

Schreiber, Raphaela

## Berufliche Identität von Zeitarbeitnehmern

Seifried, Jürgen [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung* 2015. Opladen ; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2015, S. 47-58. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



### Quellenangabe/ Reference:

Schreiber, Raphaela: Berufliche Identität von Zeitarbeitnehmern - In: Seifried, Jürgen [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung* 2015. Opladen ; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2015, S. 47-58 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-183434 - DOI: 10.25656/01:18343

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-183434>

<https://doi.org/10.25656/01:18343>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

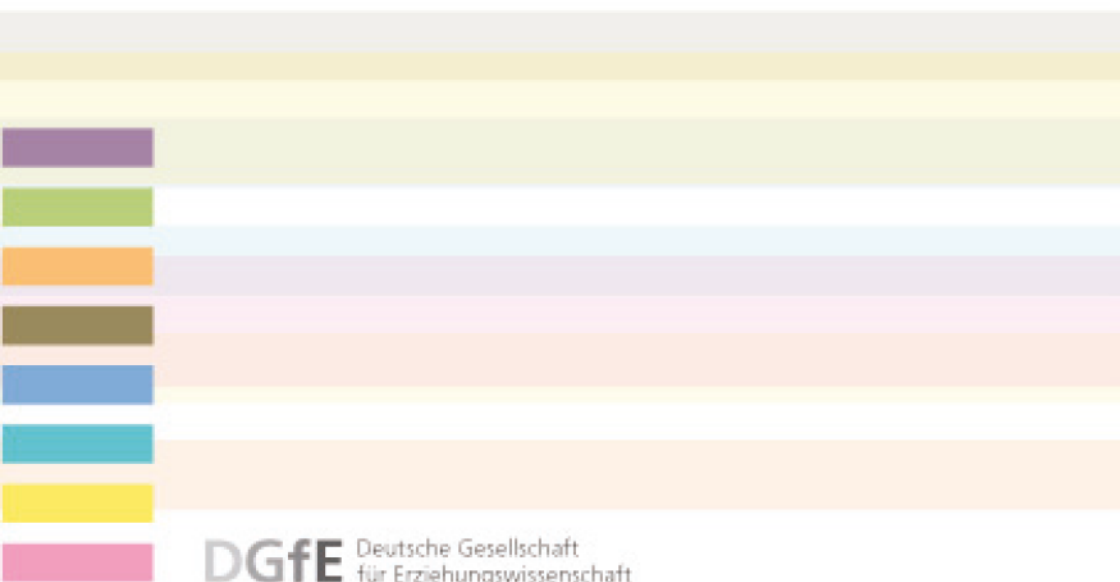
### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2015

Jürgen Seifried, Susan Seeber,  
Birgit Ziegler (Hrsg.)



**DGfE** Deutsche Gesellschaft  
für Erziehungswissenschaft

Schriftenreihe der Sektion  
Berufs- und Wirtschaftspädagogik  
der Deutschen Gesellschaft  
für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Jürgen Seifried  
Susan Seeber  
Birgit Ziegler (Hrsg.)

# Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2015

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2015

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

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2015 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto  
[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)

ISBN 978-3-8474-0722-5 (Paperback)

eISBN 978-3-8474-0871-0 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	7
--------------	---

## Teil I: Kompetenz(facetten) und Persönlichkeitsentwicklung

<i>Carmela Aprea, Eveline Wuttke, Seraina Leumann, Michael Heumann</i> Kompetenzfacetten von Financial Literacy: Sichtweisen verschiedener Akteure .....	11
--	----

<i>Bärbel Fürstenau, Mandy Hommel, Claudia Leopold, Héctor Ponce, Mario López</i> Baufinanzierung nach Maß? – Aufbau von Finanzkompetenz durch Online-Informationen .....	23
---	----

<i>Sebastian Lerch</i> Das kompetente Selbst. Empirische Befunde zu Selbstkompetenzen in Ingenieurwesen, Pädagogik und Medizin .....	37
--	----

<i>Raphaela Schreiber</i> Berufliche Identität von Zeitarbeitnehmern .....	47
---	----

## Teil II: Forschung zu Übergängen

<i>Sylvia Rahn, Thorsten Bührmann, Emanuel Hartkopf</i> Geplantes Verhalten im Übergangsprozess? – Berufsorientierungs- und Übergangsprozesse von Schülerinnen und Schülern einjähriger Bildungsgänge des Übergangsegments .....	59
---	----

<i>Taiga Brahm</i> Resilienzförderung im Übergangsegment – Erste Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung.....	73
---	----

