

**Freiwillig prekär? - Arbeitsbezogene
Bedürfnisse und Handlungsorientierungen
von langjährigen Arbeiter:innen der
Leiharbeitsbranche
in Oberösterreich.**

Autor: Matthias Specht-Prebanda, Arbeiterkammer Oberösterreich
Dissertant im Dissertationsfach Soziologie, JKU Linz

Kontakt: Matthias Specht-Prebanda, Abteilung für Wirtschafts-, Sozial- und
Gesellschaftspolitik, Arbeiterkammer Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
specht-prebanda.ma@akoee.at

Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie
Institut für Soziologie
Johannes Kepler Universität Linz
Altenbergerstraße 69
4040 Linz, Österreich
www.jku.at/soz
DVR 0093696

Inhalt

1	Prekäre Beschäftigung als gesellschaftliches Problem	3
2	Der Arbeitsmarkt der Leiharbeit in Österreich – Geschichte, Konturen, Kontroversen	6
3	Die Notwendigkeit eines arbeitsbiographischen Zugangs zum Thema Leiharbeit	9
3.1	Arbeitsbiographische Verstetigung von Leiharbeit als zentrale Forschungsfrage	10
3.2	Datengewinnungs- und Auswertungsmethoden	11
4	Vorläufige Forschungsergebnisse	17
4.1	Wege in Leiharbeit	17
4.1.1	Soziale Herkunftsmilieus	17
4.1.2	Schwierigkeiten in der Berufsfindung und Brüche in der Ausbildungsbiographie 18	
4.1.3	Einstiegsprozesse in Leiharbeit zwischen Verlaufskurve und aktiver biographischer Gestaltung	18
4.1.4	Institutionelle Rahmenbedingungen und peer groups als Pull-Faktoren	20
4.2	Erfahrungen im Überlassungsdreieck.....	20
4.2.1	Die Rolle von Leiharbeit zwischen sinnvoller Dienstleistung und alltäglicher Ökonomisierung.....	21
4.2.2	Die Arbeit in Beschäftigterbetrieben als eine gebrochene Erfahrung sozialer Zugehörigkeit.....	22
4.3	Subjektive Bedürfnisse von Arbeiter:innen in der Leiharbeit.....	23
4.3.1	Das Bedürfnis nach einem guten Lohn	24
4.3.2	Verletzte Versprechen auf Beschäftigungssicherheit.....	25
4.3.3	Die unterschätzte Rolle arbeitsinhaltlicher Bezugnahmen.....	25
4.3.4	Die normative Orientierung auf ein Normalarbeitsverhältnis und praktische Handlungsorientierungen.....	26
4.3.5	Die latent defizitäre Seite der Leiharbeit.....	27
4.4	Ursachen und Folgen der arbeitsbiographischen Verstetigung von Leiharbeit.....	28
4.4.1	Die individuelle diskriminierende Wirkung einer Arbeitsbiographie in Leiharbeit	28
4.4.2	Kollektive, statusbezogene Diskriminierungen.....	29
4.4.3	Habitualisierte Prekarität.....	29
4.4.4	Höherqualifizierung als blockierte Aus- bzw. Aufstiegsoption	30
5	Wesentliche Erkenntnisse und offener Forschungsbedarf.....	31
6	Literatur.....	34

Abstract: Das Working Paper diskutiert die arbeitsbiographische Verfestigung von Leiharbeit im Wechselverhältnis von strukturellen Zwängen und habitualisierten Handlungsorientierungen. Charakteristisch ist eine starke Orientierung auf einen kurzfristig hohen Lohn, die als Ausdruck eines Aufwachsens in prekären Bedingungen verstanden werden kann. Diese Lohnorientierung ist jedoch ambivalent, weil gleichzeitig latent ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Zugehörigkeit besteht, welches die Leiharbeit nicht befriedigen kann. Während die Arbeiter:innen dem Beschäftigungstyp anfangs durchaus positive Aspekte abgewinnen können, werden bei einem langfristigen Verharren die negativen Auswirkungen der Leiharbeit auf die arbeitsbezogene wie gesellschaftlich-soziale Integration zunehmend und schmerzhaft erfahrbar. Die empirische Grundlage des Papers sind arbeitsbiographische Interviews mit Arbeiter:innen in der Leiharbeitsbranche in Oberösterreich unterschiedlichen Alters, Geschlecht und nationaler Herkunft.

1 Prekäre Beschäftigung als gesellschaftliches Problem¹

Der Arbeitsmarkt unterliegt einem Wandel, der bereits vor mehr als dreißig Jahren als „Krise der Normalität“ (Mückenberger 1989), verbunden mit einer Zunahme atypischer und teilweise prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Rodgers 1989) charakterisiert wurde. Gegenwärtig sind in Österreich bereits mehr als ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse atypisch, wobei die Teilzeitbeschäftigung den größten Anteil davon ausmacht (AMS 2023). Atypische Beschäftigung ist zwar nicht gleichbedeutend mit prekärer Beschäftigung, aber dieser Kategorie zugeordnete Beschäftigungsformen wohnen strukturell höhere Prekaritätsrisiken inne (Vosko 2011, 2). Unter einem – nicht prekären – Normalarbeitsverhältnis wurde beziehungsweise wird idealtypisch ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit zu einem Unternehmen verstanden, verbunden mit qualitativen Merkmalen wie wohlfahrtsstaatlich und tarifvertraglich abgesicherten Rechten und Ansprüchen verstanden (Vosko 2009, 396). Das Normalarbeitsverhältnis bildete ein allgemeines Leitbild, das der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in den westlichen Industriegesellschaften zugrunde gelegt wurde, aber „beschrieb nie eine empirische Realität der ausschließlichen oder auch nur vorherrschenden Form der Verrichtung von Arbeit“ (Mückenberger 1989, 211) und basierte auf Ausschlüssen davon, insbesondere von Frauen und Migrant:innen (Vosko 2011, 3ff.) Aus einer globalen Perspektive sind sechs von zehn Jobs im informellen Sektor angesiedelt, unter höchst prekären Bedingungen aber mit starken Verbindungen zum formellen Sektor (Grimshaw, o.J., 1).

Charakteristisch für die Arbeitsmärkte des globalen Nordens der letzten Jahrzehnte ist das Fördern oder zumindest zulassen von Beschäftigungstypen im formellen Sektor, die ebenfalls prekäre Eigenschaften aufweisen (ebd., 2). Die politischen Rahmenbedingungen dafür schuf eine Arbeitsmarktpolitik, die aus einem gleichzeitigen *Abbau* von sozialstaatlichen Sicherheiten, wie etwa der Absicherung bei Erwerbslosigkeit und der *Förderung* unsicherer Beschäftigung bestand (Crouch 2022, 38). Diese Tendenz setzte sich in den verschiedenen Ländern unterschiedlich stark durch und auch Österreich blieb davon nicht unberührt, wie sich beispielsweise an den Einschränkungen der Leistungen der Arbeitslosenversicherung in den 1990er Jahren zeigte (vgl. Tálos 2020).²In Österreich gab es parallel zum Abbau in bestimmten Bereichen auch Maßnahmen des Ausbaus sozialstaatlicher Sicherheit, beispielsweise durch die

¹ Ich danke Meinrad Ziegler, Susanne Pernicka, Torben Krings und Kristina Schäfer für ihre wertvollen Hinweise.

² Beispiele dafür sind die Herabsenkung der Nettoersatzrate und die Verschärfung bei der Jugendanwartschaft

Einbeziehung der freien Dienstnehmer: innen in die Arbeitslosen- und Pensionsversicherung seit 2008. Die Etablierung und Ausbreitung der Leiharbeit stand dennoch in einem wirtschafts- und sozialpolitischen Kontext, in dem „Mehr privat und weniger Staat“ die generelle Devise war. Auf der Ebene des Arbeitsmarktes äußerte sich dies darin, dass Erwerbsarbeit zu finden und zu behalten tendenziell ausschließlich als Verantwortung der Individuen definiert wurde

Auf Unternehmensebene steht hinter der verbreiteten Verwendung flexibler und prekärer Beschäftigungsformen eine Veränderung in der Qualität der Beschäftigungsbeziehung beziehungsweise des Arbeitsvertrages: Von langfristigen – relationalen hin zu kurzfristig-transaktionalen Austauschverhältnissen (Kalleberg 2009, 12). Diese Veränderung vom sozialen Tausch zum kurzfristigen ökonomischen Tausch kann in der Regel nur zu Lasten der Arbeitnehmer:innen gehen, da der Arbeitsvertrag als Rechtskonstrukt, unterstützt durch kollektive Arbeitsmarktinstitutionen wie zum Beispiel Kollektivverträge, darauf ausgelegt ist, das asymmetrische Machtverhältnis zwischen Unternehmer:innen und Beschäftigten einzugrenzen. Interessant ist nun wie diese Veränderungen auf der Ebene von Orientierungen, Identitäten und Deutungsmuster von den Beschäftigten (und den Unternehmern:innen) reflektiert werden. Die Tendenz zur Ökonomisierung der Beschäftigungsbeziehung trifft zudem nicht alle Beschäftigtengruppen in gleichem Ausmaß – insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte unterliegen zunehmender Ausgrenzungsgefährdung (Krenn 2015). Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist, ob nicht gerade für Arbeitnehmer:innen ohne spezielle Qualifikationen das Normalarbeitsverhältnis eine Schutzfunktion (vgl. Mückenberger 1989) hat und diese daher in ihrer subjektiven Identität an einem „fordistischen“, der Logik eines sozialen Tausches folgenden Verständnis einer Arbeitsbeziehung festhalten? (Padavic 2005)

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind ein mehrdimensionales Phänomen; sie sind charakterisiert durch ein Zusammenwirken von hoher Beschäftigungsunsicherheit, geringer Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen, erschwerten Zugang zu kollektiver Interessenvertretung und Lücken in der wohlfahrtsstaatlichen Absicherung und geringen Einkommen (Rodgers 1989, 3).³ Prekäre Arbeit greift die subjektive Identität der Beschäftigten an (Kalleberg 2009, 9) beziehungsweise ist es prekär Beschäftigten im Unterschied zur alten Arbeiterklasse schwerer möglich, eine positive arbeitsbezogene Identität zu entwickeln (Standing 2011, 9). Die Instrumentalisierung der Arbeitskraft für kurzfristige Beschäftigungen blockiert die Entwicklung einer Perspektive für persönliche Entwicklung und untergräbt die Möglichkeit eines selbstreflexiven Lernens in der Arbeit. (ebd., 18). Ein langfristiges Feststecken in prekärer Beschäftigung beeinträchtigt die Möglichkeit des Erhalts der Qualifikation der eigenen Arbeitskraft (Kalleberg 2009, 2), zum Beispiel durch Weiterbildung – einer zentralen Anforderung moderner Arbeitsmärkte. Entgegen diesen ausschließlich negativen Charakterisierungen können prekäre Beschäftigungsverhältnisse von den Beschäftigten als Potential verstanden werden, das Spielräume für ein kreatives Handeln jenseits der männlichen Normalarbeitsnorm eröffnet (Fantone 2007) und sie können für bestimmte diskriminierte Gruppen, wie etwa Migrant:innen den Weg in den Arbeitsmarkt öffnen.

Generell gilt es besser zu verstehen, wie prekär Beschäftigte Handlungsfähigkeit zu erlangen suchen – individuell wie kollektiv (Kalleberg 2009, 14). Mit Blick auf die Handlungsfähigkeit prekär Beschäftigter in Europa beziehungsweise Österreich gilt es zudem zu vergegenwärtigen, dass in den letzten Jahrzehnten einige Regulierungserfolge gelungen sind, welche deren Rechte gestärkt haben. Paradebeispiel und in Europa einzigartig ist der Arbeitskräfteüberlassungskollektivvertrag (seit 2002), mit welchem der Beschäftigungstyp

³ Die Leiharbeit in Österreich kann allerdings – aufgrund ihres Verbreitungsschwerpunkts in Hochlohnbranchen und aufgrund des AÜG-Kollektivvertrags – nicht zum Niedriglohnsektor gerechnet werden, was für die Argumentation des vorliegenden Papers eine wichtige Rolle spielt.

Leiharbeit in das österreichische Kollektivvertragswesen integriert werden konnte. Zudem wurde auf gesetzlicher Basis ein spezifischer Sozial- und Weiterbildungsfonds für die Leiharbeitsbranche eingerichtet, der SWF. Auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretung ergibt sich ein strategisches Dilemma (Holst, Aust und Pernicka 2008). Einerseits sollen Beschäftigterbetriebsräte die Interessen der Leiharbeiter:innen mitvertreten und sie als Gewerkschaftsmitglieder gewinnen, andererseits gibt es die Tendenz diese als „Flexibilitätspuffer“ zu sehen, um in Zeiten hohen wirtschaftlichen Drucks die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften abzusichern (ebd.169 ff. vgl. auch Specht 2015, 36) Zwischen Arbeiter:innen in der Leiharbeit und -sofern vorhanden -Betriebsrät:innen bei Überlassungsfirmen besteht ein „Kontaktproblem“ (Krenn/Papouschek 2016, 40) Für die Betriebsräte:innen sind die Beschäftigten aufgrund verstreuter Arbeitsorte und geringer Verweildauern in den Leiharbeitsfirmen schwierig zu erreichen – viele Beschäftigte wissen zudem gar nicht, ob die Leiharbeitsfirma betriebsrätlich organisiert ist (vgl. auch Specht 2010). Allerdings gibt es auch positive Beispiele, in denen Betriebsräte diese Nachteile durch einen engagierten Webauftritt kompensieren und Arbeiter:innen positiv in ihrer Identität als Arbeitende unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion anzusprechen versuchen.⁴

Es stellt sich daher die Frage nach der Reichweite der interessenpolitischen Erfolge in der Leiharbeit. Das heißt, einerseits inwieweit dadurch deren Prekaritätspotential entschärft werden konnte, sowie andererseits wie diese Beschäftigungsform subjektiv gelebt werden kann.

Die Darstellung der subjektiven Erfahrung von Leiharbeit auf Basis arbeitsbiographischer, qualitativer Interviews bildet demnach auch den Kern des vorliegenden Papers. Es gliedert sich wie folgt: In Abschnitt zwei werden zunächst Geschichte und aktuelle Konturen des Arbeitsmarktes der Leiharbeit in Österreich darstellt. Abschnitt drei widmet sich der Forschungsfrage des hier vorgestellten Forschungsprojekts zur Leiharbeit sowie den gewählten Datengewinnungs- und Auswertungsmethoden. Im zentralen Teil des Papers (Abschnitt 4) werden die bisherigen – noch vorläufigen – eigenen Forschungsergebnisse dargestellt. Ausgangspunkt ist die Beschreibung und Analyse der sozialisatorischen und arbeitsmarktbezogenen Vorerfahrungen der Arbeiter:innen (Abschnitt 4.1), welche die Grundlage für die Bewertung der Erfahrung mit dem Beschäftigungstyp Leiharbeit bilden. Daran anschließend werden ausgewählte Problemstellungen im Überlassungsdreieck aus der Perspektive der interviewten Beschäftigten dargestellt. Dies führt über zu Abschnitt 4.3, in welchem zentrale subjektive Bedürfnisse von Arbeiter:innen in der Leiharbeit, so wie sie in den Interviews manifest und latent auftraten, beschrieben und in einen theoretischen Rahmen gesetzt werden. Schließlich werden die konkreten arbeitsbiographischen Ursachen und Folgen der Verstetigung von Leiharbeit in einem Arbeitsleben zusammenfassend dargestellt (Abschnitt 4.4). Abschnitt 5 diskutiert die bisherigen empirischen Ergebnisse allgemeiner mit Bezug auf die übergeordneten Forschungsfragen, weist auf offene Forschungsbedarfe hin und nimmt Bezug auf jüngste Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

⁴ Siehe die Webseite des Arbeiterbetriebsrats der Firma TTI

2 Der Arbeitsmarkt der Leiharbeit in Österreich – Geschichte, Konturen, Kontroversen

Die Leiharbeit ist ein multilateraler oder triangulärer Beschäftigungstyp (Vosko 2009, 396). In gewisser Weise besteht eine Nähe zur Plattformarbeit⁵, auch wenn letztere häufig die Arbeitgeberfunktion gänzlich bestreiten. In der spezifischen Konstruktion Leiharbeit findet sich der/die Arbeitnehmer:in in der speziellen Situation wieder, für einen Betrieb zu arbeiten, dort weisungsgebunden zu sein und gleichzeitig nicht als Beschäftigte:r desselben gewertet zu werden. Die arbeitsvertragliche Verbindung wird stattdessen zur Leiharbeitsfirma gezogen, die allerdings keinen Betrieb im Sinne eines gemeinsamen Arbeitsorts darstellt. Die Struktur der Leiharbeit besteht also gleichzeitig aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeiter:in und Leiharbeitsfirma und einer Geschäftsbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma und Beschäftigterbetrieb (Vosko 2009, 396).

Dass im Fall der Leiharbeit überhaupt von einem legalen Arbeitsmarkt gesprochen werden kann, ist nicht selbstverständlich. Deutlich kommt dies in der Positionierung der ILO aus dem Jahr 1949 zum Ausdruck, die formal bis 1997 gültig blieb. Darin wird ein Verbot von gewinnorientierter Arbeitsvermittlung und deren Substitution durch eine öffentliche Arbeitsmarktverwaltung gefordert (ILO 1949, Artikel 3). Bis in die 1970er Jahre blieb der Beschäftigungstyp in den meisten europäischen Ländern verboten, bis – in mehreren Wellen – ein Legalisierungsprozess begann (Vosko 2009, 399ff.). Mit der Erklärung zu privaten Beschäftigungsagenturen (Konvention Nr. 181 aus 1997, in Kraft getreten 2000) reflektierte die ILO den gesellschaftlichen Positionswandel zu Leiharbeit und beschleunigt ihn zugleich: Leiharbeit gilt der ILO seit damals als „wichtige intermediäre Institution am Arbeitsmarkt, die den Unternehmen mehr Flexibilität bei Aufbau und Reduktion ihres Personalstands gibt und gleichzeitig für die in der Leiharbeit beschäftigten hinreichende Standards in Bezug auf Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Entlohnung, Arbeitszeit und Weiterbildung sicherstellt.“ (ILO 2009, 7, eigene Übersetzung). Kritisch zu diesem Positionswandel kann angemerkt, dass damit Geschäftsinteressen und dem Lobbydruck der Leiharbeitsindustrie selbst nachgegeben wurde und das „grüne Licht“ der ILO die weitere internationale Ausrollung dieses Geschäftsmodells begünstigte (Peck, Theodore und Ward, 2005, vgl. auch Pongratz 2021, 268). Im Effekt bedeutete die Ausbreitung der Leiharbeit eine Kommodifizierung, das heißt Verstärkung des Warencharakters der Arbeitskraft für die unteren Teilbereiche des Arbeitsmarktes (ebd. 10).

