

Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung (3.4.104):

„Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“

Problemdarstellung:

Temporäre Erwerbsformen wie die Zeitarbeit oder auch befristete Beschäftigung sind in Europa insgesamt keine Randerscheinung mehr, denn über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung befinden sich in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. EIRO 2002; zit. n. Le Mouillor 2002). Dennoch profitieren in allen Ländern der Europäischen Union diese Erwerbstätigen in deutlich geringerem Maße von betrieblichen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen als die sogenannte Stammebelegschaft. Es gibt nur wenige Länder, in denen es Ansätze für die Kompetenzentwicklung von temporär Beschäftigten bereits gibt, wie zum Beispiel die Niederlande. Dort werden beispielsweise die verleihfreien Zeiten der ZeitarbeiternehmerInnen in viel stärkerem Maße zur gezielten Kompetenzentwicklung genutzt. Aber: In Deutschland spielt dieses Thema bisher keine große Rolle.

Betriebe fordern aufgrund des gestiegenen Wettbewerbsdrucks immer mehr flexible, lernfähige Arbeitnehmer, die vielseitig und kurzfristig einsetzbar sind. Seit 1970 geht daher der Anteil der abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen zurück (vgl. Schäfer 2001; Sauter 1998).¹ Nach den Untersuchungen des IAB ist im Zeitraum von 1991 bis 2004 ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigten um insgesamt ein Fünftel zu konstatieren, dies sind 6 Millionen Personen. Und im Mikrozensus 2004 vom Statistischen Bundesamt ist eine Zunahme an Befristeter Beschäftigung festgehalten: Im Jahr 2004 waren es 2,5 Millionen befristet Beschäftigte (= 8 % der abhängig Beschäftigten; ohne Azubis, Wehr- und Zivildienstleistende). Im Jahr 1988 befanden sich $\frac{3}{4}$ Erwerbsbevölkerung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis; mittlerweile sind nach Willke (1998) nur noch $\frac{2}{3}$ aller Erwerbstätigen „regulär“ beschäftigt. Bereits 35-40 Prozent stehen in einem „nicht-regulären“ Beschäftigungsverhältnis, zu denen neben Telearbeit, Teilzeitarbeit, Geringfügige Beschäftigung und neuen Formen der Selbständig- bzw. Freiberuflichkeit auch Zeitarbeit² und befristete Beschäftigung gehören.

Seit 1993 hat sich die Zahl der ZeitarbeiterInnen von 121.000 auf über 400.000 im Jahr 2005 verdreifacht.³ Allerdings liegt die Zeitarbeit hierzulande mit knapp 1 Prozent noch deutlich hinter internationalen Vergleichswerten zurück.⁴ In den Niederlanden liegt der Anteil der Zeitarbeiter mit 4,5 Prozent der Erwerbstätigen und in Großbritannien mit 4,7 Prozent viel höher.⁵

¹ Normalarbeitsverhältnis wird hier als unbefristete Vollzeitbeschäftigung verstanden, bei der ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, der dem Arbeitgeber gewisse Direktionsrechte überträgt und der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Seit den 1970er Jahren gibt es umfassende Maßnahmen in Bezug auf die arbeits- und sozialrechtlichen Neuerungen wie flexiblere Arbeitszeitregelungen, Neuregelung des Renteneintritts, verminderter Kündigungsschutz, Erleichterung von befristeten Arbeitsverträgen, der Abkehr von Flächentarifverträgen etc. (vgl. Schulze Buschoff/Rückert-John, 2000).

² Die amtliche Bezeichnung der Zeitarbeit - zum Teil wird auch von Leiharbeit gesprochen - lautet „gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung“. Diese liegt vor, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmer zum Zwecke des wirtschaftlichen Gewinns an Dritte zur Arbeitsleitung überlassen (vgl. Münchhausen 2000). Die ZeitarbeiterInnen befinden sich in einem Dreiecksverhältnis, denn sie sind für eine begrenzte Zeit in einem sogenannten Entleihbetrieb tätig, ihr Gehalt und die üblichen Sozialleistungen erhalten sie jedoch von dem Zeitarbeitsunternehmen, mit dem sie in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen.

³ Quelle: Arbeitnehmerüberlassungs-Statistik der BA

⁴ Gerade in den USA besteht nach Sennett (1998) der am meisten expandierende Bereich des Arbeitsmarktes aus ZeitarbeiterInnen. Unternehmen wie Manpower oder Kelly Services wuchsen von 1985 bis 1995 um 240 %. Manpower war 1998 mit 600.000 Arbeitskräften der größte Arbeitgeber der USA. General Motors hatte zeitgleich rund 400.000.