<i>Bernd Fitzenberger, Stefanie Lickleder, Markus Zimmermann</i> Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in berufliche Ausbildung und Arbeitsmarkt: Die ökonomische Perspektive.....	87
--	----

### **Teil III: Unterrichts-, Hochschul- und Lehrerbildungsforschung**

*Nicole Kimmelmann, Katja Dippold-Schenk*

Professionalisierung von Lehrpersonen in der beruflichen Weiterbildung als didaktische Herausforderung – Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt SpraSibeQ .....	105
--	-----

*Karl-Heinz Gerholz*

Potenziale von Service Learning in den Wirtschaftswissenschaften – Didaktische Konzeption und empirische Befunde aus einer Ex-ante- Analyse .....	117
---	-----

*Matthias Conrad, Stephan Schumann*

Tablet-PCs im Wirtschaftsunterricht und die Rolle der Lehrperson .....	131
--	-----

### **Teil IV: Historische Berufsbildungsforschung**

*Dieter Hölterhoff, Peter Kuklinski*

Vergleichende Untersuchung der ersten Berufsschulverordnungen der 1990er Jahre in den ostdeutschen Ländern – Gemeinsamkeiten und Unterschiede .....	143
---	-----

Herausgeberschaft .....	171
-------------------------	-----

Autorinnen und Autoren .....	171
------------------------------	-----

# Berufliche Identität von Zeitarbeitnehmern

*Raphaela Schreiber*

## 1. Einordnung und Herleitung der Forschungsfrage

Zeitarbeit ist eine Beschäftigungsform, die sich u. a. vor dem Hintergrund etablierte, dass Beschäftigungsverhältnisse unter ökonomischen Gesichtspunkten profitabler und flexibler ausgestaltet werden sollten. Seit etwa fünf Jahrzehnten überlassen Zeitarbeitsfirmen ihre Arbeitnehmer/-innen zeitweise an andere Unternehmen, damit sie dort bspw. kostengünstig Auftragsspitzen oder Krankheitsausfälle abdecken können, ohne sich an den Mitarbeitenden binden zu müssen. Die Zeitarbeitsbranche gilt mittlerweile als eine der dynamischsten Branchen in Deutschland. Gab es Mitte 1983 ca. 26.000 Zeitarbeitnehmer/-innen so waren es im Juli 2013 bereits 852.000 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 6). Dabei verdrängt Zeitarbeit zunehmend die festangestellte Stammbeslegschaft (vgl. Vitols 2003, S. 22).

In der Soziologie spricht man diesbezüglich von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) (vgl. Bosch 1986, S. 163ff.). Aus Sicht der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bieten sich hier Anknüpfungspunkte an die Diskussionen um die Erosion des Berufsprinzips (vgl. Baethge & Baethge-Kinsky 1998). Die für beide Konstrukte typischen Merkmale der Kontinuität, Dauerhaftigkeit und Vorhersehbarkeit der Berufslaufbahn (vgl. Dostal, Stooß & Troll 1998, S. 440) haben für Zeitarbeiter keine Gültigkeit mehr, wenn diese häufig Tätigkeitsfelder und Betriebe wechseln müssen (vgl. Jahn & Wolf 2005, S. 2). Ebenso ist eine Berufsausbildung für sie kein Garant für eine adäquate Tätigkeit, da es für Zeitarbeitskräfte nicht unüblich ist, dass die Arbeitseinsätze völlig losgelöst von der eigentlichen beruflichen Qualifikation erfolgen (vgl. Buch & Niebuhr 2008, S. 34; Schreiber 2014, S. 158f.). Hinzukommende Existenzängste durch ein geringes Einkommen und fehlenden sozialrechtlichen Schutz (vgl. Fuchs 2006b, S. 5ff.) sowie räumliche Mobilitätsanforderungen und eine steigende Anzahl unterschiedlichster sozialer Kontakte verstärken Unsicherheit und Desorientierung (vgl. Baethge & Baethge-Kinsky 1998, S. 466f.). In der Soziologie sind all dies gleichsam Merkmale, die eng an den Prekaritätsbegriff gebunden sind (vgl. Brinkmann, Dörre & Röbenack 2006, S. 14f.). So steht Prekarität für eine Situation, die durch Attribute wie „bedenklich, unangenehm, unsicher, heikel oder schwierig“ (Duden 2001, S. 1177) beschrieben werden kann. Für Zeitarbeitskräfte scheint all das zuzutreffen. Gerade sie sind es, die von drohender Arbeitslosigkeit, von Existenzängsten und ähnlichen Belastungen betroffen sind.



