
Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung
... aus Sicht der Einsatzbetriebe

Zeitarbeit und Beruflichkeit

Antje Pabst
wiss. Mitarbeiterin
Professur für Berufs- und Betriebspädagogik
(Univ.-Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer)
Helmut-Schmidt-Universität



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Gliederung

1. Beruflichkeit – Kategorie und Orientierungsgröße
2. Bewertung von Beruflichkeit in Zeitarbeit anhand verschiedener sozialwissenschaftlicher Studien
3. Motive der Einsatzbetriebe im Bezug auf Beruflichkeit



Gliederung

1. Beruflichkeit – Kategorie und Orientierungsgröße
2. Bewertung von Beruflichkeit in Zeitarbeit anhand verschiedener sozialwissenschaftlicher Studien
3. Motive der Einsatzbetriebe im Bezug auf Beruflichkeit



Beruf versus Beruflichkeit

Beruf ist diejenige Form der sozialen Organisation von Arbeit, wie sie sich zu einem bestimmten Zeitpunkt konkretisiert.

Beruflichkeit ist das übergeordnete abstraktere Konstrukt zur Beschreibung der Organisation von gesellschaftlicher Arbeit.
Bedeutet eine spezifische Organisation und Möglichkeit gesellschaftliche Arbeit, Erwerbstätigkeit wie auch Qualifizierung zu gestalten.



Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe Zeitarbeit und Beruflichkeit

Beruf... (im klassischem Sinn)

- ✓ hohe Institutionalisierung, hohe Kollektivität hinsichtlich der Berufsentwicklung und arbeitspolitischen Aushandlungsprozessen
- ✓ Konstanz und Dauerhaftigkeit
- ✓ stark am Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet
- ✓ verfassungsrechtlich gesehen eine auf Dauer berechnete, der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dienende Betätigung
- ✓ besitzt eine gesellschaftliche wie auch soziale Dimension (Identitätsbildung)
- ✓ besondere Bedeutung des Fachbezugs
- ✓ besitzt eine emanzipative Funktion: durch die Verbindung von Arbeit und Bildung



Wandel und neue Dynamik der Arbeitswelt stellen zunächst den Berufsbegriff und die Beruflichkeit in Frage:



grundsätzlich kann gesagt werden, dass eine Entgrenzung von Beruf und Beruflichkeit bezüglich folgender Dimensionen erfolgt und erfolgte:

inhaltliche Entgrenzung

räumliche Entgrenzung

zeitliche Entgrenzung

M. Baechtge 2004



Ausprägungen moderner Beruflichkeit:

- ✓ geringere Formalisierung
- ✓ Entgrenzung beruflichen Lernens
- ✓ Lebenslanges Lernen
- ✓ Rücknahme des zuvor stark betonten Fachbezugs
- ✓ Permanente Veränderung und geringe zeitliche Konstanz (hohe Flexibilität)
- ✓ Individualisierung und Selbststeuerung
- ✓ höheres Maß an Autonomie und stärkere Betonung der Reflexivität
- ✓ stärkere Selbstgestaltung der Berufsbiographie

Vgl. R. Meyer 2004

Gliederung

1. Beruflichkeit – Kategorie und Orientierungsgröße
2. Bewertung von Beruflichkeit in Zeitarbeit anhand verschiedener sozialwissenschaftlicher Studien
3. Motive der Einsatzbetriebe im Bezug auf Beruflichkeit



Zeitarbeit \Rightarrow flexibilisiertes Arbeitsverhältnis mit hoher Dynamik

- ✓ 2004: Leiharbeitsquote von 1,51 % (ohne PSA 1,4 %)
- ✓ 2003: Fluktuationskoeffizient 1,8 (zu 0,3)
(jahresdurchschnittlich ca. 340 Tsd. Zeitarbeitnehmer, 586 Tsd. Zugänge, 618 Tsd. Abgänge)
- ✓ durchschnittliche Beschäftigungsdauer (2003):

kürzer als eine Woche	12,6 %
maximal 3 Monate	43,9 %
länger als 3 Monate	43,4 %

(länger als ein Jahr ca. 15 %, 1997)

Vgl. M. Kvasnicka 2004, H. Rudolph 2003

Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe Zeitarbeit und Beruflichkeit