⁵ Vgl. IAB-Kurzbericht: „Zeitarbeit - Teil II. Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa“ (Nr. 21/29.8.2002)

Als Instrument zur Integration von Arbeitslosen wird Zeitarbeit über PersonalServiceAgenturen ebenso durch die Hartzkommission unterstützt.⁶ Der überwiegende Teil der ZeitarbeitnehmerInnen wurde in 2002 mit 30 Prozent in die Metall- und Elektroberufe entliehen, 28 Prozent als Hilfspersonal, 17 Prozent in Dienstleistungen (z.B. Gesundheitsberufe), 11 Prozent in Verwaltung/Büro, 10 Prozent in Sonstige Berufe und 4 Prozent in Technische Berufe.⁷

Zeitarbeit kann je nach Interessenlage unterschiedliche Funktionen übernehmen: Aus Sicht der Unternehmen dienen ZeitarbeiterInnen als disponible Arbeitskräfte, aus Sicht der ZeitarbeiterInnen ist es eine Möglichkeit, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, aus Sicht des Arbeitsmarktes kann Zeitarbeit als Zwischenstation zur Integration von Arbeitslosen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gehen werden, und aus Qualifizierungsgesichtspunkten ist Zeitarbeit eine Chance zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen (vgl. Wittwer/Münchhausen, 2001)

Aufgrund der Veränderungsprozesse und damit verbundener veränderter Anforderungen wird die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen immer wichtiger. Berufliche Kompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbestände, die den Menschen in vertrauten und auch in neuen Situationen handlungs- und reaktionsfähig machen (vgl. Kauffeld 2002). Bei fehlenden Möglichkeiten, die eigene Kompetenz zu zeigen, besteht die Gefahr, dass sie verloren geht.

Ziel der Kompetenzentwicklung ist es, die berufliche Handlungskompetenz der Erwerbstätigen (Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz) dahin gehend zu fördern, dass sie mit den komplexen Umfeldveränderungen und den daraus resultierenden sich ändernden Anforderungen umgehen können. Die Maßnahmen der Kompetenzentwicklung lassen sich dabei unterteilen in formalisierte Formen wie Seminare, Job-Rotation und Kompetenzerfassung, und in nicht-formalisierte Formen, bei denen das Lernen in der Arbeit im Vordergrund steht wie beispielsweise begleitende Coaching- und Reflexionsgespräche, selbstgesteuertes Lernen oder Qualitätszirkel in der Gruppe.⁸

Insbesondere für ZeitarbeitnehmerInnen ist die Kompetenzentwicklung von hoher Bedeutung, da sie sich zum Arbeitsplatzwechsel verpflichten und damit zum Wechsel der Berufstätigkeit sowie des beruflich-sozialen Umfeldes. Sie werden in starkem Maße mit beruflichen Veränderungen konfrontiert, die häufig von einem Gefühl der (Arbeitsplatz-) Unsicherheit und geringerer Loyalität und Bindung zum Unternehmen begleitet werden.

Temporär Beschäftigte haben es häufig mit einer Intensivierung der Arbeit und des Zeitdrucks zu tun, aber unterstützende Maßnahmen durch die betriebliche Kompetenzentwicklung in den Unternehmen werden ihnen kaum zuteil. In der Berufsbildungsforschung in Deutschland war die Frage der Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe bisher kaum Gegenstand der bisherigen Forschung. Da der Typus der temporären Erwerbsformen jedoch zunehmen wird, ist es von hoher Bedeutung, hier Abhilfe zu schaffen.

Das vorliegende Forschungsprojekt wird sich - wie nachfolgend begründet - auf die Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit konzentrieren.

Forschungsstand:

ZeitarbeitnehmerInnen werden nur in geringem Maße in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützt (vgl. Bernien 1998). Baethge/Schiersmann stellten 1998 fest, dass die Verbindung von den neuen flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen und aktuellen Konzepten der Kompetenzentwicklung ein zentrales Forschungsfeld darstellt.

⁶ Allerdings sind viele ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaften skeptisch gegenüber dieser Branche. Befürchtet werden negative Auswirkungen auf Kündigungsschutz, Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Der Gesetzgeber hat daher ein ab dem 1.1.2004 gültiges Gesetz zur Anwendung von „Equal Treatment“ verabschiedet, welches u.a. die gleiche Bezahlung von ZeitarbeiterInnen und StammitarbeiterInnen vorsieht. Der am 11. Juni 03 zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) verabschiedete erste flächendeckende Tarifvertrag bietet den Unternehmen jedoch Möglichkeiten sich dem Equal Treatment zu entziehen.

