

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 41, 2020

## Erwachsenenbildung und Zeit

Thema

Flexibilisierte Beschäftigung und  
Bildungszeit – Chance oder Risiko?

Befunde einer qualitativen Studie  
zur Zeitarbeit

Antje Pabst



# Flexibilisierte Beschäftigung und Bildungszeit – Chance oder Risiko?

## Befunde einer qualitativen Studie zur Zeitarbeit

**Antje Pabst**

Zitation

Pabst, Antje (2020): Flexibilisierte Beschäftigung und Bildungszeit – Chance oder Risiko? Befunde einer qualitativen Studie zur Zeitarbeit.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 41, 2020. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/20-41/meb20-41.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Schlagworte: Zeitarbeit, Leiharbeit, Zeitsouveränität, Zeitstrukturen, Zeitressourcen, atypische Beschäftigung, Deutschland, Arbeitsmarkt, Weiterbildungsmöglichkeit, Beruf, Subjektwissenschaft

### Kurzzusammenfassung

Wie steht es um das Zeitempfinden, die Zeitressourcen und die Zeitsouveränität von Zeitarbeitskräften in Deutschland? Welche Möglichkeiten stehen ihnen im Rahmen eines atypischen, zeitlich fragmentierten Beschäftigungsverhältnisses offen, individuelle und berufliche Perspektiven zu entwickeln und diesen auch mithilfe von Aus- und Weiterbildung nachzugehen? Der vorliegende Beitrag beleuchtet das „Arbeiten auf Zeit“, eine prekäre Beschäftigungsform, die von ArbeitnehmerInnen ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität sowie ein ständiges Sich-Bereithalten verlangt und daher mit permanenter zeitlicher Unplanbarkeit einhergeht. So führt Zeitarbeit viel zu oft zu Dequalifizierungsprozessen und verkürzten beruflichen Handlungsmöglichkeiten. Mittels ausgewählter Befunde einer qualitativen Studie zur Zeitarbeit in Deutschland wird beleuchtet, wie sich durch gesellschaftliche und ökonomische Anforderungen sich verändernde zeitliche Strukturen und Zeitressourcen auf Lern- und Bildungsprozesse Erwachsener in Zeitarbeit auswirken. Eine der Schlussfolgerungen der Autorin: Derzeit fehlen in der Zeitarbeit dauerhafte und kalkulierbare Perspektiven in die Zukunft hinein, die Lern- und Bildungsprozesse zur Erweiterung zukünftiger Handlungs- und Denkmöglichkeiten für Zeitarbeitskräfte begünstigen. Der Prekarisierung von Beschäftigungsformen muss daher entgegengewirkt werden. (Red.)

# Flexibilisierte Beschäftigung und Bildungszeit – Chance oder Risiko?

## Befunde einer qualitativen Studie zur Zeitarbeit

**Antje Pabst**

**Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen bedingen zeitliche Entgrenzung, Verdichtung und Beschleunigung und verändern die Erwartungen an die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Menschen. So verändert sich auch die Erwerbsarbeit – als wesentliches Element gesellschaftlicher Teilhabe – hinsichtlich der (berufs-)lebenslangen Qualifikationsanpassungen sowie der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Erwerbstätige sollen regelmäßig Zeit in individuelle Qualifizierungs- und Bildungsprozesse investieren. Doch ist das in atypischen Erwerbsformen und Beschäftigungsverhältnissen möglich? Welche Möglichkeiten haben konkret Personen in Zeitarbeit, individuelle und berufliche Perspektiven zu entwickeln und diesen in Aus- und Weiterbildung nachzugehen?**

Dieser Beitrag betrachtet veränderte Erwerbsformen und Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf die damit verbundenen Chancen und Risiken berufstätiger Erwachsener, sich weiterbilden zu können, als auch hinsichtlich der damit verbundenen Möglichkeiten, individuelle berufliche Perspektiven zu entwickeln und diesen nachzugehen. Dies erfolgt exemplarisch am Beispiel der Zeitarbeit, einem hochflexibilisierten Beschäftigungsverhältnis. Die Autorin präferiert grundsätzlich den Begriff Leiharbeit<sup>1</sup>, jedoch betont der Begriff Zeitarbeit die besondere zeitliche Struktur und Dynamik, die diesem Beschäftigungsverhältnis immanent ist: ZEITarbeit ist nicht nur eine Beschäftigung auf Zeit, mit oft kurzen

Verweildauern, sie ist durch regelmäßige Wechsel der Einsatzbetriebe geprägt, die ebenso regelmäßig Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und -inhalten bedeuten.

### **Sukzessive Zunahme von atypischen Erwerbs- und Beschäftigungsformen**

Seit Mitte der 1980er Jahre wird in Deutschland die Zunahme sog. atypischer Beschäftigungsverhältnisse bzw. die sukzessive Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) beobachtet und diskutiert (siehe Mückenberger 2010; Seifert 2017).

---

<sup>1</sup> Die offizielle Bezeichnung dieser Beschäftigungsform lautet für Deutschland Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), sie wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Kritische Stimmen und insbesondere die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen verwenden i.d.R. den Begriff der Leiharbeit, um dem spezifischen Abhängigkeitsverhältnis und den prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stärker Rechnung zu tragen. Zugleich finden sich die Bezeichnungen Zeitarbeit und Personaldienstleistung, die auch überwiegend von der Branche selbst genutzt werden.

Unter einem NAV wird im Wesentlichen eine sozialversicherungspflichtige, abhängige Beschäftigung verstanden, die in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Dies schließt spezifische Zeitbezüge und Zeitressourcen mit ein: Vollzeit, auf Dauer gestellte Beschäftigung, soziale Absicherung in Zeiten, in denen nicht (mehr) gearbeitet werden kann. Atypischen Beschäftigungsformen fehlt mindestens eines dieser Kriterien (siehe Seifert 2017). Das prägnanteste Unterscheidungsmerkmal zum NAV ist die deutlich niedrigere Wochenarbeitszeit, die nahezu 90% der atypischen Beschäftigungen (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen wie Mini- und Midi-Jobs, befristete Beschäftigungen und Zeitarbeit) aufweisen (vgl. ebd., S. 8). In jüngster Zeit kommen Erwerbsformen wie Solo-Selbstständigkeit, Werkverträge, Crowdfunding und weitere hybride Erwerbsformen hinzu, die mehr oder weniger durch eine Auflösung der definitorischen Grenzen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gekennzeichnet sind. Sie sind grundsätzlich, aber auch hinsichtlich ihrer Zeitbezüge und Zeitressourcen überwiegend wenig erforscht (siehe Jansen 2020).