In Österreich erhoben Gewerkschaften und Arbeiterkammern in den 1980er Jahren mehrmals die Forderung nach einem Verbot der Leiharbeit (Grammelhofer 2023). Eigene Interviews mit jahrzehntelangen Branchenvertretern förderten zutage, dass die Entstehung der Leiharbeit in Österreich in die frühen 1980er Jahre zurückzuverfolgen ist und im Umfeld von großen, damals teils noch staatlichen oder in Privatisierung befindlichen Betrieben zu verorten ist (Experteninterviews Unternehmer A und B). Schließlich kam es 1988 zu einem sozialpartnerschaftlichen Kompromiss in Form des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), mit dem die Arbeitnehmerinteressenvertretungen einer Ermöglichung dieses Beschäftigungstyps zustimmten – die Interessenvertretungen der Wirtschaft waren ohnehin dafür. Die damalige Entscheidung gegen das Verbot und für die Regulierung dies Beschäftigungstyps wird aus gewerkschaftlicher Sicht auch heute noch für richtig befunden (Grammelhofer 2023). Der seit 2002 jedes Jahr verhandelte

⁵ Plattformarbeit ist ein Überbegriff, der Arbeitsformen vereint, die über digitale Plattformen organisiert werden. Zu unterscheiden ist grundsätzlich zwischen reinen Onlinetätigkeiten und Tätigkeiten mit physischem Charakter, die aber weitgehend digital gesteuert werden, z.B. Essenslieferdienste (vgl. Gruber-Risak et.al. 2020)

Arbeitskräfteüberlassungskollektivvertrag stellt aus gewerkschaftlicher Sicht einen weiteren Meilenstein in der Regulierung von Leiharbeit dar. Aber auch die beiden interviewten Unternehmer in der Leiharbeit bezogen sich positiv auf AÜG und Kollektivvertrag, weil damit die auch aus deren Sicht problematische frühe Praxis der Leiharbeit beendet, unseriöse Mitbewerber aus dem Markt gefallen und Rechtssicherheit für alle Seiten geschaffen wurde (Interview Unternehmer A und B).

Der Einbezug der Leiharbeit in das sozialpartnerschaftliche Kollektivvertragssystem bedeutet freilich nicht, dass die Kontroverse um diesen Beschäftigungstyp aufgehört hat. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Arbeitsrechtstreue der Branche geringer als sonst in Österreich üblich (Schindler 2022, 27). Die ehemalige „Goldgräberstimmung“ in der Leiharbeit vor der Wirtschaftskrise 2008/09 ist nun „heftiger, zum Teil existentieller Konkurrenz gewichen“ (ebd.), die auf dem Rücken der Arbeitnehmer:innen ausgetragen wird. Insbesondere jene Bestimmungen des Kollektivvertrags, die auf eine Verstetigung der Arbeitsverhältnisse über die verschiedenen Beschäftigerbetriebe hinweg abzielen, werden aus gewerkschaftlicher Sicht systematisch und „großflächig“ umgangen. Das Verbot der unmittelbaren Synchronisation oder Kombination von Ende der Überlassung und Ende des Beschäftigungsverhältnisses wird durch einvernehmliche Auflösungen ausgehebelt (ebd. 37 ff.). Eine Auswertung der Arbeiterkammer Oberösterreich ergibt, dass die Arbeitskräfteüberlassung – trotz ihrer relativen Kleinheit – jene Branche ist, die regelmäßig zu den negativen Spitzenreitern gehört, was die Zahl der bearbeiteten Rechtsakte betrifft (AKOOE 2023).

Die hohe Konkurrenz zwischen den Unternehmen in der Leiharbeit wird auch im Interview mit einem Unternehmer deutlich, wenn er vom mangelnden Vertrauen in der Branche spricht. Die Kundentreue ist aus Sicht von einem der beiden interviewten Unternehmer gering, denn jeder würde mit dergleichen „Ware“ arbeiten (Interview Unternehmer B). Einen Spezialfall bilden große Konzerne, die eigene Leiharbeitsfirmen gründen -hier könnte die Kundentreue noch eher gegeben sein Ein anderer Unternehmer grenzt sich gegen die verdinglichende Sprache ab, indem er betont, Qualifikationen und nicht Menschen zu verkaufen und die spezifische Dienstleistungsqualität eines vorteilhaften Präsentierens von Personen hervorstreicht (Interview Unternehmer A). Die beiden Unternehmer betonen zudem die Notwendigkeit eines korrekten Kalkulierens. Leiharbeit müsse teurer sein als die Beschäftigung von Stammpersonal, wenn der Gewinn nicht auf unlautere Weise erzielt werden soll.

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz verpflichtet das zuständige Ministerium einer jährlichen gezielten statistischen Erfassung der quantitativen Entwicklung der Branche unter anderem hinsichtlich Beschäftigtenzahlen, Anzahl der aktiven Unternehmen und Anzahl der getätigten Überlassungen (§13 Abs.7 AÜG). 2023 waren im Jahresdurchschnitt österreichweit etwa 88.300 Personen als Leiharbeiter:innen beschäftigt (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, a). Die Betroffenheitsquote innerhalb eines Jahres lag 2023 bei etwa 182.000 Personen und ist damit mehr als doppelt so hoch wie der Durchschnittsbestand. Das Bundesland Oberösterreich ist jenes mit den meisten Leiharbeiter:innen im Vergleich zu allen anderen Bundesländern – 2023 waren dies jahresdurchschnittlich etwa 22.000 Personen. Der Anteil der Leiharbeiter:innen an allen Arbeiter:innen und Angestellten liegt bei 2,2 % beziehungsweise 3,3 % bezogen auf Oberösterreich (ebd.). Damit liegt Österreich hinsichtlich der quantitativen Verbreitung nach den vom internationalen Interessenverband der Leiharbeitsindustrie veröffentlichten „penetration rates“ im europäischen Durchschnitt – der Bundesländeranteil liegt allerdings im absoluten Spitzenfeld. Nur für Irland, Großbritannien und die Niederlande wird in dem Report ein Anteil von mehr als 3 % ausgewiesen (World Employment Federation 2023).

In Österreich nahm Leiharbeit – gemessen an den Beschäftigtenzahlen – in den 1990er und insbesondere in den Nullerjahren rasant zu. Seit der Wirtschaftskrise 2008/09 hat sich das

Wachstum deutlich abflacht und wurde immer wieder auch von markanten Rückgängen, zuletzt in der Covid-Krise, durchbrochen.

Die faktische Bedeutung des Beschäftigungstyps Leiharbeit am Arbeitsmarkt erschließt sich erst, wenn deren Rolle am Markt der offenen Stellen betrachtet wird. So betreffen von dem im März 2024 bundesweit knapp 91.973 verfügbaren offenen Stellen knapp 20.809 den Beschäftigungstyp Arbeitskräfteüberlassung, was einen Anteil 22,6 % ergibt. In Oberösterreich betrifft dies im gleichen Zeitraum 6342 von 20802 offenen Stellen (Anteil 30,4 %) (Bundesministerium für Arbeit- und Wirtschaft 2024). Dieser Anteil ist seit vielen Jahren relativ konstant.

Für das Arbeitsmarktservice spielt die Arbeitskräfteüberlassungsbranche als „Einbringer offener Stellen“ eine große Rolle (Expert:inneninterview AMS 2021). Zwischen Arbeitskräfteüberlassungsbranche und AMS bestehen enge Geschäftsbeziehungen. Die Expert:innen sprechen von starken Häufungen der Leiharbeit in bestimmten, eher manuellen Tätigkeitsprofilen wodurch es für Erwerbslose mit formal niedriger Qualifikation relativ wahrscheinlich ist, in Leiharbeit vermittelt zu werden. Die Verantwortung für diese Struktur des Stellenmarkts wird bei den Beschäftigterbetrieben gesehen, die bestimmten Tätigkeiten fast ausschließlich nur mehr über diesen indirekten Weg besetzen (ebd.). Allerdings muss hinzugefügt werden, dass nicht hinter jeder gemeldeten offenen Stelle in der AKÜ-Branche notwendig ein konkreter Arbeitsplatz steht. In der Arbeitskräfteüberlassungsbranche gibt es zwei Strategien: Entweder eine passende Person zu einer konkreten Arbeitsstelle zu suchen oder zuerst Personen zu rekrutieren, um diese im Bedarfsfall Kunden anbieten zu können (Interview Unternehmer 1).

Bei den Leiharbeitsunternehmen selbst fällt die – im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl – hohe Anzahl von circa 1350 aktiven Unternehmen (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft a) auf. Nachgefragt wird Leiharbeit in Österreich überwiegend von Unternehmen des sekundären Sektors: 39 % der Überlassungen entfallen auf die Industrie und 37 % auf Handwerk und Gewerbe (ebd.). Damit wird aber auch deutlich, dass der Beschäftigungstyp nicht ausschließlich ein Phänomen der (Groß-)Industrie ist, sondern auch von vielen Klein- und Mittelbetrieben genützt wird. Relevante Branchen abseits der Produktion sind der Bau sowie Spedition und Logistik. Die Dauer der Einsatzepisoden ist im Durchschnitt sehr kurz: 72 % der abgeschlossenen dauerten höchstens drei Monate, 53 % sogar höchstens ein Monat. Allerdings machen die aufrechten Überlassungsepisoden, bei denen unklar ist, wie lange sie bereits andauern, 21 % des gesamten Überlassungsgeschehen aus (ebd.).

Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit liegt bei 219 Tagen (ebd.) und damit bei etwa einem Drittel der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse über alle Branchen hinweg (615 Tage, AMS 2024). In der relevanten Vergleichsbranche „Herstellung von Waren“ liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer noch höher, nämlich bei 848 Tagen. Allerdings gibt es auch Branchen, wie Beherbergung und Gastronomie, die ähnlich niedrige durchschnittliche Beschäftigungsdauern aufweisen (ebd.)

Von den Arbeiter:innen in Leiharbeitsverhältnis konnten 2016 37 % als voll erwerbsintegriert⁶ im Laufe eines Jahres gelten, während dies bei Arbeiter:innen in Standardbeschäftigungsverhältnissen auf 62 % zutraf (Riesenfelder, Danzer und Wetzel 2018, 121). Die Beschäftigungsprekarität der Leiharbeit findet allerdings auf der Ebene der Monatseinkommen „keine direkte Entsprechung“ (ebd. 109). Arbeiter:innen in der Leiharbeit konnten in den letzten Jahren einkommensmäßig zu Arbeiter:innen in Standardbeschäftigungsverhältnissen aufholen.

⁶ Unter voller Erwerbsintegration wird hier ein vollversichertes Erwerbsverhältnis an 95 % der Tage eines Kalenderjahres verstanden.

Im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ordnet sich die Leiharbeitsbranche freilich schon im mittleren bis unteren Einkommensfeld ein: Während 39 % aller abhängig Beschäftigten ein Bruttomonatseinkommen von mehr als 3000 Euro erhalten, liegt dieser Anteil in der Leiharbeit bei etwa einem Fünftel, bei 22 %. Es findet sich in der Leiharbeit auch nicht das „Senioritätsprinzip im Sinne eines Gehaltszuwachses mit steigendem Alter“ (ebd.112).

Statistisch ist eine Tendenz zur Verfestigung dieses Beschäftigungstyps in den Erwerbsverläufen erkennbar. Nach dem Ende einer Beschäftigung in Leiharbeit erfolgt in etwa einem Fünftel aller Fälle ein Übergang in eine Standardbeschäftigung. Viel häufiger, nämlich in mehr als einem Drittel aller Fälle erfolgt eine weitere Leiharbeitsperiode und ebenfalls deutlich häufiger, nämlich bei mehr als einem Viertel, erfolgt ein Gang in die Erwerbslosigkeit (ebd. 145). Aktuellere Berechnungen auf Basis von Sozialversicherungsdaten liegen leider aufgrund mangelnder Forschungsmittel nicht vor (Riesenfelder 2023, pers. Kommunikation). Bei einer repräsentativen Befragung unter Arbeitnehmer:innen in der Leiharbeit in Oberösterreich gaben immerhin die Hälfte der Befragten an, bereits mehr als drei Jahre im Beschäftigungstyp tätig zu sein und bei einem Sechstel waren dies schon mehr als zehn Jahre (Specht 2010, 13). Die Gruppe der Leiharbeiter:innen ist deutlich jünger als die Erwerbstätigen insgesamt betrachtet (Riesenfelder, Danzer und Wetzel 2018, 100). In der Leiharbeit liegt der Anteil der bis 24-Jährigen bei 18 % – bei den Standardbeschäftigten bei 10 %. Leiharbeit demnach hat eine Einstiegsfunktion in den Arbeitsmarkt: Von den bis 24-Jährigen Arbeitnehmer:innen in der Leiharbeit haben 32 % noch keine andere Form von Erwerbstätigkeit ausgeübt – bei den 35 bis 49 Jährigen liegt diese Anteil immer noch bei 11 %. Ein deutlicher Hinweis für die individuelle Verfestigung von Leiharbeit im Lebenslauf (ebd. 73).

79 % der Leiharbeiter:innen sind Männer (BMAW 2023) – die Beschäftigungsform unterscheidet sich damit von anderen atypischen Beschäftigungsformen, denn sie ist die einzige die männlich dominiert ist (Knittler 2017, 748). Der Arbeiter:innenanteil liegt ebenfalls bei 79 %. Migrant:innen sind in der Leiharbeit im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen stark überrepräsentiert und deren Anteil ist stark steigend – stärker als insgesamt betrachtet (Riesenfelder, Danzer und Wetzel 2018, 102). Ein wesentlicher Faktor hierfür ist die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts für die neuen EU-Mitgliedsstaaten 2011 bzw. 2014. Auch die Fluchtmigration ab 2015 schlägt sich in einem veränderten Arbeitskräfteangebot nieder. 2023 lag unter den Arbeitnehmer:innen in der Leiharbeit der Anteil jener mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei 47 % (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, a).

3 Die Notwendigkeit eines arbeitsbiographischen Zugangs zum Thema Leiharbeit

Sozialwissenschaftliche Befunde zur Leiharbeit aus einer subjektiv-arbeitsbiographischen Perspektive sind im deutschen Sprachraum eher spärlich vorhanden (vgl. z.B. Vogel 2004). Das Hauptinteresse der Forschung konzentrierte sich vielmehr auf das Verhältnis von Leiharbeiter:innen und Stammbeschäftigten und die dadurch ausgelösten Dynamiken (z.B. Holst 2010, Specht 2014).

Die mehrheitliche Präferenz eines festen Beschäftigungsverhältnisses beim Beschäftigterbetrieb ist durch quantitative Befragungen unter Arbeitnehmer:innen in der Leiharbeit gut dokumentiert (Specht 2010, 2014; Riesenfelder, Danzer und Wetzel 2018). So gaben etwa in einer etwas älteren Studie 45 % der Befragten an, „unbedingt“ und weitere 22 % „eher schon“ in das Stammpersonal übernommen werden wollen. Bemerkenswert ist, dass gerade unter den

Arbeiter:innen in der Leiharbeit immerhin 36 % angaben, zur gegebenen Zeit keine Übernahme anzustreben (Specht 2009, 64 ff.). Dies deutet darauf hin, dass die Frage der Bevorzugung einer Fixanstellung durch situative und in der Person liegende subjektive Aspekte beeinflusst werden könnte, die bislang wenig untersucht wurden. Die interessens- und betriebspolitische Praxis konzentrierte sich bislang darauf, bessere Übergänge in Fixbeschäftigung zu schaffen als auf die Frage, inwiefern eine solche von den Arbeiter:innen in der Leiharbeit überhaupt angestrebt wird.

Unklar ist generell, welche biographischen Erfahrungen und normativen Vorstellungen über Erwerbsarbeit der Leiharbeit zugrunde liegen, auf welche Weisen sie die Handlungsorientierungen strukturiert und in welchem Verhältnis sie zur Gesamtbewertung des Beschäftigungstyps Leiharbeit in den Perspektiven der Arbeiter:innen stehen.

3.1 Arbeitsbiographische Verfestigung von Leiharbeit als zentrale Forschungsfrage

Diesen offenen Fragen geht mein laufendes Dissertationsvorhaben zu Handlungsmustern und arbeitsbezogenen Ansprüchen langjähriger Arbeiter:innen in der Leiharbeit⁷ unter besonderer Berücksichtigung ihrer sozialisatorischen Vorerfahrungen in Familie, Ausbildung und Erwerbsarbeit nach.

Die zentrale Forschungsfrage lautet: Welches Muster kann bei dem Phänomen der Verfestigung von Leiharbeit in der Arbeitsbiographie einzelner Individuen entdeckt werden und in welchem Verhältnis stehen dabei objektive, fremdbestimmte zu subjektiven, selbstbestimmten Prozessen und Handlungsweisen? In Verschränkung mit dieser ersten Frage sollen drei weitere Fragestellungen diskutiert werden: Erstens, welche arbeitsbezogenen Bedürfnisse und Ansprüche werden manifest artikuliert oder sind latent erkennbar und in welchem Verhältnis stehen diese zur Orientierung nach einem fixen Beschäftigungsverhältnis? Zweitens, mit welchen alltagspraktischen (Handlungs-)Orientierungen und Strategien wird Leiharbeit bewältigt, gibt es Versuche die Leiharbeit zu verlassen und woran scheitern diese bislang? Schließlich, drittens, welche Konsequenzen birgt die Verfestigung von Leiharbeit für die Arbeiter:innen hinsichtlich ihre Integration ins Erwerbsleben und ihrer gesellschaftlich-sozialen Integration?