⁷ Quelle: BZA, BA; vgl. ibv Nr. 8 vom 16. April 2003

⁸ Dabei wird in jüngster Zeit insbesondere das Lernen am Arbeitsplatz - zum Beispiel durch den Aufbau von speziellen Lerninfrastrukturen, durch die Kombination der Lernorte, durch den Einbau von Lernzeiten am Arbeitsplatz - immer bedeutsamer (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Auch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) in Köln konstatierte in einer Studie 2001, dass den ZeitarbeitnehmerInnen langfristig kaum Weiterbildung geboten wird. Unternehmen sind in der Regel nur an einer kurzfristigen Nutzung der Arbeitskraft interessiert. In der Logik der unternehmerischen Flexibilisierung liegt es, befristete Arbeitskräfte nicht in die betriebliche Kompetenzentwicklung oder Weiterbildung einzubeziehen, um zusätzliche direkte oder indirekte Kosten zu vermeiden. Auch die Vorgesetzten unterstützen diese Mitarbeiter in zu geringem Maße, da sie nicht längerfristig mit ihnen planen können. Es bestehen in den Unternehmen vielfach keine Anreize, den ZeitarbeitnehmerInnen die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung zu ermöglichen, da nicht klar feststeht, wer sich die Erträge und den Nutzen vornehmlich aneignen kann. Weiterhin ist unklar, wer die Finanzierung übernimmt und welche die passende Kompetenzentwicklungsform für diese Zielgruppe ist.

In den europäischen Ländern wurde in der Forschungsarbeit das Thema Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen vernachlässigt. Das bestätigen auch die Untersuchungen des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung an der Uni Kassel, die im Auftrag des Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ ein internationales Monitoring zu der Verbindung zwischen u.a. diesen Arbeitsverhältnissen und der Kompetenzentwicklung erstellt haben (vgl. Le Mouillour 2002).⁹

Die Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS II - Continuing Vocational Training Survey) liefern einen detaillierten Überblick über verschiedenste Aspekte der betrieblichen (formellen und informellen) Weiterbildung, es werden jedoch keine Angaben über die temporären Erwerbs- und Beschäftigungsformen gemacht (vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003).

Kompetenzentwicklung ist jedoch ein Schlüssel für Erwerbstätigkeit. Nichtteilhaben an Kompetenzentwicklung bedeutet die Gefahr beruflicher und sozialer Ausgrenzung, und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für ZeitarbeitnehmerInnen, ist gefährdet. Die Kompetenzentwicklung ist im Interesse der einzelnen temporären Erwerbstätigen, im Interesse der Unternehmen und der gesamten Volkswirtschaft notwendig (vgl. Schickler, 2002). Dies wird in folgenden zentralen Forschungshypothesen verdeutlicht:

Zentrale Forschungshypothese/n:

- Für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern eignen sich insbesondere solche Ansätze, bei denen der Arbeitsprozess als Lernprozess verstanden wird (Lernen in der Arbeit).
- Die Ausgangsqualifikationen und Bildungshintergründe der ZeitarbeitnehmerInnen wirken sich in entscheidendem Maße auf die Verfahren und Instrumente der Kompetenzentwicklung aus.
- Die Unternehmen machen einen deutlichen Unterschied bei der Förderung der Kompetenzentwicklung zwischen der sogenannten Stammbeslegschaft und den temporär eingesetzten ZeitarbeiterInnen. Die Teilhabe an Kompetenzentwicklung ist aber insbesondere für temporär Beschäftigte von Bedeutung, um der Gefahr der sozialen Ausgrenzung und damit verbundener Demotivation bei der Arbeit entgegen zu wirken.
- ZeitarbeiterInnen können aufgrund ihrer vielfältigen und wechselnden Arbeitserfahrungen neue, innovative Kenntnisse und Impulse in die Unternehmen hineinbringen und sind in der Lage, ihr Wissen und Können in neuen, unbestimmten Situationen anzuwenden, sofern sie durch entsprechende Maßnahmen der Kompetenzentwicklung unterstützt werden.

⁹ Die Weiterbildung der ZeitarbeiterInnen ist mittlerweile allerdings für das CIETT (vgl. CIETT 2001) und die Europäische Gemeinschaft im Rahmen der Verhandlung über die Richtlinie für Leiharbeitnehmer (vgl. KOM (2002)149 als eine Priorität definiert worden.

Forschungsziele:

Vor dem beschriebenen Hintergrund zielt das Projekt darauf ab, Erkenntnisse im Hinblick auf die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen zu gewinnen.

Dabei soll der Frage nachgegangen werden, wie das Lernpotenzial von Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen genutzt werden kann. Eine Untersuchung an der Universität Bielefeld ergab nämlich, dass viele Zeitarbeiter in dem vermeintlichen Schwachpunkt der Zeitarbeit, nämlich den häufigen Wechseln, durchaus gerade einen Vorteil sehen. Denn Wechsel und Veränderungen eröffneten ihnen neue Optionen (vgl. Wittwer/Münchhausen, 2001). Es soll untersucht werden, inwiefern die Zeitarbeit so ausgestaltet werden können, dass die Beschäftigten sich in der Arbeit qualifizieren können und diese neuen Qualifikationen dann gezielt genutzt werden (z.B. Entwicklung vom Hilfsarbeiter zur Fachkraft). Ziel ist es daher auch, herauszufinden, wie die erworbenen Kompetenzen transparent gemacht werden können, da dies eine zwingende Voraussetzung für ihre Anerkennung ist.

