

Forschungsprojekt 3.4.104

Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Abschlussbericht

Dr. Gesa Münchhausen

Santina Bruns-Schmitz

Heinrich Krüger (ab II/05)

Kerstin Mucke (zeitweise)

Laufzeit I/2004 – IV/2005

Bonn, im Juni 2006

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

www.bibb.de

Abstract

Die Frage der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit wurde bisher in Forschung und Praxis vernachlässigt. Die Expansion und die Spezialität dieser Erwerbsform, insbesondere wegen der vielfach wechselnden Anforderungen an verschiedenen Arbeitsplätzen sowie die von der Bildungspolitik favorisierte Strategie lebenslangen Lernens zum Erhalt und zur Verbesserung von Qualifikationen machen es notwendig, Konzepte zur Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe aufzuzeigen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Chancen für eine Kompetenzentwicklung im Wesentlichen in der Zeitarbeit selber liegen, nämlich durch das Lernen in der Arbeit. Bei dieser Form des Lernprozesses werden bereits erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten kombiniert mit im Prozess der Arbeit sich entwickelnden Potenzialen. Dieser Arbeits- und Lernvorgang zeitigt als Resultat informell erworbene Kompetenzen, die dokumentiert werden können und Anhaltspunkte abgeben für eine gezielte Förderung von Kompetenzen in der Zeitarbeit.

- **Ausgangslage**

Temporäre Erwerbsformen wie die Zeitarbeit oder auch befristete Beschäftigung sind in Europa insgesamt keine Randerscheinung mehr, denn über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung befindet sich in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. EI-RO 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 die verleihfreien Zeiten der Zeitarbeiternehmer/innen 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 3/4 der Erwerbsbevölkerung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis; mittlerweile sind nur noch 2/3 aller Erwerbstätigen „regulär“ beschäftigt (vgl. Mikrozensus 2003). Bereits 35-40 Prozent stehen in einem „nicht-regulären“ Beschäftigungsverhältnis, zu denen neben Telearbeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und neue Formen der Selbständig- bzw. Freiberuflichkeit auch Zeitarbeit² und befristete Beschäftigung gehören.

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, Abkehr von Flächen-tarifverträgen 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 Zeitarbeiternehmer/innen befinden sich in einem Dreiecksverhältnis, denn sie sind für eine begrenzte Zeit in einem so genannten Entleihbetrieb tätig, ihr Gehalt und die üblichen Sozialleistungen erhalten sie jedoch von dem Zeitarbeitsunternehmen, mit dem sie in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen.

Seit 1993 hat sich die Zahl der innerhalb der Zeitarbeit überlassenen Arbeitnehmer/innen von 121.000 auf knapp 400.000 im Jahr 2004 mehr als verdreifacht³ (Abbildung 1).

Überlassene Arbeitnehmer in Deutschland - Durchschnittswerte

	insgesamt	Männer	Frauen	Anteil in Prozent
1994	134 443	109 550	24 893	0,49
1995	165 819	134 646	31 173	0,58
1996	175 798	142 692	33 106	0,64
1997	200 541	161 626	38 915	0,78
1998	245 780	196 258	49 522	0,93
1999	275 838	217 490	58 347	1,04
2000	328 011	252 185	75 826	1,22
2001	341 053	263 985	77 067	1,28
2002	319 299	244 331	74 960	1,22
2003	330 219	253 221	76 997	1,29
2004	385 256	292 394	92 863	1,51

Abbildung 1: Quellen: BA-Statistik aus 2005, IAB Kurzbericht 14/05

Grund für diese starken Wachstumsraten sind, neben der konjunkturellen Entwicklung, die Einführung der Personal-Service-Agenturen (PSA). Die Zahl der Beschäftigten in den PSA ist jedoch im Vergleich zur Gesamtzahl der Zeitarbeiter/innen relativ gering. Ohne die Einbeziehung der PSA-Beschäftigten betrug die Zeitarbeiter/innen-Quote 2004 immer noch 1,4% (vgl. Jahn 2005).

Der überwiegende Teil der Zeitarbeitnehmer/innen wurde im Jahr 2004 mit 27 % in die Metall- und Elektroberufe, 30 % als Hilfspersonal, 17 % in Dienstleistungen (z. B. Gesundheitsberufe), 12 % in Verwaltung und Büroarbeit, 10 % in sonstige Berufe und 4 % in technische Berufe entliehen.

Allerdings liegt die Zeitarbeit hierzulande noch deutlich hinter internationalen Vergleichswerten zurück. In den USA ist nach Sennett (1998) die Zeitarbeit der am meisten expandierende Bereich des Arbeitsmarktes. In Europa sind die Spitzenreiter der Zeitarbeit vor allem die Niederlande (4,5 Prozent von 7,2 Millionen Erwerbstätigen) und Großbritannien (4,7 Prozent von 28,1 Millionen) (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 21 / 2002).

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

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Aufgrund der Veränderungsprozesse in Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft wird die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen immer wichtiger für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. 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

³ Quelle: BA-Statistik aus 2005, IAB Kurzbericht 14/05

eigene Kompetenz einzusetzen, 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. 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.⁴

Insbesondere für Zeitarbeitnehmer/innen 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 geringer 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 eine 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 Forschung. Da der Typus der temporären Erwerbsformen jedoch zunehmen wird, ist es von hoher Bedeutung, hier Abhilfe zu schaffen, indem die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in diesen neuen Erwerbsformen identifiziert, analysiert und bewertet werden.

Kompetenzentwicklung ist ein Schlüssel für Erwerbstätigkeit. Nichtteilhabe an Kompetenzentwicklung bedeutet die Gefahr beruflicher und sozialer Ausgrenzung, und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für Zeitarbeitnehmer/innen, ist gefährdet. Die Kompetenzentwicklung ist im Interesse der individuellen temporär Erwerbstätigen, im Interesse der Unternehmen und der gesamten Volkswirtschaft notwendig (vgl. Schickler, 2002).

Forschungsstand

Zeitarbeitnehmer/innen werden nur in geringem Maße in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützt (vgl. Bernien 1998). Baethge/Schiersmann stellten 1998 fest, dass die Verbindung der neuen flexibilisierten Beschäftigungsverhältnisse 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 Zeitarbeitnehmer/innen 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 Zeitarbeitnehmer/innen die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung zu ermöglichen, da nicht klar

⁴ 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).

feststeht, wer sich die Erträge und den Nutzen vornehmlich aneignen kann. Weiterhin ist unklar, wer die Finanzierung übernimmt und welche die passende Form der Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe ist.

Auch in den europäischen Ländern wurde in der Forschungsarbeit das Thema Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitnehmer/innen 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 diesen Arbeitsverhältnissen und der Kompetenzentwicklung erstellt haben (vgl. Le Mouillour 2002).⁵

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. Grünwald/Moraal/Schönfeld 2003).

- **Forschungsziele**

Vor dem beschriebenen Hintergrund zielte das Projekt darauf ab, Erkenntnisse im Hinblick auf die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitnehmer/innen zu gewinnen.

Dabei sollte 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/innen in dem vermeintlichen Schwachpunkt der Zeitarbeit, nämlich den häufigen Wechseln, durchaus gerade Vorteile sehen. Denn Wechsel und Veränderungen eröffneten ihnen neue Optionen (vgl. Wittwer/Münchhausen, 2001). Es sollte 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 war es daher auch, herauszufinden, wie die erworbenen Kompetenzen transparent gemacht werden können, da dies eine zwingende Voraussetzung für ihre Anerkennung ist.