Dadurch besteht die Gefahr, dass sie einen für den Aufbau einer beruflichen Identität wichtigen Orientierungspunkt (den erlernten Beruf) verlieren (vgl. Offe 1983, S. 52). Auch die Identitätsforschung betrachtet die typischen Merkmale von NAV und Beruf als zentrale Instanzen zur Entwicklung einer beruflichen Identität (vgl. Dostal et al. 1998, S. 440). Geht man davon aus, dass diese Identitätsanker durch Prekaritätsprozesse verloren gehen, so stellt sich zwangsläufig die Frage, was dann mit einer beruflichen Identität der Zeitarbeiter passiert?

Dieser Argumentationsstrang spannt den Rahmen für das Forschungsanliegen des vorliegenden Aufsatzes. Mittels einer Fragebogenerhebung innerhalb der Zeitarbeit wurde der Frage nachgegangen, ob zwischen einer prekären Arbeitsrealität innerhalb der Zeitarbeit und der beruflichen Identität ein Zusammenhang besteht? Dazu wurden die beiden Konstrukte zunächst in Untersuchungsdimensionen und Fragebogenitems überführt (Kap. 2). Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens, konnten Zeitarbeitskräfte aus verschiedenen Branchen der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) befragt werden (Kap. 3). In Kapitel 4 werden die wesentlichen Merkmale der untersuchten Stichprobe erläutert. Auf Basis der erhobenen Daten wurde das Instrument schließlich empirisch validiert und Reliabilitätstests unterzogen, bevor die eigentliche Untersuchung des Zusammenhangs erfolgte (Kapitel 6). Die dargestellten Ergebnisse spiegeln einen Teilbereich einer Dissertation wieder (vgl. Schreiber 2014).

## **2. Zur Operationalisierung von Prekarität und beruflicher Identität**

### *2.1 Untersuchungsdimensionen prekärer Beschäftigungsverhältnisse*

In der Soziologie gilt Prekarität als mehrdimensionales Phänomen, welches sowohl objektive Tätigkeitsmerkmale als auch deren subjektive Einschätzung beinhaltet. Die objektive Prekarität wurde im Rahmen dieser Studie anhand der Abweichung vom NAV operationalisiert (vgl. Brinkmann et al. 2006; Mayer-Ahuja 2003). Die subjektive Dimension ergibt sich daraus, dass mit dem Begriff „prekär“ all diejenigen Arbeitsverhältnisse angesprochen sind, deren Ausgestaltung von den Betroffenen u. U. als problematisch wahrgenommen wird (vgl. Wimmer & Neuberger 1998, S. 280ff.). Diese Dimension lässt sich auch für die Zeitarbeit verwenden, da diese ein prekäres Potenzial in sich trägt (vgl. Fuchs 2006a, S. 6; Mayer-Ahuja 2003, S. 51f.). Stärke und Größe dieses Potenzials sind neben den objektiven Kriterien abhängig von der subjektiven Bewertung durch das Individuum (vgl. Kronauer 2007, S. 3).

Zur vollständigen Erfassung der Prekarität sind also beide Dimensionen zwingend notwendig.

Auf Basis theoretischer und empirischer Ergebnisse der Prekaritätsforschung wurden die folgenden Dimensionen herausgearbeitet (vgl. Schreiber 2014, S. 59ff.). Neben der objektiven Einkommensprekarität in Form eines u. U. nicht existenzsichernden Bruttoeinkommens spiegeln sich in der subjektiven Einschätzung eine Zufriedenheit, eine empfundene Einkommensgerechtigkeit im Vergleich zu festangestellten Kollegen und eine Sicherheit z. B. im Hinblick auf zukünftige Rentenansprüche wieder. Im Rahmen der sozialen Unsicherheit werden Einschätzungen hinsichtlich einer als ausreichend empfundene Absicherung der Zeitarbeitskräfte in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Unfall erfragt. Bei der Prekarität in der Interessenvertretung (IV) ist von Interesse, ob eine zeitarbeitspezifische IV existiert und wie zufrieden die Zeitarbeitskraft mit dieser ist. Objektiv diskontinuierlich ist eine Erwerbsbiografie u. a. dann, wenn sie durch häufige Berufs-, Betriebs- und Tätigkeitswechsel sowie qualifikationsfremde Einsätze gekennzeichnet ist. Die subjektive Komponente erfasst, inwieweit diese Bedingungen u. U. individuell auch positiv gedeutet werden, indem sie z. B. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung oder zur beruflichen Orientierung bieten. Ebenso erfasst werden Unsicherheits- und Existenzängste, ein mehr oder weniger stark ausgeprägter Wunsch nach einer klassischen Festanstellung mit der Orientierung am Beruf sowie die berufliche Zukunftsperspektive, die sich zwischen Hoffnung auf Veränderung und Resignation bewegen kann. Bei der Dimension der Prekarität der Arbeitssituation erfolgen eine qualitative Einschätzung der auszuführenden Tätigkeiten im Hinblick auf Autonomie und Lernförderlichkeit sowie die Bewertung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz.

