



Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

► Die Frage der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit wurde bisher in Forschung und Praxis vernachlässigt. Da diese Erwerbsform jedoch zunehmend expandiert, ist es notwendig, Konzepte zur Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe aufzuzeigen.

Im Beitrag werden Forschungsergebnisse skizziert, die in einem BIBB-Forschungsprojekt zu diesem Thema erhoben wurden. Ergebnisse aus Fallstudien in den Niederlanden, aus einer Studie in Frankreich, aus Befragungen deutscher Zeitarbeiter/-innen wie auch der Zeitarbeitsunternehmen verdeutlichen, dass die Chancen für eine Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit selber liegen, nämlich in dem Lernen in der Arbeit und den dabei informell erworbenen Kompetenzen.

Wachstumsbranche Zeitarbeit

Zeitarbeit gewinnt zunehmend an Bedeutung. Betriebe fordern aufgrund des gestiegenen Wettbewerbsdrucks immer mehr flexible Arbeitnehmer/-innen, die vielseitig und kurzfristig einsetzbar sind. Seit 1970 geht der Anteil der abhängig Beschäftigten in so genannten Normalarbeitsverhältnissen (unbefristete Vollzeitbeschäftigung) zurück (vgl. SCHÄFER 2001). Im Jahr 1988 befanden sich nach WILLKE (1998) noch drei Viertel der Erwerbsbevölkerung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis, mittlerweile sind es lediglich noch zwei Drittel (vgl. MIKROZENSUS 2003). Stattdessen breiten sich zunehmend nichtreguläre, auch als prekär bezeichnete Beschäftigungsverhältnisse wie zum Beispiel befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung oder Zeitarbeit aus.

Seit 1993 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer/-innen von 121.000 auf knapp 400.000 im Jahr 2004 mehr als verdreifacht (vgl. Abbildung 1):

Grund für diese starken Wachstumsraten sind, neben der konjunkturellen Entwicklung, die Einführung der Personal-Service-Agenturen. Ohne die Einbeziehung der PSA-Beschäftigten betrug die Quote 2004 dennoch 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 % bei 7,2 Millionen Erwerbstätigen) und Großbritannien (4,7 % bei 28,1 Millionen) (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 21/2002).



GESA MÜNCHHAUSEN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungswege, Kompetenzentwicklung, Lernverläufe“ im BIBB

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

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

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 in neuen Situationen handlungs- und reaktionsfähig machen (vgl. KAUFFELD 2002). Die Kompetenzentwicklung soll dazu beitragen, die berufliche Handlungskompetenz der Erwerbstätigen (Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz) zu fördern, damit sie mit komplexen Umfeldveränderungen und sich ändernden Anforderungen umgehen können.

Der Zugang zu entsprechenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die zu einer Kompetenzentwicklung der Einzelnen führen (können), ist sehr unterschiedlich. Unternehmen machen einen deutlichen Unterschied bei der Förderung der Kompetenzentwicklung der Stammbeschaft und den temporär eingesetzten Zeitarbeitnehmern/-innen. Für die Unternehmen ist es vor allem bei temporären Beschäftigungsverhältnissen fraglich, ob sich eine Investition in Weiterbildung amortisiert und wem dabei der Nutzen zukommt: dem Zeitarbeitsunternehmen, dem Einsatzbetrieb oder der Zeitarbeitskraft?

Insbesondere für Zeitarbeitnehmer/-innen ist die Kompetenzentwicklung jedoch von hoher Bedeutung, da sie in der Regel häufiger als die Stammbeschaft Arbeitsplatz, berufliche Tätigkeit sowie das Arbeitsumfeld wechseln. Darüber hinaus sind sie in den Einsatzbetrieben häufig mit einem intensiven Arbeits- und Zeitdruck konfrontiert.

Die Kompetenzentwicklung ist nicht nur im Interesse des Einzelnen bedeutsam, sondern auch für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft notwendig,

da sonst eine immer größer werdende Erwerbstätigen-gruppe aus Kompetenzentwicklungsprozessen ausgeschlossen wird und die Gefahr einer Dequalifizierung wächst.

In der deutschen Berufsbildungslandschaft stand die Kompetenzentwicklung für Zeitarbeitskräfte bisher kaum im Blickpunkt der Praxis und der Berufsbildungsforschung (vgl. BAETHGE/SCHIERSMANN 1998). Auch in anderen europäischen Ländern wurde das Thema bisher vernachlässigt (vgl. LE MOUILLOUR 2002).