Insgesamt sollten die erzielten Ergebnisse Ansatzpunkte liefern für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitnehmer/innen. Diese können dann als Grundlage dienen für weitere quantitative empirische Erhebungen. Darüber hinaus werden sich transferierbare Ansatzpunkte bieten für andere Erwerbsformen, die mit Tätigkeitswechseln und Veränderungen konfrontiert sind, wie die befristete Beschäftigung, die so genannte neue Selbstständigkeit bzw. die Arbeit in Projekten.

Wichtige Ansatzpunkte für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung von Zeitarbeitnehmer/innen können solche Ansätze sein, bei denen der Arbeitsprozess als Lernprozess verstanden wird (Lernen in der Arbeit).

Entscheidend wirken sich auf die Verfahren und Instrumente der Kompetenzentwicklung die Ausgangsqualifikationen und Bildungshintergründe der Zeitarbeitnehmer/innen aus,

⁵ Die Weiterbildung der Zeitarbeiter/innen 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.

denn die Unternehmen machen einen deutlichen Unterschied bei der Förderung der Kompetenzentwicklung zwischen der so genannten Stammbesetzung und den temporär eingesetzten Zeitarbeiter/innen. 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. Für die Unternehmen bedeuten Zeitarbeitnehmer/innen mit ihren vielfältigen und wechselnden Arbeitserfahrungen auch Begegnung mit innovativen Kenntnissen und Impulsen, die in das Unternehmen hineingetragen werden.

Im Einzelnen wurde 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 Zeitarbeitnehmer/innen ein?
- Wie unterscheidet sich die Kompetenzentwicklung für temporär Beschäftigte von der für Erwerbstätige im „Normalarbeitsverhältnis“ (Maßnahmen, Inhalte, Dauer, Lernformen etc.)?
- Wie kann das Lernpotenzial durch Tätigkeitswechsel und Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmer/innen genutzt werden?
- Können die Zeitarbeitnehmer/innen 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 Tätigkeitswechseln und Veränderungen konfrontiert sind, wie beispielsweise befristet Beschäftigte?

- **Methodische Hinweise**

Das Forschungsprojekt stellte eine Pilotstudie dar, die aus folgenden Elementen bestand:

1) Fallstudien in den Niederlanden und Frankreich: Es wurde untersucht, wie Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitnehmer/innen in diesen beiden Ländern ausgestaltet wird und welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Dazu wurden leitfadengestützte Interviews in Zeitarbeitsunternehmen und in Einsatzunternehmen eingesetzt, die diese Zielgruppen einstellen und ihnen auch Kompetenzentwicklung ermöglichen.

2) Befragung von Zeitarbeitsunternehmen:

Befragt wurden ausschließlich Unternehmen, die gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Zur Vorbereitung der Erhebung wurden dazu zunächst:

- durch Abgleich und Bereinigung verschiedener Datenquellen eine spezielle Adressdatenbank von Zeitarbeitsunternehmen erstellt und in die Befragungssoftware importiert,
- das Erhebungsinstrument entwickelt und
- in die vom IES (s.u.) entwickelte CATI-Befragungssoftware übertragen, sowie
- ein Pretest durchgeführt.

Für die Durchführung der Befragung in den Unternehmen wurde eine differenzierte quantitative Analyse der Arbeitseinsätze und Tätigkeiten in der Zeitarbeit als notwendig erachtet. Die bisherigen Untersuchungen sind lediglich grob nach übergeordneten

Berufsgruppen unterteilt. Für die Frage der Kompetenzentwicklung ist jedoch eine wesentlich differenziertere Darstellung erforderlich. Diese wurde über einen extern zu vergebenden Forschungsauftrag durchgeführt.

Dazu wurde eine Telefonbefragung (CATI – Computer Aided Telephone Interview) durch das IES Hannover (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover) zu den genannten Bereichen durchgeführt. Insgesamt wurden 365 telefonische Interviews mit Vertreter/innen der Zeitarbeitsunternehmen realisiert. Rund 45 % dieser Unternehmen beschäftigen 1-49 Mitarbeiter, 48 % beschäftigen 50-249 Mitarbeiter, und nur 7 % haben mehr als 250 Mitarbeiter.

3) Befragung der Zeitarbeitnehmer/innen:

Durch eine weitere Befragung, in diesem Fall der Zeitarbeitskräfte, wurde der subjektiven Sicht zu den beiden Befragungssträngen Weiterbildung und Tätigkeiten nachgegangen. Insgesamt wurden 433 Zeitarbeitnehmer/innen durch eine kombinierte Offline- und Online-Fragebogenuntersuchung von einer Forschergruppe der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie, befragt.

In Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten wurden deutliche Unterschiede im Lernpotenzial und der Persönlichkeitsförderung der Einsatz Tätigkeiten erhoben. Kriterien hierfür waren Vielfältigkeit der Arbeit, Einflussnahme bzw. Handlungsspielraum, Komplexität der Anforderungen und der Arbeitsbelastung.

4) Fachtagung zum Forschungsthema mit Expertenworkshops zur Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitnehmer/innen mit ausgewählten Forschungseinrichtungen und Hochschulen, die sich speziell mit dieser Problematik beschäftigen

• Ergebnisse

Fallstudien in den Niederlanden und Frankreich

Der Blick in die Niederlande ist insofern interessant, als Zeitarbeit dort quantitativ stärker verbreitet und gesellschaftlich anerkannter ist als in Deutschland. Es scheint dort „normaler“ zu sein, als Zeitarbeiter/in beschäftigt zu sein. Allerdings gibt es erst seit zwei Jahren Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen.

Ein wichtiges Merkmal des niederländischen Zeitarbeitsmarktes ist, dass mehr als 40 % der Zeitarbeitnehmer/innen noch zur Schule gehen (vgl. www.abu.nl). Diese Personengruppe hat daher nicht unbedingt ein Interesse an einer Qualifizierung in der Arbeit. Fast 75 % der Zeitarbeitnehmer/innen sind jünger als 35 Jahre, d.h., es handelt sich um ihre erste oder zweite Beschäftigung. Die durchschnittliche Vertragsdauer mit den Zeitarbeitsunternehmen beträgt 155 Tage.

Diese Fakten sind wichtig für die Frage der Kompetenzentwicklung. Nach einer neuen tariflichen Vereinbarung wurde 2004 mit der fondsgebundenen Einrichtung eines persönlichen Weiterbildungsbudgets begonnen. Das Budget wird für maximal drei Jahre aufgebaut, jedes Jahr kommt 1 % der Lohnsumme dazu (d.h. insgesamt 3 %), die die Zeitarbeitsunternehmen in den Fonds einzahlen. Je länger jemand bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeitet, desto höher wird das Budget für eine Weiterbildung.

Entscheidend sind hierbei zwei Punkte: Zum einen ist es ein Instrument für die einzelnen Zeitarbeitskräfte, eine Weiterbildung in Anspruch nehmen zu können oder sich das Geld auszahlen zu lassen. Zum anderen ist es ein Stimulus für die Unternehmen, das Geld in die eigenen Zeitarbeitskräfte bzw. in deren Weiterbildung zu investieren, denn zahlen müssen sie ohnehin.