Ausgewählte Berufe in Zeitarbeit (2004):

Metall- und Elektroberufe	27,5 %
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	9,5 %
Dienstleistungsberufe und Gesundheitsberufe	15,6 %
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	32,2 %

Qualifikationen (2002):

Nichtfacharbeiter	47 %
Ohne Berufsausbildung	30 %

Facharbeiter	Männer 45,7 %	Frauen 2,2 %
Angestellte	Männer 8,8 %	Frauen 55,6 %

Vgl. B. Ehrenthal 2005,
H. Rudolph 1997



Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe

Zeitarbeit und Beruflichkeit

Häufigkeit der Einsatzwechsel und Einsatzdauer

Einsätze	Zeitarbeitnehmer
1	62,4 %
2	16,6 %
3	8,0 %
4	4,3 %
5	2,8 %
> 10	1,2 %

Berufe	h pro Einsatz
Mechaniker	242
Elektriker	235
Hilfsarbeiter	235
Qual. Büroangst.	433

M. Kvasnicka 2004



Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe Zeitarbeit und Beruflichkeit

Zeitarbeitnehmern kommen... (2004)

aus Arbeitslosigkeit bis zu einem Jahr	49,4 %
aus Arbeitslosigkeit über einem Jahr	11,4 %
haben zuvor noch nicht gearbeitet	7,6 %
aus einer anderen Beschäftigung	31,6 %

ANÜSTAT zit. nach B. Ehrental 2005



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Antje Pabst
wiss. Mitarbeiterin, Professur für Berufs- und Betriebspädagogik
(Univ.-Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer)

20. Oktober 2005

Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe Zeitarbeit und Beruflichkeit

Vor- und Nachteile der beruflichen Organisation gesellschaftlicher Arbeit
(Beruflichkeit im tradiertem Sinn):

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none">• Garant für spezifische Qualifikationsbündel<ul style="list-style-type: none">• ermöglicht hohe gesellschaftliche und soziale Integration• Privilegierung der Zertifikatsinhaber• ermöglicht hohe qualifizierte Produktionsweise	<ul style="list-style-type: none">• Exklusion bestimmter Arbeitnehmergruppen• Betriebliche, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Deprivilegierung Ungelernter• Benachteiligung von Nicht-Vollerwerbstätigkeiten• Geringere Mobilität und begrenzte Innovationskraft

