage, warum Betriebe in so hoher Masse Zeitarbeiter einstellen, gibt es unterschiedliche Erklärungen. Die Zeitarbeit als strategisches Instrument der Personalplanung scheint in den meisten Unternehmen eine untergeordnete Rolle zu spielen. Die Studie von Oechsler/Mitlacher (2004) sieht dagegen rechtliche Faktoren wie beispielsweise den Kündigungsschutz als wesentlich einflussreicher für die Entscheidung der Unternehmen, Zeitarbeiter einzusetzen. Die Daten der eigenen Untersuchung ergaben, dass ein Hauptargument für die Einstellung von Zeitarbeitern der Ausgleich temporärer Schwankungen des Arbeitsaufkommens ist (38,3%), dicht gefolgt von der Angabe, dass Personalschwankungen (37,8%) ausgeglichen werden sollen. Zur Einkommenssituation ist zu sagen, dass Zeitarbeiter zwischen 30 und 50% weniger Lohn erhalten als Festangestellte, die vergleichbare Arbeit leisten

<sup>3</sup> In manchen Betrieben sind bis zu 3% der Beschäftigten insgesamt Zeitarbeiter, in der Produktion sind zum Teil fast 50% der Beschäftigten Zeitarbeiter.

(Nienhüser/Matiaske 2003). Dieses vergleichsweise sehr schlechte Einkommen sorgt für schlechte Stimmung unter Zeitarbeitnehmern (vgl. Galais 2004). Zeitarbeitern steht in der Regel weniger Urlaub und weniger Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu, als Menschen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen. Daraus ergeben sich für die soziale Sicherung der in Zeitarbeit beschäftigten Personen spezifische Konsequenzen. Sie zahlen ebenso in soziale Sicherungssysteme ein, wie ein im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigter. Aufgrund des niedrigeren Einkommens ist jedoch zu erwarten, dass Zeitarbeiter finanzielle Nachteile erwachsen, wie z. B. ein wesentlich geringerer Rentenanspruch.

**Folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitern in südhessischen Unternehmen (Unternehmenszahlen; eigene Erhebung)**

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitern	Anzahl	Prozent
1 Monat	12	20
2 – 6 Monate	30	50
7 – 12 Monate	15	25
Mehr als 12 Monate	3	5
Gesamt	60	100

Nicht zuzuordnen oder fehlend waren 56,7% der (178) antworteten Unternehmen

Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass die Arbeitsverhältnisse der Zeitarbeiter bei den Entleihbetrieben in der Regel eine Dauer von 12 Monaten nicht überschreiten. Insgesamt betrifft dies 95 % aller Arbeitsverhältnisse. 75 % aller Zeitarbeitsverhältnisse dauern nicht länger als sechs Monate. Das bedeutet, dass Zeitarbeiter mindestens zweimal pro Jahr ihren Arbeitsort wechseln. Nur einer von 20 Zeitarbeitnehmern arbeitet länger als ein Jahr in ein und demselben Betrieb. Aufgrund der kurzen Einsatzdauer im Unternehmen gibt es bei den Entleihbetrieben keinen Grund, das Qualifikationsniveau von Zeitarbeitern auszubauen. Nur 2% der südhessischen Unternehmen (inkl. Zeitarbeitsfirmen) bieten ihren Zeitarbeitern die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Zeitarbeitern bleibt also weitestgehend die innerbetriebliche Möglichkeit zur Weiterbildung verwehrt. Das bedeutet, wer sich für den Arbeitsmarkt qualifizieren und weiterbilden möchte, muss dies aus eigener Initiative tun und selbst finanzieren. Der vielbeschworene Klebeffekt, aufgrund dessen eine große Anzahl Zeitarbeiter durch die Anstellung in einem Zeitarbeitsverhältnis später in ein Normalarbeitsverhältnis übernommen werden würden, lässt sich empirisch nicht belegen. Im Jahr 2006 betrug der Klebeffekt laut BA zwar 30%, doch genaue Angaben darüber, wie viele Zeitarbeitskräfte tatsächlich langfristig vom Entleihbetrieb übernommen werden, gibt es nicht (Burda/Kvasnicka 2005, S. 4). Ungefähre Angaben liefern verschiedene Unternehmensbefragungen. Die Zahlen liegen hier zwischen 7% (vgl. Strotmann/Vogel 2004, S. 28) und maximal 15% (vgl. Promberger et al. 2006, S. 121). Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter kontinuierlich verschlechtert haben. Durch den Abbau von Schutzvorschriften hat der Gesetzgeber in den letzten 20 Jahren insbesondere den Betriebsschutz des Leiharbeitsverhältnisses erheblich verschlechtert. Das „Heuern und Feuern“ in der Branche kennzeichnet so den Alltag des Zeitarbeiters.

Aufgrund der alarmierenden Ergebnisse der Unternehmensbefragung in Bezug auf die (rapide steigende) Anzahl und die Arbeitsbedingungen (Einsatzdauer/Entlohnung) der Zeitarbeiter, sollte erfasst werden, wie die Betroffenen ihre Situation beurteilen. Die statistische Erhebung durch Unternehmensfragebögen wurde durch qualitative Interviews<sup>1</sup> ergänzt. Insgesamt wurden zu diesem Themenspektrum 33 Interviews mit 25 Zeitarbeitern und acht Betriebsräten durchgeführt. Im folgenden eine kurze Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.

### Situation der Zeitarbeiter am Arbeitsplatz

Zur Situation am Arbeitsplatz des Entleihbetriebes, gaben alle Zeitarbeiter an, dass sie die gleiche Arbeit leisten wie Festangestellte, allerdings bei weitaus höherem Druck. Zitate hierzu: „Weil man sich beweisen muss.“ „Weil man übernommen werden möchte“. Die Arbeitszeitenregelungen, wie sie in vielen Betrieben zur Flexibilisierung der Arbeit eingesetzt werden, geraten oft zu Lasten der Arbeitnehmer, hier sind besonders oft Zeitarbeiter von ungünstigen Regelungen, wie z.B. der „Kontischicht“, betroffen. Zeitarbeiter sind normalerweise nicht im Betriebsrat organisiert und setzen sich daher auch nicht zur Wehr, wenn ungünstige Regelungen seitens der Unternehmensleitung eingesetzt werden. Hier schildern auch die Betriebsräte, dass die Flexibilisierung in Betrieben momentanen wirtschaftlichen Interessen untergeordnet wird und diese über die Bedürfnisse der Belegschaft gestellt werden. Hieraus entwickeln sich eindeutig nachteilige Arbeitsbedingungen, insbesondere für Zeitarbeiter, auch wenn viele Betriebe wachsende Gewinne zu verzeichnen haben. Zur Frage nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz im Entleihbetrieb gaben alle Zeitarbeiter an, gerne zu arbeiten. Sie erleben überwiegend Akzeptanz durch die Festangestellten, oft sogar Mitgefühl aufgrund der ungleichen Behandlung in Bezug auf Arbeitseinsatz und Entlohnung. Auch die Betriebsräte schildern diese Ungleichheit als belastend, führt sie doch eindeutig zu Spannungen in den Betrieben. Dazu kommt, dass Zeitarbeiter meist unter ihrer Qualifikation angestellt und beschäftigt werden. Dies wirkt sich auf das Selbstvertrauen der zum Teil gut ausgebildeten Menschen negativ aus. In einem Betrieb wurde berichtet, dass Zeitarbeit auch eine Chance für Menschen bietet, die aus biografischen Gründen nicht in einem Normalarbeitsverhältnis stehen und auch in keines gelangen würden, die jedoch über Zeitarbeit einen Arbeitsplatz erhalten haben. Die Befragten gaben an, dass grundsätzlich Übernahmemöglichkeiten durch die Entleihbetriebe bestehen, dass aber der Zeitpunkt oft unklar ist und bleibt oder sehr kurzfristig (je nach Auftragslage) mitgeteilt wird, ob eine Übernahme stattfindet. Es wird von „*Hinhalten*taktik“ berichtet. Die Betriebsräte sehen es meist als eine ihrer wichtigsten Aufgaben, die tatsächliche Anzahl der im Betrieb beschäftigten Zeitarbeiter möglichst gering zu halten und so viel wie möglich dazu beizutragen, dass Zeitarbeiter übernommen werden. Dennoch sind ihre Handlungsspielräume meist begrenzt. Mit Blick auf die angeblich bedrohliche wirtschaftliche Lage wird seitens der Unternehmensleitungen argumentiert, dass Zeitarbeitsplätze als „*kleineres Übel*“ (statt Entlassung von Festangestellten) gelten. Eine empirische Untersuchung gewerkschaftlicher Organisationsaktivitäten von Zeitarbeitern im Organisationsbereich der IG Metall und bei Verdi geht der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der gewerkschaftlichen Organisation nach. In der Untersuchung „Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit“ (2008) folgert Wölfle, dass sich für die Gewerkschaften zwei Herausforderungen ergeben: Zum einen sei dies die