Die Hereinnahme der arbeitsbiographischen Vorgeschichte in die analytische Betrachtung ist zur Beantwortung der Forschungsfragen in dreifacher Hinsicht konstitutiv: Zum einen gibt es die Möglichkeit, die Erfahrungen in dieser Branche relational zu vorhergehenden Erfahrungen in anderen (womöglich ebenfalls prekäre Züge tragenden) Arbeitsmarktfeldern zu betrachten. Zum anderen ist davon auszugehen, dass in dieser frühen Phase der Ersterfahrungen in Ausbildung und Beruf die wesentlichen arbeitsbezogenen Handlungsorientierungen habituell ausgebildet werden, die über ihren biographischen Entstehungskontext hinaus für die Individuen handlungsanleitend bleiben (Bourdieu 2015, 101). Und schließlich drittens, aus welchen Herkunftsmilieus erfolgen Laufbahnen in die Leiharbeit?

Die Arbeit verfolgt das Ziel, Prozesse der sozialen Schließung in einem an sich wenig beachteten Teilbereich des Arbeitsmarktes besser zu verstehen, um daraus sozialpolitische Gestaltungsmöglichkeiten ableiten zu können.

⁷ Die Erfahrungen von Angestellten in Leiharbeitsverhältnissen werden im gegenständlichen Forschungsprojekt nicht untersucht.

3.2 Datengewinnungs- und Auswertungsmethoden

Die Frage nach der arbeitsbiographischen Verfestigung von Leiharbeit und deren handlungspraktischer Bewältigung legt einen qualitativen Forschungszugang nahe. Begonnen wurde das Forschungsprojekt unter der Prämisse einer fallorientierten Forschungsstrategie. Dahinter steht die methodologische Überlegung, dass eine detaillierte Analyse einzelner Biographien neue Sichtweisen über ein scheinbar sattem bekanntes Phänomen wie die Leiharbeit entwickeln kann und dabei „ein herkömmliches und anerkanntes, aber fehlerhaftes Verständnis von einem sozialen Phänomen korrigiert.“ (Kannonier-Finster, Ziegler 1996, 35). Für qualitative Forschung charakteristisch ist es, einerseits im Sinne einer Selbst-Reflexivität über eigene normative Positionen zum Forschungsgegenstand und deren Einfluss auf das Forschungsergebnis nachzudenken (Breuer 2021), andererseits im Sinne der Haltung eines „neugierigen Fremden“ eine möglichst große Offenheit gegenüber der empirischen Wirklichkeit eines Phänomens zu zeigen, also - im Unterschied zur Alltagskommunikation – eine Haltung des methodologischen Zweifels einzunehmen (Kannonier-Finster, Ziegler 1996, 45). Aus der Position eines Experten einer Interessenvertretung, welche die Entwicklung prekärer Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich kritisch betrachtet und das Normalarbeitsverhältnis weiterhin als normativen Referenzpunkt betrachtet, gilt es für mich besonders darauf zu achten, die Erfahrung der Leiharbeit und deren Wirkung auf die Arbeitsbiographie nicht zu präjudizieren. Den Befragten wurde signalisiert, dass Leiharbeit bislang zu wenig aus der Perspektive der (Leih-)Arbeiter:innen betrachtet wurde und deshalb ihre Erfahrungen von großem Wert sind. Für alle Befragten war es eine Novität, dass jemand Interesse für ihre Erfahrungen zeigte und manche spiegelten nach dem Interview explizit zurück, dass es gutgetan habe, ihre Arbeitsgeschichte einmal zu erzählen. Offenheit im Sinne der qualitativen Methodologie bedeutet auch Offenheit in der Datenerhebung durch eine Gesprächsführung, die es den Interviewten ermöglicht, relativ frei ihre Sichtweise auf den Forschungsgegenstand zu entwickeln.

Die Interviews wurden als Kombination aus narrativem und leitfadenorientierten Interviews konzipiert (Kannonier-Finster, Ziegler 1996) Neben einer narrativ gehaltene Einstiegs Passage zum Verlauf des bisherigen Arbeitslebens enthielt der Leitfaden thematische Blöcke zum konkreten Arbeitsleben als Leiharbeiter im subjektiv wahrgenommenen Vergleich zu einem Stamm- bzw. Fixbeschäftigten, zum familiären Hintergrund und zur Einschätzung des sozialen Status von Leiharbeiter:innen in der Gesellschaft. Der Leitfaden blieb lose strukturiert, listete zu thematisierende Aspekte auf, ließ die konkrete Frageformulierung und auch Reihenfolge der Themen - mit Ausnahme der Einstiegsfrage – allerdings offen. In der Gesprächsführung orientierte ich mich an der Maxime, eine „Leitfadenbürokratie“ (Hopf 2016) tunlichst zu vermeiden und die Befragten erzählen zu lassen, so lange sie grob beim Forschungsthema blieben (Weiss 1994, 61 ff.). Ein Aspekt davon, der sich als wichtig für die Herausbildung einer guten Gesprächsbasis erwies, stellt das Aufgreifen so genannter „marker“ dar, das Heraushören von und Anknüpfen an angesprochenen Themen, die vordergründig als nicht zum Thema gehörig erscheinen, sich im Nachhinein aber vielfach als bedeutungsvoll erweisen (ebd., 77). Wesentlich für die Interviewführung war für mich also, Offenheit für nicht antizipierte Themen zu zeigen und diese „aktiv aufzugreifen“ (Hopf 2016, 51). Der narrative Ansatz, die Interviewten zunächst die eigene Arbeitsbiographie erzählen zu lassen, funktionierte nicht in allen Fällen gleich gut. Insbesondere bei jüngeren Interviewten war auffällig, dass ein anfänglich stärkeres Nachfragen notwendig war, um ein stockendes Gespräch in Gang zu bringen. Es war zudem in den Gesprächen auffällig, dass die biographische Erzählung bald mit Schilderungen aktueller und stark emotional besetzter Ereignisse verwoben war, beziehungsweise sich Themen aus der Eingangsphase des Interviews im weiteren Verlauf wiederholten und eher wenige gänzlich neue Themen hinzukamen. Eine weitere wichtige Regel

für die Interviews bestand darin, die Befragten von verallgemeinernden Beschreibungen zu konkreten Erzählungen hinzuführen (Weiss 1994). Wenn eine Arbeiterin beispielsweise davon sprach, dass es allgemein bekannt sei, dass Leiharbeiter als erstes den Job verlieren, nachzufragen, welche persönlichen Erfahrungen sie mit solchen Praktiken gemacht habe. Das Ziel eines qualitativen Interviews, das als Grundlage für eine interpretative Rekonstruktion der Sinngehalte dienen (und nicht bloß einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen werden) soll, ist also Spezifität (Hopf 2016, 51).

Bislang wurden 13 Interviews mit Arbeiter:innen in der Leiharbeit im Bundesland Oberösterreich geführt. Der Zugang zu den Interviewten erfolgte auf unterschiedliche Weisen: durch Zeitungsinserate, durch Zusammenarbeit mit dem Rechtsschutz der Arbeiterkammer Oberösterreich, über Beschäftigterbetriebsräte großer Unternehmen sowie – in der Mehrzahl der Fälle – in Kooperation mit der Anlaufstelle für Leiharbeiter:innen der PRO GE Oberösterreich. Der Aufwand und die Bereitschaft für das Interview wurden mit einem geringfügigen Betrag symbolisch honoriert.

Die Interviews fanden an unterschiedlichen Orten statt – in Privatwohnungen, Cafés, in einem Fall auch am Arbeitsplatz, mehrheitlich aber in Besprechungsräumen der Arbeiterkammer Linz. Die Wahl des Intervieworts oblag den interviewten Personen. Der Zeitraum der Interviews lag zwischen Juni 2020 und Sommer 2023.

Ergänzend zu den Gesprächen mit den Arbeiter:innen wurden Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen des Arbeitsmarktservice sowie mit zwei Geschäftsführer:innen von Leiharbeitsfirmen geführt. Das Protokoll einer von mir mitorganisierten Veranstaltung zum Thema „35 Jahre Arbeitskräfteüberlassungsgesetz“ in der Arbeiterkammer Linz im Juni 2023, auf der u.a. Gewerkschafts- und Arbeiterkammer-Vertreter:innen sprachen, geht ebenfalls in die Analyse ein.

Es wurden bislang zwölf Männer und eine Frau interviewt.⁸ Die Personen im Sample unterschieden sich stark hinsichtlich Lebensalter – die Spanne reichte von 24 bis 57 Jahre. Die interviewten Arbeiter:innen hatten entweder eine Lehre abgeschlossen – in sehr heterogenen Berufsfeldern – oder ihre Ausbildung abgebrochen. Personen mit höherer Bildung fanden sich nicht darunter. Drei der Befragten hatten einen Migrationshintergrund. Das vorliegende Working Paper stützt sich in besonderer Weise auf sechs Fälle, deren sozio-demographische und arbeitsbiographische Charakteristika in Tabelle 1 dargestellt sind.⁹

⁸ Es handelte sich dabei ausschließlich um Personen im Arbeiter:innenstatus.

⁹ Die Interviews wurden anonymisiert und Phantasienamen für die Personen erfunden.

Tabelle 1: Sozio-demographische und biographische Charakteristika sechs exemplarischer Fälle

	Mario Reiter	Marcel Stadler	Erika Leitgeb	Helmut Söllner	Johann Pointner	Damir Kovacevic
Alter	42	27	25	43	42	41
Familienstand	Geschieden, eine Tochter	Ledig, alleinstehend	Ledig, fester Freund	In Partnerschaft lebend, ein Kind	Ledig, Freundin	In Partnerschaft lebend, ein Kind
Soziales Herkunftsmilieu & Bedingungen des Aufwachsens	Vater Druckereifacharbeiter, Mutter Sanitäterin und Künstlerin, Scheidung der Eltern in Adoleszenz	kleine Selbstständige in der Gastronomie, Aufgewachsen bei Mutter und Stiefvater	Bäuerlich, Eltern Bauern im Vollerwerb, größere LW, mehrere Geschwister	Wegzug der Eltern, aufgewachsen bei Großeltern, Großvater Metallfacharbeiter	Vater Schuster beim Bundesheer, Mutter Reinigungskraft, mehrere Geschwister	Vater spezialisierter Facharbeiter, Mutter leitende Sekretärin, Übersiedlung der Familie nach Österreich vor Jugoslawienkrieg,
Staatsbürgerschaft	österreichisch	österreichisch	österreichisch	österreichisch	österreichisch	bosnisch
Ausbildung	Abgeschlossene Druckerlehre, zuvor abgebrochene Lehre als Raumgestalter	Von Hauptschule ins Gymnasium, Schulwechsel auf Grafik-HTL, Abbruch im vierten Schuljahr	Lehre im Baustoffhandel (abgeschlossen)	Hilfsarbeiter, mehrere Lehren abgebrochen,	Bäckerlehre	Elektrikerlehre
Erwerbsarbeitserfahrung vor Leiharbeit	(Fach-)arbeiter im Druckereigewerbe für zwei bis drei Jahre nach der Lehre	Keine, Beginn als Hilfsarbeiter in Batteriefabrik nach Schulabbruch	Arbeit im Lehrbetrieb für weitere 2 Jahre (Baumarkt)	Jugendarbeitslosigkeit, früh in erster AMS-Maßnahme, Beginn mit Leiharbeit vor dem 20. Lebensjahr	Hilfsjobs nach Lehre, mehrere Jahre Festanstellung bei ÖBB, freiwilliger Wechsel als Leiharbeiter in die Voest, Jobverlust aufgrund von Umstrukturierung	Nach Schließung des Lehrbetriebs durch Pensionierung Arbeit als Facharbeiter in mehreren Betrieben der Region, Beginn mit Leiharbeit infolge Krise 2008/09
Gesundheitliche Probleme	Krebserkrankung im frühen Erwachsenenalter			Schwerer Autounfall im frühen Erwachsenenalter	Stauballergie, die die Ausübung des Bäckerberufs verunmöglichte,	Schwerer privater Unfall in jüngerer Vergangenheit
Situation zum Zeitpunkt des Interviews	in Trennung zu bisherigem Arbeitgeber, neue Arbeitssuche	Seit mehreren Monaten arbeitslos	Seit mehreren Jahren im Status der Leiharbeitsstatus bei einem	Arbeitslos, letzter Arbeitseinsatz aufgrund von Konflikt mit Vorarbeiter beendet	Arbeitslos	seit mehreren Jahren im Leiharbeitsstatus als Betriebselektriker in einem Betrieb der

			großen Auto- konstrukteur am Fließband beschäftigt			kunststoffverarbeitenden Industrie beschäftigt
--	--	--	---	--	--	---

Hinsichtlich des analytischen Zugangs zum (Daten-)Material liegt der Fokus wesentlich auf der Rekonstruktion von Sinnstrukturen, die im Rahmen eines qualitativ-interpretativen Paradigmas nicht in erster Linie unter dem Blickwinkel des subjektiv gemeinten Sinns, sondern vor allem im Hinblick auf latente Bedeutungsgehalte analysiert werden (Przyborski, Wohlrab-Sahr 2010, 32). Der soziale Sinn wirkt eher latent „durch uns hindurch“, so dass ein Einzelner darüber nicht ohne Weiteres im Sinne eines Experten für sein Handeln Auskunft geben kann.“(ebd.).

Das Handeln der Individuen wird durch deren (Klassen-) *Habitus* strukturiert (Bourdieu 2015,97-122). Dieser kann als vor-bewusstes Bewertungs- und Handlungsschema verstanden werden, welcher den Individuen subjektiv eine gewisse Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten eröffnet und andere Möglichkeiten „vor jeder näheren Prüfung durch eine Sofortunterwerfung unter die Ordnung, die aus der Not gerne eine Tugend macht, [...] als *undenkbare*“ ausscheidet (ebd., 100). Der *Habitus* sorgt also für eine Passung von individuellem Streben und den von einer Gesellschaft zur Verfügung gestellten sozialen Möglichkeiten. Allerdings kennzeichnen habituell geprägte Handlungsschemata ein gewisses Trägheitsmoment¹⁰, da diese Ersterfahrungen viel zu hoch gewichten (ebd., 101) und „den vorliegenden Bedingungen objektiv unangepasst“ sein können (ebd., 117). Habituell verfestigte Dispositionen können daher Grundlage von „Nichtanpassung wie von Anpassung, von Auflehnung wie von Resignation sein (ebd. 117) Wie habituell erworbene Handlungsschemata die Biographien von Arbeiter:innen in der Leiharbeit beeinflussen und inwiefern sie einen Beitrag zur arbeitsbiographischen Verfestigung des Leiharbeitsstatus leisten, gilt es konkret anhand exemplarischer Arbeitsbiographien zu untersuchen.

Die Datenauswertung verfolgte einen fallorientierten Ansatz, dessen bisheriges Ergebnis drei ausführliche Falldarstellungen im Umfang zwischen 15 und 25 Seiten von Arbeitsbiographien von Arbeiter:innen in der Leiharbeit sind. Dieses fallorientierte Vorgehen umfasste zunächst das Erstellen einer objektiven Fallstruktur auf Basis der dem Interview entnehmbaren Daten und die Formulierung erster Hypothesen über den Fall, noch unter Ausblendung der Erzählungen und (Selbst-)Beschreibungen der Interviewten. Zweitens die intensive Interpretation beziehungsweise Feinkodierung ausgewählter Textstellen aus den Interviews. Das Kodieren wurde in diesem Prozess nicht als Paraphrasieren, sondern als erstes Interpretieren, welches gefundene Sachverhalte auf ein allgemeineres Niveau hebt, verstanden (vgl. Breuer 2019, 250 ff.).

Gegenstand der Feinkodierung bildete die Eingangserzählung, die über bestimmte rhetorische Elemente, wie die Coda abgrenzt wurde, sowie weitere signifikante Passagen. Kriterien für die Auswahl dieser weiteren Passagen bildeten sich wiederholende Themen, Abschnitte mit hohem emotionalem Gehalt sowie widersprüchliche Aussagen der Interviewpartner (vgl. Claus Mühlfeld et.al. 1981). Bei der Interpretation wurde sequentiell vorgegangen, was bedeutet an der jeweiligen signifikanten Stelle unterschiedliche Lesarten zu entwickeln und verschiedene mögliche Bedeutungen nicht „von hinten totzuschlagen“ (Breuer 2021, mündliche Kommunikation).

Ein wesentliches Element der Daten-Analyse bildete laufende Entwicklung von in Memos festgehaltenen Mini-Theorien über Teilaspekte des Forschungsgegenstands, die im weiteren Verlauf der Analyse differenziert und in einen systematischen Zusammenhang gesetzt, oder auch fallen gelassen werden (Weiss 1994, 158). Ein Beispiel für eine solche Mini-Theorie bildete die auf Basis des Falls Marcel Stadler aufgestellte Hypothese, dass es eine wesentliche latente Funktion der Leiharbeit ist, im sozial und kommunikativ fordernden Bewerbungsprozess zu entlasten.

¹⁰ Bourdieu spricht in diesem Zusammenhang auch von der Neigung von sozialen Gruppen „zum Verharren- in ihrem Sosein (ebd. 118).

Inspiziert durch die Teilnahme an einer Forschungswerkstatt zur „reflexiven Grounded Theory“ im Jänner 2021, auf welche auch erste Interpretationen aus dem vorliegenden Projekt vorgestellt und diskutiert wurden, wurde die Entscheidung für einen Übergang von einer fallorientierten hin zu einer kategorienorientierten Auswertung im Sinne der Grounded Theory-Methodologie getroffen (Strauss und Corbin 1998, Breuer 2019). Ein wesentlicher Grund dafür war, dass der methodologische Zugang der Grounded Theory Methodologie (GTM) analytische Distanz fördert (Strauss und Corbin 1998, 66.) und damit das Entdecken von Mustern in Prozessen der biographischen Verfestigung von Leiharbeit erleichtert. Die Strategie des Theoretical Sampling (ebd., 202 ff.) unterstützt systematischen Fallvergleich und die Darstellung von Homogenität und Variation im subjektiven Umgang mit der Beschäftigungsform Leiharbeit. Die Erkenntnisse aus den ersten initialen Falldarstellungen dienen dem Forschungsprojekt somit als Vorarbeit für eine thematisch orientierte Darstellungsstrategie (vgl. Weiss 1994, 169). Der beschriebene Fokus auf die Rekonstruktion latenter Sinnstrukturen ist meines Erachtens mit einer GTM Methodologie vereinbar, in letzter wird dies als „doing microanalyses“ bezeichnet und hat einen wichtigen Stellenwert bei der Entwicklung von theoretischen Konzepten (Strauss und Corbin 1998, 57 ff.). Andererseits versteht sich die Grounded Theory als „handlungs- und interaktionsorientierte Methode der Theorieentwicklung“ (Strauss und Corbin 2010, 83.) und kann damit als analytischer Rahmen für die Analyse feldspezifischer – bewusster- Handlungsstrategien und -taktiken von Arbeiter:innen in der Leiharbeit verwendet werden. Dieser Fokus auf die Handlungskomponente eines sozialen Phänomens beinhaltet auch das systematische Reflektieren nach den Gründen über erwartbares, aber ausbleibendes Handeln (ebd.).