Zu klären ist: Welche Ansätze zur Kompetenzentwicklung gibt es bereits, die in der Zeitarbeit – national wie auch international – punktuell Anwendung finden, und wie kann die Umsetzung künftig gefördert werden? Welches ist die passende Form der Kompetenzentwicklung? Womöglich eignen sich gerade solche Ansätze, bei denen der Arbeitsprozess als Lernprozess verstanden wird. Die daran anknüpfende Frage ist: Wie kann das Lernpotenzial von beruflichen Arbeitswechsellern gezielt zur Kompetenzentwicklung genutzt werden? Und: Inwiefern kann die Zeitarbeit so ausgestaltet werden, dass die Beschäftigten sich in der Arbeit qualifizieren und dies später auf dem Arbeits- oder Bildungsmarkt nutzen können?

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde diesen Forschungsfragen nachgegangen. Es wurden Fallstudien in Frankreich und den Niederlanden durchgeführt, und in Deutschland Zeitarbeitsunternehmen sowie die Zeitarbeitskräfte befragt. Die Ergebnisse werden hier exemplarisch vorgestellt.¹

Zeitarbeit in den Niederlanden und in Frankreich

Der Blick in die *Niederlande* ist insofern interessant, als Zeitarbeit dort quantitativ stärker verbreitet und gesellschaftlich anerkannter ist. 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 grundlegendes 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. 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

Anmerkungen

- 1 Eine ausführliche Dokumentation der Forschungsergebnisse wird derzeit vorbereitet und im Laufe des Jahres 2006 vom BIBB veröffentlicht.

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 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, Marseilles) 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 vor allem 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 jeder/jede 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. Das heißt, 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 werden, 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 in Frankreich 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 eine besondere Resonanz: Das regelmäßige Wechseln des Arbeitsplatzes, des Berufes und des Arbeitsumfeldes fördert Kompetenzen, die in Form von Zertifizierungen anerkannt werden sollen. So hat das Zeitarbeitsunternehmen Adecco mit dem AFPA, dem Berufsverband für Erwachsenenbildung, einen „Pass' compétences“ entwickelt, mit dem die Zeitarbeitskräfte die Möglichkeit bekommen, durch ihre Berufserfahrung eine anerkannte Qualifikation zu erwerben.

Wie in den Niederlanden steckt auch in Frankreich die Erfassung und Anerkennung der informell in der Arbeit, d. h. durch die Berufserfahrung, erworbenen Kompetenzen in den Kinderschuhen. 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.

Arbeiten und Weiterbildung in der Zeitarbeit in Deutschland

Im Rahmen einer BIBB-Befragung der *Zeitarbeitsunternehmen* sollten die Tätigkeiten sowie die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit erhoben werden. 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 Vertretern/-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.

Die Betriebe beschäftigen ihre Mitarbeiter mit 42 % meistens ein bis zwei Jahre. Nur 6 % geben an, ihre Mitarbeiter über fünf Jahre zu beschäftigen. Die häufigsten Fristen der Entleihung in die Einsatzbetriebe liegen zwischen einem Monat und zwei Jahren. Eine Verleihdauer von mehr als zwei Jahren, aber auch die tageweise Verleihung, stellt eher die Ausnahme dar.

Die meisten der Tätigkeiten in den Zeitarbeitseinsätzen erfordern entweder eine duale Ausbildung oder gar keinen beruflichen Abschluss. Tätigkeiten einer höheren Qualifikation spielen eine untergeordnete Rolle.

Entsprechend der großen Bedeutung des Produzierenden Gewerbes sind die häufigsten Berufe, die in der Zeitarbeit ausgeübt werden, dem gewerblich-technischen Bereich zuzuordnen, gefolgt von nicht näher spezifizierten Hilfstätigkeiten, kaufmännischem Bereich und personenbezogener/sozialer Dienstleistungsberufe.

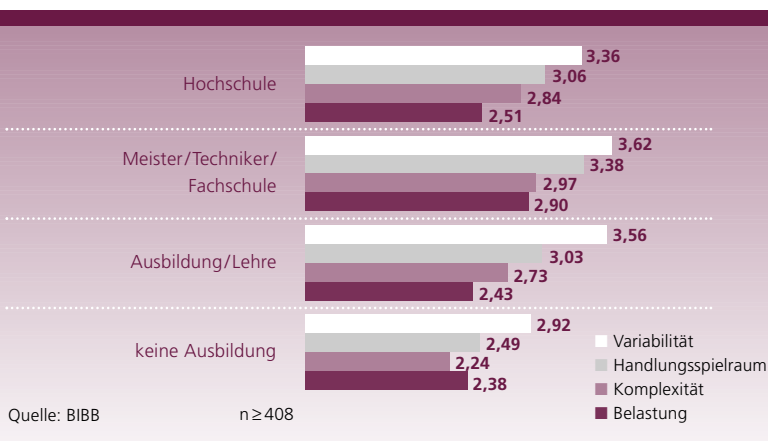
Im gewerblich-technischen Bereich üben die Beschäftigten überwiegend Schlossertätigkeiten aus wie Schweißen, Drehen und Fräsen; sie führen (Elektro-)Installationen durch, machen Maler- und Lagerarbeiten. Die häufigsten Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich sind buchhalterische,