## *2.2 Untersuchungsdimensionen beruflicher Identität*

Die berufliche Identität wurde ebenfalls mittels einer umfangreichen Literatur-/Studienrecherche operationalisiert (vgl. Schreiber 2014, S. 177f.). Ein wesentliches Strukturmerkmal von beruflicher Identität ist das berufliche Selbstkonzept (vgl. Haußer 1995). Operationalisiert wurde es in Anlehnung an diverse Studien über subjektive Einschätzungen der Arbeitskraft im Hinblick auf die fachlichen und sozialen Fähigkeiten. Diese Fähigkeitsselbstkonzepte sind nicht stabil, sondern dynamisch und durch die Umwelt beeinflussbar (vgl. Sonntag & Schäfer-Rauser 1993, S. 164). Mit Blick auf die Flexibilitätserfordernisse der Zeitarbeit (u. U. häufige Tätigkeits-, Arbeitsplatz-, Berufswechsel) wurde dieses daher im Sinne eines flexiblen, breitgefächerten und vielseitigen beruflichen Selbstkonzepts konzipiert. Laut der Berufswahltheorien von Holland und Super zeigt sich eine berufliche Identität da-

rin, dass die Person über klare und stabile berufliche Interessen verfügt und einen klaren beruflichen Lebensplan verfolgt (vgl. Joerin Fux 2005, S. 79). Die Dimension der Berufssicherheit wurde in diesem Sinne operationalisiert (vgl. Schreiber 2014, S. 229ff.). Mit Bezug zu Antonovsky (1997) wird als weitere Dimension das Kohärenzgefühl in seiner zentralen Bedeutung für gelingende Identitätsarbeit hervorgehoben. Es bezeichnet das Vertrauen darauf, dass die berufliche Zukunft vorhersehbar und erklärbar ist, dass die damit verbundenen Herausforderungen bewältigt werden können und dass es Herausforderungen sind, für die es sich lohnt, sich anzustrengen (S. 36). Ein weiteres wichtiges Identitätskriterium ist die Herstellung einer berufsbiografischen Kontinuität (vgl. Haüßer 1995, S. 28f.). Sie wurde in Anlehnung an Grote und Raeder operationalisiert und erfasst, inwieweit die befragten Zeitarbeitskräfte in ihrer eigenen Berufsbiografie einen sinnvollen roten Faden erkennen oder aber das Erleben von Brüchen und Zäsuren vorherrschend ist. Ebenso erfragt wurde hier aus welchen Quellen sich ein solches Kontinuitäts-erleben speist (vgl. Grote & Raeder 2007, S. 159f.).

### **3. Aufbau des Fragebogens und Ablauf der Datenerhebung**

Die im Folgenden dargestellten Fragebogenstudie (Querschnitt), wurde als schriftliche Befragung bei Zeitarbeitskräften durchgeführt. Zur Einschätzung von Prekarität und beruflicher Identität wurden Aussagen bzw. Behauptungen (Statements) formuliert, die sich zum einen auf die konkrete Arbeitssituation der Zeitarbeitskräfte beziehen und zum anderen das individuelle Erleben in diesem Arbeitskontext betreffen (vgl. Mummendey 1999, S. 62ff.). Die Einschätzung der Statements erfolgte auf 4-stufigen Ratingskalen, deren Endpunkte mit den Bezeichnungen „trifft völlig zu“ und „trifft gar nicht zu“ versehen waren. Der endgültige Fragebogen (3,5 Din A 4 Seiten) ist voll standardisiert und enthält überwiegend geschlossene Fragen. Einzelne Fragen, u. a. zur Bezeichnung der bisher erreichten Bildungsabschlüsse sowie zur aktuellen Tätigkeitsbezeichnung wurden als offene Fragen formuliert.