In die Untersuchung einbezogen werden dabei des weiteren geschlechtsspezifische Erfordernisse an die Gestaltung der Kompetenzentwicklung sowie die unterschiedlichen Ausgangsqualifikationen der ZeitarbeitnehmerInnen, die einen entscheidenden Einfluss auf die Frage der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit haben.

Insgesamt werden die erzielten Ergebnisse Ansatzpunkte liefern für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen. Diese können dann als Grundlage dienen für weitere quantitative empirische Erhebungen. Darüber hinaus werden sich transferierbare Ansatzpunkte bieten für andere Erwerbsformen, die mit beruflichen Wechseln und Veränderungen konfrontiert sind, wie die befristete Beschäftigung, die sogenannte neue Selbständigkeit bzw. die Arbeit in Projekten.

Im Einzelnen wird folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- Welche Ansätze oder Instrumente sind empfehlenswert für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit?
- Welche Instrumente und Methoden zur Kompetenzentwicklung setzen die Unternehmen bereits für die ZeitarbeitnehmerInnen ein?
- Wie unterscheidet sich die Kompetenzentwicklung für temporär Beschäftigte von der einer für Erwerbstätige im „Normalarbeitsverhältnis“? (Maßnahmen, Inhalte, Dauer, Lernformen etc.)
- Wie kann das Lernpotenzial durch berufliche Wechsel und Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der ZeitarbeitnehmerInnen genutzt werden?
- Können die ZeitarbeitnehmerInnen aus ihrer eigenen Sicht die persönlichen Kompetenzen in den temporären Arbeitseinsätzen einbringen und auch weiterentwickeln?
- Wie lassen sich die Forschungsergebnisse transferieren auf andere Erwerbs- und Arbeitsformen, die ebenso mit beruflichen Wechsel und Veränderungen konfrontiert sind, wie beispielsweise befristet Beschäftigte?

Methodische Vorgehensweise:

Das vorliegende Forschungsprojekt stellt eine Pilotstudie dar und beinhaltet folgende Elemente, die in der dargestellten Reihenfolge durchgeführt werden sollen, wobei es gewisse Überschneidungen geben wird. Die jeweils erzielten Ergebnisse werden in die Durchführung der darauf folgenden Elemente einfließen. Insbesondere die Ergebnisse der Fallstudie in den Niederlanden und vom Expertenworkshop sind von großer Bedeutung für die konzeptionelle Vorbereitung der sich daran anschließenden Fallstudien.

- 1) Literatur- und Internetrecherche zum Stand der Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen in Deutschland und ausgewählten europäischen Nachbarländern

- 2) Fallstudie in den Niederlanden: Es soll untersucht werden, wie Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen in den Niederlanden ausgestaltet wird und welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Dazu sind leitfadengestützte Gespräche in Zeitarbeitsunternehmen und in Unternehmen vorgesehen, die diese Zielgruppen einstellen und diesen auch Kompetenzentwicklung ermöglichen.
- 3) Expertenworkshops zur Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen mit ausgewählten Forschungseinrichtungen und Hochschulen, die sich speziell mit dieser Problematik beschäftigen
- 4) Fallstudien in Frankreich:
Das Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseille) erstellt in enger konzeptioneller Abstimmung mit dem BIBB-Forschungsprojekt eine Studie zur Zeitarbeit in Frankreich. Dabei geht es insbesondere darum, die französischen Ansätze, Instrumente und Maßnahmen der Kompetenzentwicklung für die Zeitarbeitnehmer/innen darzustellen. Gemeint sind damit zum einen die formalen Formen der Kompetenzentwicklung, die beispielsweise in Kursen und Lehrgängen umgesetzt werden. Zum anderen sollen jedoch auch die sogenannten informellen Formen der Kompetenzentwicklung für diese Erwerbstätigengruppe aufgezeigt werden, bei denen das Lernen im Arbeitsprozess aufgegriffen wird.

- Erste Zwischenergebnisse: -

Lernen von Frankreich:

In Europa sind die Spitzenreiter der Zeitarbeit vor allem die Niederlande und Großbritannien mit 4,5 bei 7,2 Millionen beziehungsweise 4,7 Prozent bei 28,1 Millionen Erwerbstätigen. Es gibt nur wenige Länder, in denen es Ansätze für die Kompetenzentwicklung von temporär Beschäftigten gibt, wie zum Beispiel die Niederlande. Dort werden die verleihfreien Zeiten der Zeitarbeiternehmer stärker zur gezielten Kompetenzentwicklung genutzt. Das Recht auf Weiterbildung ist in den dortigen Tarifverträgen niedergeschrieben.