Sachbearbeitungs- und Sekretariatsaufgaben. Zu den häufigsten Hilfsarbeiten gehören Arbeiten im Lager und an Maschinen. Der Bereich der personenbezogenen, sozialen Dienstleistungen spielt in der Zeitarbeit keine große Rolle; die hier genannten häufigsten Tätigkeiten sind neben Telefonieren Küchen-Tätigkeiten sowie Pflege.

Nach eigenen Angaben ist die berufliche Weiterbildung ihrer Zeitarbeitskräfte lediglich in rund 25 % der befragten Zeitarbeitsunternehmen von eher großer Bedeutung. 32 % sagen, dass Weiterbildung gar keine Rolle spielt. Sofern an einer formal organisierten Weiterbildung teilgenommen wird, dann überwiegend in der entleihfreien Zeit. Fachliche Inhalte bilden für die Unternehmen dabei mit über 80 % eindeutig den Schwerpunkt.

Außerbetriebliche Tätigkeiten wie beispielsweise ehrenamtliche oder politische Arbeit und die im privaten Umfeld erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden so gut wie gar nicht berücksichtigt. Das sagen 78 % der Unternehmen. Allerdings geben mit 92 % die meisten der befragten Unternehmen an, die im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen ihrer Zeitarbeitskräfte bei künftigen Einsätzen zu berücksichtigen.

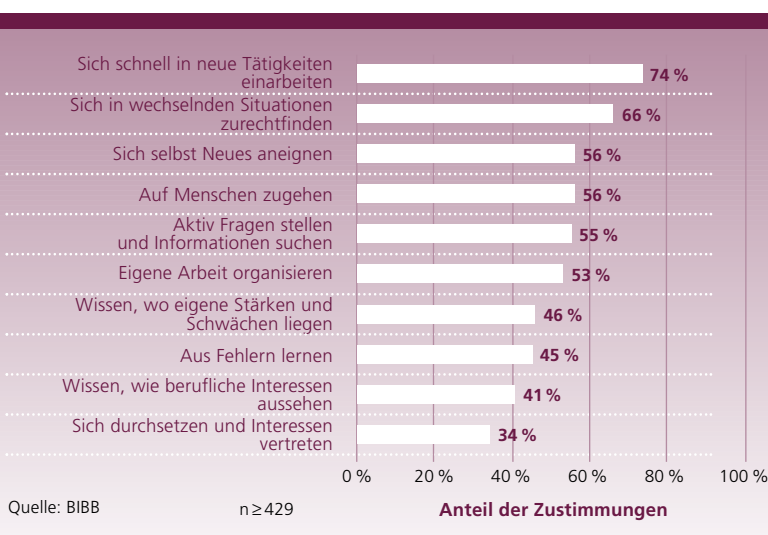
Abbildung 2 Arbeitsplatzmerkmale im Einsatzunternehmen in Abhängigkeit vom Ausbildungshintergrund (Mittelwerte)



Insgesamt wurde festgestellt, dass die Förderung der Kompetenzentwicklung, durch Weiterbildungsangebote oder insbesondere auch die informellen Formen in der Arbeit bisher von den Unternehmen sehr wenig realisiert wird. Auffällig ist, dass die Zeitarbeitsunternehmen nur in geringem Maße über die konkreten Tätigkeiten ihrer Zeitarbeitskräfte informiert sind.

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.

Abbildung 3 Fähigkeiten, die durch die Zeitarbeit weiterentwickelt werden konnten



In Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten wurden deutliche Unterschiede im Lernpotenzial und der Persönlichkeitsförderung der Einsatzstätigkeiten erhoben. Kriterien hierfür waren Vielfältigkeit der Arbeit, Einflussnahme bzw. Handlungsspielraum, Komplexität der Anforderungen und der Arbeitsbelastung. Diese Arbeitsplatzmerkmale wurden anhand des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA, vgl. PRÜMPER, HARTMANNGRUBER, FREESE 1995) erfasst. Diese wurden individuell unterschiedlich erlebt, je nach Tätigkeitsbereich, Einsatzstatus und beruflichem Hintergrund der Befragten (vgl. Abbildung 2).