M. Baechtge 2004



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

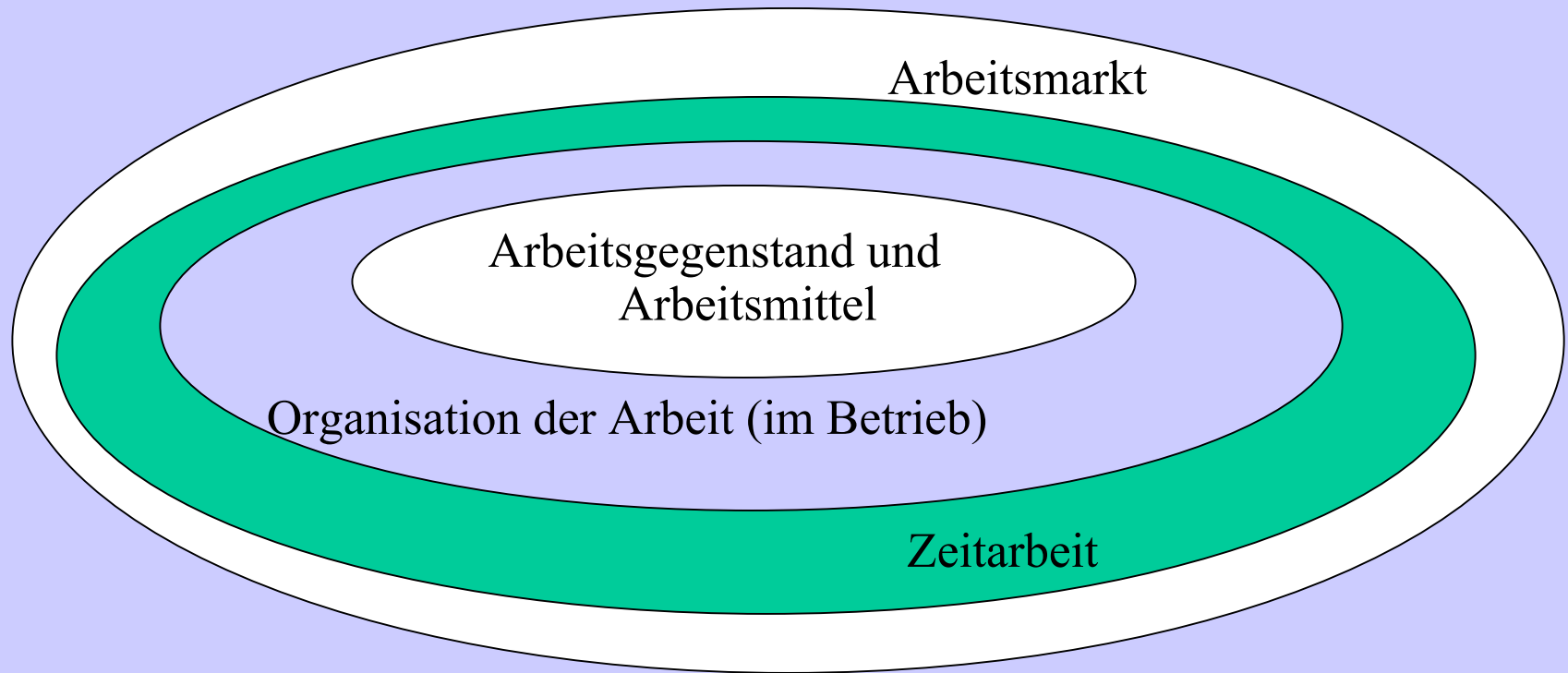
Antje Pabst
wiss. Mitarbeiterin, Professur für Berufs- und Betriebspädagogik
(Univ.-Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer)

20. Oktober 2005

Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe

Zeitarbeit und Beruflichkeit

Das Berufliche Handeln bezieht sich auf...



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

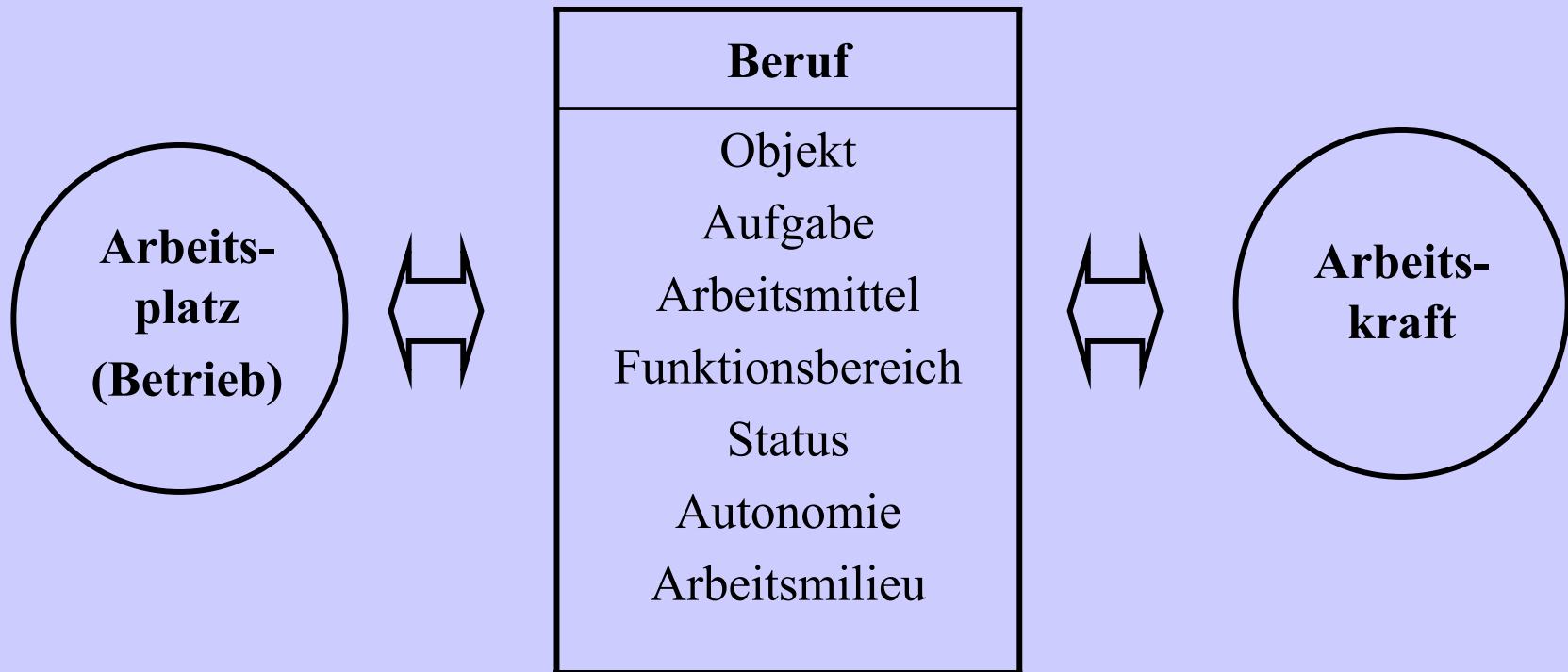
Antje Pabst
wiss. Mitarbeiterin, Professur für Berufs- und Betriebspädagogik
(Univ.-Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer)