Der Wechsel in den Auswertungsmethodik wurde in zwei Schritten vollzogen: Erstens durch die Zusammenführung der bisherigen einzelfallbezogenen Codierungen in ein fallübergreifendes Kategorienschemata, und zweitens die Differenzierung und Anreicherung dieses initialen Schemas durch die Hereinnahme weiterer Fälle im Sinne eines theoretical samplings (Kleeman, Krähnke und Matuschek 2013, 24 ff.). Das Ziel der Suche nach weiteren Hinweisen und auch nach Gegenbeispielen in den Daten zu initial aufgestellten Zusammenhängen ist das Schaffen von Variation und eines tieferen Verständnisses des Forschungsgegenstands (Strauss und Corbin 2010, 87).

Die Grounded Theory bietet ein paradigmatisches Modell – eine Art allgemeines und abstraktes kategoriales Schema – für eine prozesshafte Erklärung sozialer Phänomene an und bezeichnet dies als „Axiales Kodieren“ (Strauss und Corbin 1995, 123 ff., Strauss und Corbin 2010, 75 ff.). Im Rahmen dieses Modells wird unterschieden zwischen dem gegenständlichen Phänomen, den dafür verantwortlichen ursächlichen Bedingungen, seinem konkreten Kontext und intervenierenden gesellschaftlichen Bedingungen, den typischen Handlungs- und Interaktionsmustern und –schließlich – den daraus resultierenden Konsequenzen (Strauss und Corbin 2010, 75 ff.). Das Ziel eines sich grob an diesem paradigmatischen Modell orientierenden axialen Kodierens (vgl. auch Breuer 2019) ist das Aufspüren und Formulieren von Beziehungen zwischen Teilaspekten des Forschungsgegenstands (Strauss und Corbin 2010, 76). In diesem Stadium der noch vorläufigen, nicht endgültigen Aufstellung von Zusammenhängen und Arbeitshypothesen über die Ursache und Konsequenzen arbeitsbiographischer Verfestigung von Leiharbeit auf individueller Ebene befindet sich mein Forschungsprojekt und darüber gibt das vorliegende Working Paper Auskunft.

4 Vorläufige Forschungsergebnisse

4.1 Wege in Leiharbeit

Was bei den interviewten Arbeiter:innen zunächst einmal auffällt, ist, dass der Einstieg in den Beschäftigungstyp Leiharbeit früh in der Arbeitsbiographie, in vier von sechs vorgestellten Fällen noch vor dem 25. Lebensjahr, erfolgte. Im Fall Marcel Stadler bildete die Leiharbeit sogar die erste und bislang einzige Erfahrung mit Erwerbsarbeit, in anderen Fällen stand davor eine Lehre – entweder abgebrochen oder abgeschlossen, aber verbunden mit einem Verlassen des Berufsfelds kurz danach. Etwas später – etwa zwischen dem 25. und 30. Lebensjahr und nach einer längeren Tätigkeitsphase in anderen Bereichen – erfolgte der Einstieg in zwei Fällen.

Lassen sich auf Basis der vorliegenden Interviews typische Erfahrungen und Bedingungen des Heranwachsens erkennen, die einem Beginnen mit Leiharbeit vorangehen und wie verlaufen konkret die Einstiegswege in die Branche?

4.1.1 Soziale Herkunftsmilieus

Bezogen auf den familiären und klassenbezogenen Hintergrund ist es eine Typik (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2010, 333.), dass Arbeiter:innen in der Leiharbeit den unteren Klassen entstammen, die Herkunftsfamilien wenig (finanziellen) Rückhalt geben können oder wollen und früh der Druck zu finanzieller Selbstständigkeit erfahren wird. Der Druck, finanziell monatlich über die Runden zu kommen und sich ein gewisses Maß an Eigenständigkeit, wie etwa eine eigene (Miet-)Wohnung zu erhalten, hat sich bei diesen Arbeiter:innen habituell tief verankert. Hinzu kommt, dass in manchen Fällen bereits in sehr jungen Jahren ein gemeinsamer Haushalt mit einer Partnerin geführt wird. Auffällig bei den interviewten Arbeiter:innen ist weiter, dass sie vom Aufwachsen in Patch-Work-Familienkonstellationen berichten, die hinsichtlich der finanziellen und ausbildungsbezogenen Möglichkeiten weiter einschränkend wirken. Die Konstellationen reichen dabei von geschiedenen Eltern, heranwachsen in der Stieffamilie bis hin zur Obsorge durch die Großeltern. Es wäre verlockend, hinsichtlich der Herkunftsmilieus in Anlehnung an Michael Vester vom „traditionslosen Arbeitermilieu“ zu sprechen (Vester et.al. 2001, 522ff.) wobei in manchen Fällen die „Arbeitertradition“ bei genauem Hinschauen eher unterbrochen als gar nicht vorhanden ist. Der Vater von Mario Reiter konnte als Drucker seine Statusposition vor dem Hintergrund des technologischen Wandels erhalten, dem Sohn gelingt dies trotz Facharbeiterqualifikation nicht mehr. Der Lehrabbrecher und Hilfsarbeiter Helmut Söllner erzählt im Interview über seinem Großvater, dem er schon als Kind auf der Drehbank zugeschaut hat, weshalb der Geruch von Metall und die Atmosphäre von Werkstätten bis heute bei ihm ein positives Gefühl auslöst. Bei mehreren interviewten Arbeiter:innen ist eine gewisse Nonkonformität erkennbar, die habituell vom Elternhaus übernommen wurde. Marcel Stadler etwa sieht Erwerbsarbeit vor allem als Notwendigkeit an, um seiner eigentlichen Leidenschaft, dem Musikmachen nachgehen zu können. Auch sein Vater betätigte sich bereits als DJ. Eine Ausnahme von der oben erwähnten Unterschichtstypik bildet Erika Leitgeb, deren Eltern eine größere Landwirtschaft im Vollerwerb betreiben. Bei ihr ist es nicht finanzieller Druck als vielmehr der Wunsch nach Unabhängigkeit und nach einer Abkehr von tradierten geschlechtertypischen Berufsrollen, welcher sie in die Leiharbeit führt. Anders gelagert sind auch die Erfahrungen von Damir Kovacevic, einem Arbeiter mit Migrationsgeschichte. Bereits sein Vater war qualifizierter Facharbeiter und Meister. Einerseits kennt Damir Kovacevic seit seinem vierzehnten Lebensjahr *nur Arbeit* und keinen Urlaub, wie er im Gespräch über sich erzählt und meint damit auch die private Mitarbeit bei Verwandten während der Ferien in der ehemaligen Heimat, die als frühe Arbeitserfahrung emotional positiv besetzt ist; andererseits ist der Familie wichtig, dass er - wie auch seine Geschwister - eine gute

Ausbildung, in seinem Fall zum Elektriker, abschließen kann. Kovacevic wuchs in einer Familie auf, in der trotz widriger äußerer Umstände aufgrund des Migrant:innenstatus klar eine Aufstiegsorientierung durch Bildung gegeben war.

4.1.2 Schwierigkeiten in der Berufsfindung und Brüche in der Ausbildungsbiographie

Auffällig bei mehreren interviewten Arbeiter:innen sind Abbrüche in der (Lehr-)Ausbildung beziehungsweise Schwierigkeiten, in der kritischen Phase der Adoleszenz eine für sich passende Ausbildung zu finden. Mario Reiter bezeichnet sich rückblickend mit 14 Jahren als *verloren*, um endlich nach mehreren Schnupperlehren und einer abgebrochenen Lehre als Raumgestalter doch noch in dem Betrieb, in dem bereits der Vater arbeitet, eine Lehre als Drucker abschließen zu können. Der Lehrabschluss gelingt nicht allen interviewten Arbeiter:innen. Bei Helmut Söllner wird ein Lehrverhältnis als Schilderhersteller, das ihm eigentlich gefallen hätte, von Seiten des Lehrherrn beendet. Er deutet dafür disziplinäre Gründe an; er sei früher jemand gewesen, der sich nichts gefallen habe lasse. Es sind also sowohl subjektive als auch objektive Gründe, die dazu führen, dass die jungen Arbeiter:innen sich nicht fest im Ausbildungssystem verankern können. Exemplarische Erzählungen der Befragten über ihre Erfahrungen geben Einblick in die Probleme der Lehrausbildung, insbesondere in Kleinbetrieben: mangelnde Qualität der Ausbildung im Betrieb im Spannungsfeld zur Berufsschule, zum Teil ausufernde (und auch ungesetzliche) Arbeitszeiten, sowie eine Ausbildung zu Berufen, die wenig wirtschaftliche Zukunft haben. Mario Reiter spricht von seiner Lehrstellensuche als einer Zeit der Not. Die Alternative zur Lehre, eine höhere Ausbildung – die in seinem Fall aufgrund eines absolvierten Berufsfindungstests, der ein Interesse an künstlerischer Gestaltung ergeben hatte, plausibel gewesen wäre, wäre aufgrund der gegebenen familiären Umstände *nicht möglich* gewesen, wie Reiter im Interview erzählt. Diese Haltung Mario Reiters ist Ausdruck einer bereits in der Herkunftsfamilie erfolgten habituellen Prägung, in welcher die „die unwahrscheinlichsten Praktiken vor jeder näheren Prüfung durch eine Sofortunterwerfung unter die Ordnung, die aus der Not gerne eine Tugend macht, also Abgelehntes verwirft und Unvermeidliches will, als undenkbares ausgeschieden [werden]“ (Bourdieu 2015; 101)

Ausdruck einer latenten Orientierungslosigkeit und Überforderung mit der Berufswahl mit vierzehn oder fünfzehn Jahren ist auch, dass jeweils den naheliegenden Vorschlägen (meist eines Elternteils) gefolgt wird. Ein weiteres Beispiel für eine solche Konstellation ist Erika Leitgeb. Sie entwickelt anlässlich der gemeinsamen Baumarkt-Besuche mit dem Vater die Idee, dort eine Lehre zu beginnen und ist von den in der Berufsschule vermittelten Materialkunde und praktische Fertigkeiten, wie das Bauen einer Ziegelmauer, begeistert. Gegenüber den konkreten Arbeitsbedingungen im Lehrbetrieb, der von häufigen Umstrukturierungen geprägt ist, und der Arbeit mit Kunden entwickelt sie jedoch zunehmend eine Abneigung. Für die erste Wahl des Lehrberufs sei für sie in einer kommunikativen Tätigkeit zu arbeiten ausschlaggebend gewesen, aber diese geschlechterstereotype Zuschreibung habe sie, wie sie sagt zu *wenig reflektiert*.

4.1.3 Einstiegsprozesse in Leiharbeit zwischen Verlaufskurve und aktiver biographischer Gestaltung

Hinsichtlich des konkreten Einstiegs in den Beschäftigungstyp Leiharbeit ist zu unterscheiden zwischen Personen, die ihre Ausbildung abbrechen, und jenen, die eine Lehre abschlossen und erst danach in das Arbeitsmarktfeld der Leiharbeit eintraten. Die habituellen Vorstellungen von Selbstständigkeit beziehungsweise Selbsterhaltung begünstigen Ausbildungsabbrüche. Die Leiharbeit bildet für diese Personen die Möglichkeit, ohne abgeschlossene Ausbildung schnell dringend benötigtes Geld zu verdienen. Marcel Stadler ist für diesen Typus ein anschauliches Beispiel: Er wechselte nach dem Schulverweis über Leiharbeit direkt in die Fabrikarbeit.

Gleichzeitig überlies ihm nach dem Bruch mit der Stieffamilie sein leiblicher Vater eine günstige Mietwohnung.

Etwas kontrollierter verläuft der Einstieg in Leiharbeit für Personen, die zwar einen Lehrabschluss machen, aber nur kurze Zeit im Lehrberuf arbeiten. Bei genauerer Betrachtung gibt es auch in diesen Fällen deutliche Unterschiede hinsichtlich des Grads an Selbst- bzw. Fremdbestimmung. Denn empirisch ist ein Grund für das Verlassen eines Berufsfeldes und der damit einhergehenden fachlichen De-Qualifizierung, dass dieses Arbeitsmarktfeld selbst zusammenbricht beziehungsweise sich tiefgreifend verändert, wie Mario Reiter am Beispiel des Druckereigewerbes erfährt. Im Gespräch erinnert er über die damalige Zeit des Umbruchs vom Offset zum Digitaldruck, dass *nur mehr gearbeitet und nichts mehr verdient* wurde und in den Zeitungen von tausenden vielen arbeitslos werdenden Druckern berichtet worden war. Bei seinem Versuchen, in anderen Bereichen am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen gerät er mit der Leiharbeitsbranche in Kontakt – diese steuert er nicht gezielt an, sondern er stößt bei der Arbeitssuche auf sehr viele Stellen dieses Beschäftigungstyps. Ein Beispiel für einen stärker selbstkontrollierten Einstieg in Leiharbeit stellt Erika Leitgeb dar. Zum einen ist sie enttäuscht über die konkreten Arbeitsbedingungen im Lehrbetrieb, zum anderen entdeckt sie allmählich, dass ihr der permanente Umgang mit Kunden nicht liegt und sie – geprägt durch die Mitarbeit am elterlichen Bauernhof von Kindesbeinen an, auf dem immer etwas zu reparieren war – lieber manuelle Arbeit in einem der großen Industriebetriebe der Region verrichten würde. Die bessere Bezahlung in der Industrie spielt dabei auch eine Rolle und die Leiharbeit ist dabei für sie *Mittel zum Zweck*, um diesen Wechsel zu realisieren. Erika Leitgeb und Marcel Stadler bilden gewissermaßen die Gegenpole hinsichtlich der arbeitsbiographischen Umstände des Einstiegs in Leiharbeit. Bei Leitgeb kann in den Begrifflichkeiten von Fritz Schütze von einem „biographischen Handlungsmuster“ ohne institutionalisierte Vorgaben (Kleemann, Krähnke und Matuschek 2015, 70) gesprochen werden, indem sie sich über Leiharbeit ein für ihr Geschlecht und ihrer sozialen Herkunft nicht unbedingt naheliegendes Berufsfeld eröffnet. Stadler steht dagegen eher für einen verlaufskurvenförmigen Einstieg, der als Prozess der Verkettung negativer Ereignisse und zunehmenden Einschränkung von Handlungsfähigkeit verstanden wird (Schütze 1983, 288ff.). Seine erste Zeit in der Leiharbeit besteht vor dem Hintergrund einer dringenden Geldnot in der wahllosen Annahme wechselnder kurzfristiger Beschäftigungen. Die beiden Fälle zeigen sehr gut, wie unterschiedliche Klassenhintergründe, hier prekäres Unterschichtsmilieu, dort gesicherte bäuerliche Selbstständigkeit, die Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Leiharbeit prägen.

Ein intervenierender Faktor, der zum Ausscheiden aus dem regulären Arbeitsmarkt und zum Einmünden in Leiharbeit beitragen kann, ist das Auftreten schwerer Krankheiten im Jugend- bzw. frühen Erwachsenenalter. So berichtet etwa Mario Reiter, dass bei Bekanntwerden seiner Krebsdiagnose sein Lehrbetrieb, für den er sich jahrelang verausgabte und beispielsweise auch in der Lehrzeit zwölf Stunden und mehr arbeitete, ihm sofort kündigte – mit dem Zusatz, sich bei Genesung wieder melden zu können. Aus Reiters Sicht ein schwerer Vertrauensbruch, der zu seiner heutigen Haltung, sich nicht mehr von Unternehmern unterdrücken zu lassen und im Zweifelsfall selbst zu kündigen, beiträgt. Bei Johann Pointner ist es eine schwere Allergie, die ihm das Ausüben des Bäckerhandwerks verunmöglicht und ihn auf den Markt der ungelerten Arbeit führt. Helmut Söllner hat in seinen Jugendjahren einen schweren Autounfall mit langfristigen Folgen, der seine Arbeitsmarktintegration wesentlich beeinflusst. Zu diesem Zeitpunkt sah er gute Chancen auf Übernahme in einen renommierten Betrieb, der Langzeitkrankenstand machte dies jedoch zunichte.

4.1.4 Institutionelle Rahmenbedingungen und peer groups als Pull-Faktoren

Es ist jedoch noch zu klären, wie die interviewten Arbeiter:innen vor dem Hintergrund der geschilderten, sich aufbauenden arbeitsbiographischen Problemlagen und Veränderungswünsche überhaupt die Idee entwickeln, mit Leiharbeit zu beginnen. Auf Basis der Gespräche können zwei unterschiedliche vermittelnde Faktoren identifiziert werden: Einerseits gibt es starke institutionelle Wegweiser in diesen Beschäftigungstyp: Die Arbeiter:innen werden entweder vom Arbeitsmarktservice auf die Leiharbeitsbranche verwiesen, wie es bei Erika Leitgeb der Fall ist, als sie ihren Wunsch nach Wechsel in die Industrie dort kundtut oder die Betroffenen stoßen bei der Stellenrecherche selbst häufig auf diesen Beschäftigungstyp. Eine Variante davon ist, dass Arbeiter:innen direkt bei renommierten Großbetrieben anfragen und von diesen auf Leiharbeitsfirmen verwiesen werden. In all diesen Fällen besteht allgemein ein Veränderungswunsch, aber keine gezielte Bewegung in die Leiharbeit. Diese wird gewissermaßen erst durch die gegenwärtigen Strukturen des Arbeitsmarkts initiiert. Andererseits gibt es auch Arbeiter:innen, die von Freunden oder Bekannten, die bereits in Leiharbeit arbeiteten, auf diesen Möglichkeit hingewiesen werden. Es scheint also auch ein „grassroot“-Moment des wechselseitigen Erzählens von dieser Arbeitsmöglichkeit zu geben. Marcel Stadler berichtet etwa davon, dass mehrere Personen in seinem privaten Umfeld in der Leiharbeit tätig sind. Ein wesentliches anziehendes Moment der Leiharbeit ist, dass diese ein *Umschauen* und Vordringen in Bereiche des Arbeitsmarktes ermöglicht, ohne dass dafür eine Re-Qualifizierung notwendig wird.