Organisierung und Repräsentation der Zeitarbeiter und zum anderen die Eindämmung und Regulierung der Beschäftigungsform zum Schutz der organisierten Stammbeschaften. Von Betriebsräten in den Verleihbetrieben ist in den Befragungen nichts erwähnt worden, bzw. erfolgte die Aussage „*die machen eh nichts*“. Daraus kann man schlussfolgern, dass die in Zeitarbeit Beschäftigten weder gewerkschaftlich noch politisch organisiert sind und arbeitsrechtlich kaum eine Vertretung haben. Danach befragt, wie sich Zeitarbeiter von den Zeitarbeitsfirmen betreut und beraten sehen, gab es unterschiedliche Darstellungen. Positiv wurde erwähnt, dass meist eine schnelle Vermittlung in einen Entleihbetrieb erfolgte. Es wurde darauf hingewiesen, dass das Vermitteln in Betriebe eigentlich die Aufgabe der Agentur für Arbeit sei, diese hier aber oft versage, insbesondere bei „schwer vermittelbaren“, wie z.B. älteren Arbeitnehmern. Zeitarbeitsfirmen unterstützen auch Berufsanfänger dabei, „*einen Fuß in die Tür zu kriegen*“ und erste Bewerbungsgespräche zu führen. Meist wurde jedoch angegeben, dass oft eine schlechte Beratung, sogar schlechte Behandlung stattfindet, dass z.T. falsche Angaben durch Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirmen gemacht wurden und dass keine Aufklärung über rechtliche Regelungen stattfindet. Allerdings wurde auch von guter Betreuung, gemeinsamen Veranstaltungen und sogar einem Büro der Verleihfirma an der Einsatzstelle berichtet. Insgesamt lässt sich festhalten, dass große Unterschiede zwischen Zeitarbeitsfirmen hinsichtlich Beratung und Betreuung bestehen. Auf die Frage nach Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit muss man mit „sozial erwünschten“ Antworten rechnen. Kaum jemand klagt über seine Gesundheit – besonders nicht vor fremden InterviewerInnen– wenn er froh ist, überhaupt eine Arbeitsstelle zu haben. Arbeit zu haben steht über der Wahrnehmung der gesundheitlichen Belastung: „*das geht schon*“ oder „*das muss gehen*“ sind hier typische Aussagen. Allerdings sind auch kritischere Einschätzungen geäußert worden, wie beispielsweise „*lange hält man das nicht aus*“. Dennoch kann man heraushören, dass Schichtarbeit und die Belastung durch die Kurzfristigkeit der Einsätze und die ständige Unsicherheit, was als Nächstes kommt, oft in Verbindung mit der Doppelbelastung durch mehrere Verdienststellen (da das Gehalt einer Zeitarbeitsstelle nicht existenzsichernd ist) sich sehr negativ auf Gesundheit und Lebenszufriedenheit auswirkt. Zu den Auswirkungen auf das Privatleben befragt, wurde angegeben, dass kein Geld und/oder keine Zeit für das Ausüben von Hobbys (Sport, Kino usw.) vorhanden ist, dass zu wenig Zeit für Unternehmungen mit Kindern bleibt und Urlaub kaum möglich ist. Vor allem entsteht keine Regelmäßigkeit, um soziale Kontakte oder die Teilnahme an Vereinsaktivitäten zu pflegen. Wie sich diese Situation langfristig auf den Einzelnen und auf die Gesellschaft auswirkt (z.B. Vereinsleben, politisch-demokratische Beteiligung etc.) ist Aufgabe weiterer Forschungsprojekte“ (vgl. Sennett 1998). Zum subjektiven Sicherheitsempfinden der Befragten ist zu sagen, dass diese die Situation als sehr belastend erleben, wenn keine Arbeitsplatz- oder Einkommenssicherheit besteht. Die Sorge vor außergewöhnlichen Belastungen wie unvorgesehene Ausgaben für Autoreparaturen, Haushaltsgeräte, aber auch Arzt- oder Zahnarztkosten, ist bedrückend und wirkt sich negativ auf das Sicherheitsgefühl und damit auch auf die Lebenszufriedenheit aus. Nach ihren Zukunftsperspektiven gefragt, gaben ältere Befragte an, dass kein Aufbau einer Altersvorsorge möglich sei und dass Zeitarbeit keine langfristige Lösung darstelle. Jüngere gaben an, dass es für sie nicht denkbar sei eine Familie zu gründen. Auch beklagten sie die fehlenden

Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere mangels Weiterbildungsangeboten. Auf die Frage, wie Zeitarbeiter über Zeitarbeit insgesamt denken, kamen spontan so drastische Aussagen, wie „ ... *das ist eine moderne Form von Sklaventreiberei* „, „*Es sind Halsabschneider* „ und „*Wir werden leider gehandelt wie Ware.*“

#### Fazit der qualitativen Befragung von Zeitarbeitern und Betriebsräten

Als Fazit dieser Befragung lässt sich sagen, dass Zeitarbeiter einer massiven multifaktoriellen Belastung ausgesetzt sind, deren Folgen auf den Einzelnen und die Gesellschaft, vor allem in Verbindung mit dem zahlenmäßig raschen Anstieg der Zeitarbeit, nicht hinlänglich erforscht und bedacht wurden. Schon jetzt wird jedoch deutlich, dass sich soziale Problemlagen entwickeln. Wenn immer mehr Menschen mit dem Lohn, den sie in einer Vollzeitarbeitsstelle erhalten, nicht leben können, wenn sie keine Alterssicherung aufbauen können, wenn sie sich für ihre Zukunfts- und Lebensplanung massiven Verunsicherungen gegenüber sehen und wenn sie schließlich gesundheitlich hohen Stressfaktoren ausgesetzt sind, wird dies langfristig deutliche Folgen auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft haben. Die Realisierung des Gleichstellungsgrundsatzes und die Verbesserung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Zeitarbeiter stehen exemplarisch für weitere Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, flexible Arbeits- und Beschäftigungsformen nicht nur als Bedarf der Unternehmen zu verstehen, sondern auch die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