Der Umfang atypischer Beschäftigungen wird durchaus unterschiedlich erfasst sowie kontrovers diskutiert. Das Statistische Bundesamt der Bundesrepublik weist bspw. für das Jahr 2018 für die atypische Beschäftigung einen Anteil von 22% (1991 waren es noch 14%) aus (siehe Statistisches Bundesamt 2020). Als atypische Beschäftigungen werden gezählt: Befristungen, Teilzeit (bis 20h/Woche), Mini- und Midi-Jobs sowie Zeitarbeit. Die größten Anteile hatten im Jahr 2018 demzufolge die Teilzeitbeschäftigungen (bis 20h/Woche; 14%) und die Befristungen (7%) inne. Zeitarbeit wird erst seit dem Jahr 2010 ausgewiesen; 2018 umfasste sie 3%. Keller und Seifert (2013, S.37) errechnen für die atypische Beschäftigung im Jahr 2010 einen Umfang von 38%.

Wird nach den Ursachen für die Entwicklung atypischer Beschäftigungs- und Erwerbsformen gefragt, lässt sich eine „merkwürdige, Diskrepanz zwischen Beschreibung und Erklärung“ (Keller/Nienhüser 2014, S. 7 zit.n. Seifert 2017, S. 9) feststellen, die wohl vor allem mit der hohen Heterogenität dieser Beschäftigungsformen und ihren Funktionen auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten zusammenhängt.

#### Aus der Redaktion: Zeitarbeit in Österreich

Auch in Österreich nimmt Zeitarbeit stetig zu und ist einerseits ein Instrument, um Arbeitsspitzen personell abzudecken, andererseits wird sie vermehrt als Recruiting-Möglichkeit für Unternehmen und als Weg aus der Arbeitslosigkeit für ZeitarbeitnehmerInnen gesehen. So wird etwa die Hälfte der Zeitarbeitskräfte in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen (siehe Wirtschaftskammer Oberösterreich o.J.). Österreichische Zeitarbeitskräfte sind überwiegend Vollzeit angestellt. Eine Untersuchung der Zeitarbeitskräfte in Wien ergab, dass das Erwerbsverhältnis in der Hälfte der Fälle zwischen ein und fünf Jahre andauerte (vgl. MA 23 o.J., S. 9f.). Rechtlich ist die Zeitarbeit in Österreich im Arbeitszeitkräfteüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Darin ist festgelegt, dass Zeitarbeitskräfte im Vergleich zu NormalarbeitnehmerInnen nicht schlechter gestellt werden dürfen (siehe Arbeiterkammer Österreich o.J.). Dennoch zeigt eine Studie aus dem Jahr 2014, dass in vielen Bereichen eine Diskriminierung von ZeitarbeitnehmerInnen festzustellen ist; allen voran im Bereich „Weiterbildungsmaßnahmen“ (vgl. Schönbauer 2014, S. 27). Zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Zeitarbeitskräfte zahlen Unternehmen in den „Sozial- und Weiterbildungsfonds der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich“ (Details siehe: <https://www.swf-akue.at/>) ein.

#### Quellen:

**Arbeiterkammer Österreich (o.J.):** Leiharbeit. Online im Internet: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Leiharbeit.html> [Stand: 2020-11-04].

**MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik (o.J.):** Leiharbeit in Wien. Online im Internet: <https://www.wien.gv.at/statistik/pdf/leiharbeit.pdf> [Stand: 2020-11-04].

**Schönbauer, Ulrich (2014):** Leiharbeit. Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots. Online im Internet: [https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Zeitarbeit\\_lang.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Zeitarbeit_lang.pdf) [Stand 2020-11-04].

**Wirtschaftskammer Oberösterreich (o.J.):** Zahlen, Daten & Fakten zur Zeitarbeit. Online im Internet: <https://www.zeitarbeit-ooe.at/akuezeitarbeit/zahlen-daten-fakten/> [Stand: 2020-11-04].

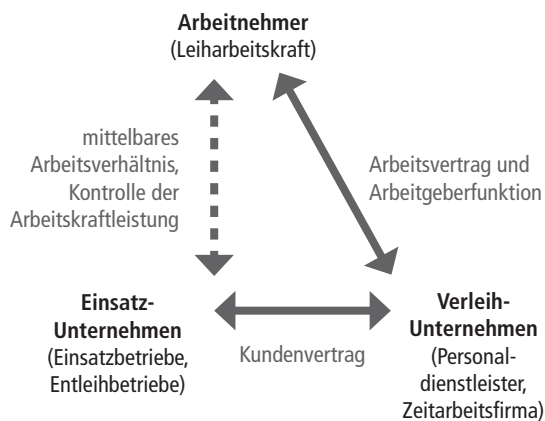
Alle atypischen Beschäftigungs- und Erwerbsformen eint aber, dass sie das betriebliche Flexibilitätspotential erhöhen (vgl. Seifert 2017, S. 9; Jansen 2020, S. 6).

## Zeitarbeit

### Zeitarbeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis

Das Besondere an der Zeitarbeit ist ihre trinäre Vertragsgestaltung, lediglich zwischen Zeitarbeitskraft und Verleihunternehmen (Zeitarbeits-/Personal-service-Agentur) besteht ein Arbeitsvertrag. Die wechselnden betrieblichen Einsätze erfolgen aufgrund von Kundenaufträgen zwischen Verleihunternehmen und Einsatzbetrieben, sie regeln die zeitlich begrenzte Arbeitskraft-Überlassung gegen Entgelt. Für Zeitarbeitskräfte bleibt es in diesem Rahmen oft unklar, an wen sie sich mit ihren Anliegen wenden sollten. Dass dies auch gesundheitsgefährdend wirken kann, belegen bspw. Studien zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (siehe Becker/Engel 2015).

Abb. 1: Struktur des trinären Beschäftigungsverhältnisses



Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an Brose/Schulze-Böing/Wohlrab-Sahr 1987, S. 284)

Zeitarbeit gilt als betriebliches Flexibilisierungsinstrument par excellence. Sie stellt ein hochreversibles Beschäftigungsverhältnis dar, da Zeitarbeitskräfte von einem Tag auf den anderen aus Einsätzen abgemeldet werden können. Kann die Zeitarbeitskraft dann nicht zeitnah in einen anderen Einsatz vermittelt werden, wird das Verleihunternehmen

ebenfalls die Kündigung aussprechen. Zeitarbeit steht damit – trotz des Rechts auf equal pay und equal treatment – im Mittelpunkt der Diskussion um Prekarisierungen in der Arbeitswelt (siehe Dörre 2005; Bartelheimer 2011).