Allerdings wird in manchen Gesprächen auch eher beiläufig angedeutet, dass dem Moment der familiären Beziehungen eine hohe Bedeutung für den Einstieg in konkrete betriebliche Stellen zukommt. Diese Art von sozialem Kapital scheinen die Befragten weniger zu besitzen – auch deshalb sind sie auf die Leiharbeit angewiesen. Mario Reiters Traum wäre es gewesen, in einer der großen Zeitungsdruckereien zu arbeiten – aufgrund fehlender Beziehungen dorthin verliefen seine Bewerbungen erfolglos – davon ist er überzeugt. Besonders deutlich wird dies bei Damir Kovacevic, wenn er davon berichtet, dass es ihm im Laufe seiner Arbeitsbiographie zum Erstaunen vieler – wie er im Gespräch anführt – zunächst immer wieder gelungen sei, Fixanstellungen zu erreichen. Seit der Finanz und Wirtschaftskrise 2008/2009, in welcher er das erste Mal arbeitslos wurde, gelingt ihm das nicht mehr.

4.2 Erfahrungen im Überlassungsdreieck

Die Erfahrungen, mit verschiedenen Leiharbeitsfirmen und in unterschiedlichen Beschäftigerbetrieben, von denen die Arbeiter:innen berichten, sind heterogen und lassen sich nicht ohne weiteres auf einen gemeinsamen Nenner bringen. Beispielsweise spricht Helmut Pointer von sehr guten und sehr schlechten Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen. Marcel Stadler erinnert sich an eine Reihe von sehr schlechten Erfahrungen am Beginn seiner Zeit als Arbeiter in der Leiharbeit, merkt aber gleichzeitig an, dass seine zuletzt zurückliegende Leiharbeitsfirma toll gewesen sei. Im Folgenden soll die Spannweite an Erfahrungen im Überlassungsdreieck dargestellt und kontextualisiert werden.

An den objektivierten Lebensläufen fällt auf, dass die zeitliche Dauer der berichteten Überlassungen deutlich variiert. Während Marcel Stadler von einer Aneinanderreihung kurzfristiger Arbeitseinsätze mit zwischenzeitlicher höchst prekärer Arbeitslosigkeit berichtet, sind es bei Erika Leitgeb bislang zwei längere, mehrjährige Leiharbeitsepisoden. Von den interviewten langjährigen Arbeiter:innen in der Leiharbeit berichten mehrere von mehrjährigen Leiharbeitsepisoden – sei es in großen Industrie – oder kleinen Gewerbebetrieben. Eine weitere Quelle der Heterogenität, die im vorliegenden Paper nur angedeutet, aber nicht ausgearbeitet werden kann, ist der räumliche Aktionsradius. Sie reicht von einer Fokussierung auf den lokalen Arbeitsmarkt bis hin zu wiederholtem Arbeiten „auf Montage“ in anderen Bundesländern und

Staaten. Es fällt auf, dass mehrere interviewte Arbeiter:innen den genauen zeitlichen Ablauf ihrer Geschichte in der Leiharbeit aufgrund der Vielzahl der Beschäftigungen nicht mehr rekonstruieren können. Die betreffenden Arbeiter erinnern sich an signifikante erste Erfahrungen mit der Leiharbeit, um dann schnell zu jüngst erlebten Ereignissen überzugehen. Im weiteren Verlauf der Gespräche tauchen dann – nicht unbedingt in chronologischer Reihenfolge – weitere Episoden von zwischenzeitlichen Beschäftigungen im Bewusstsein auf.

4.2.1 Die Rolle von Leiharbeit zwischen sinnvoller Dienstleistung und alltäglicher Ökonomisierung

Was jedenfalls auffällt und zunächst dem Nimbus der Prekarität der Leiharbeit entgegensteht, ist, dass es im Sample mehrere Arbeiter:innen gibt, die positive Aspekte im Beschäftigungstyp Leiharbeit sehen. Die positive Bewertung von Leiharbeit gründet vor allem auf ihrer entlastenden Funktion in der Arbeitssuche: Der sozial- und kommunikativ fordernde Prozess der Bewerbung wird von der Leiharbeitsfirma übernommen – die Bewährung erfolgt dann gewissermaßen im Tun. Hinzu kommen Elemente der Berufsorientierung, wenn neue Branchen und Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen werden, die als subjektiv passend empfunden und die den Personen selbst nicht eingefallen wären, weil ihnen gewissermaßen der Überblick über den Arbeitsmarkt fehlt. Positiv angerechnet wird der Leiharbeit, dass sie Zugänge in Betriebe auch für jene Personen ermögliche, die aus der Sicht der Beschäftigerbetriebe nicht erste Wahl wären. Leiharbeit wäre eine Möglichkeit, trotz Brüchen in der Biographie noch zu einem *schönen Lebenslauf* zu kommen, so Erika Leitgeb. Die interviewten Arbeiter:innen nehmen die hohe Selektivität des gegenwärtigen Arbeitsmarkt wahr und sehen in der Leiharbeit eine Möglichkeit, sich Nischen zu eröffnen. Der erhoffte schöne Lebenslauf verkehrt sich bei langjährigen Leiharbeiter:innen allerdings in sein Gegenteil. Dies wird daran deutlich, wenn diese auf ihren Sozialversicherungsauszug hinweisen, der aufgrund vieler kurzfristiger Beschäftigungen sehr viele Seiten umfasse, was Arbeitern vielfach individualisierend angelastet wird (vgl. Abschnitt 4.4.1).

Andererseits sind Verstöße gegen das Arbeitsrecht durch Leiharbeitsfirmen ein sich in den unterschiedlichen Interviews wiederholendes Thema, dem gerade junge und wenig erfahrene Arbeiter:innen (zunächst) hilflos gegenüberstehen. Ein gutes Beispiel dafür ist Marcel Stadler: Erst durch ein gewerkschaftliches Beratungsgespräch wird ihm bewusst, dass die von ihm bislang hingenommene Praxis der Synchronisierung von Überlassungsende und Ende des Beschäftigungsverhältnisses durch den Umgehungsweg einvernehmliche Auflösung den Rechtsgrundlagen in der Leiharbeit widerspricht. Auch Erika Leitgeb berichtet von einem veränderten Verhalten und nicht mehr rechtskonformen Auskünften der Leiharbeitsfirma, sobald sie die Absicht äußerte, die Firma zu wechseln. Für manche erfahrene Leiharbeiter:innen, wie Johann Pointner ist es zur Routine geworden, Lohnabrechnungen durch die lokale Bezirksstelle der Arbeiterkammer überprüfen zu lassen und allfällige Ansprüche mithilfe der AK einzuklagen.

Bei Ende einer Überlassung in der Regel vom Leiharbeitsunternehmen sofort eine einvernehmliche Auflösung angeboten zu bekommen, bildet einen gemeinsamen Erfahrungskern der interviewten Arbeiter:innen. Dies zeigt sich daran, dass es als seltene Ausnahme und als ausdrückliche Wertschätzung empfunden wird, wenn von diesem Muster abgewichen wird, beispielsweise wenn Helmut Söllner davon berichtet, jüngst nach Ende einer Überlassung über die Weihnachtspause vom Leiharbeitsunternehmen *behalten worden* und angemeldet geblieben zu sein, was ihm zuvor noch nie passiert sei. Auf dieser Basis entwickeln die Betroffenen Loyalität zur Leiharbeitsfirma beziehungsweise einzelnen Vorgesetzten. Auffällig ist, dass die Befragten diese rechtswidrigen Verhaltensweisen als normal erleben und teilweise Verständnis für die Handlungslogiken der Leiharbeitsfirmen zeigen. Dies zeigt sich

auch in der Sprache, etwa wenn Marcel Stadler davon spricht, dass er durch einen Krankenstand gekündigt wurde. Es gibt also Tendenzen, die Handlungslogik des ökonomisierenden Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft und Person zu übernehmen.

4.2.2 Die Arbeit in Beschäftigbetrieben als eine gebrochene Erfahrung sozialer Zugehörigkeit

Die Erfahrungen der Arbeiter:innen in Beschäftigbetrieben tragen einen ambivalenten Charakter. Einerseits sind sie ein Ort der sozialen Integration sofern es den Betroffenen gelingt, über einen längeren – zumindest mehrmonatigen – Zeitraum einem Betrieb überlassen zu sein. Erika Leitgeb als langjährige Leiharbeiterin beschreibt sich selbst der Arbeitsgruppe und zum Team zugehörig – die Statusunterschiede spielen aus ihrer Sicht im Arbeitsalltag kaum eine Rolle. Allerdings wisse sie nicht, wie es wäre, wenn sie – in den aktuellen unsicheren Zeiten – neu im Leiharbeitsstatus dazu kommen würde. Sie führt zudem an, dass Stammbeschäftigte implizit eine Haltung der Unverletzlichkeit vor sich hertragen. Positive soziale Kontakte bilden sich trotzdem über Statusgrenzen hinweg, wenn etwa Marcel Stadler davon spricht, dass das ganze Team in seinem letzten Beschäftigbetrieb vor seiner Erwerbslosigkeit „super“ gewesen sei. Für Helmut Söllner hat die gleiche Behandlung auch bei scheinbar nebensächlichen Dingen – wie kleinen Geschenken – große Bedeutung, weil sie ihm das Gefühl geben, als *ob er dazugehören würde*; besonders positiv ist ihm eine Geste der Solidarität der Stammmitarbeiter:innen in Erinnerung, welche die zu Weihnachten als Geschenk erhaltenen Lebensmittelgutscheine spontan mit ihm teilten, weil er genauso das Jahr über *brav mitgearbeitet* habe.

Dass die interviewten Arbeiter:innen Statusunterschiede spüren, formuliert Helmut Söllner sinnfällig, wenn er davon spricht, dass es – im Leiharbeitsstatus im Vergleich zu einer Fixeinstellung – ein *anderes Anfangen* sei. Dass es ein anderer Einstieg und in weiterer Folge ein anderes Arbeiten ist, nimmt auch Damir Kovacevic so wahr. Als qualifizierter Facharbeiter im Leiharbeitsstatus fühlt er sich viel weniger in den betriebsinternen Informationsfluss eingebunden und hat auch weniger Zugang zu den betriebsinternen Führungskräften. Die impliziten Statusunterschiede wurden auch anhand eines Beispiels während des Interviews, das in einem Besprechungszimmer des Beschäftigbetriebs geführt wurde, klar. Als wir ein paar Beschäftigte zur Mittagzeit die Firmenhalle verlassen sehen, meinte er, dass dies bestimmt Fixbeschäftigte seien. Leiharbeiter:innen würden ihr Mittagessen am Arbeitsplatz essen. Mario Reiter – obwohl ursprünglich qualifizierter Facharbeiter – meint im Interview, dass er sich daran gewöhnt habe, als Leiharbeiter zunächst einfache und einfachste Tätigkeiten – wie etwa zusammenkehren – zu übernehmen, aber dann zu versuchen, sich schrittweise hochzuarbeiten. Johann Pointner erwähnt von ihm als unangenehm empfundene Nachfragen der Stammbeschäftigten zu seiner arbeitsbezogenen Vorgeschichte. Arbeiter:innen in der Leiharbeit müssen sich auch mit dem Vorurteil der mangelnden fachlichen Kompetenz auseinandersetzen – Helmut Pointer sieht dafür teilweise auch die Schuld bei den Leiharbeitsfirmen und den Personen selbst, wenn ungeeignete Leute vermittelt würden. Hier kommt etwas zur Geltung, was Erikson als unbewusste Übernahme der negativen Leitbilder dominanter Mehrheiten durch die Mitglieder von Minderheiten bezeichnet (vgl. Erikson 1949, 29).

Die Verletzbarkeit und leichte Ersetzbarkeit bildet eine grundlegende Erfahrung im Leiharbeitsstatus, die mehrere interviewte Arbeiter:innen thematisieren. Bei Erika Leitgeb ist es die ausbleibende Übernahme – sie hatte sich im Rahmen einer unternehmensinternen Ausschreibung für eine Übernahme in das Stammpersonal beworben und wurde – zum

wiederholten Mal – nicht genommen. Dass sie einerseits für das Unternehmen eine sehr wertvolle Arbeitskraft ist, und andererseits kaum Beschäftigungssicherheit beanspruchen kann, wurde ihr bereits praktisch verdeutlicht. Sie wurde bereits einmal an die Leiharbeitsfirma zurückgestellt, dort sofort zu einer einvernehmlichen Auflösung überredet, dann aber doch wieder zurückgeholt. Erika Stadler erzählt im Gespräch, dass ein Vorarbeiter des Beschäftigterbetriebs sich für sie einsetzte und sie in einem anderen Bereich des Unternehmens weiterarbeiten konnte. Diese Erfahrung Stadlers zeigt, dass der rechtlose Status der Leiharbeit die Arbeiter:innen in persönliche Abhängigkeiten verstricken. Auch Marcel Stadler berichtet von erfolgreichen, längerfristigen Überlassungen, die abrupt und ohne Vorwarnung beendet wurden. Es sind einerseits gesellschaftliche Großkrisen, aber auch alltägliche Unternehmenskrisen, die bis dahin scheinbar stabile Arbeitsbeziehungen, in denen sich Beschäftigte auch sozial integrieren, unvermittelt abgebrochen werden. Marcel Stadler erzählt etwa von einem Kündigungsvorgang in einem Installationsbetrieb, in dem er ein dreiviertel Jahr als Helfer beschäftigt war. Er habe sich voll ins Zeug gelegt und sei auch sozial von der Arbeitspartie des Stammbetriebs, mit der er jeden Morgen mitgefahren ist, akzeptiert worden. Eines Morgens, als er wie gewohnt um sieben Uhr *auf der Matte* stand, verzögert sich jedoch die Abfahrt und nach einer Weile teilt ihm der Chef des Unternehmens mit, aufgrund der schlechten Auftragslage für ihn nicht mehr leistbar zu sein. Bei der Leiharbeitsfirma, bei welcher er aufgrund der frühen Tageszeit zunächst niemanden erreicht, löst er noch am gleichen Vormittag das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf und ist sofort arbeitslos. Johannes Pointner führt an, dass Zahlenvorgaben aus Konzernzentralen sehr schnell eine Beschäftigung im Leiharbeitsstatus beenden können. Diese Aussage Pointners weist darauf hin, dass der systematische Einsatz von Leiharbeit typisch für eine finanzmarkt-gesteuerte (postfordistische) Wirtschaft ist. Diese Erfahrungen der schnellen Ersetzbarkeit ungeachtet guter Arbeits- und Integrationsleistungen löst bei den interviewten Arbeiter:innen Gefühle von existentieller Unsicherheit aus und sie bilden auch die Basis für (eher leise) artikulierte Bedürfnisse nach Beschäftigungssicherheit. Marcel Stadler findet es fragwürdig, als Leiharbeiter so *easy* vom Arbeitsplatz entfernt werden zu können. Erika Leitgeb kritisiert die moderne Wirtschaft für ihren Umgang mit Leiharbeiter:innen (vgl. Abschnitt 4.3.2). Beide ignorieren damit die Grundstruktur von Leiharbeit und gehen in ihrer Erwartungs- und Anspruchsstruktur von einem Normalarbeitsverhältnis aus (vgl. Abschnitt 4.3.4). Einen interessanten und atypischen Fall bildet in dieser Hinsicht Mario Reiter, ehemaliger Drucker, der Überlassungen überwiegend von sich aus beendet und darauf vertraut, seine Arbeitskraft auch anderen Unternehmen gut verkaufen zu können. Reiter hat sich ein neoliberal interpretiertes Modell von Beschäftigung angeeignet.

4.3 Subjektive Bedürfnisse von Arbeiter:innen in der Leiharbeit

Zur theoretischen Einordnung der in den Interviews von den Arbeiter:innen entweder direkt artikulierten oder latent vorhandenen Bedürfnissen sollen mehrere theoretische Konzepte herangezogen werden. Erstens das Konzept der Arbeitsorientierungen, das von einer doppelten Bezugnahme der Arbeiter:innen auf die Lohnarbeit ausgeht (Geissler 1984, 46ff.). Zu unterscheiden wäre erstens die Arbeitskraftperspektive, die sich in die Sub-Dimensionen Lohn, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Erhalt der (Gesundheit der) Arbeitskraft unterteilen lässt. In Zusammenhang mit Bedürfnissen von Arbeiter:innen in der Leiharbeit ist es interessant zu fragen, wie diese drei Aspekte bei diesem spezifischen Arbeiter:innentypus relativ gewichtet sind und in welchem (Spannungs-)Verhältnis sie zu einander stehen. Von der Arbeitskraftperspektive zu unterscheiden ist die arbeitsinhaltliche, tätigkeitsbezogene Perspektive, wobei dieses Konzept davon ausgeht, dass jede Art von Erwerbsarbeit – also auch so genannte Hilfs- oder Einfacharbeit – konkret mit spezifischen Fähigkeiten bewältigt werden muss und von daher Potentiale für Identifikation bietet. Die subjektive Bedeutung von

Erwerbsarbeit ist zudem nicht ohne den intersubjektiven Kooperations- und Sinnzusammenhang zu verstehen, in welchen diese in der Regel eingebunden ist und für den arbeitsbezogene Normen und Traditionen eine wichtige Rolle einnehmen (ebd. 50-51). Dieser differenzierte Rahmen möglicher Bedürfnislagen lässt sich zweitens gut verbinden mit der Annahme ambivalenter beziehungsweise ambivalenten Gefühle und Handlungsorientierungen von Lohnarbeiter:innen gegenüber ihrer Arbeit (Becker-Schmidt 1983, 19 ff.). Unter Ambitendenz wird "das motivationelle Nebeneinander von widersprüchlichen Strebungen in ein- und demselben Subjekt" (Becker-Schmidt 1983, 23) verstanden, die einen spezifischen Handlungskonflikt auslösen. Ein Beispiel dafür ist Marcel Stadler, dem einerseits die Unverbindlichkeit von Leiharbeit gefällt, er aber andererseits den Wunsch artikuliert, endlich in einem Betrieb langfristig bleiben zu können. Mit Blick auf die Art und Weise, wie Arbeiter:innen ihre Bedürfnisse artikulieren, gilt es zu unterscheiden zwischen bloßen individuellen Wünschen und gesellschaftlichen Ansprüchen, die mit Blick auf überindividuelle gesellschaftliche Normvorstellungen - wie etwa Gerechtigkeitsvorstellungen - artikuliert werden (Schoppengerd 2023, 355). Schließlich gilt es viertens zu fragen, inwiefern der Beschäftigungstyp Leiharbeit die von Marie Jahoda angenommenen latenten Funktionen von Erwerbsarbeit, die aus ihrer Sicht wichtige psycho-soziale Bedürfnisse von Arbeiter:innen befriedigen, bieten kann (Ziegler 2018, 77ff.). Jahoda unterschied dabei fünf zentrale Erfahrungen in der Erwerbsarbeit: Die Vermittlung einer objektiven, von außen auferlegten und damit sozialpsychologisch entlastenden Zeitstruktur; die Möglichkeit der Erweiterung der sozialen Kontakte und des „sozialisierten“ Wissens über das familiäre Umfeld hinaus; die Möglichkeit der Demonstration der eigenen Leistungsfähigkeit in einem größeren, kollektiven Zusammenhang; schließlich die Vermittlung einer psycho-sozialen Identität (und damit gesellschaftlicher Anerkennung) sowie ein erzwungenes „regelmäßiges und systematisches Tätigsein“ (ebd. 79).