Aber auch in Frankreich hat die Erwerbsform der Zeitarbeit mit einer Erwerbstätigenquote von rund 2,5 % einen viel höheren Stellenwert als hierzulande. Von 1996 bis 2000 stieg die Zahl der überwiegend im gewerblichen Bereich beschäftigten Leiharbeitnehmern von gut 250.000 auf über 750.000 an. Damit ist Frankreich weltweit der zweitgrößte Markt für Zeitarbeit - nach den USA, wo ständig mehr als 2 Millionen Menschen als Zeitarbeitskräfte beschäftigt sind.¹⁰

Der Blick nach Frankreich ist insofern interessant, als Zeitarbeit dort quantitativ stärker verbreitet und gesellschaftlich anerkannter ist. Es scheint dort ‚normaler‘ zu sein, als Zeitarbeiter beschäftigt zu sein. Die Interessen der Zeitarbeitsfirmen werden durch zwei große Organisationen vertreten - UNETT - Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire und PROMATT - Syndicat des Professionnels du Travail.

Bezüglich der Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige sind zwischen den Ländern deutliche Unterschiede festzustellen: In Frankreich sind die Leiharbeitnehmer vor allem im Baugewerbe (6,7%) und in der Industrie (5,8%) tätig.

Gesetzliche Grundlage für die Zeitarbeit in Frankreich ist das Arbeitsgesetz und das Gesetz über befristete Beschäftigungen vom Juli 1990. Grundsätzlich gilt für diese Erwerbstätigengruppe das Prinzip der Gleichbehandlung. Damit steht den Erwerbstätigen die gleiche Bezahlung, die ein dauerhaft beschäftigter Arbeitnehmer bei gleicher Qualifikation und gleicher Position erhalten würde. Hinzu kommt eine Entschädigung der Prekarität der Beschäftigung in Höhe von 10 % des Entgelts, das während der Überlassung gezahlt worden ist.

¹⁰ Quelle: Handelsblatt vom 16.08.2004: „Frankreich gilt als Mekka der Arbeitnehmerüberlassung“

Zur Finanzierung der Weiterbildung wurden in der Zeitarbeitsbranche Weiterbildungsfonds eingerichtet. Es wurde vereinbart, dass die Zeitarbeitsfirmen 2 % der Lohnsumme in diesen Fonds einzahlen. Darüber hinaus gibt es besondere befristete Verträge für Jugendliche zwischen 16 und 26 Jahren, die eine Kombination von Arbeitseinsätzen und Weiterbildungsaktivitäten beinhalten.

Es gibt in Frankreich bereits erste Aktivitäten der Erfassung der sogenannten informell erworbenen Kompetenzen. Damit sind die Kompetenzen gemeint, die innerhalb des Arbeitsprozesses erworben werden, erfasst und zertifiziert werden. So hat das Zeitarbeitsunternehmen Adecco mit dem AFPA, dem Berufsverband für Erwachsenenbildung, einen „Pass' competences“ (Kompetenzpass) entwickelt. Dadurch erhalten die Leiharbeitskräfte die Möglichkeit, durch praktische Arbeit im Unternehmen eine anerkannte Qualifikation zu erwerben.

Lernen von den Niederlanden?

Der Blick nach Holland ist insofern interessant, als Zeitarbeit dort quantitativ stärker verbreitet und gesellschaftlich auch anerkannter ist. Es scheint dort ‚normaler‘ zu sein, als Zeitarbeiter oder Zeitarbeiterin beschäftigt zu sein. Allerdings gibt es erst seit zwei Jahren in den Niederlanden Aktivitäten in Richtung Training und Kompetenzentwicklung. Vorher wurde auch dort kaum etwas in dieser Hinsicht unternommen.

Ein wichtiges Merkmal des niederländischen Zeitarbeitsmarktes ist, dass mehr als 40 Prozent der Zeitarbeitnehmer dort immer noch zur Schule gehen (vgl. www.abu.nl). Diese Personengruppe hat daher auch nicht unbedingt ein Interesse an einer Qualifizierung oder einem Training. Fast 75 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind jünger als 35 Jahre, das heißt, es handelt sich um ihre erste oder zweite Beschäftigung.

Der niederländische Zeitarbeitsverband, der Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), hat im Rahmen einer Untersuchung drei verschiedene Typen von Zeitarbeitnehmern identifiziert:

- „Money maker“, die zirka 35 Prozent an der Gesamtzahl der Zeitarbeitnehmer ausmachen und deren vorrangiges Ziel es ist, Geld zu verdienen,
- „Stayer“, die vorrangig eine flexible Arbeit ausüben wollen und rund zehn Prozent der Zeitarbeitnehmer ausmachen,
- „Stepping stones“, die mit zirka 55 Prozent den größten Anteil ausmachen und deren Ziel es ist, über die Zeitarbeit eine Direktanstellung bei einem Einsatzunternehmen zu finden.