### Rechtliches, Qualifikationsstruktur und Branchenverteilung

Die Zeitarbeit existiert in Deutschland bereits seit fast 50 Jahren, wobei das erste AÜG (1972) restriktive Beschränkungen beinhaltete (Synchronisationsverbot, Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Überlassungshöchstdauer von maximal drei Monaten, Erlaubnispflicht für Verleihunternehmen), die durch einen langen Prozess der Liberalisierung aufgelöst wurden. Durch die sog. HARTZ-Reformen (2003-2005) erfuhr die Zeitarbeit eine deutliche Entgrenzung und arbeitsmarktpolitische Legitimierung (siehe Butterwegge 2015). Daraufhin expandierte sie bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 auf das Dreifache ihres ursprünglichen Umfangs. Die jüngsten Reformen des AÜG (2009, 2011 und 2017) begrenzen die Zeitarbeit teilweise, so dass sie aktuell nicht expandiert.

Zeitarbeit umfasst – statistisch gesehen – mehrheitlich sehr kurze Beschäftigungsdauern. Knapp die Hälfte (46%) besteht weniger als drei Monate, 15% weisen eine Dauer von 18 Monaten auf. Damit geht ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko einher: 15% aller Zugänge in Arbeitslosigkeit kommen aus der Zeitarbeit – einer Branche, die einen Anteil von 3% der abhängigen Beschäftigung insgesamt umfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 14-17).

Mit Blick auf die Qualifikations- und Anforderungsstruktur wird deutlich, dass zwar der Anteil an An- und Ungelernten in der Zeitarbeit höher ist als in der Gesamtwirtschaft, jedoch besitzt – auf nahezu gleichem Niveau wie in der Gesamtwirtschaft – der überwiegende Teil der Zeitarbeitskräfte einen Berufsabschluss (siehe Tab. 1). Dieses Verhältnis divergiert leicht seit 2018, zuvor betrug die Differenz der Beschäftigten mit Berufsabschluss zwischen Zeitarbeit und Gesamtwirtschaft 1%. Entgegen der landläufigen Meinung sind damit in der Zeitarbeit nicht nur vornehmlich niedrigqualifizierte HelferInnen, An- und Ungelernte tätig.

Tab. 1: Anforderungs- und Qualifikationsstruktur im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

	Anforderungsniveau			Qualifikationsstruktur		
	HelferIn	Fachkraft	SpezialistIn/ ExpertIn	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	akadem. Abschluss
<b>Zeitarbeit</b>	54%	37%	10%	31%	59%	10%
<b>Gesamtwirtschaft</b>	19%	57%	24%	16%	67%	17%

Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 10)

Zeitarbeit ist nicht in allen Branchen zu finden, am stärksten ist sie in der Produktion (40%) sowie in wirtschaftsnahen (33%) und personenbezogenen (14%) Dienstleistungen vertreten. Langfristig betrachtet verzeichnet der Dienstleistungsbereich (Reinigung, Callcenter, Gastgewerbe, Pflege) mehr Zuwächse (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 9).

In der Zeitarbeit sind häufig junge Erwerbstätige unter 35 Jahren (49%) und überwiegend Männer (71%) beschäftigt. Gleichwohl die meisten von ihnen die deutsche Staatsangehörigkeit (65%) besitzen, ist der Anteil mit ausländischem Pass dreimal höher als in der Gesamtwirtschaft (vgl. ebd., S. 10-12). Eine Studie aus dem Jahr 2013 verdeutlicht, dass nahezu 70% der Zeitarbeitskräfte zu den NiedriglohnbezieherInnen gehören, ca. 10% beziehen zusätzlich Leistungen der Grundsicherung (siehe Bellmann et al. 2013).

Einen Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Beschäftigungsformen in Bezug auf zeitbezogene Aspekte ermöglicht die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2015 (siehe Hünefeld/Gerstenberg 2018).<sup>2</sup> Zeitarbeitskräfte arbeiten überwiegend in Vollzeit (Zeitarbeit: 77%; Andere: 60 %) und leisten etwas häufiger als andere Beschäftigte Überstunden (Zeitarbeit: 52%; Andere: 46%). Sie arbeiten häufiger zu untypischen Tageszeiten und an Wochenenden und sind häufiger

als andere Beschäftigte mit meist kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit konfrontiert (vgl. ebd., S. 11). Sie berichten weniger von erhöhter Arbeitsintensität und -verdichtung, können aber seltener die eigene Arbeit planen und einteilen und sind stärker von starren Arbeitszeitgestaltungen und -systemen betroffen, was möglicherweise auf die starke Verbreitung der Zeitarbeit in der Industrie bzw. im produzierenden Gewerbe zurückzuführen ist. Zugleich sind die Mobilitätsanforderungen an Zeitarbeitskräfte höher, sie weisen höhere Pendelstrecken und -zeiten auf als andere Beschäftigte. Insgesamt sind Zeitarbeitskräfte unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sowie mit ihrer Work-Life-Balance bzw. mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. ebd., S. 12f.)

### Schulungen, Weiterbildung und berufliche Entwicklungsperspektiven

Bezüglich der Beschäftigungs- und Erwerbsformen von Weiterbildungsteilnehmenden finden sich für Deutschland im Allgemeinen nur wenige Daten: An betrieblicher Weiterbildung nahmen im Jahr 2018 insgesamt 51% aller Erwerbstätigen teil, wobei der Anteil der Vollzeitbeschäftigten (52%) etwas höher lag als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (49%). ArbeiterInnen (34%) und An- und Ungelernte (36%) wiesen die niedrigsten Beteiligungsquoten auf (vgl. BMBF 2019, S. 24-28).

<sup>2</sup> Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 umfasst insgesamt 20.000 Erwerbstätige, die in halbstündigen Telefoninterviews befragt wurden. Im Rahmen dieser Erhebung wurden auch 486 Personen erfasst, die zum Befragungszeitpunkt in Zeitarbeit beschäftigt waren. Das entspricht einem Anteil von 3% an der Gesamtkohorte. Die Daten der Befragung wurden gewichtet (vgl. Hünefeld/Gerstenberg 2018, S. 4).