Was kann auf Basis der vorliegenden Interviews über Bedürfnisse und arbeitsbezogene Orientierungen von Arbeiter:innen ausgesagt werden?

4.3.1 Das Bedürfnis nach einem guten Lohn

Zunächst einmal fällt auf, dass sich mehrere interviewte Arbeiter:innen positiv auf den Lohn beziehungsweise die Höhe des Lohns in der Leiharbeit beziehen. Besonders deutlich wird dies bei Mario Reiter, für den der gerechte Lohn die zentrale Maxime seines Handelns darstellt. Bei ihm kommt eine spezifische Erfahrung zum Tragen: Zuvor arbeitete er in kleingewerblichen Druckereibetrieben – diese Branche ist eine der wenigen, in der es in Österreich keinen Kollektivvertrag mehr gibt –, in denen „Lohnkampf“ herrschte. In der Leiharbeit gibt es dagegen festgelegte, kollektivvertraglich abgesicherte Löhne. Reiter formuliert das Bedürfnis nach einem guten Lohn als gesellschaftlichen Anspruch, wenn er davon spricht, dass das Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern eines von „Geben und Nehmen“, und nicht eines von „Ausnehmen“ und „Hernehmen“ durch den Unternehmer sein sollte. Die Frage der Höhe des Lohns steht hier nicht isoliert, sondern ist für Reiter Ausdruck von Wertschätzung, welche beispielsweise auch das sprichwörtliche *auf die Schulter klopfen* umfasst. Auch für Erika Leitgeb bildete der Lohn ein wesentliches wenn auch nicht ausschließliches Motiv, wenn sie davon spricht, dass ihre Eltern ihr gesagt hätten, im Handel nicht reich werden zu können, und ihr über den Weg der Leiharbeit der Wechsel von einem frauendominierten Niedriglohn in einen männerdominierten Hochlohnbereich gelingt. Marcel Stadler erzählt, dass er mit der Höhe des Lohns zufrieden gewesen sei, wobei er als Schulabbrecher mit der Leiharbeit überhaupt zum ersten Mal ein Erwerbseinkommen erzielte. Bei ihm ist es allerdings gleichzeitig so, dass er von wiederholter Arbeitslosigkeit und massiver Geldnot in der Leiharbeit berichtet – auch weil er aufgrund der kurzen Dauer der Einsätze zunächst überhaupt keinen Anspruch

auf Arbeitslosengeld erwerben konnte. Bei langjährigen Leiharbeitern zeigt sich das Spannungsverhältnis zwischen dem Bedürfnis nach einem guten Lohn, der durch (körperlich) schwere Arbeit -durch Arbeit bis zum Erbrechen wie es Mario Reiter drastisch formuliert - erzielt wird und dem Erhalt einer bereits angeschlagenen Gesundheit sehr deutlich. Obwohl erst um die Vierzig, berichten mehrere Interviewpartner von massiven gesundheitlichen Problemen, die sie wiederholt in den Krankenstand zwingen und es für sie subjektiv fraglich erscheinen lässt, wie lange sie die Leiharbeit noch ausüben können.

4.3.2 Verletzte Versprechen auf Beschäftigungssicherheit

Mehrere Arbeiter:innen artikulieren – mit unterschiedlichem Nachdruck – den Wunsch auf mehr Beschäftigungssicherheit. Für Erika Leitgeb ist es emotional belastend, trotz jahrelanger erfolgreicher Arbeit bislang noch nicht in das Stammpersonal des Industriebetriebs übernommen worden zu sein. Diese Facette der Leiharbeit kam für sie zwar nicht überraschend, weil es gewissermaßen eine Art kollektiver, impliziter Wissensbestand unter Arbeitnehmer:innen in der Region ist, dass Leiharbeiter:innen keinerlei Beschäftigungssicherheit genießen. Es ist trotzdem etwas anderes, dies am eigenen Leib zu erleben. Adressat der Kritik an diesem *Langzeitleasing* sind bei ihr weniger die Leiharbeitsfirmen als die Beschäftigterbetriebe beziehungsweise die Funktionsweise der modernen Wirtschaft. Die fortgesetzte Nutzung ihrer Arbeitskraft ohne die Bereitstellung einer langfristigen Beschäftigungsperspektive bricht mit der impliziten „moralischen Ökonomie“ (Bolton, Houlihan und Laaser 2012) der Beschäftigungsbeziehung, welche die Vorstellung von Arbeiterinnen wie Erika Stadler unbewusst prägt. Es könnte auch von der Verletzung des psychologischen Vertrags der Beschäftigungsbeziehung, der nach Schein (1978) als Bündel ungeschriebener wechselseitiger Erwartungen zwischen dem/der Beschäftigten und dem Unternehmen definiert werden kann (Guest 2004, 6), gesprochen werden. Auch Marcel Stadler kritisiert, dass er von seinem letzten Arbeitsplatz als Leiharbeiter in einem Lager, der seinen Bedürfnissen gut entsprach, in Folge der Corona-Krise so einfach entfernt werden konnte. Es sind aber nicht nur gesellschaftliche Großkrisen, sondern auch bestimmte alltägliche Unternehmenspraktiken, welche die chronische -und nicht einmalige- Erfahrung von Prekarität im Leiharbeitsstatus ausmacht. Ein Beispiel dafür ist Johannes Pointner, wenn er davon spricht, dass er aufgrund von Zahlenvorgaben aus der Firmenzentrale in Linz seinen Arbeitsplatz in einer Zweigstelle vor Ort verlor. Damit verbindet sich bei ihm die Forderung an die Inhaber der Firmen, die Bedürfnisse einfacher Arbeiter: innen bei ihren Entscheidungen mehr mitzubedenken.

4.3.3 Die unterschätzte Rolle arbeitsinhaltlicher Bezugnahmen

Wurden in den Interviews mit den Arbeiter:innen positive arbeitsinhaltliche Bezüge sichtbar? Zunächst fällt auf, dass es in der Leiharbeit darauf ankommt, eine Haltung auszubilden, sich für keine Arbeit, also auch nicht für monotone, körperlich sehr anstrengende oder gering angesehene Arbeit, also zu Arbeit bei der man sich schmutzig macht, zu schade sein.

Aus dieser Fähigkeit zur Bewältigung verschiedenster Tätigkeiten erwächst auch ein gewisser latenter Stolz (der der Beschämung durch den Leiharbeitsstatus, auf die noch eingegangen wird, entgegensteht), wenn beispielweise Marcel Stadler davon spricht, eigentlich schon sehr viel gemacht zu haben. Für Helmut Söllner ist bei manchem Auftrag schnell klar, dass es sich um Arbeiten handelt, die liegen geblieben sind und von den Stammbeschäftigten gemieden werden. Er selbst habe kein Problem damit, nach einem Arbeitstag voller Öl und Schmiere zu sein, denn wozu gebe es denn Dusche und Seife. Damit ist Helmut Söllner ein gutes Beispiel für einen habituell inkorporierten körperlichen Bezug zur Arbeit (Altreiter 2019, 269), wobei dieser

spezifische Klassenhabitus die Grundlage dafür ist, Freude und Befriedigung in der Arbeit zu finden. Mario Reiter spricht davon, dass es in der Leiharbeit normal sei, zunächst einfache und einfachste Tätigkeiten, etwa zusammenkehren, zu übernehmen, gleichzeitig aber die Möglichkeit bestehe, sich *hochzuarbeiten* (und sich damit für die Übernahme zu empfehlen). Mit der Tatsache, als gelernter Drucker für ungelernete Arbeiten verschiedenster Art herangezogen zu werden, hat er sich abgefunden. Die arbeitsinhaltlichen Bezüge werden bei ihm durch ein ausgeprägtes Leistungs- und Vergleichsdenken mit dem Stammpersonal substituiert.

Mehrere interviewte Arbeiter:innen sprechen also auf Nachfrage neben einer allgemeinen Leistungsbereitschaft von spezifischen arbeitsinhaltlichen Aspekten ihrer Tätigkeit und bieten somit Anschauungsbeispiele dafür, dass auch bei so genannten gering qualifizierten Tätigkeiten Spielräume für eine gelungene subjektive Arbeitserfahrung gibt. Bei Erika Leitgeb ist es zum Beispiel ihre Genauigkeit bei der Arbeit, auf welche sie *schon sehr stolz* ist, wie sie im Gespräch anführt. Dabei geht es ihr nicht nur ausschließlich um die Erbringung einer möglichst guten Leistung, sondern um die Freude am Auffinden und möglichst selbstständigen Beheben von (Montage-)Fehlern. Marcel Stadler wiederum betont sein unfallfreies Arbeiten mit dem Gabelstapler, was er mit seiner – durch das Erlernen und Spielen von Musikinstrumenten – erworbenen Feinfühligkeit in einen Zusammenhang bringt. In der Lagerarbeit findet er den *Flow* zwischen Langeweile und Zerstreuung einerseits und gedanklicher Überforderung andererseits. Für Helmut Pointer sind es wiederum spezifische Atmosphäre und Geruch in Metallwerkstätten, die seit den ersten Arbeitserprobungen als Kind an der Drehbank in der Werkstatt des Großvaters bei ihm ein Gefühl von Vertrautheit und Wohlbefinden auslösen.

4.3.4 Die normative Orientierung auf ein Normalarbeitsverhältnis und praktische Handlungsorientierungen

Inwiefern gibt es bei den interviewten Arbeiter:innen den Wunsch, den Leiharbeitsstatus hinter sich zu lassen und inwieweit strukturiert dieser die eigenen Handlungsstrategien und Taktiken? Die Möglichkeit der Übernahme, eigentlich genauer Aufnahme in das Stammpersonal des Beschäftigterbetriebs ist jedenfalls eine soziale Tatsache im Feld, gegenüber der sich die Arbeiter:innen in irgendeiner Form verhalten müssen. Sei es, dass Leiharbeitsfirmen diese Möglichkeit zur Motivations- und Leistungssteigerung gezielt in den Raum stellen, worauf es in einigen Gesprächen Hinweise gibt, oder dass in Beschäftigterbetrieben die – sehr selektive – Übernahme von Leiharbeiter:innen ins Stammpersonal Teil ihrer etablierten Personalpolitik ist.

Was die interviewten Arbeiter:innen jedenfalls eint, ist die Ablehnung von Kurzzeiteinsätzen (von nur wenigen Wochen) und häufiger Wechsel zwischen den Betrieben. Johannes Pointner kommt sich manchmal vor wie ein *Känguru*, das von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz hüpf und nie zur Ruhe kommt. Die Kurzzeiteinsätze werden nicht nur deshalb abgelehnt, weil sie in der Regel mit zwischenzeitlicher Erwerbslosigkeit einhergehen, sondern auch aus dem Grund, weil sie tätigkeitsbezogen kaum die Möglichkeit zur sozialen Interaktion und Integration in den Beschäftigterbetrieb bieten. Anders verhält sich dies bei längeren Überlassungen, in denen die Arbeiter:innen sich sukzessive in das Team integriert fühlen können und der Beschäftigungsstatus in den Hintergrund tritt. Dies verweist auf zwei wichtige latente Funktionen von Erwerbsarbeit: Die Möglichkeit der Erweiterung von sozialen Kontakten und die Erfahrung, integrierter Teil eines Arbeitskollektivs zu sein. Beide Dimensionen sind bei der Kurzzeit-Leiharbeit kaum gegeben, prinzipiell sehr wohl aber bei längeren Überlassungen. Allerdings haben diese Erfahrungen aufgrund der Unsicherheit des Beschäftigungsstatus einen fragmentarischen Charakter und können jederzeit abrupt unterbrochen werden. Gegen diese prekäre Praxis wäre das Idealbild der Leiharbeit aus der Sicht der Arbeiter:innen längere Überlassungsepisoden mit der Möglichkeit eines Übergangs in Fixbeschäftigung.

Ein solches Idealbild kann es allerdings real nicht geben, weil es der Grundstruktur von Leiharbeit widerspricht. Es existiert vielleicht als Anreiz der Branche, der die Realität beschönigen soll. Hinsichtlich der konkreten Taktiken bezüglich der Übernahme unterscheiden sich die Arbeiter:innen voneinander beziehungsweise werden auch „innerhalb“ der Arbeiter:innen widerstreitende - ambivalente Impulse sichtbar. Auf einer Seite gibt es Arbeiter:innen, die eindeutig eine Übernahme in den Beschäftigertbetrieb anstreben, diesen Wunsch auch artikulieren und für ein fixes Beschäftigungsverhältnis auch bereit wären, etwas weniger zu verdienen. Auf der anderen Seite gibt es Arbeiter:innen, die zwar grundsätzlich ebenfalls auf eine Übernahme orientieren, für die es aber nicht in Frage kommt, als Stammarbeiter:in weniger zu verdienen denn als Leiharbeiter:in. Ein Beispiel dafür ist Mario Reiter, dem bereits in seinem ersten längeren Arbeitseinsatz als Leiharbeiter in einer Textildruckerei eine Übernahme angeboten wurde, allerdings zu einem Lohn zu dem aus seiner Sicht für ihn *kein Überleben* möglich gewesen wäre. Auch für Helmut Söllner ist es wenig einsichtig, der Übernahme wegen *Lohn zu verschenken*, komme es doch darauf an, dass der Kühlschrank gut gefüllt und das Kind schöne, in der Größe passende Kleidung habe. Es wird bei Arbeiter:innen wie Mario Reiter oder Helmut Söllner zudem etwas deutlich, was als Fixierung auf einen kurzfristig möglichst hohen Monatslohn – unter Umständen auf Kosten einer längerfristigen stabilen Einkommensentwicklung – bezeichnet werden könnte. Diese Perspektive verkennt, dass Einkommensentwicklung auch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammenhängt und ein stabiles Arbeitsverhältnis über die bloße Einkommenshöhe hinaus viele Vorteile mit sich bringt. Paradoxerweise kann diese Fixierung auf die Höhe des Lohns als Ausdruck und habituelle Verfestigung eines Lebens in prekären Verhältnissen verstanden werden. Das Moment der Kurzfristigkeit macht es kaum möglich Rücklagen zu machen und Reserven anzusparen, was der Entwicklung einer längerfristigen arbeitsmarktbezogenen Handlungsperspektive entgegenwirkt.

Es gibt unter den interviewten Arbeiter:innen Ansätze, gerade in Zeiten strukturell unsicherer Arbeitsplätze den unsicheren Leiharbeitsstatus positiv umzudeuten und so Handlungskompetenz zu demonstrieren. So ist etwa Helmut Söllner der Ansicht, als Leiharbeiter im Fall von Unternehmenskrisen schneller reagieren und sich eine neue Arbeit suchen zu können, weil die arbeitsvertragliche Bindung geringer ist. Ein Aspekt, der hierzu gehört und eher auf einer latenten Ebene wirkt, ist die Möglichkeit, im Leiharbeitsstatus schneller belastende oder konfliktreiche Arbeitssituationen zu beenden, weil die normative Bindung zum Unternehmen und – im Fall vom Kleinunternehmen – zum Chef geringer ist. Gerade für Mario Reiter ist dies ein wichtiger Aspekt von Leiharbeit nachdem er im Lehrbetrieb als Stammbeschäftigter sich solange ausbeuten ließ, bis ihn eine schwere Erkrankung aus der Bahn warf. Auch bei Marcel Stadler liegt die Vermutung nahe, dass er Leiharbeit als finanzielle Basis für seine musikalischen Ambitionen betrachtete die möglicherweise später einmal Geld einbringen sollte – die Pandemie machte ihm diesbezüglich freilich einen Strich durch die Rechnung.

4.3.5 Die latent defizitäre Seite der Leiharbeit

Latent gibt es unter den interviewten Arbeiter:innen ein starkes Bedürfnis nach Zugehörigkeit und nach Überwindung des Leiharbeiter:innenstatus, was sich an verschiedenen prägnanten Äußerungen und Handlungen derselben zeigt. Helmut Söllner möchte nicht als Leiharbeiter in Pension gehen, auch wenn er diese Haltung nicht konkret begründen kann. Mario Reiter hatte zum Zeitpunkt des Interviews gerade einen neuen Arbeitsversuch als fix Beschäftigter in einem traditionellen Kleingewerbetrieb gestartet und hatte in den ersten Wochen die Illusion, „für immer“ dort bleiben zu können – bis zu dem Zeitpunkt, als die Konflikte mit dem Junior-Chef begannen.