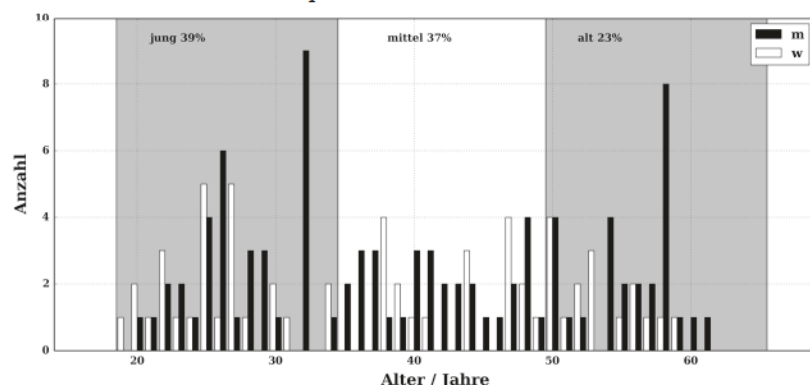
Der Feldzugang stellte sich als ein sehr schwieriges Unterfangen dar, im Zuge dessen gezielt Niederlassungsleiter und Betriebsräte von Zeitarbeitsfirmen angesprochen wurden. Trotz zahlreicher Widerstände und Absagen konnten schließlich vier regional (Thüringen) angesiedelte Personaldienstleister gewonnen werden. Drei der Zeitarbeitsfirmen überlassen Arbeitskräfte im kaufmännischen und produktionsverarbeitenden Gewerbe. Hier wurden die Fragebögen schriftlich versandt. Ein weiteres Unternehmen ist auf Spezialisten im Bereich der Informationstechnologie, Elektronik und im Maschinenbau spezialisiert. Hier erfolgte die Befragung als deutschlandweite Online Erhebung. Die Erhebung erstreckte sich von April 2010 bis September 2010.

Von insgesamt 577 schriftlich versendeten Fragebögen konnten 120 Datensätze in die Untersuchung einbezogen werden. Das entspricht einer Rücklaufquote von 20,8 Prozent. Mit weiteren 33 Datensätzen aus der Online Erhebung ergab sich ein Gesamtdatensatz von 153 (vgl. Schreiber 2014, S. 267ff.).

## 4. Merkmale der Stichprobe

Eine Gegenüberstellung der sozioökonomischen Merkmale der Stichprobe mit den Strukturdaten der Zeitarbeitsbranche zeigt, dass die Stichprobe einige Besonderheiten aufweist (vgl. Schreiber 2014, S. 301ff.). Innerhalb der ANÜ sind typischerweise vor allem junge (ca. 20 bis 34 Jahre) Bevölkerungsgruppen tätig. Sie bietet im Sinne der Schwellenproblematik also vor allem eine mögliche Option für den ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt. Ab einem Lebensalter von über 50 Jahren sinken die Anteilswerte rapide ab (vgl. Buch & Niebuhr 2008, S. 38ff.).

Abb. 1: Altersstruktur der Stichprobe nach Geschlecht



Quelle: Schreiber, 2014, S. 302

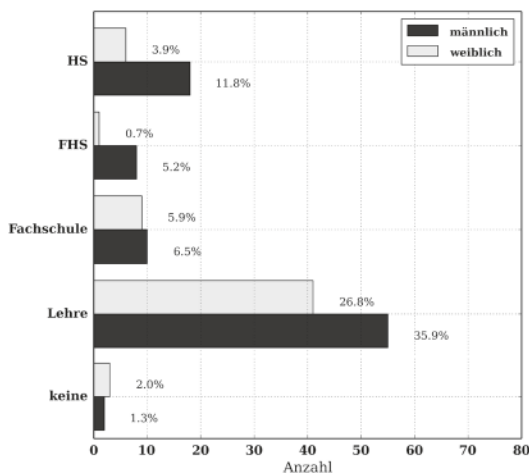
Das Alter der befragten Stichprobe liegt, wie in Abbildung 1 zu sehen, zwischen 20 und 62 Jahren. Junge und mittelalte Zeitarbeitskräfte sind mit 39 bzw. 37 Prozent gleich stark vertreten.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gleichwohl im Fragebogen das absolute Alter erhoben wurde, wurden die befragten Zeitarbeiter zusätzlich in Altersgruppen eingeteilt. Zeitarbeiter von 19-34 Jahren gehören zur Gruppe der jungen, zwischen 34 und 50 Jahren zur mittel-alten und zwischen 51 und 65 Jahren zur alten Gruppe.

Die Gruppe der älteren Arbeitnehmer/-innen ist mit 23 Prozent nur marginal geringer vertreten. Weiterhin ist die ANÜ stark von Männern geprägt. Deren Anteil an den Beschäftigten der Branche liegt bei 70 - 80 Prozent. Die durchschnittliche Frauenquote beträgt hingegen nur 25 Prozent (vgl. Buch & Niebuhr 2008, S. 35). Eine ähnliche Geschlechterverteilung weist die untersuchte Stichprobe auf, wenngleich mit 39,3 Prozent Frauen (gegenüber 60,7 Prozent Männern) der prozentuelle Frauenanteil höher ist, als dies in der Gesamtpopulation der ANÜ der Fall ist.