## Working Poor

Für die Betrachtung des gesellschaftlichen Phänomens Armut gibt es kein einheitliches Konzept. Es ist weniger das physische als vielmehr das sozio-kulturelle Existenzminimum einer Person, an welchem sich Armutskonzepte orientieren. In Wohlstandsgesellschaften ist zumeist von relativer Armut die Rede, welche entweder auf dem mehrdimensionalen Konzept der „Lebenslagenarmut“ oder dem eindimensionalen Konzept der „Ressourcenarmut“ basiert. In Deutschland gilt üblicherweise eine Person als arm, wenn sie weniger als 60% des nationalen bedarfsgewichtigen Nettoäquivalenzeinkommens<sup>4</sup> zur Verfügung hat. Entsprechend einem Nettoäquivalenzeinkommen von € 1.154 (Median), lag die Grenze zur Einkommensarmut in Deutschland im Jahr 2006 bei € 692,40 monatlichem Einkommen (vgl. Datenreport 2006, S.608). Der Begriff Working Poor (arme Erwerbstätige) - ursprünglich im angloamerikanischen Raum geprägt – meint die Situation von Personen, die zwar in Vollzeitbeschäftigung arbeiten, jedoch nicht ausreichend verdienen und somit hinsichtlich der Armutsrisikogrenze als arm anzusehen sind. Vollzeiterwerbstätige sind (auf den ersten Blick) statistisch seltener arm; die Armutsquote lag 2006 bei lediglich 4,3%, im Vergleich zur Armutsquote der gesamten Bevölkerung von ca. 13% (vgl. ebd. S.612f). Bei der Betrachtung der Armutspopulation wird jedoch deutlich, dass 27,5%, also ein Viertel, Vollzeit erwerbstätig sind. Die Gleichzeitigkeit von Armut und Normalarbeitsverhältnis betrifft eine ernstzunehmend große Bevölkerungsgruppe, wird aber in der öffentlichen Diskussion von Armut kaum wahrgenommen. Anhand der gängigen Armutsdefinition (Ressourcenarmut) ist es nicht möglich, die tatsächlichen Benachteiligungen durch geringe finanzielle Mittel zu erkennen, weswegen es sinnvoll ist, das Konzept der „Lebenslagenarmut“ heranzuziehen. Dieser Ansatz platziert Armut dort, wo die Ressourcen, um an einer Gesellschaft angemessen teilnehmen zu können, nicht mehr gegeben sind und zu bestimmten Bereichen des sozialen Lebens kein Zugang mehr möglich ist. Aufgrund der komplexen und anspruchsvollen Herangehensweise findet dieser Ansatz in der empirischen Untersuchungspraxis selten Anwendung<sup>5</sup>. Mithilfe dieses Konzeptes aber konnte die Arbeitsgruppe zum Thema Working Poor die Auswirkungen und Belastungen (aufgrund des niedrigen Einkommens) herausarbeiten. Bezogen auf Working Poor machen Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis einen Anteil von 29,5% aus. Mit einem Anteil von 75,6% sind arbeitende arme Frauen im Dienstleistungsbereich<sup>6</sup> tätig und 31,9% von diesen geben an, eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zu bewältigen (vgl. Strengmann-Kuhn, S. 68f.). Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich die Arbeitsgruppe mit der Friseurbranche, einer typischen Branche des Niedriglohnbereichs, in welchem viele Frauen beschäftigt sind und wo die Armutsquote bei ungefähr 10% liegt. Bei der qualitativen Untersuchung konnte eindrucksvoll beleuchtet werden, wie individuelle Arbeits- und Lebenssituationen von in der Region lebenden Friseurinnen ausschauen und

<sup>4</sup> Das Nettoäquivalenzeinkommen wird errechnet, indem Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit, aus selbständiger Tätigkeit und aus Vermögen einschließlich des Mietwerts selbst genutzten Wohneigentums, zuzüglich laufender Transfers und abzüglich der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung und Steuern durch die Summe der bedarfsgewichtigen Haushaltsmitglieder geteilt wird.

<sup>5</sup> Die Bedeutung der relativen Einkommensarmut ist in mehrfacher Hinsicht zu relativieren: Es lassen sich anhand der relativen Einkommensarmut lediglich Aussagen über die Einkommensverteilung nicht aber über die Einkommensressourcen machen. Die Armutsrisikogrenze ist zudem lediglich eine Konvention. Und eine indirekte Bestimmung von Armut greift zu kurz, wenn Faktoren wie Schulden, Gesundheit, Vermögen, Bildung und Arbeitslosigkeit bei gleichem Einkommen jeweils unterschiedliche Stellenwerte besitzen (vgl. BMAS 2005, S.XV).

<sup>6</sup> Die besonders von Armut betroffenen Berufe, die sich im Dienstleistungssektor wiederfinden, sind bei den Männern Köche und Hoteliers/Gastwirte mit Armutsquoten von 15,2% und 13,8%. Bei den Frauen sind vor allem Gebäudereinigungspersonal (12,7%), Köchinnen (10,7%) und Friseurinnen (10,1%) betroffen (vgl. Strengmann-Kuhn S.77f.).

entsprechend „gemeistert“ werden. Verknüpft wurden die Erkenntnisse aus den Interviews mit Untersuchungen der arbeitsrechtlichen Bedingungen und tatsächlichen Anforderungen, was ermöglicht, sowohl die äußeren als auch die inneren Merkmale dieser Branche darzustellen. Insbesondere die Folgen und Belastungen eines Arbeitslebens in Armut sowie bestimmte Bewältigungsstrategien machen diese Untersuchung so brisant. Working Poor sind statistisch schwer zu erfassen, denn oftmals sind sie – aus verschiedenen Gründen – keine Leistungsbezieher im klassischen Sinne. Viele erkennen nicht, dass sie rechtlich betrachtet arm sind, denn nicht erst die Arbeitslosigkeit berechtigt zum Leistungsbezug: Eine der zweithäufigsten Ursachen für den Bezug von Hilfe zum Lebensunterhalt ist ein unzureichendes Erwerbseinkommen, was viele nicht wissen und deshalb keine Sozialhilfe beantragen. Andere haben nicht den Mut bzw. ist die Scham zu groß, den Weg zum Amt zu gehen<sup>7</sup>. Eine Gruppe, die in der amtlichen Statistik erfasst wird sind sog. „Aufstocker“. Es handelt sich um Personen, die zwar ein Brutto-Einkommen aus Erwerbstätigkeit beziehen, jedoch gleichzeitig hilfebedürftig mit Leistungsbezug in der Grundsicherung sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit Mai 2007, Methodik I). In Darmstadt gab es im Mai 2007 insgesamt 47.093 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, von welchen knapp 3%, also 1.434 Personen, zusätzlich SGB-II Leistungen bezogen. In diesem Zusammenhang ergeben sich zwei Auffälligkeiten: Erstens sind von diesen 3% lediglich 37,7% Teilzeit beschäftigt und über zwei Drittel (62,3%) gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Außerdem sind von diesen „Aufstockern“ über 50% Frauen, 37% Ausländer und 11% unter 25 Jahren jung. Zweitens entspricht im Vergleich dazu im Landkreis Darmstadt-Dieburg der Anteil derjenigen, die trotz Erwerbstätigkeit einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung haben, bereits 27%. Im Rahmen dieser Studie gab es Versuche, Kontakte mit „Aufstockern“ herzustellen und diese zu ihrer Situation zu befragen. Eine Auskunftsbereitschaft blieb, auch nach mehrmaligen Anfragen über die jeweiligen Sozialberater, leider aus, was jedoch für Personen in prekären Lebenslagen nicht ungewöhnlich ist. Denn oftmals sind Perspektivlosigkeit und eine permanente Inanspruchnahme durch die angespannte Lebenssituation vorherrschend, so dass kein Raum für die Reflektion und Besprechung der eigenen Probleme bleibt. Eine weitere Alternative, das geringe Einkommen zu verbessern, ist Schwarzarbeit.