Die Erwerbstätigen wurden ferner danach gefragt, inwieweit ihre Qualifikationen, die sie mitbringen, mit den Arbeitseinsätzen übereinstimmen. Die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofilen und Einsatzstätigkeiten

variiert in hohem Maße: Im Bau-Nebengewerbe (86,7 %), im Gesundheitsbereich (62,0 %) und im IT-Bereich (57,2 %) ist die Übereinstimmung vergleichsweise hoch, im Gaststätten-/Reinigungsbereich (21,4 %) vergleichsweise niedrig. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der persönliche Lerngewinn am höchsten wahrgenommen wird, sofern die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofil und Tätigkeit während der Einsätze hoch ist.

Insgesamt haben die Erwerbstätigen in der Zeitarbeit kaum einen Zugang zu formalen Weiterbildungsangeboten – weder im Zeitarbeitsunternehmen noch im Einsatzbetrieb. Die Angebote der Zeitarbeitsunternehmen zielen weitestgehend auf Sicherheitsunterweisungen, Informationsmaterialien und Zusatzqualifikationen wie Staplerscheine. Bei den Einsatzunternehmen wurde insgesamt mehr Engagement festgestellt. Die von ihnen gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten wiesen in der Regel einen direkten Anforderungsbezug auf, wie zum Beispiel Verkaufsschulungen, Produktschulungen oder spezielle Produktions- und Fertigungsverfahren.

Allerdings wird der informelle Lerngewinn innerhalb des Prozesses der Arbeit als hoch eingeschätzt. Diese Einschätzung hängt vom Einsatzstatus und vom beruflichen Ausbildungshintergrund der Zeitarbeitskraft ab: Un- und Angelernte erleben den geringsten Lerngewinn (s. o.). Die Zeitarbeiter/-innen mit Berufsausbildung profitieren am meisten von Zeitarbeit; diejenigen mit geringer oder sehr hoher Qualifikation profitieren weniger.

Die Antworten auf die Frage der informellen Weiterbildungs- oder Lernmöglichkeiten innerhalb der Arbeit bezogen sich im Wesentlichen auf den Bereich sozialer und methodischer Kompetenzen: 74 % der Befragten sehen einen wesentlichen Lerngewinn der Zeitarbeit darin, sich schnell in neue Tätigkeiten einarbeiten zu können (methodische Kompetenz). Abbildung 3 zeigt die Antworten im Einzelnen.

Ausblick und Perspektiven

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

Es sollten künftig die im 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 sollten in die bundesdeutschen Ansätze einfließen.

Die deutschen Tarifverträge sehen bisher keine Weiterbildungsvereinbarungen vor. Um die Lernchancen im Zeitarbeitsmarkt zu verbessern, sollte ein gewisser Prozentsatz der Entgelte in einen Weiterbildungsfonds gezahlt werden. 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 Untersuchungen des BIBB zeigen die Potenziale der Zeitarbeit insbesondere für die Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit deutlich auf. Die dabei informell erworbenen Kompetenzen und die damit verbundene Erfassung, Anerkennung und Zertifizierung sind innerhalb der künftigen Forschungsarbeit und in der Praxis durch entsprechende Modellprojekte aufzugreifen. ■

Literatur

- 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, Berlin, 15–87
- IAB-Kurzbericht Nr. 14 (2002): Zeitarbeit Teil II: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa
- IAB-Kurzbericht Nr. 21 (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes – Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten
- JAHN, E. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. In: IAB-Kurzbericht Nr. 14
- KAUFFELD, S. (2002): Das Kasse-ler-Kompetenz-Raster (KKR) – ein Beitrag zur Kompetenzmessung. In: Clement, U.; Arnold, R. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung, Opladen, S. 131–151
- LE MOUILLOUR, I. (2002): Internationales Monitoring im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit, Statusbericht 4, Wiss. Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung an der Uni Kassel
- MÜNCHHAUSEN, G. (2005): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Personalführung 38 (2005) 1, S. 30–37
- PRÜMPER, J. u. a. (1995): KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39, S. 125–132
- SCHÄFER, H. (2001): Ende des Normalarbeitsverhältnisses? Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- SENNETT, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- VOGEL, B. (Hrsg.) (2004): Leiharbeit, Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2003): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden
- WILLKE, H. (1998): Zukunft der Arbeit, Bonn
- WITTEW, W.; MÜNCHHAUSEN, G. (2001): Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften. In: Personalwirtschaft, 6, S. 62–68