Dieser Prozess beginnt allerdings erst nach einer Beschäftigungszeit von 182 Tagen (Phasenmodell), also oberhalb der durchschnittlichen Vertragsdauer. Vorher haben die Zeitarbeitskräfte keinen Anspruch auf Weiterbildung. Es fehlen jedoch Maßnahmen zur Unterstützung und zur Motivierung der Zeitarbeitnehmer/innen (Stichwort: bildungsferne Gruppen), denn die Frage der konkreten Umsetzung ist den Beteiligten freigestellt.

Zur Frage der Anerkennung und Zertifizierung der in den Arbeitseinsätzen erworbenen Kompetenzen gibt es auch in den Niederlanden zunehmend verschiedene Aktivitäten. Es werden Verfahren und Instrumente zur Kompetenzerfassung und -bewertung des Lernens in der Arbeit entwickelt (vgl. www.cinop.nl). Bisher werden die verschiedenen Arbeitseinsätze der Zeitarbeitskräfte in den Einsatzbetrieben allerdings kaum anerkannt.

Die Studie zur Zeitarbeit in Frankreich wurde in Kooperation mit dem Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseille) erstellt:

In Frankreich stieg die Zahl der überwiegend im gewerblichen Bereich beschäftigten Zeitarbeitskräfte im Zeitraum 1996 bis 2000 von rund 250.000 auf über 750.000, was einer Quote von 2,5 % entspricht.

Im Jahr 2004 dauerte ein Zeitarbeitsverhältnis im Durchschnitt 13 Tage (sowohl Verleihdauer in den Einsatzbetrieben als auch die Beschäftigungsdauer im Zeitarbeitsunternehmen).

Die Zeitarbeitnehmer/innen sind relativ jung: Mehr als die Hälfte sind unter 30 Jahre alt, und fast drei Viertel der Zeitarbeitskräfte sind Männer. Annähernd ein Drittel der Zeitarbeitnehmer hatte 1998 keinen beruflichen Ausbildungsabschluss (31 %).

Die Zeitarbeitnehmer/innen sind v.a. im Baugewerbe und in der Industrie tätig. Grundsätzlich gilt das Prinzip der Gleichbehandlung, wonach jeder Zeitarbeitskraft die gleiche Bezahlung wie einer Stammkraft zusteht. Zusätzlich erhält jede/r Zeitarbeiter/in eine so genannte „Prekaritätsprämie“ in Höhe von 10 % des Entgeltes als Entschädigung für die Prekarität des Arbeitsverhältnisses.

Die französischen Betriebe mit mehr als neun Beschäftigten müssen nach dem Gesetz zur beruflichen Weiterbildung einen bestimmten Prozentsatz des Bruttolohnes (seit 2004 sind es 1,6 %) zur Finanzierung der Weiterbildung aufwenden. In der Zeitarbeitsbranche haben die Sozialparteien hierfür mit 2 % einen höheren Beitrag festgelegt. D.h., hier wird ebenso wie in den Niederlanden der Versuch unternommen, durch eine entsprechende gesetzliche bzw. tarifvertragliche Regelung die Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte sicherzustellen.

Nach den Daten, die aus der Steuererklärung erhoben und vom Céreq bearbeitet wurden, haben 25 % aller Zeitarbeitnehmer/innen 2002 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen betrug 28 Stunden. 59 % der Teilnehmenden wurden 2004 im Bereich Transport/Lagerhaltung weitergebildet.

Neben diesen formalen Weiterbildungsmöglichkeiten finden zunehmend Ansätze für informelle Formen der Kompetenzentwicklung Verbreitung. Das 2002 erlassene „Gesetz zur sozialen Modernisierung“ und die damit eingeführte Prozedur der Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen findet in der Zeitarbeit besondere Resonanz: Das regelmäßige Wechseln des Arbeitsplatzes, des Berufes und des Arbeitsumfeldes fördert Kompetenzen, die in Form von Zertifizierungen anerkannt werden sollen. So hat zum Beispiel das Zeitarbeitsunternehmen Adecco mit dem AFPA, dem Berufsverband für Erwachsenenbildung, einen „Pass‘ competences“ entwickelt, mit dem die Zeitarbeitskräfte die Möglichkeit bekommen, durch ihre Berufserfahrung eine anerkannte Qualifikation zu erwerben.

„Kompetenzpass in der Zeitarbeit“ (« Pass‘ compétence intérim »)

Seit 2002 haben der öffentliche Weiterbildungsverein AFPA und das Zeitarbeitsunternehmen

Adecco in zwei Regionen (Franche-Comté und Elsass) eine neuartige Qualifizierungsmaßnahme für Zeitarbeitnehmer im Rahmen eines Partnerschaftsabkommens geschaffen. Dieses Experiment findet innerhalb des europäischen Programms Equal statt. Hauptziele dieses Vorhabens sind gleichzeitig die Deckung des Bedarfs an bestimmten Qualifikationen in beiden Regionen und die Qualifizierung der Zeitarbeitskräfte, damit sie eine dauerhafte Beschäftigung erhalten. In diesem Zusammenhang wurden 14 Berufe identifiziert, die einer Arbeitsnachfrage in beiden Regionen entsprechen und mit einem von AFPA vorbereiteten Weiterbildungsabschluss korrespondieren. Die zahlreichen bestehenden Weiterbildungsinstrumente sind entweder zu kurz, um eine volle Qualifikation zu ermöglichen, oder nicht flexibel genug, um sich den besonderen Bedingungen der Zeitarbeit anzupassen. AFPA wurde von Adecco als Partner in diesem Vorhaben ausgewählt, weil er wichtige Erfahrungen im Bereich der Erwachsenenbildung hat und praxisorientierte pädagogische Methoden anwendet. Darüber hinaus deckt AFPA das gesamte nationale Gebiet ab, was die zukünftige beabsichtigte Verbreitung des Projektes ermöglicht.

Die Weiterbildungsmaßnahme wird insofern nach Maß zugeschnitten, als ihre Dauer und ihre Struktur in Abhängigkeit von mehreren Faktoren, wie dem Profil des Kandidaten oder dem spezifischen Bedarf an Kompetenzen des Einsatzbetriebs bestimmt werden. So kann es sein, dass ein oder mehrere Abschnitte schon beim ersten Gespräch zwischen dem Kandidaten und dem AFPA-Ausbilder bescheinigt werden. Es kann auch passieren, dass sich die Maßnahme nach Übereinstimmung zwischen allen Partnern auf einen Teil aller Weiterbildungsabschnitte beschränkt.

Die Bescheinigung der verschiedenen Abschnitte kann entweder im Anschluss an eine Weiterbildungsphase oder nach einem Zeitarbeitsverhältnis auf der Basis der (rekonstruierten) Arbeitssituation erteilt werden. So werden allmählich die Kompetenzzertifikate (CCP), die jeweils aus mehreren Abschnitten bestehen, angesammelt. Wenn der Betroffene alle für den Erwerb des Weiterbildungsabschlusses nötigen CCP angesammelt hat, kann das Gespräch mit dem Prüfungsausschuss stattfinden und der Abschluss ausgestellt werden.

Dieses Experiment wurde im Jahr 2002 eingeführt. Am Anfang waren 70 Teilnehmer betroffen. Mittlerweile haben insgesamt 150 Zeitarbeitnehmer/innen an einer Maßnahme dieses Projekts teilgenommen. Die jeweilige Dauer der Maßnahme kann je nach dem Profil der Teilnehmenden und des zwischen den Partnern vereinbarten Aufbaus stark variieren. Deshalb kann keine Durchschnittsdauer genannt werden, aber im häufigsten Fall dauert die Maßnahme sechs Monate.