Obwohl Frauen aktiv am Erwerbsleben beteiligt sind – die Erwerbsquote liegt bei 55,5% - kann jede siebte Frau ihren Lebensunterhalt nicht aus Erwerbstätigkeit allein bestreiten. Der Lebensunterhalt kann auf unterschiedliche Weise, wie bspw. durch die Unterstützung durch Angehörige, Pensionen, Renten und Sozialleistungen, abgedeckt werden. Die in dieser Studie befragten Friseurinnen waren im Alter zwischen 21 und 38 Jahren und wiesen Verdienste zwischen ca. € 700 und € 1200 (brutto) auf, womit Stundenlöhne in Höhe von € 5,00 bis € 7,50 (netto) zugrunde liegen, die in etwa dem Landesdurchschnitt<sup>8</sup> entsprechen.

<sup>7</sup> Die „verdeckte Armut“ zu schätzen gestaltet sich als schwierig, aber es ist davon auszugehen, dass auf drei Empfänger von Sozialhilfe zwischen 1,5 und 2 weitere Berechtigte kommen (vgl. BMAS 2005, S.66). Diese Zahlen beziehen sich nicht ausschließlich auf „arbeitende Arme“, sondern auf die Gesamtzahl der Sozialhilfeempfänger. Ursachen für die Nichtinanspruchnahme von Hilfeleistungen sind häufig Informationsdefizite, Stigmatisierungsängste und ein fehlendes Bewusstsein der eigenen Notlage (ebd. S.66).

Diese geringen Gehälter empfinden die Befragten – hinsichtlich der in diesem Beruf einhergehenden zu erbringenden Leistungen und Anstrengungen – für nicht gerechtfertigt. Hinzu kommen deutliche Abweichungen von der vertraglich geregelten Arbeitszeit (zwischen 30 und 40 Stunden wöchentlich) und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (bis zu 45 Stunden). Die Gruppe der armen Erwerbstätigen ist gezwungen, sich sowohl beruflich als auch familiär ihren niedrigen Einkommensverhältnissen anzupassen. Strategien, die dazu dienen, sich anzupassen und vor sozialer Ausgrenzung zu schützen, sind zum einen die finanzielle Unterstützung durch einen (Ehe-)Partner, den bewussten Verzicht auf Konsum, wie bspw. Freizeitaktivitäten oder Kleidung, aber auch andere Möglichkeiten des Zuverdienstes. Drei der fünf Befragten verdienten sich neben ihrem regulären Einkommen etwas dazu, arbeiteten also „schwarz“: Als Kellnerin in der Gastronomie oder auch im Beruf selbst, als Friseurin für „Bekannte und Freunde“. Vier der Befragten gaben zudem an, dass sie auf ihre Partnerschaften bzw. auf die Eltern zur finanziellen Bewältigung des Lebensunterhalts angewiesen seien. Es stellen sich an dieser Stelle zwei Fragen: 1. Welche Risiken würden sich im Falle einer Trennung bzw. Scheidung ergeben? Denn laut Statistik verdoppelt sich das Risiko für Frauen, in Armut zu geraten, ungefähr ein Jahr nach der Trennung und bei allein erziehenden Müttern ist die Lage noch dramatischer. (Zu erwähnen ist, dass in dieser Untersuchung lediglich eine Befragte Mutter eines Kindes war.) 2. Wieso nimmt keine der Befragten Sozialleistungen in Anspruch? Trotz der offensichtlich unzureichenden Einkommen und den damit verbundenen Einschränkungen geben sich alle Befragten als relativ zufrieden mit ihrer Situation. Keine der Befragten betrachtet sich als „hilfebedürftig“, im Sinne eines Anspruchs auf staatliche finanzielle Leistungen. Eher ist man bereit, auf dem Wege der Schwarzarbeit der drohenden Armut zu begegnen, als einen Antrag auf Sozialhilfe zu stellen. In der öffentlichen Diskussion und in der Literatur wird als häufige Ursache für die Armut die unzureichende Qualifizierung angeführt, weshalb wiederum eine Verbesserung des Bildungsstandes als Mittel zum Abbau geringer Einkommen betrachtet wird. Dem steht die Tatsache entgegen, dass erstens deutliche, geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bestehen und zweitens, dass alle Befragten sowohl über abgeschlossene Schul- als auch Ausbildungsabschlüsse verfügten und desweiteren an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, um ihre Qualifizierungen zu erweitern und sich den Arbeitsmarktanforderungen anzupassen. Hinsichtlich der psychischen und körperlichen Belastungen lässt sich allgemein sagen, dass Armut und Gesundheit in einem engen Zusammenhang stehen. Die im Rahmen dieser Studie befragten Friseurinnen sind in einem Beruf tätig, der zum Teil starke körperliche Strapazen mit sich bringt: Rückenbeschwerden, Sehenscheidenentzündungen, Hautprobleme und Atemwegserkrankungen (aufgrund der teilweise reizenden chemischen Kosmetikprodukte) sind relativ typisch in dieser Branche. Auf der anderen Seite stellen sich Belastungen ein, aufgrund der finanziell angespannten Situation und einer permanenten Angst vor Arbeitsplatzverlust. Einkommensschwankungen und finanzielle Unsicherheiten wirken sich auf das seelische Wohlbefinden aus und haben weitere Sorgen und Ängste zur Folge. Unbezahlte Überstunden (aus Angst vor einer Entlassung) werden regelmäßig geleistet und Nebenverdienste werden meistens in der „arbeitsfreien“ Zeit

<sup>8</sup> Trotz der relativ anspruchsvollen handwerklichen Arbeit eines Friseurs, verdienen viele Friseure in Deutschland verhältnismäßig wenig. Je nach Ausbildung, Berufserfahrung und Position können Gehälter nach oben und unten abweichen. Einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn gibt es bislang nicht, aber je nach Bundesland und Region bestehen verschiedene Formen tariflicher Mindestlöhne. Der Mindesttariflohn für Friseurgesellen in Hessen beträgt ca. € 8,00 (brutto). Dieser Mindestlohn wird vor allem von den zahlreichen, in den letzten Jahren aufgekommene „Billigketten“, „Zehn-Euro-Friseuren“ unterschritten.

