

Forschungsprojekt **3.4.104**

Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Projektbeschreibung

Gesa Münchhausen
Kerstin Mucke
Santina Schmitz

Laufzeit I/04 bis IV/05

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1326
Fax: 0228 / 107 - 2988
E-Mail: muenchhausen@bibb.de

Bonn, im Dezember 2003

www.bibb.de

1. Forschungsbegründene Angaben

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 Im Jahr 1988 befanden sich $\frac{3}{4}$ der 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 Selbstständig- bzw. Freiberuflichkeit auch Zeitarbeit² und befristete Beschäftigung gehören.

Seit 1993 hat sich die Zahl der ZeitarbeiterInnen von 121.000 auf 352.264 im Jahr 2001 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 Arbeitsleistung 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; Berechnungen IAB Ber.6/Ru (Stand: 14.11.2002).

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 Berufe⁷. 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 gesehen werden, und aus Qualifizierungsgesichtspunkten ist Zeitarbeit eine Chance zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen (vgl. Münchenhausen/Wittwer 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.

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 StammmitarbeiterInnen 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).

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 neuen flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen mit aktuellen Konzepten der Kompetenzentwicklung ein zentrales Forschungsfeld darstellt.

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 *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 Forschungshypothesen

1. 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).
2. Die Ausgangsqualifikationen und Bildungshintergründe der ZeitarbeitnehmerInnen wirken sich in entscheidendem Maße auf die Verfahren und Instrumente der Kompetenzentwicklung aus.

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 Leiharbeiternehmer (vgl. KOM (2002)149 als eine Priorität definiert worden.

3. Die Unternehmen machen einen deutlichen Unterschied bei der Förderung der Kompetenzentwicklung zwischen der sogenannten Stammebelegschaft 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.
4. 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.

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. Münchhausen/Wittwer, 2001). Es soll untersucht werden, inwiefern die Zeitarbeit so ausgestaltet werden kann, 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 Aspekte bei der Gestaltung von 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.

Forschungsfragen

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 beruflichem Wechsel und Veränderungen konfrontiert sind, wie beispielsweise befristet Beschäftigte?

Zur weiteren Exploration des Feldes ist intendiert, das europäische Ausland, speziell die Niederlande, in die Untersuchung einzubeziehen, um Ansatzpunkte für die Förderung und Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für ZeitarbeitnehmerInnen in Deutschland zu erforschen.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt wird dem Korridor 4 "Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel" zugeordnet. Dort ist die Weiterentwicklung der Kompetenzentwicklung für zunehmende Wechsel und Veränderungen der Erwerbstätigen beschrieben und die Notwendigkeit der Integration von Arbeiten und Lernen. Gerade diese Aspekte sind, wie aufgezeigt wurde, von entscheidender Bedeutung bei der Zeitarbeit. Gleichzeitig gibt es auch viele Querverbindungen zum Korridor 3 "Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten; Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten", da hier die Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen sowie Wechsel- und Mobilitätsprozesse unterschiedlicher Art zum Erhalt beruflicher Kompetenzentwicklung im Vordergrund der künftigen Forschung stehen. Diese sind insbesondere kennzeichnend für ZeitarbeiterInnen.

3. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden

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 des 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:
Es werden Zeitarbeits- und Entleihunternehmen ausgewählt und untersucht, die in bestimmter Weise typisch bzw. prägnant sind (z.B. hinsichtlich Unternehmensgröße, Funktion, Größe etc.) und zwar:

- für den gewerblich-technischen Bereich
- für den kaufmännischen Bereich
- für den personenbezogenen/ sozialen Bereich.

In diesen drei Bereichen sollen jeweils die verschiedenen Akteursgruppen in die Untersuchung einbezogen und befragt werden:

- die Zeitarbeitsunternehmen (pro Bereich 3-4)
- die Entleihunternehmen (pro Bereich 3-4)
- die Erwerbstätigen selber (pro Bereich 3-4).

Forschungsaufträge:

Für die Durchführung der Fallstudien in den Unternehmen ist eine differenzierte quantitative Analyse der Arbeitseinsätze und Tätigkeiten in der Zeitarbeit notwendig. Die bisherigen Untersuchungen sind lediglich grob nach übergeordneten Berufsgruppen unterteilt, für die Frage der Kompetenzentwicklung ist jedoch eine wesentlich differenziertere Darstellung erforderlich. Diese soll über einen extern zu vergebenden Forschungsauftrag durchgeführt werden.

4. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Intern:

- FP: Das Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen (2.2.007)
- FP: Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit (3.4.101)
- FP: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen - BIBB/IAB-Erhebung (1.1.006)
- VH Kompetenzentwicklung in Veränderungsprozessen (3.0.522)
- VH: Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel (1.0.004)

Extern:

- IAB Nürnberg
- ABWF/QUEM "Lernkultur Kompetenzentwicklung"

5. Literaturliste

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 Entwicklungsprogramms "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./Wittwer, W. (2001): Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. In: Personalwirtschaft 6/2001, S. 62-68

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): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2000. Wiesbaden

Willke, H. (1998): Zukunft der Arbeit, Bonn

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