Die Bewertungsanalyse dieses Experiments und die zugehörigen statistischen Daten über dessen Ergebnisse liegen noch nicht vor. Dennoch sind die Angaben, die aus einer Befragung der ersten Teilnehmergruppe entstehen, eher positiv. Die meisten Teilnehmer/innen sind bis zum Schluss der Maßnahme dabei geblieben; diejenigen, die die Weiterbildung vorzeitig abgebrochen haben, sind aus persönlichen Gründen ausgetreten. Vor allem scheint die berufliche Verbleibssituation der Absolventen verhältnismäßig gut zu sein.

Die Entwicklungs- und Verbreitungsmöglichkeiten dieses Projekts hängen vom zukünftigen Engagement der gegenwärtigen und/oder neuen Partner ab. Dieses Experiment wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (in Höhe von 50 %), von AFPA (30 %) und von dem Zeitarbeitsunternehmen Adecco (20 %) finanziert. In Zukunft könnten andere Partner und Regionen dieses Experiment wiederholen und verbreiten.

Trotz eines vielversprechenden Ansatzes kann nicht übersehen werden, dass auch in Frankreich, ebenso wie in den Niederlanden, die Erfassung und Anerkennung der informell in der Arbeit, d.h. durch die Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen in den Kinderschuhen stecken. Doch es zeigt sich, dass insbesondere in diesen Entwicklungen künftig die Chancen der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit gesehen werden. Nicht zuletzt auch deshalb, da das formale Bildungssystem nicht mehr genügend qualifizierte Personen bereitstellt und einem prognostizierten Fachkräftemangel durch alternative Formen des Qualifikationserwerbs begegnet werden soll.

Befragung der Zeitarbeitsunternehmen

Die Repräsentativerhebung bei den Zeitarbeitsfirmen in Deutschland liefert umfassende Informationen über die Struktur der Zeitarbeit und die Ausgestaltung der Weiterbildung. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Erhebung zusammengefasst und einer Bewertung unterzogen.

Die in der Zeitarbeit tätigen Unternehmen sind mehrheitlich kleine und mittlere Unternehmen mit 10 bis 99 Beschäftigten, deren Hauptgeschäftsfeld i.d.R. die Arbeitnehmerüberlassung ist. Weitere Geschäftsfelder sind artverwandte Tätigkeiten wie die direkte Vermittlung in Arbeit und beratende bzw. gestaltende Dienstleistungen für Betriebe. Zudem sind sie in anderen, sehr verschiedenen Branchen tätig, wie Industrie, Call-Center oder IT-Service. Zwei Drittel der Zeitarbeitsunternehmen sind selbstständige Einzelbetriebe. Überwiegend vermitteln sie in die nähere Umgebung.

Der mit Abstand größte Wirtschaftsbereich ist das Produzierende Gewerbe mit Berufen, die entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung oder aber keinen beruflichen Abschluss erfordern. Daher erklärt sich, dass die überwiegende Mehrheit der in der Zeitarbeit Beschäftigten männlichen Geschlechts und der häufigste berufliche Abschluss die betriebliche oder schulische Berufsausbildung ist. Darüber hinaus verfügt eine Vielzahl der Beschäftigten über keinen beruflichen Abschluss. Die meisten in der Zeitarbeit Beschäftigten waren zuvor arbeitslos, aber auch für zuvor sozialversicherungspflichtig Beschäftigte scheint die Zeitarbeit nicht unattraktiv zu sein. Die größte Altersgruppe bilden die 25- bis 40jährigen. Die meisten Zeitarbeitnehmenden stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und sind ein Jahr und länger in dem Unternehmen beschäftigt. In den Einsatzbetrieben arbeiten sie überwiegend in den Zeiträumen von einem bis zu sechs Monaten und von einem halben bis zu zwei Jahren. Die Einsätze entsprechen in der Regel ihrem Qualifikationsniveau.

Entsprechend der großen Bedeutung des Produzierenden Gewerbes sind die häufigsten Berufe dem gewerblich-technischen Bereich zuzuordnen, gefolgt von nicht näher spezifizierten Hilfstätigkeiten, dem kaufmännischen Bereich und dem der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen. Die nähere Untersuchung der Berufe zeigt, dass es sehr spezialisierte Zeitarbeitsunternehmen gibt, die nahezu ausschließlich in einzelne Sparten vermitteln, wie auch Unternehmen, die ein breites Spektrum an Berufen vermitteln.

Die am häufigsten von den Zeitarbeitsunternehmen genannten Tätigkeiten werden im Produzierenden Gewerbe ausgeführt und erfordern eine abgeschlossene duale Ausbildung oder keinen Abschluss. Im gewerblich-technischen Bereich üben die Beschäftigten überwiegend Schlossertätigkeiten aus, wie Schweißen, Drehen und Fräsen, sie führen (Elektro-) Installationen durch, machen Maler- und Lagerarbeiten. Die häufigsten Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich sind buchhalterische, Sachbearbeitungs- und Sekretariatsaufgaben. Zu den häufigsten nicht näher spezifizierten Hilfs- und Anlernarbeiten gehören Arbeiten im Lager und an Maschinen. Der Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen spielt in der Zeitarbeit eine vergleichsweise geringe Rolle. Entsprechend wurden von den Unternehmen nur wenige Tätigkeiten in diesem Bereich genannt. Die häufigsten Tätigkeiten sind hier neben Telefonieren Tätigkeiten in der Küche sowie im pflegerischen Bereich.

Obwohl sich bei einem Drittel der Zeitarbeitsunternehmen die Aufgaben und Tätigkeiten der Beschäftigten mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit ändern, häufig hin zu anspruchsvolleren, selbstständigeren und umfangreicheren Tätigkeiten, scheint dies nicht die Folge einer gezielten Kompetenzentwicklung in den Zeitarbeitsfirmen zu sein. Dafür spricht auch, dass Weiterbildung insgesamt nur bei einem Viertel eine eher große Rolle spielt. Insgesamt sind die Angaben zur Weiterbildung recht widersprüchlich.

Die Unternehmen registrieren zwar überwiegend im Prozess der Arbeit und seltener im privaten Umfeld erworbene Kompetenzen, fördern diese aber nicht bzw. nutzen sie nicht gezielt. So werden im Rahmen der Personalentwicklung, die von nur ca. der Hälfte der Unternehmen durchgeführt wird, eher selten die Instrumente Dokumentation und Anerkennung von hinzugewonnenen Kompetenzen eingesetzt. Außerbetriebliche Tätigkeiten spielen nur bei wenigen Unternehmen für die Einsätze ihrer Beschäftigten eine Rolle.

Die Weiterbildung findet überwiegend in der entlohnfreien Zeit statt. Fachliche Inhalte bilden eindeutig den Schwerpunkt der Weiterbildungsbemühungen. Eine Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen in den Einsatzbetrieben findet eher selten bzw. nie statt.