getätigt, was bedeutet, dass notwendige Regenerationszeiten mit zusätzlicher Arbeit ausgetauscht werden und die Befragten über dauerhafte Erschöpfungszustände klagen. Eine andere Belastungsdimension ist materieller Art: In der Friseurbranche ist das äußere Erscheinungsbild sehr wichtig. Moderne Kleidung, ein passendes Styling und bevorzugt junge Erscheinungsbilder produzieren zum einen Kosten und zum anderen psychischen Druck, denn ältere Friseurinnen werden häufig durch jüngere Mitarbeiterinnen ersetzt. Die Arbeitsgruppe Working Poor kommt zu dem Ergebnis, dass die Auswirkungen der Flexibilisierung auf den Niedriglohnsektor eher negativ als positiv zu beurteilen sind. Insbesondere für arme Erwerbstätige ergeben sich im Zuge des Abbaus des Sozialstaates gravierende Schwierigkeiten. Für gering Qualifizierte und damit verbunden arme Erwerbstätige steigt das Risiko des Arbeitsplatzverlustes, was wiederum mit Konsequenzen für die Gesundheit dieser sozialen Gruppe einhergeht. Zudem kommt bei Working Poor eine Besonderheit hinzu: Die Ursachen für eine geringere Partizipation der armen Bevölkerung an der Gesellschaft könne sich bei armen Erwerbstätigen gegenüber den Beschäftigungslosen noch erhöhen, da bei den armen Erwerbstätigen eine doppelte Belastung vorliegt. Die Betroffenen sind sowohl materiell unterversorgt als auch körperlich an der Belastungsgrenze. Sie leiden doppelt: An den Belastungen der Arbeit und an den Belastungen der Armut.

## Lebenslanges Lernen

Das Forschungsinteresse der Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen war gerichtet auf Teilnehmer an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zu einer der Auswirkungen der Flexibilisierungstendenzen in der Arbeitswelt zählt, dass die Verantwortung, sich weiterzubilden und seine Qualifizierungen den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt fortlaufend eigenständig anzupassen, vermehrt beim arbeitenden Subjekt selbst liegt. Diese Form der Subjektivierung von Arbeit und Beschäftigung kann unter Umständen prekäre Situationen hervorrufen, nämlich dann, wenn ein Individuum arbeitslos wird und die Gründe hierfür hauptsächlich bei ihm selbst zu liegen scheinen, weniger aber an der allgemein veränderten Arbeitsmarktlage. Es kommt zu einer zusätzlichen Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben, wenn ein Individuum sowohl sein privates Geld, als auch seine Freizeit dafür aufwendet, um seine Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) zu pflegen. Anhand der Interviews sollte beleuchtet werden, inwieweit Beschäftigte in der Region Südhessen den Anforderungen des Imperativ des Lebenslangen Lernens gerecht werden.

Es wurden Teilnehmer unterschiedlicher Programme befragt. Durchweg handelte es sich um private, außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Zum einen wurden Kontakte hergestellt zu hochqualifizierten Arbeitnehmern. Diese nahmen im Rahmen eines universitären Weiterbildungsangebots an speziell auf ihr Fachgebiet zugeschnittenen Seminaren teil und erwarben zertifizierte Zusatzqualifikationen. Sie waren in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigte Personen, die ihre Weiterbildung neben dem Beruf absolvierten. Weitere Gesprächspartner waren eingeschriebene Teilnehmer an einer privaten Bildungseinrichtung, die auf Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowohl im Präsenz- also auch im Fernstudium, spezialisiert und regional ansässig ist. Unter diesen Befragten waren teils arbeitstätige Personen, welche außerhalb der Arbeitszeit eine Zusatzqualifikation erwarben und teils Personen, die bspw. während der Elternzeit beschlossen haben, eine Weiterbildung bzw. Umschulung zu absolvieren. In dieser Personengruppe verfügten alle über mindestens eine berufliche Erstqualifikation (Berufsausbildung), jedoch nicht über einen Hochschulabschluss oder ähnliches. Wir unterhielten uns mit zwei hochqualifizierten, in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigten Personen, die sich in einem Programm einer Hochschulweiterbildungsmaßnahme befanden. Die weiteren fünf Befragten waren Teilnehmer an völlig unterschiedlichen Bildungsprogrammen eines privaten Weiterbildungsanbieters. Es handelte sich bei diesen Maßnahmen zum Teil um Fernstudiengänge (IT-Projektmanagement, Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen, Betriebswirtschaft) und um Ausbildungsgänge (Buchhalter, Webdesigner).

Die Ergebnisse der Gespräche bieten einen Einblick in die Lebenswelt der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Einstellung zum Lebenslangen Lernen und alle damit verbundenen Ideen, Probleme und Auswirkungen.

## Eigenverantwortung

Heutzutage ist es eine Aufgabe arbeitender Personen, ihr Wissen und Können sowie ihre Qualifikationen im Laufe des Arbeitslebens kontinuierlich anzupassen und weiterzuentwickeln. In den Gesprächen hat sich herausgestellt, dass sich die Befragten sehr wohl den Anforderungen des Arbeitsmarktes bewusst sind und dass sie eigenverantwortlich handeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern. Arbeitslosigkeit kann durch einen Qualifizierungsmangel ausgelöst werden und ein Individuum in prekäre Lebenslagen bringen. Dieses Risiko kann in manchen Fällen mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen vermieden bzw. abgemildert werden. Inwieweit Erwerbspersonen vermehrt der Gefahr ausgesetzt sind, in prekäre Situationen zu geraten, dadurch dass Weiterbildung zu einer selbstverständlichen Anforderung wird, privat finanziert werden muss und somit hohe Verpflichtungen (unter Umständen Schulden) mit dem Ziel einer Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit einhergehen, ist fraglich. Fest steht, dass die Förderung der „Employability“, insbesondere in der betriebswirtschaftlichen Literatur, zwar als eine quasi gemeinsame Aufgabe verstanden wird, die sowohl den Unternehmen als auch dem Staat zufalle aber, „einen Großteil der Verantwortung für den Erhalt und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit trägt jedoch der Einzelne selbst (...).“ (Rump et al. 2006, S. 27). Die Angaben in der Literatur bestätigten sich in den Gesprächen.

## Finanzierung

Die Finanzierung von Weiterbildung liegt von Fall zu Fall verschieden. Je nach Bildungsgrad, beruflichem Status und Verhandlungsgeschick einer Erwerbsperson kommt der Arbeitgeber dafür auf oder die Kosten werden, evtl. mit Hilfe eines Kredits, privat übernommen. In jedem Fall wird aber deutlich, dass Lernen und Bildung nicht mehr zum Zwecke eines persönlichen Bildungsideals geschehen, sondern direkt oder indirekt am Arbeitsmarkt und seinen Erfordernissen ausgerichtet sind, zum Zwecke des „Employability Managements“<sup>9</sup>. Bei den zwei hochqualifizierten Befragten war die Situation so, dass die Arbeitgeber sowohl finanziell für die (universitären) Weiterbildungsmaßnahmen aufkamen als auch zeitliche Räume freigaben, in welchen die Blockveranstaltungen besucht und Abschlussprüfungen abgehalten werden konnten. Die beiden Befragten äußerten sich hinsichtlich der Frage unterschiedlich, ob denn das Zertifikat auch dann in Frage gekommen wäre, wenn der Arbeitgeber weniger großzügig gewesen wäre. Bei einer Person wären weitere Überlegungen hinsichtlich der finanziellen Bewältigung notwendig gewesen: *„Also es ist schon happig, mal eben 1000 Euro für so was aufzubringen. Und ich glaube, das hätte ich nicht gekonnt.“* Bei der anderen Person war die Weiterbildungsmaßnahme zwar Teil der Zielvereinbarung mit dem Arbeitgeber, aber auch ohne dessen Unterstützung hätte der Befragte sich bei dem universitären Programm angemeldet, denn ohne diese Zusatzqualifikation könnte dieser den Anforderungen seiner Arbeit als Architekt nur unzureichend gerecht werden. Eine Form der Absicherung betreiben Arbeitgeber indem vorab festgelegt wird, dass im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfungen sie für die Kosten nicht aufkämen und somit der Arbeitnehmer evtl. ex-post die Weiterbildung selbst finanzieren muss. Für eine der befragten Personen erschien dies eine innere Belastung zu sein, abgesehen von der üblichen Anstrengung, die das geballte Lernpensum innerhalb relativ kurzer Zeit von den Teilnehmern abverlangt.