Tab. 2: Weiterbildungsteilnahme differenziert nach Erwerbsform

	Abhängig Beschäftigte Insgesamt	NAV	Atypische Besch. Insgesamt	Befristete Besch.	Teilzeit	Zeitarbeit	Geringfügige Besch.
2006	58 %	62 %	48 %	44 %	48 %	43 %	23 %
2012	59 %	64 %	48 %	48 %	48 %	27 %	23 %

Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an Bellmann et al. 2013, S. 22)

Zeitarbeit ist, wie bereits aufgezeigt, überwiegend durch niedrige Anforderungen und wiederkehrende Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Mit Blick auf die Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen und Weiterbildung resultieren daraus Schwierigkeiten, die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell bzw. „marktfähig“ zu halten oder sie zu erweitern. Umso wichtiger erscheint es, dass Zeitarbeitskräften spezifische Chancen zur Qualifizierung offenstehen.

Verschiedene Studien belegen, dass atypisch Beschäftigte häufig im Rahmen formaler betrieblicher Weiterbildung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten benachteiligt sind (siehe Keller/Seifert 2013). Lutz Bellmann et al. (2013) zeigen auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2005/2006 und 2011/2012, dass sich insbesondere die Möglichkeiten für formale Weiterbildungen der Zeitarbeitskräfte im Laufe der letzten Jahre verschlechterten (vgl. Bellmann et al. 2013, S. 22). Während im Jahr 2012 ca. 64% der regulär Beschäftigten an formaler Weiterbildung teilhaben, sind es in der Zeitarbeit nur 27% (Zeitarbeitnehmerinnen: 22%). Noch schlechter gestellt sind geringfügig Beschäftigte (vgl. ebd.). Die AutorInnen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Benachteiligungen auch dann bestehen, wenn weitere Faktoren wie Qualifikationsniveau, Tätigkeitsfeld, Geschlecht, Betriebsgröße berücksichtigt werden (vgl. ebd., S. 23ff.).

Diese Befunde decken sich mit weiteren Studien zur Weiterbildungsbeteiligung in der Zeitarbeit.

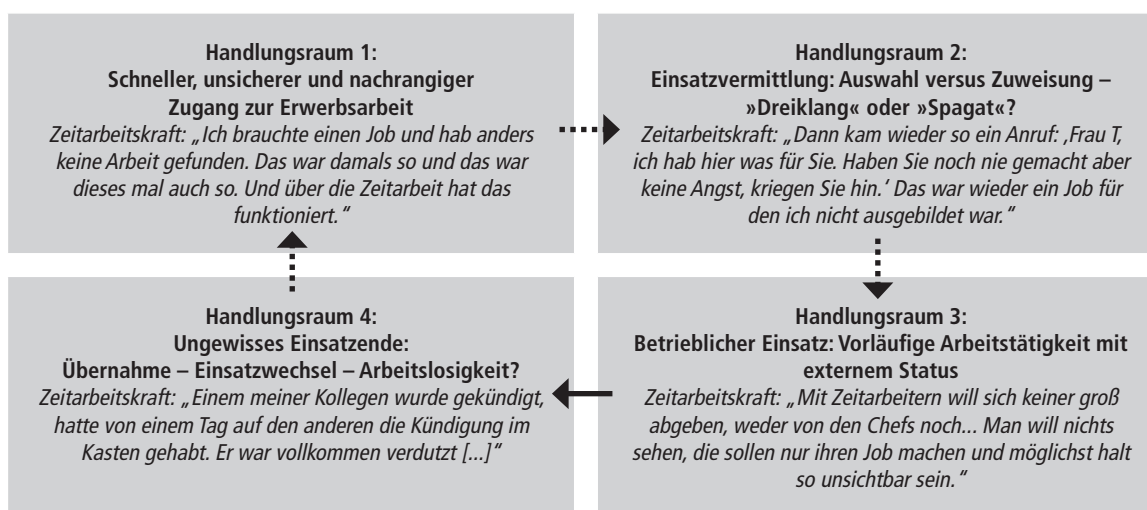
Erhebungen, die sich auf die Qualifizierungsinhalte und -formate konzentrieren, zeigen: Es überwiegen Fertigkeiten und Kenntnisse, die für den jeweils aktuellen betrieblichen Einsatz dringend benötigt werden<sup>3</sup>. Sie umfassen einen bis maximal fünf Unterrichtstage pro Jahr (vgl. Bolder 2007, S. 100ff.; Seidel/Münchhausen 2007, S. 152ff.).

Zugleich sind aber auch die Chancen des informellen Erwerbs von Fähigkeiten und Fertigkeiten skeptisch zu bewerten. Die Anforderungsstrukturen der Arbeitsplätze für Zeitarbeitskräfte führen überwiegend dazu, dass für Zeitarbeitskräfte vielmehr die Not, vorhandenes Wissen und Können aktuell zu halten, im Vordergrund steht, während StammmitarbeiterInnen eher einer Erweiterung ihres beruflichen Wissens und Könnens nachgehen können (siehe Pietrzyk 2003; vgl. auch Bolder/Naevecke/Schulte 2005, S. 162ff.). Werden die spezifischen Strukturen unterschiedlicher Branchen und Berufsfelder berücksichtigt, ist eine starke Polarisierung erkennbar: So kann Zeitarbeit für Ingenieure erfahrungs- und kompetenzerweiternd wirken. In der Produktion führt sie eher zu einem Verlust beruflicher Kompetenzen, da Zeitarbeitskräfte selbst in Betrieben mit innovativer Technik die einfachen Routinetätigkeiten am Rande ausführen (vgl. Syben 2009, S. 112ff.; auch Galais/Moser/Münchhausen 2007, S. 173ff.). Auch die in jüngster Zeit entwickelten Zertifizierungsprogramme für informell erworbene Kompetenzen in der Zeitarbeit<sup>4</sup> führen kaum zu verbesserten Entwicklungsperspektiven (siehe Dobischat/Düsseldorff/Wolf 2013).

<sup>3</sup> Kursbeispiele: Sicherheitsunterweisungen; Schulungen zur Qualitätssicherung; Produkt- und Verkaufsschulungen; Schulungen zu spezifischen Produktionsverfahren; Kurse für Gabelstaplerführerscheine, für spezifische Schweißverfahren, Softwareschulungen und Fremdsprachen (vgl. Bolder 2007, S. 102f.; Seidel/Münchhausen 2007, S. 171ff.).

<sup>4</sup> Solche Zertifizierungen existieren bspw. für: Lagerassistenz, Produktionsassistenz, Büroassistenz und Assistenz Dialogmarketing (siehe Dobischat/Düsseldorff/Wolf 2013).