Hinsichtlich des Ausbildungs-/Qualifikationsniveaus zeigt die Beschäftigungsstatistik innerhalb der ANÜ, dass Zeitarbeitskräfte mit Berufsausbildung (62,5 Prozent) die größte Teilgruppe darstellen. Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 34,2 Prozent Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsausbildung. Akademiker mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss bilden mit 3,3 Prozent lediglich eine Randgruppe (vgl. Buch & Niebuhr 2008, S. 30ff.). In der untersuchten Stichprobe sind es mit 62,7 Prozent ebenfalls Zeitarbeiter mit Berufsausbildung, die die größte Teilgruppe bilden. Darauf folgen jedoch mit 12,4 Prozent Beschäftigte mit einem Fachschulabschluss. Akademiker mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss sind mit 21,7 Prozent relativ stark vertreten. Das Schlussglied stellen mit lediglich 3,3 Prozent Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss dar. Im Vergleich zu den Zeitarbeitnehmern im gesamten Bundesgebiet sind die befragten Zeitarbeitskräfte im Durchschnitt also besser (höher) qualifiziert.

*Abb. 2: Ausbildungsniveau (Lehre=Berufsausbildung, FHS=Fachhochschule, HS=Hochschule) der Stichprobe nach Geschlecht*



*Quelle: Schreiber 2014, S. 304*



## 5. Hinweise zur Methodik der Auswertung

Prekarität und berufliche Identität wurden als zusammengefasste Indikatoren aus den ermittelten Faktoren berechnet (Abb. 3). Dazu wurden zunächst alle Faktoren auf einen Wertebereich zwischen 0 und 1 normiert. Durch einfache arithmetische Mittelung ergab sich dann ein neuer Vektor aus N normierten Itemantworten. Der endgültige, zusammengefasste Prekaritätswert liegt zwischen 0 und 1, so dass man zwischen „wenig prekären“ und „prekären“ Werten differenzieren kann. Dieselbe Prozedur wurde zur Berechnung der beruflichen Identitätswerte durchgeführt.

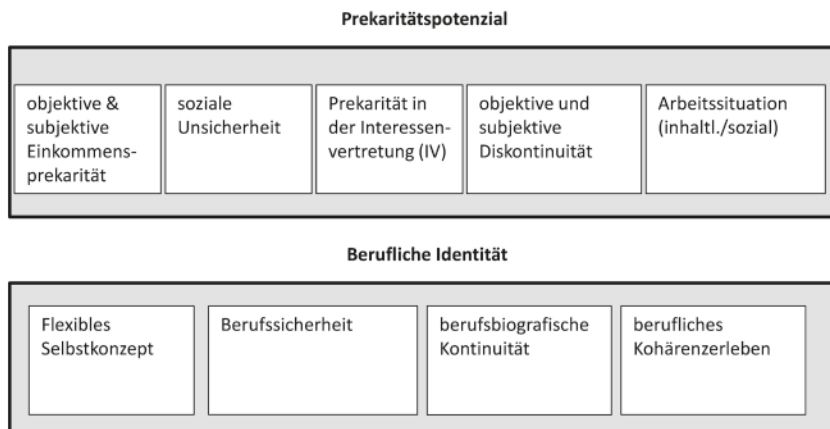
Die Untersuchung der Fragestellung, ob Prekarität und berufliche Identität zusammenhängen, erfolgte mit Hilfe der Pearson-Korrelation ( $r$ ). Zudem wurde mit einem t-Test die Nullhypothese getestet, ob nicht zwei vollständig unabhängige Merkmale den gleichen  $r$  ergeben können. Unter Vorgabe eines Signifikanzniveaus und einer Stichprobengröße  $n$  darf  $t$  den kritischen Kennwert  $z_{\{c\}}$  für das Ausschließen der Nullhypothese nicht unterschreiten. Diesen Sachverhalt kann man auch umkehren, sodass sich der kritische Korrelationskoeffizient berechnen ließ. Für die eigene Untersuchung ist für ein Signifikanzniveau von 5 % (zweiseitig) bei  $n = 150$  der kritische Kennwert  $z_{\{c\}} = 1,976$ , womit sich ein kritischer Korrelationskoeffizient von  $r_{\{c\}} = 0,158$  ergibt. Ab  $r > 0,158$  liegt ein signifikanter Zusammenhang vor werden bzw. ist die Wahrscheinlichkeit  $p$ , dass unkorrelierte Merkmale eine Wert von  $r > 0,158$  aufweisen 5%.