<sup>9</sup> „Employability Management“ ist ein in der Betriebswirtschaft verwendeter Begriff und meint die „Notwendigkeit, den eigenen Arbeits- und Lebensrhythmus immer wieder neu zu definieren und den eigenen Qualifikationsstand permanent mit den Anforderungen vergleichen und anpassen zu müssen.“ (Rump et al. 2006, S.17)

Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen bei den anderen fünf Befragten war recht unterschiedlich. Zum Teil wurden Aufwendungen von Seiten des Arbeitgebers übernommen. Häufig ging dies einher mit einer Art Erklärung, auch nach Beendigung der Maßnahme, weiterhin im Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Aber ein Großteil der Teilnehmer an privater Aus- bzw. Fortbildung kam für die Kosten eigenständig auf. Dies impliziert Folgendes: Arbeitnehmer sind häufig bereit, relativ hohe Beträge aus eigener Anstrengung in die berufliche Qualifizierung zu investieren. Der Druck am Arbeitsmarkt erlaubt es nicht, diese Verantwortung beim Arbeitgeber zu suchen und somit kommen mehrere Strategien zur Finanzierung der Weiterbildung zum Einsatz: Die einen sparen sich die Kosten durch Verzicht auf Urlaub o.ä. zusammen, die anderen wählen den Weg eines Bildungskredits. Aus den Gesprächen wurde zum anderen deutlich, dass sich Arbeitnehmer sehr wohl ihrer Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich ihres Qualifizierungsniveaus bewusst sind. Häufig ist die jüngere Konkurrenz besser ausgebildet und im Vorteil, wenn es um die Neubesetzung von Stellen geht – oft wurde erwähnt, dass jahrelange Berufserfahrung und Praxisnähe nur zweitrangig zählten, in erster Linie würde auf formale Qualifizierungen Wert gelegt. Der Druck, der auf den Individuen lastet, ist scheinbar hoch und eine Angst vor dem Arbeitsplatzverlust scheint mit ein Hauptmotiv zu sein, weshalb die von uns Befragten wenig Kosten und Mühe scheuen und neben dem Beruf Weiterbildungsmaßnahmen absolvierten.

## Zeit

Neben den monetären Kosten sind auch die zeitlichen Aufwendungen und psychischen Belastungen nicht zu unterschätzen. Alle Befragten, ob hoch- oder mittelqualifiziert, gaben an, dass das Weiterbildungsprogramm inhaltlich anspruchsvoll und zeitaufwendig sei. Je nach autodidaktischen und selbstorganisatorischen Fähigkeiten fiel der Zeitaufwand für das Lernen und die Prüfungsvorbereitung unterschiedlich aus. Insbesondere bei berufstätigen Müttern erscheint die ohnehin schwierige Vereinbarung von Beruf, Kinderbetreuung und Haushaltsführung ungleich anspruchsvoller, wenn eine Weiterbildung im Fern- oder gar Präsenzstudium hinzukommt.

Alle Befragten mussten während ihrer Weiterbildung in Kauf nehmen, dass eine Aufwendung privater Freizeit notwendig ist. Je nach Kurs und Art der Weiterbildung variiert der zeitliche Aufwand stark. Manche Seminare erfordern Präsenzzeiten und gehen *„fünf Tage von morgens bis abends und schließen am fünften Tag das mit einer Klausur ab.“* Andere Kurse dauern drei oder mehrere Monate und erfordern das Durcharbeiten unterschiedlicher Lehrbücher im Heimstudium. Für ein Heimstudium neben dem Beruf wurde kein Befragter von der Arbeit freigestellt. Alle Befragten mussten nach der Arbeit und am Wochenende lernen. Den meisten von uns Befragten reichte dabei die offiziell vorgegebene Lernzeit bei weitem nicht aus. *„Also so im Schnitt soll man 10 - 12 Stunden in der Woche [lernen]. Damit komm ich aber nicht hin. [...] Also ich hab manchmal Tage, da lerne ich drei oder vier Stunden, aber ich lerne auch am Wochenende.“* Da die Befragte keinen Bildungsurlaub für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt bekommt, geht sie noch weiter und nimmt sich *„[...] dann Urlaub ,ne Woche und klotze dann ran von morgens um sieben bis abends um acht.“* Das Hessische Gesetz zum Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) gibt jedem Angestellten und Auszubildenden das Recht auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit über fünf Tage im Jahr zum Zwecke der beruflichen oder politischen Weiterbildung. Eine unserer Befragten nutzte diesen Bildungsurlaub und wäre sogar bereit gewesen, ihren regulären Urlaub für die von ihr gewünschte Weiterbildung zu verwenden.

## Motivation

Oftmals wurde in den Gesprächen erwähnt, dass die Inhalte, die während der Ausbildungszeit vermittelt worden seien, für den beruflichen Alltag nicht ausreichend seien. Weder die beiden Befragten mit einem technischen Hochschulabschluss waren mit den Ausbildungsinhalten ausreichend für die Berufspraxis vorbereitet noch die anderen Befragten, die allesamt über abgeschlossene Berufsausbildungen in einschlägigen Bereichen verfügten empfanden sich ausreichend qualifiziert. Einen deutlichen Unterschied gab es allerdings zwischen den Befragten: Während es den Hochqualifizierten weniger um eine formale Qualifikation ging, sondern sie eher die Notwendigkeit sahen, sich weitere konkrete fachliche Inhalte im rechtlichen Bereich anzueignen, war es bei den Befragten mit langjähriger Berufserfahrung beispielsweise im Pflege- und Gesundheitswesen eher die Motivation, sich eine höhere formale Qualifikation zu verschaffen, um rein äußerlich am Arbeitsmarkt besser bestehen zu können. Neben diesen Motivationsaspekten gaben die Gesprächspartner ebenso häufig an, dass sie „*nicht stehen bleiben wollten*“ und sich deshalb weiterbildeten. Und bei einem Teil der Befragten war es schlichtweg das Interesse, etwas völlig anderes und neues zu machen und sich beruflich umzuorientieren. Relativ selten stand hinter den Weiterbildungen eine langfristige Bildungsplanung, sei es im Sinne einer Personalentwicklungsmaßnahme, noch im Rahmen einer persönlichen Planung.