Die Erhebung der Tätigkeiten war ein wesentlicher Kern der Befragung und wurde mit dem Ziel durchgeführt, daraus Ansätze zur Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit abzuleiten. Bei dieser Frage zeigte sich aber nur eine geringe Antwortbereitschaft der Befragten. Zudem waren sie wenig präzise und ausführlich. Die Gründe hierfür lassen sich an dieser Stelle nicht abschließend eruieren. Es liegt aber nahe, dass sie einerseits in dem Erhebungsinstrument selbst liegen, das sehr umfangreich angelegt und mit einer großen Anzahl von offenen Fragen versehen war und damit die Geduld bzw. das Zeitbudget der Befragten strapazierte. Andererseits spricht auch einiges dafür, dass sie in der Auswahl der Befragten (Merkmalsträger) selbst liegen. Zeitlicher Druck, mangelnde Einsicht in den Sinn der Frage, fehlende Bereitschaft, darüber nachzudenken oder auch reine Unkenntnis waren vermutlich häufige Hemmnisse bei der Beantwortung der Frage nach den Tätigkeiten. Vieles spricht dafür, dass die Befragten die einzelnen Tätigkeiten ihrer Beschäftigten tatsächlich nicht oder nur eingeschränkt kennen, und diese bisher auch kein wichtiges Thema für sie darstellten. Hier bestätigt sich, dass eine gezielte Kom-

petenzentwicklung in der Zeitarbeit eher die Ausnahme darstellt. Um die Tätigkeiten besser und ausführlicher zu ermitteln, empfiehlt es sich, die Beschäftigten direkt danach zu befragen.

Trotz der etwas unbefriedigenden Ergebnisse zu den Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmenden konnte mit dieser Erhebung ein umfassender Überblick über die Struktur der Zeitarbeit gewonnen werden. Die Ergebnisse bestätigen, dass die Kompetenzentwicklung von den Unternehmen noch sehr wenig wahrgenommen und berücksichtigt wird.

Befragung der Zeitarbeitnehmer/innen

Im Rahmen einer deutschlandweiten Befragung wurde erstmals der Status quo zu den formellen und informellen Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung von Zeitarbeitnehmer/innen in Deutschland untersucht. Die Stichprobe bildet die Grundgesamtheit der Zeitarbeitnehmer/innen gut ab und kann als weitestgehend repräsentativ für Zeitarbeitnehmer/innen in Deutschland betrachtet werden.

Nur ein kleiner Teil der Zeitarbeitnehmer/innen erhielt formelle Weiterbildungsangebote. Diese beschränkten sich meist auf gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsunterweisungen für Zeitarbeitnehmer/innen aus dem gewerblichen Bereich und dem Metall- und Elektrobereich, die Bereitstellung von Informationsmaterial oder die Finanzierung von Zusatzqualifikationen (z.B. Gabelstaplerschein). Die Einsatzunternehmen boten tendenziell mehr Weiterbildungen an als die Zeitarbeitsunternehmen. Diese Weiterbildungen standen meist in direktem Bezug zu den spezifischen Anforderungen im aktuellen Einsatz, wobei Verkaufsschulungen, Produktschulungen sowie spezifische Produktions- oder Fertigungsverfahren im Vordergrund standen.

Eine eingehendere Betrachtung der Arbeitstätigkeiten im Einsatz ergab, dass die Zeitarbeitnehmer/innen eher geringe Vielseitigkeit und wenig Handlungsspielraum am Arbeitsplatz erleben. Erstaunlicherweise war aber die quantitative Belastung in den Einsätzen eher schwach ausgeprägt.

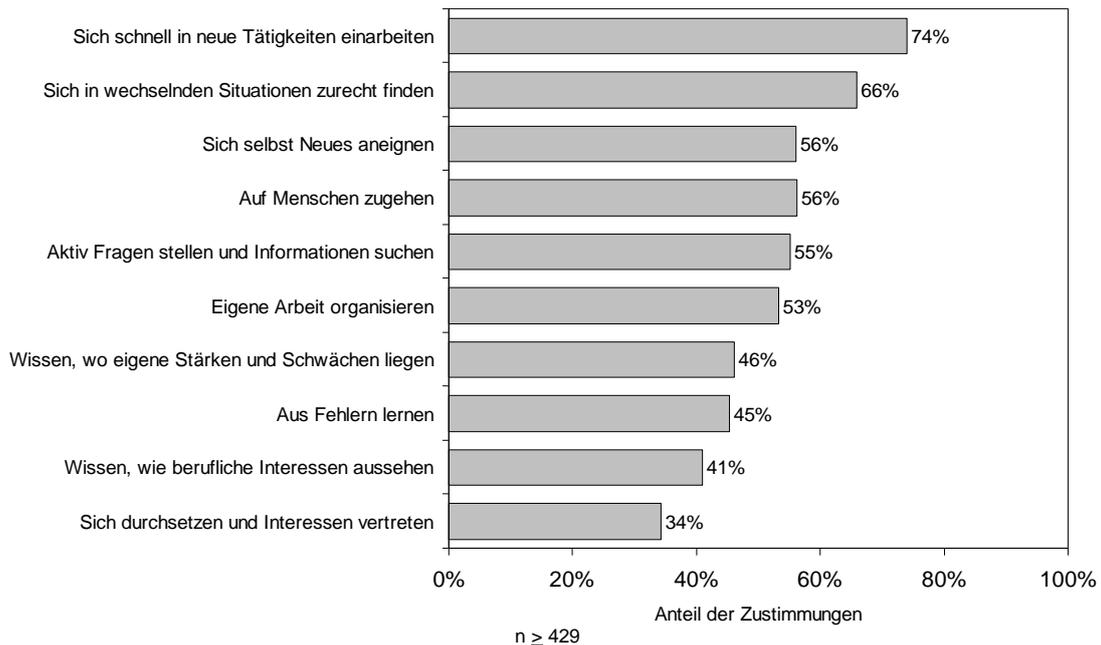
Trotz dieser wenig lernförderlichen Arbeitsgestaltung und des geringen Angebots an formellen Weiterbildungen schätzten die Zeitarbeitnehmer/innen den Lerngewinn im Rahmen ihrer Tätigkeit als recht hoch ein. Auch in den allgemeinen Beurteilungen der Zeitarbeit spiegelt sich wider, dass die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/innen ihre Fähigkeiten durch Zeitarbeit erhalten oder ausbauen konnten und ein großer Teil von ihnen Zeitarbeit weiterempfehlen würde.

Aus der Fülle der Ergebnisse ragen insbesondere vier Aspekte hervor, die die Bedeutung des Kompetenzerwerbs für die Zeitarbeitnehmer unterstreichen.

Kompetenzerwerb

Lernen im Prozess der Arbeit kann neben der Aneignung fachlicher Fertigkeiten auch die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen beinhalten. Letztere stehen bei den befragten Zeitarbeitnehmer/innen im Vordergrund. So sehen über 70% der Befragten einen wesentlichen Lerngewinn der Zeitarbeit darin, sich schnell in neue Tätigkeiten einarbeiten zu können und 66% haben ihre Fähigkeit, sich in wechselnden Situationen zurechtzufinden, weiterentwickeln können. Über die Hälfte der Zeitarbeitnehmer/innen sieht bei sich eine Weiterentwicklung in Aspekten der proaktiven sozialen Interaktion, wie beispielsweise „auf