Abb. 2: Handlungsräume der Zeitarbeitskräfte



Quelle: Eigene Darstellung

## Zeit in der Zeitarbeit

### Ausgewählte Befunde einer qualitativen Studie

Im Folgenden werden ausgewählte Befunde einer qualitativen Studie zur Zeitarbeit dargestellt, die in Bezug auf zeitbezogene Aspekte weitere Einblicke ermöglicht. Die zentrale Forschungsfrage der Studie lautet: Inwiefern wirken veränderte Beschäftigungsverhältnisse wie die Zeitarbeit auf das berufliche Handeln der Arbeitenden und damit auf ihre individuelle Beruflichkeit?

Die Studie basiert auf einer subjektwissenschaftlichen Perspektive, die das Handeln der Einzelnen in den Mittelpunkt stellt und zugleich das Wechselspiel mit dem gesellschaftlichen Kontext bzw. mit spezifischen Handlungsanforderungen berücksichtigt. Insgesamt nahmen 17 Personen<sup>5</sup> an der Studie teil, mit ihnen wurden von Januar bis Juli 2008 leitfadengestützte Interviews durchgeführt, durch die das berufliche Handlungsfeld von Zeitarbeitskräften analysiert wird. Auch wenn der Zeitpunkt der Interviewdurchführung in den 2010er Jahren liegt, zeigt ein Vergleich mit aktuellen Strukturdaten, dass sich die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen nicht verändert haben (siehe Pabst 2021 i.E.).

Die Befunde der Studie ermöglichen die Rekonstruktion der Handlungsbedingungen, die eine flexibilisierte Beschäftigung im Dreiecksverhältnis – mit Verleihunternehmen und wechselnden Einsatzbetrieben – für Arbeitende mit sich bringt.

Für die Darstellung dieser Handlungsbedingungen wurde das Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeit in vier verschiedene Handlungsräume geordnet. Diese strukturieren das Beschäftigungsverhältnis in zeitliche Phasen, wobei mit jedem Handlungsraum unterschiedliche Handlungsbedingungen und -anforderungen, InteraktionspartnerInnen und organisatorische Strukturen verbunden sind (siehe Abb. 2). Sie werden von Zeitarbeitskräften im Rahmen ihrer Beschäftigung nacheinander durchlaufen, teilweise ergeben sich aber auch fließende Übergänge und Überschneidungen, wenn bspw. am Ende eines betrieblichen Einsatzes der Entscheidungsprozess für den nächsten Einsatz in einem anderen Betrieb ansteht. Die Übergänge zwischen den Handlungsräumen sind zudem mit Unsicherheit verbunden. Sicher ist lediglich, dass Einsätze – entsprechend der rechtlichen Bestimmungen – spätestens nach 18 Monaten beendet werden.

<sup>5</sup> Neben 7 Zeitarbeitskräften wurden auch 3 DisponentInnen, 3 Betriebsräte und 2 Stammmitarbeiter interviewt. Die Zeitarbeitskräfte waren zum Zeitpunkt der Interviews überwiegend 2 bis 4 Jahre – inklusive kurzfristigen Unterbrechungen – in der Zeitarbeit beschäftigt, insgesamt waren sie in 29 betrieblichen Einsätzen.



Der Handlungsraum 1 „Schneller, unsicherer und nachrangiger Zugang zur Erwerbsarbeit“ zeigt, dass Zeitarbeit eine nachrangige Alternative darstellt, die erst in den Fokus rückt, wenn Arbeitende für sich feststellen, dass sie auf anderen Wegen keine Beschäftigung finden. Der Zugang zur Erwerbsarbeit über Zeitarbeit kann dabei eine besondere Dynamik besitzen, wenn ein akuter Personalbedarf in einem Einsatzbetrieb vorliegt. Diese Dynamik kann paradox wirken, wenn sich Personen über Monate hinweg erfolglos bewerben, sie aber über Zeitarbeit in wenigen Tagen in einem betrieblichen Einsatz sind. Ebenso kann es sein, dass auf eine Bewerbung in der Zeitarbeit zwei bis drei Monate lang kein Einsatz zustande kommt. Der Zugang zur Erwerbsarbeit über Zeitarbeit ist dynamisch und unsicher zugleich.

Handlungsraum 2 „Einsatzvermittlung: Auswahl versus Zuweisung – »Dreiklang« oder »Spagat«?“ bezieht sich auf den Prozess der Einsatzvermittlung, der als transparenter Auswahlprozess oder aber in Form einer Zuweisung gestaltet sein kann. Auch die Einsatzvermittlung kann dynamisch sein, wenn Zeitarbeitskräfte für den Folgetag oder von Freitag auf Montag vermittelt werden. Hinzu kommt, dass Zeitarbeitskräfte diesen Prozess nicht in jedem Fall als offen und transparent wahrnehmen. Inwiefern ein qualifikationsadäquater Einsatz erfolgt, bleibt u.U. zunächst offen. Dagegen treffen DisponentInnen bei der Vermittlung von hochqualifizierten Zeitarbeitskräften oft nur eine Vorauswahl von KandidatInnen. Es folgen oft weitere Bewerbungs- und Auswahlgespräche zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitskraft, die die DisponentInnen teilweise beratend begleiten. Der Vermittlungsprozess ist in diesen Fällen zeitlich entzerrt und deutlich transparenter.

Der Handlungsraum 3 „Betrieblicher Einsatz: Vorläufige Arbeitstätigkeit mit externem Status“ zeichnet sich überwiegend dadurch aus, dass er den Charakter der Vorläufigkeit nicht verliert. Zu den kurzen Beschäftigungsdauern der Zeitarbeit kommt eine grundsätzliche Ungewissheit über die Länge eines Einsatzes hinzu, da Abmeldungen seitens der Einsatzbetriebe zu jeder Zeit möglich sind und auch praktiziert werden. Zudem werden Einsätze oft nur für überschaubare Zeiträume vereinbart, i.d.R. für zwei bis sechs Monate. Die Länge eines Einsatzes ist deshalb nicht sicher vorhersehbar. Einsätze sind mit

kurzen und schnellen Einarbeitungsphasen verbunden, die dem akuten Arbeitsbedarf und temporären Charakter der Einsätze entsprechen. Der zumeist kurze und stets vorläufige Charakter der Einsätze und der Status als externe/r MitarbeiterIn erschwert häufig die soziale Integration und den tieferen Einblick in betriebliche Abläufe.