20. Oktober 2005

Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe

Zeitarbeit und Beruflichkeit

Merkmale und Verortung des Berufes



Vgl. Dostal, Stooß, Troll 1998



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Antje Pabst
wiss. Mitarbeiterin, Professur für Berufs- und Betriebspädagogik
(Univ.-Prof. Dr. Gerhard M. Zimmer)

20. Oktober 2005

Ausprägungen moderner Beruflichkeit:

- ✓ geringe Formalisierung
- ✓ Entgrenzung beruflichen Lernens
- ✓ Lebenslanges Lernen
- ✓ Rücknahme des zuvor stark betonten Fachbezugs
- ✓ Permanente Veränderung und geringe zeitliche Konstanz (hohe Flexibilität)
- ✓ Individualisierung und Selbststeuerung
- ✓ Höheres Maß an Autonomie
- ✓ stärkere Betonung der Reflexivität und einer reflexiv selbstgestalteten Berufsbiographie

Vgl. R. Meyer 2004



aktuelle Aspekte der Beruflichkeit/ berufliches Handeln in Zeitarbeit:

- ☹ wenig lernförderliche, eher repetitive Arbeitsaufgaben
- ☹ kaum Lernunterstützung
- ☹ insbesondere bei Hilfstätigkeiten erhöhtes gesundheitliches Risiko
- ☹ "Mittendrin und nicht dabei": Desintegrationstendenzen
- ☹ Umgang mit beruflicher Unsicherheit/ Gefährdung

- 😊 Erhalt von beruflichen Qualifikationen (Brückenfunktion)
- 😊 Berufseinstieg bzw. -aufstieg

- permanente Darstellung von Qualifikationen und Leistungen
- Umgang mit sich stetig ändernden Anforderungen, mit Betriebsfremdheit und Rollenambiguität (Veränderungskompetenz)
- ambivalente Identifikationsmöglichkeiten



Gliederung

1. Beruflichkeit – Kategorie und Orientierungsgröße
2. Bewertung von Beruflichkeit in Zeitarbeit anhand verschiedener sozialwissenschaftlicher Studien
3. Motive der Einsatzbetriebe im Bezug auf Beruflichkeit






Einsatzmotive von Betrieben:

- ✓ Quantitatives Flexibilisierungsinstrument
- ✓ Qualitatives Flexibilisierungsinstrument
- ✓ Rekrutierungsmaßnahme
- ✓ Einsparung von Personalkosten

M. Promberger u.a. 2004, U. Schenk 2004



Workshop 2: Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ... aus Sicht der Einsatzbetriebe Zeitarbeit und Beruflichkeit

Betriebliche Einsatzmotive	Beruflichkeit
Quantitatives Flexibilisierungsinstrument	 
Qualitatives Flexibilisierungsinstrument	
Rekrutierungsmaßnahme	
Einsparung von Personalkosten	



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