Fähigkeiten, die durch die Zeitarbeit weiterentwickelt werden konnten



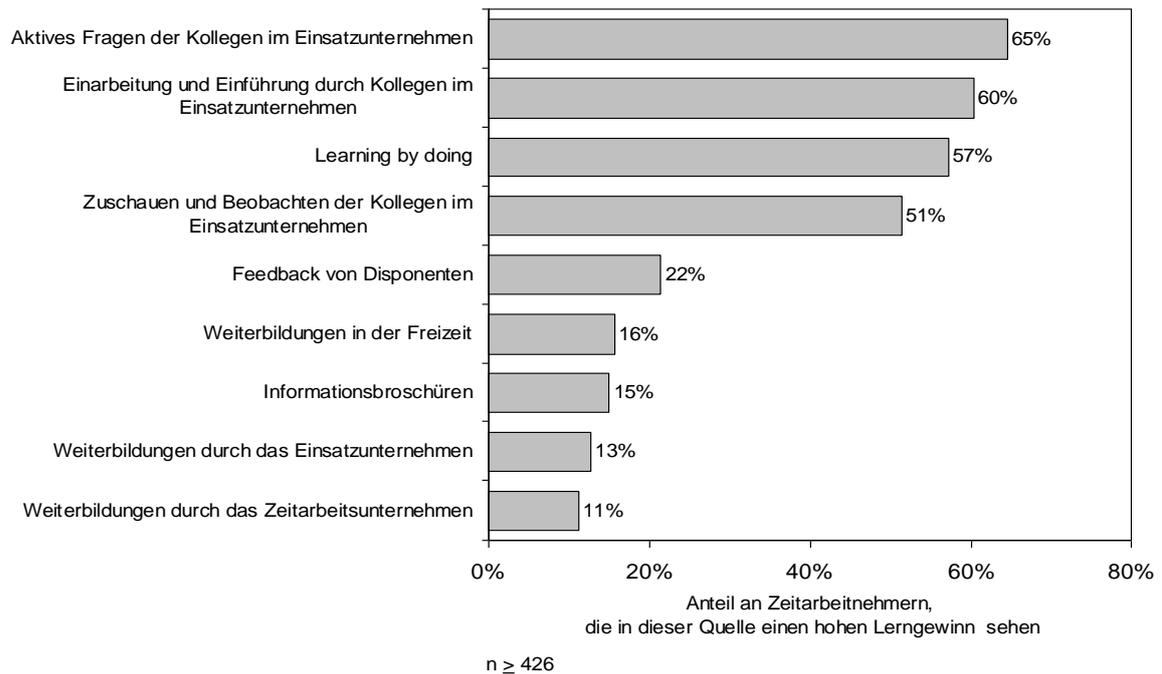
Menschen zuzugehen“, „aktiv Fragen zu stellen und Informationen zu suchen“. In der eingefügten Abbildung sind die verschiedenen Fähigkeiten und der Anteil derjenigen, die jeweils eine starke Weiterentwicklung erlebt haben, dargestellt.

Lernquellen

Soziale und methodische Kompetenzen scheinen in der Zeitarbeit eine wesentliche Rolle bei der Aneignung und Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu spielen. Dies spiegelt sich auch wider, wenn Zeitarbeitnehmer/innen nach den relevanten Lernquellen befragt werden (siehe folgende Abbildung). Als zentrale Quelle des Lernens wird von immerhin 65% der Zeitarbeitnehmer/innen das aktive Fragen von Kollegen/innen im Einsatzunternehmen genannt.

Es konnten keine inhaltlichen Subdimensionen unterschieden werden. D.h., die unterschiedlichen Fähigkeitsbereiche hängen eng miteinander zusammen, und die Zeitarbeitnehmer/innen hatten tendenziell eher in allen Bereichen eine starke Weiterentwicklung erlebt oder in allen Bereichen nur eine geringe Entwicklung erfahren.

Einschätzung des Lerngewinns verschiedener Quellen des Lernens und der Weiterbildung



Die Zeitarbeitnehmer/innen bescheinigen den informellen Quellen des Lernens einen höheren Lerngewinn als den formalen Weiterbildungsangeboten durch das Einsatz- oder das Zeitarbeitsunternehmen. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass nur wenige Zeitarbeitnehmer/innen überhaupt an formalen Weiterbildungsangeboten teilnehmen konnten. Aufgrund dessen rührt die geringe Einschätzung des Lerngewinns der formalen Weiterbildungen eher daher, dass es keine Angebote gab, statt von einer gering eingeschätzten Effizienz der Weiterbildungsmaßnahmen. Insbesondere dem Kontakt zu den Stammkollegen im Einsatzunternehmen scheint eine zentrale Rolle für das Lernen in der Zeitarbeit zuzukommen, ebenso wie dem „Learning by doing“.

Allgemeine Beurteilung der Zeitarbeit durch die Zeitarbeitnehmer/innen

Bittet man die Zeitarbeitnehmer/innen um eine allgemeine Bewertung von Zeitarbeit, können 51% der Befragten Zeitarbeit als Beschäftigungsform weiterempfehlen. 42% empfehlen Zeitarbeit bedingt weiter, und 7% können diese Beschäftigungsform aus ihrer Sicht nicht weiterempfehlen. Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass sie ihre Fähigkeiten spezialisieren oder ausbauen konnten, für 23% hat sich aber keine Entwicklung der Fähigkeiten ergeben, und 8% der Zeitarbeitnehmer/innen geht davon aus, ihre Fähigkeiten im Laufe der Zeitarbeit verloren zu haben (siehe nachfolgende Abbildung).

Wie haben sich Ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Zeitarbeit verändert?

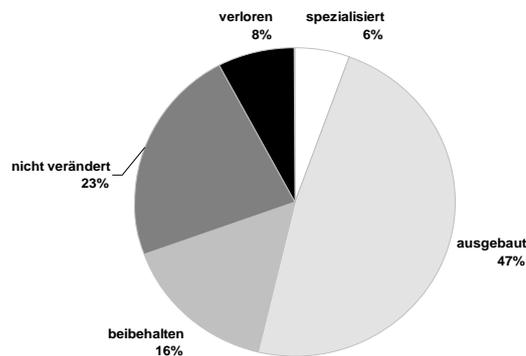


Abbildung: Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten im Laufe der Zeitarbeit

Die Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit hängt eng mit der Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammen. Betrachtet man die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen, gehen fast 60% der Zeitarbeitnehmer/innen davon aus, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen erhöht haben. Ein Drittel der Befragten sieht keine Veränderung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit und 8% berichten von einer Verschlechterung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt (obige Abbildung).

Wie haben sich Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit entwickelt?

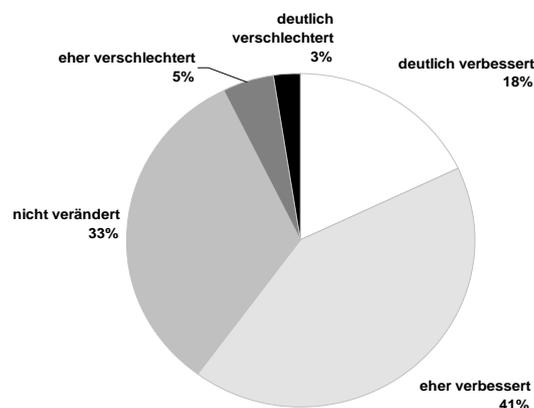


Abbildung: Entwicklung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Die Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmer/innen scheint vor allem in der Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Arbeitskontexte zu liegen. Die Arbeitnehmer/innen repräsentieren „flexible“ Beschäftigte, die Strategien entwickelt haben, sich immer wieder in neuen Arbeitskontexten zurecht zu finden.