Handlungsraum 4 „Ungewisses Einsatzende: Übernahme – Einsatzwechsel – Arbeitslosigkeit?“ betont, dass Abmeldungen aus Einsätzen zu jeder Zeit erfolgen können und häufig kurzfristig angekündigt werden, womit das Einsatzende für Zeitarbeitskräfte nahezu allgegenwärtig ist. Ergibt sich nicht zeitnah ein Folgeeinsatz, droht zugleich die Arbeitslosigkeit. Der Vermittlungsprozess in den nächsten Einsatz unterliegt insbesondere bei kurzfristigen Abmeldungen der Zufälligkeit des Marktes bzw. der Zufälligkeit der vorhandenen Einsatzangebote eines Verleihunternehmens. Um Ausfallzeiten zwischen zwei Einsätzen zu überbrücken, arbeiten die meisten Verleihunternehmen mit Zeitkonten, sind diese Kontingente aufgebraucht, kann die Zeitarbeitskraft entscheiden, ob sie Urlaubstage einsetzt.

### **Zusammenfassung: Handlungsstrategien und spezifische zeitliche Dynamiken**

Mit Blick auf Zeit wird deutlich, Zeitarbeit besitzt vielfältige Momente einer spezifischen Dynamik, die sich nicht nur in kurzen Beschäftigungsdauern und einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko spiegelt, sondern die Zeitsouveränität der Arbeitenden im Rahmen der einzelnen Einsätze und der Einsatzvermittlung begrenzt. Werden Einsätze innerhalb weniger Tage oder auch innerhalb eines Tages besetzt, bedeutet dies für Zeitarbeitskräfte, sich stets bereithalten zu müssen. Dies betrifft auch den Übergang zwischen betrieblichen Einsätzen, dem das allgegenwärtige Risiko einer Abmeldung inhärent ist. Hinzu kommt die Ungewissheit, ob überhaupt ein Einsatz oder doch wieder Arbeitslosigkeit folgt. Da die Tätigkeiten oft ein niedriges Anforderungsniveau besitzen und die Einsatzvermittlung zudem marktbezogenen Dynamiken unterworfen ist, entsteht der bekannte Mismatch zwischen vorhandenen fachlichen Qualifikationen und Einsatzanforderungen.

Insgesamt kann Zeitarbeit als fragmentiertes Beschäftigungsverhältnis charakterisiert werden,

deren strukturellen Brüche sich auch im Gefüge von zeitlichen Strukturen und Zeitressourcen widerspiegeln, die wenig Sicherheit, Kontinuität und Planbarkeit ermöglichen. Es wird von Zeitarbeitskräften erwartet, dass sie schnell und flexibel interagieren sowie sich zügig einarbeiten und integrieren. Zugleich sehen sich Zeitarbeitskräfte mit Dequalifizierungsprozessen und verkürzten beruflichen Handlungsmöglichkeiten konfrontiert. Die Befunde zu den subjektiven Handlungsstrategien der Arbeitenden im Umgang mit diesen Handlungsbedingungen der Zeitarbeit zeigen hinsichtlich der Aspekte Zeit, Bildung/Qualifizierung und persönliche Entwicklungsperspektiven folgendes Bild. Mit jedem betrieblichen Einsatz sind seitens der Zeitarbeitskräfte Such- und Orientierungsprozesse bezüglich des eigenen beruflichen Selbstkonzeptes, (individuelle Beruflichkeit) verbunden. Diese können losgelöst sein von einer fachlichen Identifikation, wie bei einem Befragten, der sich als flexibler Helfer betrachtet. Sie können sich als fragile berufliche Identitätssuche zeigen, wenn Einsätze regelmäßig nicht mit individuellen beruflichen Konzepten vereinbar sind. Auch zeigen sich Formen relativ stabiler beruflicher Identität, wenn es Zeitarbeitskräften gelingt, sich eine gute Verhandlungsposition gegenüber dem Verleihunternehmen zu erarbeiten. Insbesondere wenn eine Beschäftigung in Zeitarbeit bereits länger besteht oder immer wieder in Kauf genommen wird, kommt es zur Revision der ursprünglichen beruflichen Pläne. Der Wunsch nach einer Festanstellung wird zunehmend über berufliche Inhalte gestellt.

Bezüglich der Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten bestätigen die Daten der Interviews die Befunde bisheriger Studien und Erhebungen zu den geringen Teilnahmemöglichkeiten. Die Dynamik der Zeitarbeit wirkt sich dabei auch auf das Weiterbildungsengagement der Einsatzbetriebe und Verleihunternehmen aus. Weiterbildung stellt für diese eine Investition in die Qualifikation der Zeitarbeitskraft dar, deren Nutzen nicht kalkulierbar ist, aufgrund von kurzen Beschäftigungsdauern einerseits und der Unsicherheiten bezüglich der zeitlichen Länge und inhaltlichen Ausrichtungen der (tatsächlich realisierten) Einsätze andererseits.

Darüber hinaus nahmen die befragten Zeitarbeitskräfte von sich aus berufliche Weiterbildungs-

angebote wahr, um ihre beruflichen Ziele weiter verfolgen zu können. So studierten bspw. zwei der befragten Zeitarbeitskräfte berufsbegleitend Betriebswirtschaft. Beide sahen sich aber auch damit konfrontiert, dass langfristige Bildungsmaßnahmen, die zu zeitlichen Einschränkungen im Rahmen der Einsätze führen – im berichteten Fall ging es um wöchentlich vier Stunden verkürzte Arbeitszeit – nur schwer mit der Einsatzlogik und Dynamik der Zeitarbeit zu vereinbaren sind.

*Zeitarbeitskraft: „Doch das führte regelmäßig zu Problemen. Und andere Leute als Zeitarbeiter sagen dann: ‚Klar, kein Problem, wir arbeiten auch bis 18:00 Uhr oder 19:00 Uhr.‘ Nur wenn ich halt zur Schule gehe, dann kann ich nicht, dann muss ich halt 17:45 Uhr in der Schule sein und da lege ich sehr große Priorität drauf. Und nach so einem langen Zeitraum breche ich das doch auch nicht ab.“ (Interview 9, S. 6)*

Zeitarbeitskräfte sehen sich nicht nur mit spezifischen Arbeitszeiterwartungen seitens verschiedener Einsatzbetriebe konfrontiert, sie stehen zugleich in Konkurrenz mit anderen Zeitarbeitskräften, die (möglicherweise) eine höhere Flexibilität und Mobilität mitbringen.