## 6. Untersuchungsergebnisse

### 6.1 Validität und Reliabilität des Fragebogens

Zur Konstruktvalidierung des Fragebogens wurden die theoretisch hergeleiteten Dimensionen auf Basis der erhobenen Daten einer Faktorenanalyse unterzogen und empirisch bestätigt. (vgl. Schreiber 2014 S. 312ff.). Abbildung 3 verdeutlicht, dass die theoretische Dimensionierung weitestgehend repliziert werden konnte (siehe Kapitel 2). Daher ist das entwickelte Fragebogenkonstrukt valide und konnte zur weiteren Datenauswertung herangezogen werden (vgl. Ehlers 2004, S. 201). Zusätzlich wurden für die Itemskalen, die die Faktorenanalyse ergeben hat, die Alpha-Koeffizienten nach Cronbach bestimmt, so dass ausschließlich Itemskalen mit  $\alpha > 0,5$  in die weitere Untersuchung einbezogen wurden (vgl. Schreiber 2014, S. 324ff.).

Abb. 3: Untersuchungsfaktoren von Prekarität und Identität

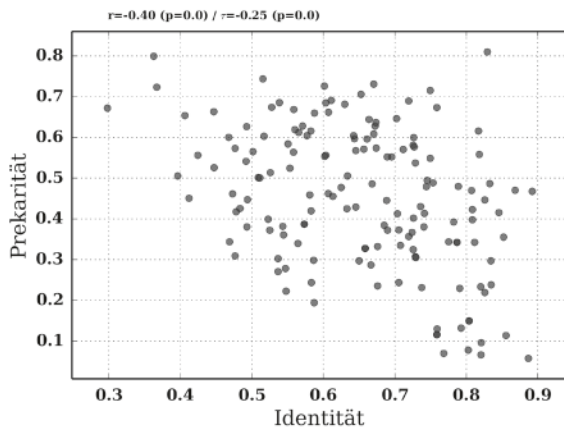


Quelle: Eigene Darstellung

## 6.2 Prekarität und Identität in der Zeitarbeit

In Kapitel 1 wurde die Frage aufgeworfen, ob zwischen der Prekarität eines Beschäftigungsverhältnisses und der beruflichen Identität der Beschäftigten ein Zusammenhang besteht. Abbildung 4 zeigt, dass zwischen der Prekarität und der beruflichen Identität ein signifikant negativer Zusammenhang besteht ( $r = -0,40$ ).

Abb. 4: Korrelation Prekarität und Identität



Quelle: Schreiber 2014, S. 365

Die Aufspaltung in die einzelnen Faktoren in Abbildung 5 verdeutlicht, dass alle Faktoren der Prekarität signifikant negativ mit der Berufssicherheit und dem Kohärenzerleben korrelieren. Das flexible berufliche Selbstkonzept und das Erleben von berufsbiografischer Kontinuität stehen maßgeblich mit der Prekarität der Arbeitssituation und der objektiven Diskontinuität in signifikant negativem Zusammenhang.

Leider kann hieraus kein Ursache-Wirkungsmechanismus abgeleitet werden, d. h. es ist nicht klar, ob eine hohe Prekarität, die einem Verlust berufstypischer Merkmale gleichgesetzt werden kann, die Identitätsfindung erschwert oder eine geringe Identität die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die betroffene Person eher von prekären Arbeitsbedingungen betroffen ist. Möglich ist zudem auch ein Zusammenhang über eine dritte, bisher unbekannte Größe. Hier sind weitere Studien notwendig.

Abb. 5: Korrelationsmatrix Prekarität-Identität

Arbeitssituation	-0.25	-0.44	-0.26	-0.45
subjektive Diskontinuität	-0.02	-0.40	0.01	-0.34
objektive Diskontinuität	-0.17	-0.45	-0.31	-0.34
Prekarität in der IV	-0.08	-0.38	-0.03	-0.34
soziale Unsicherheit	-0.03	-0.37	-0.06	-0.36
subjektive Einkommensprekarität	-0.03	-0.29	-0.10	-0.32
objektive Einkommensprekarität	-0.06	-0.15	-0.16	-0.22

flexibles Selbstkonzept
Berufssicherheit
Kontinuität
Kohärenzerleben

Quelle: Schreiber 2014, S. 352

## 7. Zusammenfassung und Ausblick

Ausgangspunkt der Forschungsfrage war die Tatsache, dass sowohl das NAV als auch der Beruf als zentrale Instanzen zur Entwicklung einer beruflichen Identität gelten (vgl. Dostal et al. 1998, S. 440). Je prekärer ein Beschäfti-