Fachtagung zum Forschungsthema mit Expertenworkshops:

Die im Herbst 2005 durchgeführte Fachtagung mit dem Titel „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen“ hatte das Ziel, Experten/innen und einer interessierten Fachöffentlichkeit die erhobenen Forschungsergebnisse vorzustellen und in einen Diskussionsprozess einzutreten, um präziser die Nahtstellen von Zeitarbeit und Lernmöglichkeiten zu bestimmen. Denn Zeitarbeitskräfte und Zeitarbeitsunternehmen können jeweils gemäß ihrer Interessen aus der Kompetenzentwicklung Nutzen ziehen. Zum Abschluss der Tagung rückte im Rahmen einer Podiumsdiskussion vor allem die Frage in den Vordergrund, wie nun mit den Analysen, Einsichten und Ergebnissen umzugehen sei. In den Antworten auf die Frage: „Gibt es überhaupt eine einheitliche Sicht aller Beteiligten - also der Zeitarbeitsunternehmen, der Entleihbetriebe und der Zeitarbeiter/innen - in der Frage der „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“? zeigten sich gebündelt erste Ansätze zur Umsetzung der Erkenntnisse.

Eine einheitliche Sicht aller Beteiligten und eine dem gemäß konzentrierte Ausrichtung gemeinschaftlicher Aktivitäten wäre wünschenswert, ist aber noch nicht erreicht. Eine Ursache liegt sicher in der klassischen Dienstleistungs-Vertrags-Beziehung begründet, die die Verantwortung für Weiterbildung im Zeitarbeitsunternehmen sieht. Erreichte Ergebnisse im Modellversuch „Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen – Arbeitnehmerüberlassung als neue Richtung des externen Bildungsmanagements“ zeigen, dass die gemeinschaftlichen Entwicklungsprozesse vor allem geeignete Methoden und Instrumente, aber auch abgestimmte Vorgehensweisen erfordern (<http://www.fsa.bbv-edu.de>). Besonders notwendig erweist sich die Einbeziehung der Betrachtung der Kompetenzen der Arbeitskräfte in die Auswahlprozesse generell. Fragen der Erfassung und Bewertung der Kompetenzen, die aus Sicht der Einsatzunternehmen stark an den auszuführenden Arbeitsaufgaben und deren Anforderungen und weniger an umfassenden Kompetenzen in Berufsbildern festgemacht werden, spielen zunehmend eine Rolle; sei es, um eine passgerechte Bewerberauswahl für die Aufgaben zu erreichen oder auch, um zielgerichtet Maßnahmen der Weiterbildung einzuleiten. Wobei erkennbar ist, dass vorhandene Potenziale der Nutzung des gewonnenen Erfahrungswissens der Zeitarbeitskräfte aus der Praxis heraus noch weitestgehend ungenutzt von den Zeitarbeitsunternehmen sind und eher eine untergeordnete Rolle spielen. Gerade in diesem Bereich liegen jedoch wesentliche Reserven, wenn wir über Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit sprechen.

Betrachten wir die Inhalte der Weiterbildung, so zeigt sich, dass gerade erforderliche Lernbedarfe unmittelbar aus dem Arbeitsprozess, dem Einsatz in den Unternehmen resultieren. Damit wird eine enge Verbindung unternehmensspezifischer Wissensinhalte mit beruflich allgemein notwendigen Inhalten, die vor allem im überfachlichen Bereich liegen, erkennbar. Prozessbezogene Formen des Lernens, in enger Verbindung von formellen und informellen Elementen, bilden das Primat.

Ansatzpunkte, die im Modellversuch verfolgt werden, liegen daher, neben der Entwicklung und Gestaltung modularer Formen der Weiterbildung, auch in Ansätzen, die die Einarbeitungsprozesse in Organisation und Vorbereitung verbessern helfen. Mit der Erstellung von Einarbeitungshilfen als selbstorganisiert nutzbare Lernmittel, die im Vorfeld des Einsatzes den Zeitarbeitskräften zur Verfügung gestellt werden, ergibt sich u.a. die Möglichkeit der Vermittlung umfassenderen Wissens über das Unternehmen, die auszuführenden Aufgaben in Bezug zum Gesamtprozess im Unternehmen und auch Anforderungen an die Ausführung der Arbeiten in der Qualität. Aspekte der Unternehmenskultur werden ebenso vermittelt wie Fragen der organisatorischen Einbindung der Zeitarbeitskräfte, so dass eine Orientierung im Vorfeld des Arbeitseinsatzes auch die Motivation und Arbeitseinstellung positiv beeinflusst.

Eine Schwierigkeit liegt zudem in der Entwicklung geeigneter organisatorischer Modelle der Eingliederung von Phasen der Weiterbildung in den Prozess der Zeitarbeit. Aufgrund der Flexibilitätsanforderungen und der von hoher Operativität geprägten Arbeitsorganisation im Bereich der Zeitarbeit ist die mittel- und langfristige Planung längerer externer Lernphasen derzeit nur selten möglich. Es ist notwendig, Konzepte zu entwickeln, die diesen Flexibilitätsanforderungen gerecht werden und Lernen in „kleinen Portionen“ ermöglichen und zugleich die Einbindung von Lernprozessen in vermittlungsfreie Phasen zulassen.

Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen: Arbeitskreis Modulare Qualifizierung

Eine weitere Auswirkung des Projektes kommt in dem noch nicht abgeschlossenen Versuch zum Ausdruck, in Kooperation (Arbeitskreis Modulare Qualifizierung) mit einem bekannten Zeitarbeitsunternehmen (Randstad) aus zwei Ausbildungsgängen die praxisrelevanten Elemente herauszufiltern. Es handelt sich um die Ausbildung zum Fachlageristen/Fachlagerlogistiker und zum/zur Büroassistenten/in. Zugrunde gelegt wurden die in der betrieblichen Praxis anfallenden Arbeitsvorgänge anhand der sachlichen Gliederung der Ausbildungsrahmenstoffpläne.

Bei jeder der einzeln aufgeführten Kenntnisse und Fähigkeiten stellte sich die Frage, welche davon der Praxis oder mehr der Theorie zuzurechnen seien. Die praxishaltigen Bestandteile bilden die Grundlage für die Qualifikationsmodule oder Qualifikationsbausteine. Die Zeitarbeitskraft erhält somit die Chance, bei ihren Einsätzen oder im Rahmen länger andauernder Einsätze sich bestimmte Module testieren zu lassen. So gelangt der/die Zeitarbeiter/in, wenngleich nicht systematisch und zielgerichtet angelegt, durch die Praxis der Arbeitseinsätze zu einer Sammlung abgeschlossener Qualifikationsmodule (Teilqualifikationen), die auch bei einem Arbeitgeberwechsel ihre Gültigkeit behalten und dort weiter ausgebaut werden können. Dieses dokumentierte, durch Erfahrung gewonnene Wissen schließt in der Summe (nach Erwerb aller Module) mit einer vom Zeitarbeitsunternehmen zertifizierten Fachqualifikation ab (unterhalb des Facharbeiterabschlusses) und eröffnet der Zeitarbeitskraft schließlich die Perspektive, sich beispielsweise als Externe/r mit verkürzter Wartezeit bei der zuständigen Stelle zu melden, um eine Facharbeiterprüfung abzulegen. Besonders bei gering qualifiziertem Zeitpersonal bietet sich bei diesem Verfahren die Chance, dass in der Arbeit erworbene Kompetenzen nicht verloren gehen, sondern kleine Schritte darstellen, um Kompetenzen zu erwerben, auszubauen und zertifiziert zu erhalten.