## **Ausblick: Zeitaspekte in der Zeitarbeit und Bildungszeit**

Atypische Erwerbs- und Beschäftigungsformen verzeichnen seit ca. drei Jahrzehnten einen deutlichen Bedeutungszuwachs. Sie sind mit heterogenen Beschäftigungsbedingungen, Chancen und Risiken in Bezug auf Einkommen, Beschäftigungssicherheit, qualifikationsadäquate Tätigkeitszuschnitte und Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden. Da sie unterschiedliche Funktionen für bestimmte Teilarbeitsmärkte besitzen, stellen sie insgesamt ein inhomogenes Feld dar.

Insbesondere Zeitarbeit ist durch hohe Unsicherheit und Diskontinuität gekennzeichnet. Ihre spezifische Dynamik bleibt auch im Rahmen der wechselnden betrieblichen Einsätze bestehen, da Abmeldungen aus Einsätzen und damit auch die Vorläufigkeit der Tätigkeiten sowie die Unsicherheit der Beschäftigung omnipräsent bleiben. Zu den spezifischen

zeitbezogenen Merkmalen gehört, dass Zeitarbeit weniger durch erhöhte Arbeitsdichte und -intensität geprägt ist als vielmehr durch restriktive Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die auch die zeitlichen Strukturen und Dispositionsspielräume betreffen. Zeitarbeitskräfte arbeiten zwar zumeist in Vollzeit – anders als ein Großteil der Erwerbstätigen in anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen –, häufig jedoch zu untypischen Arbeitszeiten (Lage, Verteilung, Dynamik) und sie leisten häufig Überstunden. Diese zeitbezogenen Anforderungen der Zeitarbeit wirken sich – neben anderen Beschäftigungsbedingungen – negativ auf die Work-Life-Balance der Arbeitenden aus. Insgesamt beschränkt Zeitarbeit die Zeitsouveränität der Arbeitenden und schränkt ihre Planungsmöglichkeiten ein.

In der Zeitarbeit überwiegen niedrige Anforderungsniveaus und sie birgt die Gefahr der Dequalifizierung. Wie die Befunde der hier vorgestellten qualitativen Studie zeigen, sind auch individuelle Weiterbildungsambitionen der Zeitarbeitskräfte nur schwer umsetzbar. Die Erwartungen der wechselnden Einsatzbetriebe in Bezug auf die zeitliche Verfügbarkeit der Zeitarbeitskräfte können mit deren zeitlichen Weiterbildungsverpflichtungen kollidieren.

Die ungewisse Zukunft sowie die Fragmentierung der Arbeitserfahrungen und -tätigkeiten der Zeitarbeit können sich grundsätzlich auf die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und die Möglichkeiten der Weiterbildungsteilhabe negativ auswirken. Lern- und Bildungsprozesse zielen auf eine Erweiterung zukünftiger Handlungs- und Denkmöglichkeiten ab. Es fehlen aber in der Zeitarbeit dauerhafte und kalkulierbare Perspektiven in die Zukunft hinein. Zudem entsprechen die Arbeitserfahrungen und -tätigkeiten überwiegend nicht dem Qualifikationsniveau der Zeitarbeitskräfte. Dynamik und Beschäftigungsunsicherheit bedeuten aber zugleich, dass Zeitarbeitskräfte häufiger ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt unter Beweis stellen müssen. Grundsätzlich stehen die gesellschaftlichen Erwartungen an eine Anpassung der individuellen

Qualifikationen an die Anforderungen der Arbeitswelt im deutlichen Widerspruch zu den Möglichkeiten und Chancen der Zeitarbeitskräfte.

Sollen die Möglichkeiten und Chancen der Zeitarbeitskräfte verbessert werden, ist es zunächst erforderlich, der Prekarisierung entgegenzuwirken, bspw. indem die rechtlichen Regelungen zu equal pay und equal treatment grundsätzlich ab Beschäftigungsbeginn Geltung erhalten und Zeitarbeitskräften mindestens der gesetzliche Mindestlohn zugestanden wird. Denkbar wäre auch eine zusätzlich zum Entgelt zu zahlende Flexibilitätszulage für Zeitarbeitskräfte, um das Beschäftigungsrisiko der Zeitarbeit abzufedern. Ein Blick über den nationalen Tellerrand zeigt, verbesserte Zugangschancen zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung ermöglichen Weiterbildungsfonds, wie sie in Frankreich, den Niederlanden und in Österreich existieren (siehe Bosch 2010; Bellmann et al. 2013, S. 55). Hinweise dafür, dass diese auch für die Zeitarbeit in Deutschland geeignet sind, liefert die Weiterbildungsumlage des Verleihunternehmens Technicum (vgl. Bosch 2019, S. 36). Entscheidend ist hier, dass finanzielle und zeitliche Ressourcen verbindlich zur Verfügung gestellt werden und dass Zeitarbeitskräfte eigenständig Weiterbildungsangebote wählen können.

Mehr Planungssicherheit und kalkulierbare Perspektiven in Bezug auf qualifikationsadäquate Einsätze würden neben der Zeitarbeit sog. Arbeitskräftepools bieten, wie sie sich bspw. am Übergang zum 20. Jahrhundert in den großen Häfen entwickelten (siehe Weinkopf 1996). Auf ähnliche Weise funktionieren regionale Arbeitgeberzusammenschlüsse, die eine kooperative Personalwirtschaft verfolgen. Dieses durchaus anspruchsvolle Modell der unternehmensübergreifenden Kooperation ermöglicht, aktuelle Marktdynamiken für alle Beteiligten abzufedern, und bietet Arbeitenden – im besten Falle – eine qualifikationserweiternde und beschäftigungssichere Zukunft (siehe Hertwig/Kirsch 2015).