Der Imperativ des Lebenslangen Lernens, also die Anforderung sich weiterzubilden, wird nicht als unangenehm empfunden, weil etwaiger Zwang in ein Empfinden von Normalität übergeht. Selbst wenn von Seiten des Arbeitgebers ein Druck besteht, wird das Lernen als positiv empfunden. Ein ganz anderes Thema, welches im Laufe der Gespräche auftauchte, ist die Problematik des Lernens im Alter. Hierzu gab es verschiedene Feststellungen. Weitgehend unbeleuchtet blieb - zumindest im Rahmen der qualitativen Befragung - eine der Ausgangsfragestellungen, inwieweit Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Hinblick auf Weiterbildung benachteiligt sind. Unter den Befragten waren ausschließlich in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigte Personen und Personen in der Elternzeit. Diesbezüglich wurde im Rahmen der Unternehmensbefragung festgestellt, dass nur 2% der befragten Unternehmen angaben, Weiterbildungsmaßnahmen bei bspw. Leiharbeitern/Zeitarbeitern zu fördern, welches die Arbeitsgruppe Zeitarbeit bereits von dieser Branche skizziert hat. Von der Mehrheit der befragten Unternehmen (59,9%) wurde angegeben, Personalentwicklung (PE) zu fördern und eine zunehmende Wichtigkeit von PE, zu der Weiterbildung als ein Kernelement unter anderen zählt (vgl Meifert 2007, S.350), wurde ebenfalls bestätigt. Der Bedeutungszuwachs von PE als Mittel, „die Zielverwirklichung der Mitarbeiter und des Unternehmens zu fördern“ (Conradi 1983, S.3), wird ersichtlich an den Aussagen von 53,3% der befragten Unternehmen in der Region Südhessen. Diese gaben an, dass die Kosten für PE-Maßnahmen im Zeitverlauf gestiegen seien - nur 3,5% gaben an, diese seien gesunken. Weiterhin wurde deutlich, dass Führungskräfte und Fachkräfte besonders häufig an PE-Maßnahmen teilnehmen und dies explizit von den Unternehmen gefördert wird. Eher selten sind Mitarbeiter über 50 Jahre in PE-Maßnahmen eingebunden. Am schlechtesten schneiden bei Weiterbildungsmaßnahmen Zeitarbeiter und freiberuflich Tätige ab.

## Teilzeit, Befristung, Minijob

Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Minijobs sind gern eingesetzte Mittel zur Flexibilisierung der Beschäftigung in Unternehmen. Wir konzentrierten uns in unserer Untersuchung auf zwei Dinge. Erstens wollten wir wissen, von wem in welchem Umfang diese Beschäftigungsarten genutzt werden und zweitens, welche Auswirkungen diese auf die in ihnen Beschäftigten haben. Letzteres haben wir neben der quantitativen Untersuchung durch Interviews mit in Teilzeit beschäftigten Frauen qualitativ erweitert.

Als befristet wird (innerhalb der EU-Statistik) eine Beschäftigung dann angesehen, wenn die Beendigung der Tätigkeit von einem definierten Zeitpunkt bzw. vom Ende eines Auftrages abhängt (vgl. [www.arbeitsalltag.de](http://www.arbeitsalltag.de)). 38,2% der von uns befragten Betriebe geben an, befristet Beschäftigte innerhalb des Unternehmens einzusetzen. Innerhalb dieser Betriebe sind insgesamt 1549 Personen befristet beschäftigt, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 2,8% entspricht. Dieser Wert liegt, vergleicht man ihn mit Daten des IAB Betriebspanels 2006, unterhalb des bundesdeutschen Anteils befristeter Beschäftigung von 6,4%. Bezieht man die Anzahl der befristet Beschäftigten auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im jeweiligen Unternehmen, ergibt sich allerdings ein Anteil von 6,2%. Gut die Hälfte der Betriebe gab an, dass die Anzahl der befristet Beschäftigten in den letzten 5 Jahren stabil geblieben ist. Aber gut 42% stellten einen leichten bzw. starken Anstieg fest.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 SGB IV dann vor, „wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 € nicht überschreitet“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2007, S. 7). Gut 62% der Betriebe gaben an, geringfügige Beschäftigung einzusetzen. Der Anteil der Minijobber an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis beträgt 4,6%. Dieser Anteil weicht von den Daten der amtlichen Statistik wesentlich ab. Laut dem Statistischen Bundesamt übten Ende des Jahres 2006 4.853.596 Personen ausschließlich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2007, S. 72). Der Anteil der Minijobber an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug damit 18,4%. Diese Abweichung kann damit erklärt werden, daß wir einen hohen Anteil an Großbetrieben in unserer Untersuchung haben. Geringfügige Beschäftigung wird jedoch laut Bundesagentur für Arbeit eher in Klein- und Mittelbetrieben eingesetzt. (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 10)

Teilzeitbeschäftigt sind nach der Definition des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) alle Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit geringer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) 2001, S. 10). 77,5% der Betriebe gaben an, Mitarbeiter in Teilzeit zu beschäftigen. Wir konnten feststellen, dass mit der Größe des Betriebs der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt.

Beschäftigte aller drei Beschäftigungsarten haben gegenüber Personen im Normalarbeitsverhältnis Nachteile hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Wir fragten die Unternehmen, wer in ihren Betrieben an Maßnahmen der Personalentwicklung teilnimmt. Von den 100 Unternehmen, die uns antworteten, gaben 18 Betriebe an, dass bei ihnen auch geringfügig Beschäftigte an Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen, bei

28 traf dies für befristet beschäftigte zu und bei 50 für Teilzeitbeschäftigte. Zum Vergleich: Insgesamt 90 Betriebe gaben dies für Fachkräfte an.

Für den qualitativen Teil der Studie haben wir 10 Teilzeitbeschäftigte. Frauen wurden befragt, weil der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Diese arbeiten in zwei südhessischen Altenpflegeeinrichtungen. Diese Auswahl schien uns sinnvoll, da besonders innerhalb des Dienstleistungssektors die Teilzeitquote besonders hoch ist. In Hessen arbeiten rund 35 000 Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen; davon sind nur gut 15 000 Vollzeitbeschäftigte (Statistisches Bundesamt 2007, S. 12). Bei den Gesprächen konzentrierten wir uns insbesondere darauf, wie die Teilzeitbeschäftigten ihre Position wahrnehmen, aber auch warum in Teilzeit gearbeitet wird. Wir konnten feststellen, dass die Begründung zur Aufnahme einer Tätigkeit in Teilzeit größtenteils mit familiären Verpflichtungen zusammenhängt. So berichtete eine Interviewte: *„Ich arbeite sechs Tage im Monat. Also das reicht eigentlich auch aus. Das sind immer Wochenenden, weil in der Woche hab ich keinen, der auf meine zwei aufpasst. [...] Und somit bin ich dann die Woche über zuhause und an Wochenenden komm ich, weil da mein Mann auf die zwei aufpasst“* Interessant war auch, dass ein Gutteil der Befragten beabsichtigt, die Stundenzahl in Zukunft zu erhöhen.