Die durchschnittliche Vertragsdauer mit den Zeitarbeitsunternehmen beträgt in den Niederlanden 155 Tage. Daher sind langfristige Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen kaum möglich. Diese Fakten sind wichtig für die Frage der Kompetenzentwicklung.

Niederländische Regelungen zur Weiterbildung:

In den Niederlanden soll die Weiterbildung in der Zeitarbeit vor allem durch einen tariflich geregelten Fonds sichergestellt werden. Der Tarifvertrag zur Zeitarbeit in den Niederlanden wurde kürzlich neu gestaltet. Eine ganz neue Vereinbarung wurde zum 29. März 2004 mit der Einrichtung eines persönlichen Weiterbildungsbudgets aufgenommen. Danach sichert sich jeder Zeitarbeitnehmer Geld für dieses Budget, und je länger jemand bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeitet, desto höher wird dieses Budget. Dieser Prozess beginnt allerdings erst nach einer Anstellungszeit von 26 Wochen (Phasenmodell), vorher haben die Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbildung. Das Budget wird für maximal drei Jahre aufgebaut, jedes Jahr kommt ein Prozent der Lohnsumme dazu (d. h. insgesamt 3 %).

Im alten Tarifvertrag war lediglich vereinbart worden, dass ein Prozent der Lohnsumme in den Weiterbildungsfonds einzuzahlen sind. Die Einhaltung dieser Vereinbarung wurde allerdings nicht überprüft, das heißt es wurde nicht kontrolliert, ob eine Weiterbildung seitens der Zeitarbeitsunter-

nehmen durchgeführt wurde und welche Inhalte vermittelt wurden. In vielen Fällen, dies hat der niederländische Zeitarbeitsverband ABU nunmehr in einer Untersuchung festgestellt, wurden diese Vereinbarungen nicht umgesetzt. Das hatte unter anderem mit der gesamten wirtschaftlichen Situation in den Niederlanden zu tun, die in den vergangenen 4,5 Jahren nicht mehr so positiv verlief wie in den Jahren zuvor.

Durch den neuen Tarifvertrag soll in den Niederlanden die Verantwortung und die Initiative für eine Weiterbildung den Zeitarbeitnehmern selbst übertragen werden. Das heißt, die Zeitarbeitnehmer können ihr Recht auf Weiterbildung von ihren Zeitarbeitsunternehmen einfordern. Aber Maßnahmen zur Unterstützung, zur Motivierung etwaiger bildungsferner Gruppen fehlen in dieser neuen Regelung. Die Frage der Umsetzung ist den Betroffenen freigestellt. Es handelt sich lediglich um die Festsetzung eines individuellen Rechtsanspruches. Nach Ablauf von drei Jahren, wenn kein Geld für Weiterbildung ausgegeben wurde, kann der Zeitarbeitnehmer die Auszahlung des Geldes verlangen, denn viele der Zeitarbeitnehmer wollen keine Weiterbildung in Anspruch nehmen, was aus der Sicht der Kompetenzentwicklung eher ein negativer Punkt ist.

Entscheidend an dieser neuen Vereinbarung ist, dass sie zwei Vorteile bietet: Zum einen ist es ein Instrument für die einzelnen Zeitarbeitnehmer, eine Weiterbildung in Anspruch nehmen oder sich das Geld auszahlen zu können. Zum anderen ist es ein Stimulus für die Unternehmen, das Geld nicht einfach auszubezahlen, sondern möglichst in die eigenen Mitarbeiter und deren Weiterbildung zu investieren. Die Entleihbetriebe sind künftig aufgrund dieser neuer Vereinbarungen wahrscheinlich stärker daran interessiert, wo und wie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung integriert werden können. Es liegt in ihrem Interesse, dass die finanziellen Mittel abgestimmt auf ihre Bedürfnisse als Zeitarbeitsunternehmen für die Weiterbildung investiert werden.

Wie sich Unternehmen angesichts dieser Möglichkeiten nun entscheiden, hängt auch mit ihrer Spezialisierung zusammen. Es gibt Zeitarbeitsunternehmen, die sich auf Höherqualifizierte spezialisiert haben und solche, die auf die Vermittlung in einfachen Tätigkeiten fokussieren, ebenso gibt es Zeitarbeitsunternehmen, die sich auf eine sehr schnelle und hohe Flexibilität oder auf längere Beschäftigungen spezialisiert haben.