Wie ist nun dieser Wunsch nach einem fixen Beschäftigungsverhältnis bei gleichzeitigen Zwängen zur Kurzfristigkeit als Strukturmerkmal teilweise diesen widersprechenden Handlungsweisen einzuordnen? Darauf gibt Marie Jahodas Theorie der Erwerbsarbeit eine mögliche Antwort. Denn die Funktion, eine (positive) psycho-soziale Identität zu vermitteln und damit gesellschaftliche Anerkennung, trifft auf die Leiharbeit nach den vorliegenden Befunden nicht zu. Im Gegenteil, die Betroffenen bekommen zu ihrem spezifischen Erwerbsstatus keine guten Rückmeldungen, wie es Mario Reiter ausdrückt. In seinem Freundes- und Bekanntenkreis sei er der einzige ohne richtigen Beruf. Alexander Pointer muss sich bei großfamiliären Treffen für seine arbeitsbezogene Situation rechtfertigen – im Vergleich zum Bruder, der Stammbeschäftigter in einem großen Industriebetrieb ist und Familie gründete, während Alexander Pointer ledig und kinderlos ist. Deswegen bevorzugt er es mittlerweile, an den weihnachtlichen Treffen nicht teilzunehmen und sich lieber alleine etwas zuhause zu kochen. Über das Moment der sozialen Geringschätzung berichtet auch Marcel Stadler, wenn er von Freunden gefragt wird, schon wieder arbeitslos zu sein. In diesen Momenten würde er sich gerne *in den Boden hineinschämen*. Aber auch Erika Leitgeb berichtet davon, bei Fragen zu ihrer Arbeit einfach den Namen des Beschäftigerbetriebs zu nennen, bei welchem sie derzeit als Leiharbeiterin tätig ist. Ihr spezifischer Status wird erst durch die bohrenden Nachfragen der anderen aufgedeckt. Der Wunsch eine anerkannte soziale Identität zu erwerben, Teil eines Arbeitskollektivs zu sein und damit der sozialen Isolierung entgegenzuwirken, kann also als eine wesentliche Triebkraft für den Wunsch nach einem festen Beschäftigungsverhältnis gesehen werden. Um deutlich zu werden: Dass trifft auch auf jene Arbeiter:innen zu, die ihre manifesten Bedürfnisse, d.h. guten Lohn durch die Institution Leiharbeit erfüllt sehen.

4.4 Ursachen und Folgen der arbeitsbiographischen Verfestigung von Leiharbeit

Die interviewten Arbeiter:innen hatten zum Zeitpunkt der Gespräche längere arbeitsbiographische Phasen in der Leiharbeit hinter sich – die Zeitspanne reichte dabei von circa fünf bis circa 20 Jahren. Es erscheint also gerechtfertigt, in den untersuchten Fällen von einer Tendenz zur arbeitsbiographischen Verfestigung von Leiharbeit zu sprechen. Die Ursachen und Gründe dafür sind vielschichtig und umfassen heteronome wie autonome Elemente. Entscheidend für das Verständnis der arbeitsbiographischen Verfestigung von Leiharbeit, die als solches von den Betroffenen nicht gewollt wurde, sondern ihnen als objektiviertes fremdbestimmtes Ergebnis ihrer bisherigen Arbeitsbiographie entgegentritt und mit welchem sie umgehen müssen, erscheint es, die Wechselwirkungen dieser beiden Momente zu verstehen.

4.4.1 Die individuelle diskriminierende Wirkung einer Arbeitsbiographie in Leiharbeit

Während bei jüngeren Befragten wie Erika Leitgeb oder Marcel Stadler die Chancen auf ein Verlassen der Leiharbeitsbranche und der Übergang in gesicherte Beschäftigung prinzipiell noch relativ gut erscheinen, scheint sich bei Arbeiter:innen um die Vierzig, die bereits lange Zeiträume in dem Beschäftigungstyp verbracht haben, das Zeitfenster zu schließen. Denn mit fortschreitender Zeit im Beschäftigungstyp objektivieren sich die häufigen Betriebs- und Unternehmenswechsel zu einem am Arbeitsmarkt diskriminierenden und die Handlungsmöglichkeiten einschränkenden Merkmal. Expert:innen des AMS führten im Interview an, dass sehr häufiger Wechsel der Arbeitsstellen von Personalverantwortlichen als negativ angesehen und als persönliches Defizit gewertet wird, obwohl doch die Leiharbeit diese strukturell verursacht. Durch das Übernahmeverprechen der Leiharbeitsfirmen und Beschäftigerbetriebe kann latent die Hoffnung auf ein langfristiges und stabiles

Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten werden, während eine kurzfristige Beschäftigung der anderen folgt. Andere Handlungsoptionen, wie etwa ein Ausstieg aus der Leiharbeit durch Höherqualifizierung, treten in den Hintergrund (vgl. Abschnitt 4.4.4) Der Übergang in ein Normalverhältnis verwandelt sich mit Fortdauer an gescheiterten Übernahmen zunehmend dem allgemeinen, unspezifischen und tendenziell immer unrealistischeren Wunsch, endlich wo bleiben zu können beziehungsweise nicht im Leiharbeitsstatus pensioniert zu werden. Mario Reiter versuchte zum Zeitpunkt des Interviews eine Fixbeschäftigung in einem kleinen Gewerbebetrieb, fühlte sich jedoch dort wie ein Leiharbeiter behandelt. Er wurde zu Tätigkeiten herangezogen, denen sich die langjährigen Stammbeschäftigten entzogen und gehaltsbezogen konnte er mit den Stammbeschäftigten ebenfalls nicht mithalten – nach kurzer Zeit beendete er diese Stelle im Konflikt. Als Ausweg aus der Leiharbeit erscheint ihm und einem weiteren interviewten Arbeiter eher die Selbstständigkeit als ein reguläres Arbeitsverhältnis.

4.4.2 Kollektive, statusbezogene Diskriminierungen

Zunächst werden in den Biographien starke strukturelle Momente sichtbar wie Wirtschafts- und Unternehmenskrisen, welche Integrationsbemühungen in Richtung stabilerer Arbeitsverhältnisse immer wieder zunichtemachen. Als heteronomes Moment ist auch zu verstehen, wenn Arbeiter:innen aufgrund der Entwertung ihrer biografisch erworbenen Qualifikationen, genereller Veränderungen des Arbeitsmarkts für formal gering qualifizierte Arbeit oder gesundheitlicher Einschränkungen und Schicksalsschläge auf den Arbeitsmarkt der Leiharbeit angewiesen sind. Die Unsicherheit des Beschäftigungsstatus verbindet sich zu dem in manchen Fällen mit Diskriminierung entlang der Kategorien Geschlecht, Nationalität und Ethnizität. Beispiel dafür sind – berichtete – kollektive Wahrnehmungen, dass gerade jüngere Frauen in dem einen Fall oder Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in dem anderen Fall im Leiharbeitsstatus verbleiben müssen und ihnen nicht der Stammbeschäftigtenstatus gewährt wird.

4.4.3 Habitualisierte Prekarität

Auf einer feingliedrigeren Ebene werden individuelle Handlungslogiken sichtbar, die im Ergebnis mit dazu beitragen, dass sich Leiharbeit biografisch verfestigt. Eine gewisse Attraktivität des Beschäftigungstyps besteht -wie bereits oben ausgeführt - darin, auch ohne Ausbildung oder Umschulung einen vergleichsweise guten Lohn zu erzielen und schnell zumindest kurzfristig einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Das Aufwachsen in prekären Verhältnissen mit geringem finanziellem und familiärem Rückhalt förderte die Herausbildung eines Habitus, bei dem das Streben nach einem guten Lohn ohne biografische Verzögerung, etwa durch Ausbildung, im Mittelpunkt stand. Dieser beinhaltete mit dem Wunsch nach selbstständiger Lebensführung und einem Überwinden familiärer Abhängigkeiten auch ein normatives Element. Die Institution Leiharbeit kommt nun dieser habituellen Orientierung entgegen. Gleichzeitig tut sie wenig, um diese zu überwinden- im Gegenteil. Die fehlende Beschäftigungssicherheit und wiederkehrende Arbeitslosigkeit, mitunter auch verbunden mit der Entwertung mehrmonatiger oder auch jahrelanger Integrationsbemühungen in einen (Beschäftiger-)betrieb und die damit verbundenen instabilen Einkommen verfestigen diese. Ein exemplarischer Fall dafür ist Mario Reiter, für den das möglichst schnelle Annehmen von freien Stellen am (Leih-)arbeitsmarkt die habitualisierte Handlungsstrategie nach dem Ende einer Beschäftigung darstellt – allerdings nicht ohne vorher über den Lohn zu verhandeln. Diese Strategie steht ihm als ehemaligen Facharbeiter, der seit der Lehre an harte Arbeitsbedingungen gewöhnt ist, wodurch er eine attraktive Arbeitskraft für die Leiharbeitsfirmen darstellt, offen. In ähnlicher Weise berichtet auch Marcel Stadler, der als ehemaliger HTL-Schüler und als feinfühlig-musisch interessierter Typ weniger günstige habituelle Voraussetzungen für die

Leiharbeit mitbringt, im Interview davon, über Jahre hinweg jede Arbeitsmöglichkeit bedingungslos angenommen zu haben. Dass Lernerfahrungen und damit eine allmähliche Veränderung des Habitus schwierig aber möglich sind, berichtet Stadler in selbstreflexiver Weise: Bislang habe er aus subjektiver Geldnot geglaubt, jegliche Arbeit annehmen zu müssen – in Zukunft möchte er jedoch nur mehr Leiharbeitsstellen im für ihn passenden Bereich der Lagerarbeit annehmen, bei welcher er seine Feinfühligkeit, etwa beim Gabelstaplerfahren, zum Einsatz bringen kann. Die habitualisierten, einer kurzfristigen Logik gehorchenden Handlungsmuster, worunter auch das schnelle Beenden von Arbeitsverhältnissen bei Unstimmigkeiten und Konflikten fällt, stehen durchaus in einem Spannungsverhältnis zu den Orientierungen der Betroffenen auf einer normativen Ebene, die im Kern dem Verständnis eines sicheren und stabilen Normalarbeitsverhältnisses folgen (vgl. Abschnitt 4.3.4).

Die Attraktivität der Leiharbeit, die es für Personen so schwer macht, diese zu verlassen, liegt nun gerade darin, dass sie einerseits dem habituellen Bedürfnis, kurzfristig einen möglichst hohen Lohn zu erzielen nachkommt und andererseits auf einer latenten Ebene durch die „Übernahmeversprechen“ die Illusion einer stabilen, dauerhaften und sozial integrierenden Beschäftigung über den Weg Leiharbeit aufrechterhalten werden kann. Andere Handlungsoptionen wie etwa eine Um- oder Höherqualifizierung treten durch diese habituelle Orientierung in den Hintergrund.

4.4.4 Höherqualifizierung als blockierte Aus- bzw. Aufstiegsoption

Die Umschulung beziehungsweise nachholende Qualifizierung ist eine Option, mit der sich die Beschäftigten im Laufe ihrer Arbeitsbiographie gedanklich und zum Teil auch praktisch schon beschäftigt haben, die jedoch bei ihnen auf äußere und innere Hürden stößt. Marcel Stadler beispielsweise hat den Wunsch, die Lehre zum Veranstaltungstechniker zu absolvieren, was seinen musikalischen Interessen entgegenkommt – gleichzeitig hat er kein Wissen darüber, wie er konkret zu einer Lehrstelle kommen könnte und es gibt in seinem Umfeld niemand, der diesbezüglich vermittelnd tätig ist. Er weiß nur, dass dies über Arbeitskräfteüberlassung vermutlich nicht möglich ist. Zudem gibt er finanzielle Gründe an, weshalb die Option Lehre für ihn nicht möglich ist, weil er gänzlich für sich selbst sorgen muss. Die Wahrnehmung, dass eine Lehre mit der geringen Lehrlingsentschädigung gewissermaßen ein Leben noch zuhause bei den Eltern erfordert, ist auch bei anderen Arbeiter:innen verbreitet. Entsprechende Möglichkeiten, eine Lehre auch im Erwachsenenalter zu absolvieren und dabei auch finanziell unterstützt zu werden, sind entweder nicht bekannt oder werden – wie im Fall von Mario Reiter – mit Skepsis betrachtet. Er lehnte ein Umschulungsangebot vom Offset- zum Digitaldrucker im Rahmen einer Stiftung zum Digitaldruck als *Ausbeutung* ab, weil es aus seiner Sicht nur volles Arbeiten zu einem stark reduzierten Lohn bedeutet hätte. Die entsprechenden Kenntnisse habe er sich auch in einem zweiwöchigen Kurs erworben – zudem bestünde ohnehin die Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz zu beweisen und sich so für eine Übernahme zu empfehlen. Damit ist Mario Reiter ein Beispiel für eine spezifische habitualisierte Haltung unter (formal gering qualifizierten) Arbeiter:innen, in welcher die Sinnhaftigkeit von Qualifizierung nicht klar ist und diese in erster Linie als überflüssiger Handlungsaufschub erscheint (Lochade/Leyerer 2023, 75).

Ein Gegenbeispiel ist Helmut Söllner, der in seiner Arbeitsbiographie mehrere – erfolglose – Versuche unternahm, einen Metalllehrberuf nachzuholen. Während er im praktischen Teil auf der Drehbank *Eins A* Werkstücke fertigte, scheiterte er im theoretischen Teil beziehungsweise, trat aufgrund von Prüfungsangst gar nicht an. Zuletzt brach er eine Stiftungslehre ab, für die er zunächst Feuer und Flamme war, weil er sie unter falschen Vorannahmen begonnen hatte. Bei ihm bräuchte es besonders viel Zeit, um das mathematische Wissen zu erwerben beziehungsweise auch die Schaffung von Vertrauen, dass er Prüfungssituationen bestehen

kann, denen er als früher Schulabgänger nicht gewachsen ist. Die biografische Erfahrung des Scheiterns im Bildungssystem bildet wohl auch bei Marcel Stadler eine wesentliche innere Hemmung, neuerlich eine Ausbildung zu beginnen. Auch Erika Leitgeb hat sich schon öfters Gedanken über eine nachholende Qualifizierung in einem Metallberuf gemacht und sich selbstständig über eine mögliche Stiftungslösung informiert – zugegangen ist auf sie diesbezüglich niemand. Sie hofft derzeit jedoch, in ihrer Arbeitsgruppe verbleiben zu können, und doch noch eine Übernahme zu schaffen. Im Unterschied zu anderen Arbeitern nennt sie jedoch keine finanziellen Hürden und bezeichnet die Höherqualifizierung als Plan B. Es gilt darauf hinzuweisen, dass die institutionellen Fördermöglichkeiten für Höherqualifizierung durch den gesetzlich verankerten Sozial- und Weiterbildungsfonds für die Leiharbeitsbranche ausgesprochen gut sind; gleichzeitig verweisen die vorliegenden Ergebnisse auf die hohen finanziellen, aber auch zeitlichen und emotionalen Hürden einer individuellen Bildungsstrategie, welche die interviewten Arbeiter:innen tendenziell überfordert (Altreiter, 2019, 273)

5 Wesentliche Erkenntnisse und offener Forschungsbedarf

Die Möglichkeit, sich ohne Umschulung oder Höherqualifizierung und unter Absehung eventueller ausbildungs- und arbeitsbiographischer Brüche sich am Arbeitsmarkt *umschauen* zu können und schnell einen vergleichsweise guten Lohn zu verdienen, stellt ein attraktives Element dieses Beschäftigungstyps dar. Mit steigender Verweildauer im Beschäftigungstyp Leiharbeit – welche den Interviewten eher passiert, als dass sie bewusst gestaltet ist – tritt den Arbeiter:innen die eigene Arbeitsbiographie in der Leiharbeit als objektiv diskriminierendes Merkmal gegenüber, dass einen Übergang in andere Branchen beziehungsweise stabilere Beschäftigungsverhältnisse erschwert. Die Leiharbeit ist damit ein Paradebeispiel für das Problem der Drehtürarbeitslosigkeit, welches neben der Langzeitarbeitslosigkeit ein wesentliches Problem des österreichischen Arbeitsmarkts darstellt (Redaktion Wirtschaft und Gesellschaft 2020, 5). Damit ist eine Personengruppe gemeint, denen längerfristig keine stabile Integration in den Arbeitsmarkt gelingt und für welche der Wechsel zwischen Erwerbslosigkeit und mehr oder weniger kurzen Beschäftigungsepisoden zur Normalität wird (ebd.). In den vorliegenden empirischen Befunden wurde zudem sichtbar, dass die Arbeiter:innen bezüglich Arbeitsmöglichkeiten stark bilateral mit Leiharbeitsfirmen in Kontakt sind und das Arbeitsmarktservice in den Hintergrund tritt. Die aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive vollzogene Teilprivatisierung der Arbeitsvermittlung durch die Arbeitskräfteüberlassung trägt also mit zur individuellen arbeitsbiographischen Verfestigung von Leiharbeit bei. Notwendig wäre vielmehr ein entschiedenes Aufzeigen und Anbieten von Alternativen, wofür allerdings ausreichende Ressourcen des AMS für eine aktive Arbeitsmarktpolitik Voraussetzung sind (vgl. Tamesberger und Theurl 2023).

Die arbeitsbiographische Verfestigung von Leiharbeit erklärt sich aus einer Kombination einer habituellen Verfestigung kurzfristiger Handlungsorientierungen auf der individuellen Ebene *und* sozialer Schließungsprozesse am Arbeitsmarkt, insbesondere für ungelernete Arbeiter:innen. In den vorliegenden Fällen wurde die Rolle von großen, für den regionalen Arbeitsmarkt stilbildenden Betrieben bei der Verfestigung von Leiharbeit sichtbar. Offenkundig wurde zudem auch die oft viel weniger beachtete Tradition des Einsatzes von Leiharbeiter:innen in kleineren Gewerbebetrieben, die spezifische Handlungsorientierungen unter den Leiharbeiter:innen fördert, die – entgegen der erwarteten Norm – nicht unbedingt im Ziel der Übernahme bestehen. Hier kommt auch die erfolgreiche Kollektivvertragspolitik in der Leiharbeit zum Tragen, wodurch die konkreten Beschäftigungsbedingungen für Arbeiter:innen im Leiharbeitsstatus vorteilhafter sein können gegenüber einer Fixbeschäftigung beispielsweise in der Gastronomie (vgl. Neuhauser et.al. 2022, 42).