Auf das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften angesprochen berichteten alle, dass dies soweit ganz gut wäre. Problematisch erscheint aber, dass durch die niedrigere Präsenz und daraus resultierende geringere Routine, die Teilzeitkräfte für manche Arbeitsabläufe länger brauchen, ihnen aber im Prinzip das selbe Pensum auferlegt wird, wie ihren in Vollzeit beschäftigten Kolleginnen. Auch kommt es vor, dass durch die Abwesenheit wichtige Informationen die Teilzeitkräfte nicht erreichen. *„Ein Nachteil könnte sein, dass man immer mal irgendetwas nicht mitkriegt und dann halt sehr darauf achten muss, dass man wenn man wieder kommt nach zwei bis vier Tagen, dass man da wirklich genauer guckt, damit man keine Fehler macht. Bin ich fortlaufend da außer zwei bis drei Tage, dann weiß ich besser bescheid.“* Von Teilzeitkräften wird auch ein hohes Maß an Flexibilität erwartet. Oft werden sie eingesetzt, wenn es durch Krankheit oder Urlaub anderer Kolleginnen zu Personalknappheit kommt. Damit gehen viele Überstunden einher, die in Freizeit abgegolten werden, da sich ein Ausbezahlen steuerlich meist nicht lohnt. Einige Interviewte gaben an, dass ein „Abfeiern“ der Überstunden oft problematisch sei. *„Weil ich hatte jetzt auch an die 40 Überstunden. Ich hätte eigentlich einen Monat komplett daheim bleiben können. [...] Aber wann soll ich die Überstunden abfeiern? Das ist auch noch mal bei uns das Problem“, „wenn man mehr frei hat, wird man auch mehr angerufen und gefragt, ob man nicht doch kommen kann“.* Und so werden die Überstunden dann lange vor sich her geschoben.

Entgegen der Daten aus unserer Unternehmensbefragung und anderen Studien gaben die Interviewten an, dass sie im gleichen Maße an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, wie die Vollzeitbeschäftigten. Bei einigen ist dies sogar verpflichtend. Dies kann unter anderem damit etwas zu tun haben, dass im Pflegebereich beim Einsatz der Beschäftigten keine Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitkräften gemacht wird und somit jede alles können muss. Allein bei der Berechnung der eingebrachten Zeit werden Unterschiede gemacht. So bekommen diejenigen mit einer halben Stelle auch nur die Hälfte der Zeit, die sie bei einer Weiterbildung teilnehmen, gutgeschrieben.

Kritisch äußerten sich die Befragten beim Thema Bezahlung. Eine der Frauen äußert folgendes: *„Vor allem weil die Arbeit so schwer ist und man kriegt so wenig Geld, man wird so unterbezahlt in diesem Beruf. Also ich kann nicht sagen, dass obwohl ich die Arbeit eigentlich gern tue, aber im Moment ist es einfach alles zu viel. Und wenn ich überlege für so wenig Geld, dann bin ich unzufrieden“*. Abgesehen davon, dass im Pflegebereich ohnehin nicht üppige Gehälter bezahlt werden, scheint bei dies bei Teilzeitbeschäftigten besonders problematisch zu sein. So lag die tarifliche Grundvergütung (ohne weitere Sonderzulagen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Schichtzulagen) einer ledigen Altenpflegehelferin auf Grundlage einer 38,5 Stunden Woche 2004 zwischen 1639 und 1869 € (vgl. Bispinck/Reinhard 2004). Die Arbeitsentgelte Teilzeitbeschäftigter dürften also entsprechend geringer ausfallen und als Individualeinkommen betrachtet nicht ausreichen um ein subsistenzsicherndes Niveau zu erreichen. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass 2004 das durchschnittlichen Pro-Kopf-Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit in Deutschland bei etwa 2700 € lag (Statistisches Bundesamt 2007, Abschnitt 9.6).

Wir konnten also feststellen, dass in der Region die Teilzeitarbeit, Befristungen und geringfügige Beschäftigung zunehmend genutzt wird. Dabei geht es den Beschäftigten in Teilzeit in Bezug auf Prekarität noch am besten, wobei die Situation wegen des geringen Einkommens der Teilzeitkräfte und oftmals fehlenden Alternativen bzw. dem Mangel an kostengünstigen Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder sich anders darstellen kann.

## Literatur

- Benner, C. 2002: Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley. Malden/Mass.
- Betzelt, S. 2008: Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsformen - das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbständiger In: Szydlik, M. (Hg.) 2008: Flexibilisierung - Folgen für Familie und Sozialstruktur, 93-112. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhle, F.; Pfeiffer, S.; Sevsay-Tegethoff, N. (Hg.) 2004: Die Bewältigung des Unplanbaren - Fachübergreifendes erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen. VS - Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz, UVK.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berlin (BMAS) 2005: Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.
- Bundesagentur für Arbeit 2007: Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/l.html>, 26.02.2008.
- Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Branchen und Berufe in Deutschland 1997 –2007, Zeitarbeit, Nürnberg 2008
- Burda, M. C. et. al., 2005: Zeitarbeit in Deutschland. Trends und Perspektiven. in: SIFD 649 Discussion Paper 48, Humboldt Universität zu Berlin, Berlin
- Galais, N., 2004: Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens, Mielenz-Verlag, Nürnberg
- Gerlmaier, A.; Latniak, E. 2006: Zwischen alltäglichem Kleinkrieg. Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten. <http://www.kibnet.org/fix/files/doc/report2006-04.2.pdf>, 24.02.2008.
- Kres, M. 2007: Integriertes Employability Management: Arbeitsmarktfähigkeit als Führungsaufgabe. Bern.
- Illouz, E. 2006: Gefühle in Zeiten des Kapitalismus: Adorno-Vorlesungen 2004. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Matiaska, Nienhüser, Wenzel, 2003: Der „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im Europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen 2003: [http://www.boeckler.de/pdf/wsimit\\_2003\\_08\\_nienhueser.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2003_08_nienhueser.pdf), 03.03.2008.
- Oechsler, W., Mitlacher, L., 2004: Zeitarbeit in Deutschland und den USA. Eine vergleichende Analyse von Einflussfaktoren auf die Nutzung von Zeitarbeit, Josef Eul Verlag, Lohmar.
- Promberger, M.; Bellmann, L. (Mitarb.); Dreher, Ch. (Mitarb.); Sowa, F. (Mitarb.); Schramm, S. (Mitarb.); Theuer, S. (Mitarb.), 2006: Leiharbeit im Betrieb: Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform \* Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS-2002-418-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Nürnberg, 185 S.; 1081 KB.
- Rump, J.; Eilers, S. 2006: Managing Employability. In: Rump et al. 2006, S. 13-73.
- Sennett, R., 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin Verlag, Berlin.
- Statistisches Bundesamt 2007: Statistisches Jahrbuch, Wiesbaden.
- Strotmann, H.; Vogel, A., 2004: Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? - Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen In: IAW Kurzbericht 5, Tübingen.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- <http://www.gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2006/datenreport06.pdf>, 26.03.2008.
- Strengmann- Kuhn, W. 2003: Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. New York, Frankfurt, Campus.

---

Strengmann- Kuhn, W. 2003: Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. New York, Frankfurt, Campus.

Ulber, J., 2001: Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

Wandel, M., 2007: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich. Wirtschaftliche Bedeutung, Image und gesellschaftliche Akzeptanz einer boomenden Beschäftigungsform im Vergleich, VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken.

Wölfle, T., 2008: Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit. WSI Mitteilungen, 01.2008.

Ulber, J., 2001: Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

Wandel, M., 2007: Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich. Wirtschaftliche Bedeutung, Image und gesellschaftliche Akzeptanz einer boomenden Beschäftigungsform im Vergleich, VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken.

Wölfle, T., 2008: Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit. WSI Mitteilungen, 01.2008.