ungsverhältnis innerhalb der Zeitarbeit ist, umso mehr gehen typische Merkmale von NAV und Beruf verloren. Vor diesem Hintergrund schien es mehr als lohnenswert, den Zusammenhang zwischen beiden Größen näher zu beleuchten. Als wesentlicher Erkenntnisgewinn kann festgehalten werden, dass die Prekarität eines Arbeitsverhältnisses innerhalb der Zeitarbeit und die berufliche Identität signifikant negativ miteinander korrelieren. Letztlich handelt es sich hierbei um neuartige Ergebnisse. Mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand gibt es keine Studie, die in ähnlicher Weise über derartige Zusammenhänge Aufschluss gibt. Im Sinne eines weiteren Forschungsausblicks lässt eine vergleichende Studie (Zeitarbeiter und vergleichbare Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen bzw. mit Berufsmerkmalen im traditionellen Sinn) auf aufschlussreiche Erkenntnisse hoffen. Ebenso sinnvoll wäre ein triangulativer Forschungsansatz, bei dem mit den eruierten Eckfällen (hohe vs. geringe Prekarität) qualitative Interviews zur Erhebung der Identität geführt werden. Dies hätte den Vorteil, einen tieferen Einblick in die tatsächlichen subjektiven Verarbeitungs- und Identitätsentwicklungsmuster zu erhalten. Zusätzlich böte sich hier die Möglichkeit, im Rahmen biografischer, d. h. zeitgeschichtlicher Berufsbiografien, mehr über den Ursache-Wirkungsmechanismus zu erfahren.

## Literatur

- Antonovsky, A. A. (1997). *Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit* (dt. erweiterte Auflage von A. Franke). Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 461-472.
- Bosch, G. (1986). Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? *WSI Mitteilungen* (39), 163–176.
- Brinkmann, U., Dörre, K. & Röbenack, S. (2006). *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsformen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Buch, T. & Niebuhr, A. (2008). *Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen*. (IAB regional, Berichte und Analysen) IAB Nord (6), 1-46.
- Bundesagentur für Arbeit. (2014). *Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen (Juni 2014)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Dostal, W., Stoß Friedemann & Troll Lothar. (1998). Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 438-460.

- Duden. *Deutsches Universalwörterbuch* (5. Aufl.). (2001) Mannheim: Bibliographisches Institut und F.A. Brockhaus AG.
- Ehlers, U.-D. (2004). *Qualität im E-Learning aus Lernericht. Grundlagen, Empirie und Modellkonzeptionen subjektiver Qualität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fuchs, T. (2006a). *Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse*. (Abschlussbericht im Auftrag der Hans-Böckler Stiftung). Stadtbergen: INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie. [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2005-722-3-2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2005-722-3-2.pdf) (10.03.2015).
- Fuchs, T. (2006b). Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Erhebung (2. Aufl.). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Grote, G. & Raeder, S. (2007). Career Changes and Identity. Continuities – A Contradiction? In A. Brown, S. Kirpal & F. Rauner (Hrsg.), *Identities at Work* (S. 147-181). Dordrecht: Springer.
- Haußer, K. (1995). *Identitätspsychologie*. Berlin u. a: Springer.
- Jahn, E. & Wolf, K. (2005). Flexibilität des Arbeitsmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. *LAB-Kurzbericht* (14), 1-8.
- Joerin Fux, S. (2005): Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorien und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum. Göttingen: Cuvillier.
- Kronauer, M. (2007). *Inklusion – Exklusion: ein Klärungsversuch*. Vortrag auf dem 10. Forum Weiterbildung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung am 08. Oktober 2007 in Bonn. [www.die-bonn.de/doks/kronauer\\_0701.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/kronauer_0701.pdf) (29.07.2009).
- Mayer-Ahuja, N. (2003). Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen 'Normalarbeitsverhältnis' zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Ed. Sigma.
- Mummendey, H. D. (1999). *Die Fragebogenmethode* (3. unveränderte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Offe, K. (1983). Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft?* (S. 38-65). Frankfurt a.M: Campus Verlag.
- Schreiber, R. (2014). Berufliche Identitätsentwicklung im Rahmen prekärer Arbeitsverhältnisse und diskontinuierlicher Berufsbiografien – eine Analyse am Beispiel der Zeitarbeit. Veröffentlichte Dissertation, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Berlin: Mensch und Buch Verlag
- Sonntag, K. & Schäfer-Rauser, U. (1993). Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37(4), 163-171.
- Vitols, K. (2003). *Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. Vom Sonderfall zur Normalbranche*. (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 5/2003). Duisburg: Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie.
- Wimmer, P. & Neuberger, O. (1998). *Personalwesen II* (2. Aufl.). Stuttgart: Lucius.