In der Praxis lassen sich bei niederländischen Zeitarbeitsunternehmen drei Arten von Weiterbildungsprogrammen unterscheiden:

1. Programme, die sich auf eine konkrete Funktion und somit auf einen konkreten Bedarf beziehen. Derartige Maßnahmen haben nichts mit einer allgemeinen Personal- oder Karriereentwicklung zu tun, sondern stellen in der Regel ein Training on the job, Einweisung am Arbeitsplatz und Lernen in der Arbeit dar.
2. Programme, die generelle Kompetenzen (Kommunikation, Werbung, Selbstpräsentation) vermitteln. Es handelt sich um Personalentwicklung, die nicht lediglich auf eine konkrete Funktion zielt. Es sind kurzfristige Maßnahmen, die nicht länger als ein Monat, sondern eher wenige Tage dauern.
3. Berufsbildung. Sie dauert länger als sechs Monate und bis zu einem Jahr oder zwei Jahre. Sie wird nicht jedem Zeitarbeitnehmer angeboten. Bei dieser Form der Weiterbildung wird ein Beruf erlernt. Insgesamt macht dies aber weniger als zehn Prozent an der gesamten Weiterbildung aus. Der Markt ist derzeit zwar klein, aber diese Berufsbildung ist zunehmend wichtig für die Zeitarbeitsbranche. Gelernt wird hier zum Teil auch in der Schule, aber am meisten im Unternehmen.

Zur Frage der Anerkennung und Zertifizierung der in den Arbeitseinsätzen erworbenen Kompetenzen gibt es auch in den Niederlanden eine Diskussion, und es werden Verfahren und Instrumente entwickelt, zum Beispiel durch das Centrum voor innovatie van opleidingen (CINOP) in s'Hertogenbosch. Bisher werden die verschiedenen Arbeitseinsätze der Leiharbeitskräfte in den Einsatzbetrieben allerdings nicht anerkannt.

Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeit in Deutschland?

In Deutschland hat die Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ in ihrem kürzlich erschienenen Bericht unter anderem darauf hingewiesen, dass wegen der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitskräften künftig ein verstärktes Gewicht auf deren Qualifizierung gelegt werden soll. Die Mehrheit der Kommission empfiehlt die Einrichtung eines Branchenfonds, der von den Sozialpartnern der Branchen verwaltet wird. Einzelheiten sollten in Tarifverträgen geregelt werden. Die bisher bestehenden Tarifverträge sehen Weiterbildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen nicht vor.

An- und Ungelernte nehmen in allen Altersgruppen unzureichend an Qualifizierung teil. Gründe für mangelndes Interesse an Weiterbildung aus individueller Sicht sind vor allem fehlende Zeit, fehlende (finanzielle) Unterstützung, nicht klar erkennbarer Nutzen für die eigene Tätigkeit und auch negative Bildungserfahrungen in der Vergangenheit. Weitere Gründe für eine Nichtteilnahme sind familiäre beziehungsweise private Gründe, Unvereinbarkeit mit der betrieblichen Arbeitssituation, Nichtzusammenpassen von fachlichem Angebot und Bedarf sowie Fehlen einer Weiterbildungsnotwendigkeit subjektiver Sicht.

Um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern, sollen ein Prozent der Lohnsumme für Weiterbildungsmaßnahmen gezahlt werden, die vorrangig in den verleihfreien Zeiten stattfinden sollen. Ferner ist es gemäß der Expertenkommission wichtig, tarifliche Vereinbarungen zur Qualifizierung und zu Betriebsvereinbarungen zu treffen und beispielsweise Lernzeitkonten einzurichten.

Ebenso ist die Bildungsbereitschaft aller gesellschaftlichen Gruppen zu fördern, insbesondere der bei Bildungsmaßnahmen unterrepräsentierten Gruppen. Leiharbeitnehmer nehmen bisher unterproportional an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Damit besteht die Gefahr, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer sinkt. Den bildungsfernen Gruppen muss die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen nähergebracht werden durch gezieltes Bildungsmarketing, adressatengerechte Maßnahmen und die Entwicklung einer lernförderlichen Arbeitsorganisation. Die Lernförderlichkeit bei Arbeitsplätzen kann dadurch verbessert werden, dass eine innovative Arbeitsgestaltung umgesetzt wird, die Rotationen, Qualitätszirkel und Gruppenarbeit mit mehr Aufgaben vorsieht. Weiterhin besteht die Möglichkeit, entsprechende Rahmenbedingungen (Freistellung zum Lernen oder die Berücksichtigung von Lernphasen bei Leistungsbemessung) zu schaffen.

Solche Vereinbarungen sollten nach Ansicht der Expertenkommission in Deutschland getroffen werden, da sonst die Gefahr wachse, dass auf Dauer Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen und Chancen auf den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis verbaut werden.

Qualifizierung in den PSA:

In Deutschland wurde die Zeitarbeit als Instrument zur Integration von Arbeitslosen über die so genannten Personal-Service-Agenturen (PSA) durch die Hartz-Kommission unterstützt. Im Sozialgesetzbuch (SGB) III § 37c ist festgeschrieben, dass Arbeitslose durch die PSA in Arbeit vermittelt werden sollen und in den verleihfreien Zeiten, in denen kein Arbeitseinsatz stattfindet, qualifiziert und weitergebildet werden sollen. Dieser Ansatz ist allerdings nicht ganz neu. Bereits Anfang der 1990er-Jahre wurde mit der vermittlungsorientierten Start Zeitarbeit NRW GmbH in Anlehnung an den Vorreiter aus den benachbarten Niederlanden der Versuch unternommen, Arbeitslose wieder auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Qualifizierung der Arbeitslosen in der verleihfreien Zeit spielte dabei eine sehr wichtige Rolle. In der Anfangszeit wurde diese Zielsetzung mit öffentlichen Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert, später musste sich die Organisation dann selber tragen.

