

## **Flexible Beschäftigungsform „Zeitarbeit“ auf dem Prüfstand**

Ulrike Pietrzyk

Die Flexibilisierung von Beschäftigungsformen hat zu einer Verlagerung des „unternehmerischen Risikos“ auf den Arbeitnehmer geführt. Die Beschäftigten sind gezwungen, ihre Arbeitskraft immer wieder anzubieten, wodurch sie auf marktfähige Qualifikationen und Kompetenzen angewiesen sind. Als ein Instrument der Arbeitsmarktflexibilisierung soll Zeitarbeit Chancen sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer mit sich bringen. So kann der Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Rahmen funktionaler Flexibilisierungserfordernisse im Unternehmen, für die Erwerbstätigen als ein Qualifizierungsprozess *on the job* gesehen werden. Die Wechsel von lernhaltigen Arbeitstätigkeiten und Unternehmen können einen Erfahrungsgewinn, das Erlangen von Zusammenhangswissen und eine Flexibilitätssteigerung unterstützen. Zeitarbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, Problemlösungen aus vorangegangenen Einsätzen auf aktuelle Einsatzunternehmen zu transferieren, wodurch sie wiederum zu einem Innovationsfaktor für das Entleihunternehmen werden. Allerdings lässt die Nutzung von Zeitarbeit im Rahmen numerischer Flexibilisierungserfordernisse Risiken für den Erhalt und die Entwicklung beruflicher Kompetenz vermuten. Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern in einem Entleihunternehmen infolge kurzfristig erhöhtem Auftragsvolumens, ungeplanter Arbeiten bzw. der Erledigung von Tätigkeiten unter Termindruck lässt vielfach wenig Zeit für Einarbeitung. So könnte man vermuten, dass Zeitarbeitnehmer in derartigen Fällen (die 56 % aller Einsätze von Zeitarbeitern ausmachen) auch Teilaufgaben übertragen bekommen, die geringere persönlichkeitsförderliche Potentiale beinhalten. Solche Arbeitsaufgaben würden eine Restriktion der Entwicklung von Kompetenz unter dem Aspekt der persönlichkeitsförderlichen Arbeit bedeuten. Ebenso verhindern diese zeitlich relativ kurzen Einsätze die Integration in ein stabiles soziales Gefüge im Unternehmen. Das Resultat könnte eine geringere Identifikation mit der auszuführenden Aufgabe und dem Unternehmen sein, woraus eine geringere Arbeitsmotivation, Einsatzbereitschaft und Arbeitszufriedenheit resultieren könnte. Wie bereits erwähnt, wird für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zunehmend die individuelle Verantwortung eingefordert. Für den Erhalt und die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten sind aber nicht nur personelle Faktoren sondern auch objektive Bedingungen der Arbeitssituation Voraussetzungen. Merkmale der Arbeitssituation wie zum Beispiel Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte werden als eine Ursache der Variabilität der Leistungsfähigkeit erwerbstätiger Personen angesehen. Auf die Bedeutung von Arbeitsinhalten und Lernkulturen für die Förderung und Unterstützung selbst organisierter Lernprozesse verweisen mehrere Studien der Arbeits- und Organisationspsychologie und der Industriesoziologie. Angenommene Wirkmechanismen der arbeitsimmanenten Kompetenzentwicklung betrachten die Lernhaltigkeit der Arbeitssituation als Prädiktor für das Ausmaß arbeitsorientierter Lernmotivation und diese Lernmotivation als Voraussetzung für die Wirksamkeit selbst organisierten Lernens in der Arbeit. Welche Voraussetzungen Zeitarbeit für den Erhalt und die Entwicklung beruflichen Wissens und beruflicher Fähigkeiten sowie für den Erhalt von Gesundheit bereitstellt, wird anhand von empirischen Ergebnissen einer Studie, die sich in zwei Untersuchungseinheiten gliedert, diskutiert. Der methodische Ansatz des ersten Untersuchungsteils erfolgte auf der Basis einer Querschnittuntersuchung. Erfasst wurden neben Merkmalen der Arbeitssituation, das Selbstkonzept beruflicher Kompetenz und das Gesundheitserleben. Zusätzlich wurde die Arbeitszufriedenheit als eine vermittelnde Variable zwischen Arbeitssituation und Gesundheit erhoben. Der zweite Untersuchungsteil widmete sich der Analyse von erlebten Veränderungen innerhalb von zwei Jahren in den erhobenen Variablen.