Aufgrund der Tatsache, dass die Einsatzgebiete der klassischen Leiharbeit stark vom Trend zur Digitalisierung betroffen sind, ist langfristig eher eine Abnahme derselben zu erwarten (Keller, Seifert 2018, 284). Gegenwärtig gibt es jedoch weiterhin eine relativ große Personengruppe an *Einfacharbeiter:innen* in Industrie und Dienstleistungen, deren konkrete Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Diskurs wenig Rolle spielen (Krenn 2015, 165). Die Bedeutung einer *lernförderlichen Gestaltung von Arbeit* neben einer individuellen Hebung von Kompetenzen sowie einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für diese Gruppe insgesamt (ebd. 166) wird durch die vorliegenden Interviews unterstrichen. Denn die Arbeiter:innen finden für sich kreative arbeitsinhaltliche Bezüge, die allerdings kaum von den relevanten Akteur:innen aufgegriffen werden.

Es ist auch fraglich, ob die medial inszenierte Ausrufung der Entwicklung des Arbeitsmarktes hin zu einem „Arbeitnehmer:innenmarkt“ (Kopf 2022) angesichts verfestigter prekärer Strukturen die Ausstiegs- und Aufstiegschancen von Arbeiter:innen in der Leiharbeit unmittelbar erhöht. Demgegenüber steht zudem die diskursive Strategie der ökonomisch starken Leiharbeitsindustrie, die eine Umdeutung von flexibler Arbeit anstrebt und dabei verschiedene Beschäftigungsmodelle als formal gleichwertig nebeneinanderstellt (Pongratz 2021, 268, 270).

Die Arbeiter:innen eignen sich habituell das Handlungsmuster des braven, fleißigen und gewissenhaften Arbeiters an, welches sie gewissermaßen der Abwertung durch den Beschäftigungsstatus entgegenstellen und das aus Gründen des Selbstrespekts auch dann aufrechterhalten wird, wenn es nicht mit einer sicheren Beschäftigung honoriert wird (Padavic 2005). Möglicherweise möchten sie mit ihrem Verhalten auch negativen Vorurteilen gegenüber Leiharbeiter:innen entgegenzutreten. Gleichzeitig wird dieser Bruch in der moralischen Ökonomie einer Beschäftigungsbeziehung (Bolton, Houlihan, Laaser 2012), mal eher laut mal eher leise kritisiert. Die Arbeiter:innen wünschen sich für sich langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse – ausgedrückt in dem sinnfälligen Wunsch, nicht als Leiharbeiter:in in Pension gehen zu müssen. Hier kommt zum Tragen, dass stabile Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft im Sinne Marie Jahoda weiterhin zentral für soziale Integration und für den Erwerb einer anerkannten sozialen Identität ist (Ziegler 2018, 78). Die langjährigen Arbeiter:innen in der Leiharbeit spüren schmerzhaft ihr Fehlen und die damit tendenziell verbundene soziale Isolierung. Dies bestätigt auch die Diagnose Baumanns (2004), wenn er davon spricht, dass im Übergang von einer fordistischen zu einer postfordistischen Arbeitswelt insbesondere für wenig qualifizierte Arbeiter:innen der Arbeitsplatz nicht mehr einem dauerhaften Haus als vielmehr einem Campingplatz gleicht. Dass das Bedürfnis nach einem dauerhaften Haus bei den interviewten Arbeiter:innen jedoch weiterhin vorhanden ist, zeigt sich in den sinnfälligen Wunsch, endlich an einem Arbeitsplatz *bleiben* zu dürfen.

In diesem Sinn bestätigt die vorliegende Empirie, dass der grundsätzliche normative Rahmen prekär Beschäftigter weiterhin jener des Normalarbeitsverhältnis bleibt, aber die Arbeiter:innen gleichzeitig auf bestimmte, als positiv erlebte Aspekte der Leiharbeit hinweisen (Gefken, Stockem und Böhnke 2015). Es ist allerdings weniger ein bewusstes, reflektiertes Bezugnehmen (ebd.166) als vielmehr ein Nebeneinander von zum Teil widersprüchlichen Handlungsimpulsen und Orientierungen. Die intensive Auseinandersetzung mit einzelnen Arbeitsbiographien in der Leiharbeit hat zutage gefördert, dass trotz grundsätzlicher Orientierung am Normalarbeitsverhältnis nicht bedingungslos eine Übernahme angestrebt wird. Die Spannweite zwischen den (und in gewisser Weise auch innerhalb der) interviewten Arbeiter:innen liegt hier zwischen dem passiven sehnlichen Wunsch, endlich wo bleiben zu können, und dem aktiven, schnellen Beenden, wenn es nicht mehr passt. Auch wenn bei manchen der Befragten ein rebellischer Gestus spürbar ist – Mario Reiter spricht etwa davon, sich nicht von Unternehmern unterdrücken zu lassen -, wird bei Konflikten in der Arbeit schnell

das Feld geräumt, weil Leiharbeit keine sozialen Bedingungen für ein kollektives Aufbegehren zur Verfügung stellt.

Die gegenständlichen empirischen Befunde stützen die Annahme, dass das Handeln von Arbeiter:innen auch heute noch von einem spezifischen Klassenhabitus strukturiert wird (Altreiter 2019), wobei im Fall der Leiharbeit möglicherweise von einer „gebrochenen Klassenreproduktion“ (ebd., 267) gesprochen werden kann, da die Biographien der Arbeiterinnen nicht linear verlaufen und von krisenhaften Lebensereignissen bestimmt sind. Die gebrochene Form der Klassenreproduktion in der Leiharbeit verweist allerdings nicht auf soziale Aufstiege als vielmehr auf soziale Abstiege und/oder horizontale Positionsveränderungen. Im weiteren Verlauf der Forschung gilt es näher zu bestimmen, inwiefern von einem besonderen Leiharbeiter:innenhabitus gesprochen werden kann, der sich von jenem von Arbeiter:innen in vergleichsweise sicherer Beschäftigung unterscheidet. Eine Grundlage dieses Habitus könnte ein spezifischer Instrumentalismus sein, den die Betroffenen als Konsequenz auf (und gleichzeitig als Schutz vor) Erfahrungen von Entwertung in der Arbeit entwickeln (ebd. 272). Ein exemplarisches Beispiel dafür ist Helmut Söllner, wenn er davon spricht *zum Arbeiten* in die Firmen zu kommen und nicht, um gemocht zu werden. Gleichzeitig ist für ihn ein Mindestmaß an respektvollen Umgang gegenüber ihm, dem Leiharbeiter, essentiell.

Dieses Paper stützt sich überwiegend, wenn auch nicht ausschließlich auf die Erfahrungen von Arbeiter:innen in der Leiharbeit mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Die spezifische Leiharbeitererfahrung von Arbeiter:innen mit Migrationsgeschichte (vgl. Neuhauser 2021, Siebenhüter 2011) wird in diesem Paper nur gestreift und bedarf einer erweiterten und vertieften Darstellung.

6 Literatur

Altreiter, Carina (2019): Woher man kommt, wohin man geht. Über die Zugkraft der Klassenherkunft am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen. Frankfurt, New York: Campus Verlag (International labour studies, Band 21). Online verfügbar unter <https://permalink.obvsg.at/AC15076058>

AMS (2023): Atypische Beschäftigung nimmt am österreichischen Arbeitsmarkt zu. SPEZIALTHEMA ZUM ARBEITSMARKT, April 2023 Auswertungen & Berichte » Arbeitsmarktdaten im Detail | AMS Zugriff 10.07.24

Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2023): Arbeitskräfteüberlassung. Zwischen Arbeitnehmerrechten und anhaltender Unsicherheit. Linz (Daten und Fakten).

Bauman, Zygmunt (2004): Aufstieg und Niedergang der Arbeit. In: Gerhard Gamm, Andreas Hetzel und Markus Lilienthal (Hg.): Die Gesellschaft im 21. Jahrhundert. Perspektiven auf Arbeit, Leben und Politik. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 23–37.

Becker-Schmidt, Regina (1983): Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt "Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter". In: Regina Becker-Schmidt, Uta Brandes-Erlhoff, Mechthild Rumpf und Beate Schmidt (Hg.): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, S. 14–43.

Bolton, Sharon C.; Houlihan, Maeve; Laaser, Knut (2012): Contingent Work and Its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework. In: Journal of Business Ethics 111, S. 121–132.

Bourdieu, Pierre (2015): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. 9. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1066).

Breuer, Franz.; Muckel, Petra; Dieris, Barbara (2019): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. 4. Aufl. 2019. Wiesbaden: Springer VS. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-22219-2>.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (a): Statistik Arbeitskräfteüberlassung Arbeitsmarktdaten (bmaw.gv.at) Zugriff 10.07.24

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (b): Arbeitsmarktinformationssystem AMIS Arbeitsmarktdaten online (dnet.at) Zugriff 10.07.24

Crouch, Colin (2022): Reflection on the COVID moment and life beyond neoliberalism. In: transfer 28 (1), Artikel 2, S. 31–47.

Erikson, Erik H. (1973): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 16).

Fantone, Laura (2007): precarious changes: gender and generational politics in contemporary Italy. In: feminist review (87), S. 5–20.

Gefken, Andreas; Stockem, Franziska; Böhnke, Petra (2015): Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit - Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. In: BERLINER JOURNAL FÜR SOZIOLOGIE 25, S. 111–131.

Geissler, Birgit (1984): Die Arbeitsorientierung von Lohnarbeitern. In: Rainer Zoll (Hg.): "Hauptsache, ich habe meine Arbeit". Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag (edition suhrkamp, 228), S. 45–73.

Grammelhofer, Thomas (2023): 35 Jahre Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Arbeiterkammer Oberösterreich. Arbeiterkammer Oberösterreich. Linz, 27.06.2023.

Grimshaw, Damian (2022): Informal und precarious work: Persistent inequalities exacerbated by the global pandemic. United Nations. Online verfügbar unter <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/06/Damian-Grimshaw-Paper.pdf>, zuletzt geprüft am 08.07.24.

Gruber-Risak, Martin; Warter Johannes, Berger, Christian (2020): Plattformarbeit – Was tun? Grundlagenpapier im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/crowdwork/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf, zuletzt geprüft am 30.08.24

Holst, Hajo; Aust, Andreas; Pernicka, Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften / Collective Representation of Interests in a Strategic Dilemma – Atypical Employees and the “Threefold Crisis” of the Labor Unions. In: *Zeitschrift für Soziologie* 37 (2), S. 158–176. DOI: 10.1515/zfsoz-2008-0204.

Holst, Hajo (2010): "Die Flexibilität unbezahlter Zeit" - Die strategische Nutzung von Leiharbeit. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 19(2+3), S. 164-177.

Hopf, Christel (2016): Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Christel Hopf (Hg.): *Schriften zu Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 47–80.

1949 /1951: C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention. Online verfügbar unter <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>, zuletzt geprüft am 10.07.24.

1997: C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997. Online verfügbar unter <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>, zuletzt geprüft am 10.07.24

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (2009): Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues Paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Hg. v. INTERNATIONAL LABOR OFFICE. ILO. Geneva.

Marie Jahoda (1992): "Das Unsichtbare sichtbar machen". David Fryer im Gespräch mit der Sozialpsychologin Marie Jahoda. Unter Mitarbeit von David Fryer. In: *Forschungsverbund interdisziplinäre Sozialforschung* (Hg.): *Die Marienthal-Studie - 60 Jahre später. Marie Jahoda zum 85. Geburtstag*. Unter Mitarbeit von eingel. von Ali Wacker. Hannover, S. 19–34.

Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. 2008 Presidential Adress. In: *AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW* 74 (February), S. 1–22.

Kannonier-Finster, Waltraud; Ziegler, Meinrad (1996): Frauen-Leben im Exil. Biographische Fallgeschichten. Wien: Böhlau (Böhlaus Zeitgeschichtliche Bibliothek, 33).

Kleemann, Frank; Krähnke, Uwe; Matuschek, Ingo (2013): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens. Dordrecht: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Kopf, Johannes (2022): Personalnot in der Gastronomie. Wie schwierig oft Umdenken ist. Kommentar der Anderen. In: *Der Standard*, 11.05.2022. Online verfügbar unter <https://www.derstandard.at/story/2000135604056/personalnot-in-der-gastronomie-wie-schwierig-umdenken-oft-ist>, zuletzt geprüft am 10.07.2022.

Krenn, Manfred (2015): Einfacharbeit - Auslaufmodell oder stabiles Arbeitsmarktsegment? Zur Entmythologisierung der 'Wissensgesellschaft' und daraus abgeleiteten Ausgrenzungsgefahren für gering Qualifizierte. In: *SWS-Rundschau* 55 (2), S. 150–169.

Krenn, Manfred; Papouschek, Ulrike (Feber 2016): Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Leiharbeit. Probleme, Bedingungen und erfolgsversprechende Ansätze. Unter Mitarbeit von Laurenz Jetzinger. Hg. v. FORBA. Wien. Online verfügbar unter https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/1184-FB_03_2016.pdf, zuletzt geprüft am 05.09.24.

Lochade, Lothar; Leyerer Stefan (2023): "Es ist immer so ein Kreis, wo du dich drehst!" Probleme Jugendlicher bei der Anschlussfähigkeit an Qualifizierungsmaßnahmen und an den Arbeitsmarkt. In: *WISO* 46 (2), S. 69–83.

Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer "Krise der Normalität". In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (4), S. 211–223.

Mühfeld, Claus; Windolf, Paul; Lampert, Norbert; Krueger, Heidi (1981); Auswertungsprobleme offener Interviews. In: *Soziale Welt* 32 (3), 325-352

Neuhauser, Johanna (2021): Migrantisierung von Prekarität. Migrantische Beschäftigte in der Covid19-Krise. Hg. v. A&W Blog. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/migrantisierung-von-prekaritaet>, zuletzt geprüft am 10.07.2024.

Neuhauser, Johanna; Hötzing, Sophie; El-Roumy, Marwa; Steindl, Stefan; Wexenberger, Yannic: Was steckt hinter dem Fachkräftemangel? Arbeitsbedingungen in Gastronomie und Hotellerie in Österreich. Hg. v. Universität Wien. Okt. 2022. Online verfügbar unter https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/AB_2022_Gesamtbericht_Arbeitsbed_Gastronomie_Hotellerie_OO-.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2024.

Padavic, Irene (2005): Laboring under Uncertainty: Identity Renegotiation among Contingent Workers. In: *Symbolic Interaction* 28 (1), S. 111–134.

Peck, Jamie; Theodore, Nik; Ward, Kevin (2005): Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. In: *Global Networks* 5 (1), S. 3–26.

Pongratz, Hans J. (2021): Die digitale Beschäftigungsindustrie als global expandierende Branche. In: *WSI Mitteilungen* 74 (4).

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. Aufl. München: Oldenbourg.

Redaktion *Wirtschaft und Gesellschaft* (2020): Editorial. Der Staat als Employer of Last Resort. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 46 (1), S. 3–12.

Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa; Wetzel, Petra (2018): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen. November 2017. Wien: Verlag des ÖGB GmbH (Sozialpolitische Studienreihe, Band 24).

Rodgers, Gerry (1989): Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: Gerry and Janina Rodgers (Hg.): Precarious Jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, S. 1–16.

Schindler, René (2022): Arbeitskräfteüberlassungs-KV. Wien: ÖGB Verlag (Kommentierte Kollektivverträge, 2).

Siebenhüter Sandra (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund. Hg. v. Otto Brenner Stiftung (OBS-Arbeitshefte, 69). Online verfügbar unter https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH69_Leiharbeit_Siebenhueter_2011_10_04.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.24.

Schoppengerd, Stefan (2023): Arbeit und sozial-ökologische Transformation. In: PROKLA 53 (211), S. 343–360. DOI: 10.32387/prokla.v53i211.2058.

Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis 13 (3), S. 283–293. Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5314>, zuletzt geprüft am 23.03.2022.

Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? ISW-Forschungsbericht Nr. 63. Linz

Specht, Matthias (2015): Gleichbehandlung von Leiharbeits- und Stammbeschäftigten. Die betriebliche Wirklichkeit nach der Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012. ISW-Forschungsberichte Nr. 71. Linz

Standing, Guy (2011): The Precariat. London: Bloomsbury Academic.

Straus, Florian; Höfer, Renate (2009): Entwicklungslinien alltäglicher Identitätsarbeit. In: Heiner Keupp und Renate Höfer (Hg.): Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung. 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1299), S. 270–307.

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1998): Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. 2. Aufl. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (2010): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl. Weinheim: Beltz.

Talos, Emmerich (2020): Ein Jahrhundert Arbeitslosenversicherung in Österreich (1920-2020). In: WISO 43 (2), S. 35–52

Tamesberger, Dennis, Theurl, Simon (2023): Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik! A&W Blog. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/neuausrichtung-der-arbeitsmarktpolitik>, zuletzt geprüft am 10.07.2024.

TTI-Arbeiter:innenbetriebsrat (2024): [Home - TTI-Personalbereitstellung \(tti-betriebsrat.at\)](https://tti-betriebsrat.at), zuletzt geprüft am 05.09.24

Vogel, Berthold (2004): Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Eine typologische Interpretation. In: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue

sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, S. 154–165.

Vogel, Berthold (2015): Die Rhythmen des Sozialen. Online verfügbar unter <https://www.rhuthmos.eu/spip.php?article1450>, zuletzt geprüft am 08.07.2024.

Vosko, Leah F. (2009): Less than adequate: regulating temporary agency work in the EU in the face of an internal market in services. In: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* (2), S. 395–411.

Vosko, Leah F. (2014): *Managing the margins. Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.

Weiss, Robert Stuart (1995): *Learning from strangers. The art and method of qualitative interview studies*. First Free Press paperback ed. New York: Free Press.

World Employment Federation (Hg.) (2023): *Economic Report 2023*, zuletzt geprüft am 10.07.24 <https://wecglobal.org/uploads/2023/04/WEC-Economic-Report-2023.pdf>.

Ziegler, Meinrad (2018): Sozialpsychologie der Arbeit - Marie Jahodas Anregung zu einem Perspektivenwechsel. In: *WISO* 41. (1), S. 71–86.