Ausblick und Perspektiven:

Die Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit ist auf internationaler Ebene derzeit ein wichtiger Diskussions- und Gestaltungspunkt. In der deutschen Berufsbildungsforschung und in den Zeitarbeitsunternehmen selber sollten künftig die aufgezeigten Aspekte verstärkt bearbeitet werden und innovative Konzepte zur Kompetenzentwicklung von Zeitarbeitnehmern entwickelt werden. Dabei sind vor allem auch die Einsatzbetriebe und die Zeitarbeiter einzubeziehen. Die bereits gemachten Erfahrungen im Rahmen der Qualifizierungsbestrebungen und -vereinbarungen in den Nachbarländern, voran die niederländischen Beispiele, müssen in die bundesdeutschen Ansätze einfließen.

Neben den konzeptionellen Arbeiten an der Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit ist allerdings nach wie vor ein erheblicher Bedarf an Marketing und Imageverbesserung der Zeitarbeitsbranche notwendig. Hier sind vor allem auch die Verbände der Zeitarbeit gefordert, die zusammen mit ihren Mitgliedsfirmen den Ruf der Zeitarbeit durch konkrete Initiativen verbessern müssen.

Mit der Vereinbarung eines bestimmten Geldbetrages für die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung allein ist es sicherlich nicht getan. Das zeigt auch das Beispiel der Niederlande. Vielmehr müssen unterstützende, flankierende Maßnahmen für die Akteure vereinbart und gleichzeitig Anreizmodelle zur Beteiligung und Durchführung von Kompetenzentwicklung umgesetzt werden. Insbesondere das Lernen im Prozess der Arbeit, die dabei informell erworbenen Kompetenzen und eine damit verbundene Erfassung, Anerkennung und Zertifizierung sind innerhalb der künftigen Forschungsarbeit stärker als bisher aufzugreifen.

Literaturhinweise

- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2002): Arbeit - die zweite Chance - Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. hrsg. von QUEM Berlin, S. 69-140
- Baethge, M./Schiersmann, C. (1998): Prozeßorientierte Weiterbildung - Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: „Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, hrsg. von QUEM Berlin, S. 15-87
- BIBB (Hg.) (2002): Veränderte Arbeitswelt - veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Bonn
- Berliner Memorandum (1999): Zukunft der Arbeit
- Bernien, M. (1998): Lebenslange Anpassung statt lebenslange Anstellung. In: Quem-report, Heft 52, S. 31-39
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. BIBB. Bonn
- Hecker, U. (2000): Berufswechsel - Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, In: BWP 2000, S. 12-17
- Kauffeld, S. (2002): Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) - ein Beitrag zur Kompetenzmessung. In: Clement, U./Arnold, R. (Hg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Opladen, S. 131-151
- Kohli, M. (1989): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, D./Leu, H. /Preiß, C./Vetter, H.-R. (Hg.):

Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. München. S. 249-278

- Lauterbach, W./Sacher, M. (2001): Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53, Heft 2, S. 258-282
- Le Mouillour, I. (2002): Internationales Monitoring im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit, Statusbericht 4, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung an der Uni Kassel
- Münchhausen, G. (2000): Arbeitsform der Zukunft? Wachstumsbranche Zeitarbeit. In: Zeitschrift Schüler 2000: Arbeit. Seelze, S. 68-70
- Münchhausen, G. (2005): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. Potenziale und Grenzen der Personal- und Kompetenzentwicklung für Leiharbeitnehmer vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen. In: Personalführung 1/2005, S. 30-37
- Sauter, E. (1998): Weiterbildung als Lern-, Such- oder Arbeitsprozeß. In: Quem-report, Heft 52, S. 119-126
- Schäfer, H., (2001): Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- Schickler, W. (2002): Kompetenzentwicklung als arbeitsmarktpolitisches Instrument. In: Kompetenzentwicklung 2002, hrsg. von QUEM Berlin, S. 473-503
- Schulze Buschoff, K./Rückert-John, J. (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. WZB Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Statistisches Bundesamt (2001 und 2004): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2000 und 2004. Wiesbaden
- Willke, H. (1998): Zukunft der Arbeit, Bonn
- Wittwer, W./Münchhausen, G. (2001): Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. In: Personalwirtschaft 6/2001, S. 62-68
- Wittwer, W./Reimer, R. (2002): Biografie und Beruf - zur Neubestimmung eines tradierten Verhältnisses. In: Clement, U./Arnold, R. (Hg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Opladen, S. 169-188