# Literatur

- Bartelheimer, Peter (2011):** Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, 8/2011, S. 386-393. Online im Internet: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2011\\_08\\_bartelheimer.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2011_08_bartelheimer.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- Becker, Karina/Engel, Thomas (2015):** Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. In: WSI Mitteilungen, 3/2015, S. 178-186. Online im Internet: [https://www.boeckler.de/data/wsimit\\_2015\\_03\\_becker.pdf](https://www.boeckler.de/data/wsimit_2015_03_becker.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- Bellmann, Lutz/Grunau, Philipp/Leber, Ute/Noack, Martin (2013):** Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online im Internet: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Weiterbildung\\_atypisch\\_Beschaeftigter.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Weiterbildung_atypisch_Beschaeftigter.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn, Juli 2019. Online im Internet: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2018.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- Bolder, Axel (2007):** Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Die Aktivitäten von Zeitarbeit- und Entleihunternehmen. In: Münchenhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit: Potenziale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 97-106.
- Bolder, Axel/Naevecke, Stefan/Schulte, Sylvia (2005):** Türöffner Zeitarbeit. Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, Gerhard (2010):** In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Online im Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07668.pdf> [Stand: 2020-11-26].
- Bosch, Gerhard (2019):** Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel – Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online im Internet: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_158\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- Brose, Hanns-Georg/Schulze-Böing, Matthias/Wohlrab-Sahr, Monika (1987):** Zeitarbeit. Konturen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. In: Soziale Welt, Jg. 38, H. 3, S. 282-308. Online im Internet: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5281> [Stand: 2020-11-26].
- Bundesagentur für Arbeit (2019):** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Nürnberg, Januar 2019.
- Bundesagentur für Arbeit (2020):** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Nürnberg, Januar 2020.
- Butterwegge, Christoph (2015):** Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik. 2. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Dobischat, Rolf/Düsseldorf, Christina/Wolf, Bernd (Hrsg.) (2013):** Kompetenzmanagement und Qualifizierung in der Zeitarbeit. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Verbundprojekt „BildungsZeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder, Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile“ 2008 – 2011. Gotha: Eichenbaum.
- Dörre, Klaus (2005):** Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI Mitteilungen, 5/2005, S. 250-258. Online im Internet: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2005\\_05\\_dorre.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_05_dorre.pdf) [Stand: 2020-11-26].
- Galais, Nathalie/Moser, Klaus/Münchenhausen, Gesa (2007):** Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland. In: Münchenhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 161-178.
- Hertwig, Markus/Kirsch, Johannes (2015):** Kooperative Personalwirtschaft: Modelle, Funktionsweisen und Probleme eines betriebsübergreifenden Arbeitskräfteeinsatzes. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos-Verlagsgesellschaft.
- Hünefeld, Lene/Gerstenberg, Susanne (2018):** Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Fokus – Ergebnisse aus der BAUA-Arbeitszeitbefragung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA), Dortmund. Januar 2018. Online im Internet: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Leiharbeit.pdf> [Stand: 2020-11-26].
- Jansen, Andreas (2020):** Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung Nr. 167, Hans-Böckler-Stiftung. Berlin. Online im Internet: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/217242/1/hbs-fofoe-wp-167-2020.pdf> [Stand: 2020-11-26].
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013):** Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin: Ed. Sigma.

- Mückenberger, Ulrich (2010):** Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform, 56 (4), S. 403-420.
- Pabst, Antje (2021 i.E.):** Beruflichkeit im Wandel von Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Perspektiven individuellen beruflichen Handelns am Beispiel der Leiharbeit. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pietrzyk, Ulrike (2003):** Flexible Beschäftigungsform ‚Zeitarbeit‘ auf dem Prüfstand. In: Arbeit, H. 2, Jg. 12, S. 112-130.
- Seidel, Sabine/Münchhausen, Gesa (2007):** Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 137-160.
- Seifert, Hartmut (2017):** Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI Mitteilungen, 1/2017, S. 5-15. Online im Internet:  
<https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wie-lassen-sich-entwicklung-und-strukturen-atypischer-beschaeftigungsverhaeltnisse-13371.htm>  
 [Stand: 2020-11-26].
- Statistisches Bundesamt (2020):** Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. Online im Internet:  
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html> [Stand: 2020-11-26].
- Syben, Gerhard (2009):** Lernen in der Leiharbeit. In: Strüßmann, Bernd/Duhnenkamp, Joachim/Syben, Gerhard/Holtrup, André (Hrsg.): Zeitarbeit in Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen, S. 101-139.
- Weinkopf, Claudia (1996):** Arbeitskräftepools – Überbetriebliche Beschäftigung im Spannungsfeld von Flexibilität, Mobilität und sozialer Sicherheit. München: Hampp Verlag.



Foto: Petra Becker  
(Glückstadt)

**Dr.<sup>in</sup> Antje Pabst**

antje.pabst@hsu-hh.de  
<http://www.hsu-hh.de/eb>  
 +49 (0)40 6541-3908

Antje Pabst studierte Erziehungs- und Bildungswissenschaften in Erfurt. Sie ist als wiss. Mitarbeiterin an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg in den Bereichen Berufs- und Betriebspädagogik und Erwachsenenbildung tätig. In ihrer Dissertation beschäftigte sie sich mit individuellen beruflichen Vorstellungen von LeiharbeiterInnen. Sie forscht aktuell zu Lern- und Bildungsprozessen im Rahmen von Bildungsfreistellungen/ Bildungsurlaub sowie im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Arbeitsschwerpunkte: subjektwissenschaftliche Lehr-Lern-Forschung, Wirkungsforschung, Grundbildung-Literalität-Numeralität Erwachsener, Berufliche Bildung/individuelle Beruflichkeit.

# Flexibilized Employment and Time for Education – Opportunity or Risk?

Findings of a qualitative study on temporary work

## Abstract

What is the situation for temporary workers in Germany in terms of their perception of time, time resources and control over their own time? What opportunities are available as part of an atypical employment relationship with fragmented working hours so they can develop personal and professional prospects and also pursue them through training and continuing education? This article illuminates „temporary work,“ a precarious form of employment that demands great flexibility and mobility of its workers as well as their being constantly on call, which is accompanied by permanent unpredictability in terms of time. Temporary work much too often leads to processes of dequalification and limited professional opportunities for action. Based on selected findings from a qualitative study on temporary work in Germany, it is explained how changing time structures and time resources as a result of social and economic requirements impact processes of learning and education of adult temporary workers. One of the author's conclusions: At the moment, there is a lack of permanent and calculable prospects for the future that favor processes of learning and education that expand future opportunities for action and reflection for temporary workers. The increasing precarity of forms of employment must therefore be counteracted. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
Gefördert aus Mitteln des BMBWF  
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck  
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)  
ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783752602586

## Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5  
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## Herausgeberinnen der Ausgabe 41, 2020

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christine Zeuner (Helmut Schmidt Universität)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

MinR Robert Kramreither (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft u. Forschung)  
Dr.<sup>in</sup> Gerhild Schutti (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

## Fachbeirat

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (Universität Innsbruck)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)  
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

## Redaktion

Simone Müller, M.A. (Verein CONEDU)  
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Mag.<sup>a</sup> Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz  
[magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at)