Das Dokumentationsverfahren wird zur Zeit vom Zeitarbeitsunternehmen in einer Reihe von örtlichen Niederlassungen bundesweit umgesetzt. Im Sommer 2006 wird der Arbeitskreis Modulare Qualifizierung wieder zusammen treten und die ersten Ergebnisse der dokumentierten Teilqualifikationen auswerten.

Ausblick und Perspektiven

Die Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit ist nicht nur in Deutschland ein wichtiger Diskussions- und Gestaltungspunkt. Neben formalen Weiterbildungsmöglichkeiten liegen, wie gezeigt wurde, gerade für die Zeitarbeit die Chancen für eine Kompetenzentwicklung in der Arbeit selber: Durch die wechselnden Arbeitseinsätze eröffnen sich den Beschäftigten in der Zeitarbeit vielfältige Möglichkeiten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln - vorausgesetzt, es existieren entsprechende lernförderliche Arbeits- und Rahmenbedingungen. Dazu gehört auch, die Erwerbstätigen so zu verleihen und einzusetzen, dass sie Tätigkeiten ausüben, die eine Kompetenzentwicklung ermöglichen.

Es sollten künftig die in dem Beitrag aufgezeigten Aspekte verstärkt in Wissenschaft und Praxis bearbeitet und Kompetenzentwicklungskonzepte aufgezeigt werden. Dabei sind vor allem die Einsatzbetriebe und die Zeitarbeitskräfte stärker einzubeziehen. Die Erfahrungen im Rahmen der Qualifizierungsvereinbarungen in den Nachbarländern, voran die niederländischen und die französischen Beispiele, sollten in die bundesdeutschen Ansätze einfließen.

Die bisher bestehenden deutschen Tarifverträge sehen keine Weiterbildungsvereinbarungen vor. Um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern, könnte überlegt werden, einen gewissen Prozentsatz der Entgelte in einen Weiterbildungsfonds zu zahlen. Dies empfiehlt auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (www.lifelonglearning.de).

Mit der Vereinbarung eines bestimmten Geldbetrages allein ist es allerdings nicht getan. Das zeigt das Beispiel der Niederlande. Vielmehr müssen unterstützende, flankierende Maßnahmen für die Akteure vereinbart und gleichzeitig Anreizmodelle zur Beteiligung und Durchführung von Kompetenzentwicklung umgesetzt werden.

Die Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen des BIBB-Forschungsprojektes zeigen die Potenziale der Zeitarbeit insbesondere für die Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit deutlich auf. Da es sich bei dem Forschungsprojekt um eine explorative Studie handelte, können an dieser Stelle keine konkreten Handlungsempfehlungen benannt werden. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass die informell erworbenen Kompetenzen und die damit verbundene Erfassung, Anerkennung und Zertifizierung künftig innerhalb der Forschungsarbeit und in der Praxis durch entsprechende Modellprojekte stärker aufzugreifen sind. Der künftige Forschungs- und Handlungsbedarf lässt sich beispielhaft an folgenden Forschungsfragen festmachen: Welche konkreten Instrumente zur Erfassung und Bewertung der Kompetenzen eignen sich für die Zeitarbeit? Wie können die Zeitarbeiter/innen künftig stärker unter Kompetenzentwicklungsgesichtspunkten in der Zeitarbeit überlassen werden? Wie kann künftige Qualifizierungsarbeit seitens der Zeitarbeitsunternehmen ausgestaltet werden? Wie können Einsatzbetriebe stärker in die Qualifizierungsarbeit einbezogen werden bzw. wie kann dabei das Miteinander von Einsatzbetrieben und Zeitarbeitsunternehmen hinsichtlich der Kompetenzentwicklung gestaltet werden? Wie können Modelle der formal organisierten Kompetenzentwicklung (bspw. in Form von Weiterbildungskursen) stärker mit der informellen Kompetenzentwicklung in der Arbeit verknüpft werden? Inwiefern ist eine gesetzliche bzw. tarifrechtliche, möglicherweise fondsgebundene Verankerung der Weiterbildung, so wie es sie in Frankreich und den Niederlanden gibt, auch für Deutschland sinnvoll und umsetzbar?

- **Veröffentlichungen**

MÜNCHHAUSEN, G. (2000): Arbeitsform der Zukunft? Wachstumsbranche Zeitarbeit. In: Zeitschrift Schüler 2000: Arbeit. Seelze, S. 68-70

WITTMER, W. / MÜNCHHAUSEN, G. (2001): Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. In: Personalwirtschaft, 6, 62–68

MÜNCHHAUSEN, G. (2004): Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: BIBB-Forschung 3/2004

MÜNCHHAUSEN, G. (2005): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Personalführung 1/2005, S. 30-37

MÜNCHHAUSEN, G. (2005): Weiterbildung in der Zeitarbeit. In: HR-Services – Die Welt der Personaldienstleistungen 4/2005, S. 19-22

MÜNCHHAUSEN, G. (2006): Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 35. Jg. (2006) Heft 2, S. 47-51

GALAIS, N./Moser, K./MÜNCHHAUSEN, G. (2006): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit. In: Münchhausen, G. (Hg.) (2006): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann (erscheint demnächst)

MÜNCHHAUSEN, G./SEIDEL, S. (2006): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Repräsentativerhebung bei Zeitarbeitsunternehmen. In: Münchhausen, G. (Hg.) (2006): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bielefeld: W. Bertelsmann (erscheint demnächst)

Weitere Literatur

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, Quem. Berlin, 15–87

BELLMANN, L./PROMBERGER, M. / THEUER, S. (2005): Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit. In: IAB-Forum 1/2005, 20-27.

BERGMANN, B. / PIETRZYK, U. (2000). Lernanforderungen von Arbeitsaufgaben und Kompetenzentwicklung. *Arbeit*, 1, 40 - 53.

BERLINER MEMORANDUM (1999): Zukunft der Arbeit

BERNIEN, M. (1998): Lebenslange Anpassung statt lebenslange Anstellung. In: Quem-report, Heft 52, S. 31-39

BIBB (Hg.) (2002): Veränderte Arbeitswelt - veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Bonn

BOLDER, A./NAEVECKE, S./SCHULTE, S. (2005): Türöffner Zeitarbeit. Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden

GALAIS, N. (2003): Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens. Nürnberg: Mielentz-Verlag.

- GRÜNEWALD, U./MORAAL, D./SCHÖNFELD, G. (Hg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld: W. Bertelsmann
- HECKER, U. (2000): Berufswechsel - Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, In: BWP 29. Jg., S. 12-17
- IAB-Kurzbericht Nr. 21 (2002): Zeitarbeit Teil II: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa
- IAB-Kurzbericht Nr. 14 (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes - Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten
- JAHN, E.J. (2005): Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden, in: Industrielle Beziehungen 12, S. 393-423.
- KAUFFELD, S. (2002): Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) – ein Beitrag zur Kompetenzmessung. In: Clement. U.; Arnold, R. (Hg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Opladen, 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
- PRÜMPER, J. u.a. (1995): KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39. Jg., S. 125-132
- SCHÄFER, H. (2001): Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Köln: Institut der deutschen Wirtschaft
- SAUTER, E. (1998): Weiterbildung als Lern-, Such- oder Arbeitsprozeß. In: Quem-report, Heft 52, S. 119-126
- 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
- VOGEL B. (Hg.) (2004): Leiharbeit, Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2001): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2000. Wiesbaden
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2003): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden

WEINKOPF, C. (2004): Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung. In: Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg 2004, S. 10-33

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

WILKENS, I. (2005): Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden. In: Bundesarbeitsblatt 11-2005, S. 18-25

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