

## Leiharbeiter/-innen

HEINRICH KRÜGER

### **Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform**

Berthold Vogel (Hrsg)

VSA-Verlag; Hamburg 2004; 182 Seiten, € 14,80

### **Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit.**

Axel Bolder, Stefan Naevecke, Sylvia Schulte

VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005; 173 Seiten; € 22,90

Mehr als jede andere Arbeitnehmergruppe müssen sich Leiharbeiter/-innen häufig auf neue sachliche und personale Bedingungen, Arbeitszeiten und -orte einstellen. Regelmäßige Weiterbildungen, so wäre zu erwarten, seien für Leiharbeiter *Conditio sine qua non*, ihre Qualifikationen zu erhalten oder anzuheben. In beiden Büchern werden in unterschiedlichem Umfang Ansätze und Probleme für eine Weiterbildung von Leiharbeitern thematisiert.

Einen Ansatz für Weiterbildung macht VOGEL bei Leiharbeitern der Personalservice-Agenturen (PSA) der BA aus, denn die vorher arbeitslosen Leiharbeitnehmer/-innen sollen in verleihfreien Zeiten durch Coaching und (ergänzende) Weiterbildung ihre Qualifikationen erhalten oder verbessern. Doch vorrangig gilt es, vermittlungsorientiert zu verleihen, und als Erfolg zählt die Integration in Dauerbeschäftigung (VOGEL, vgl. S. 16, 20, 30, 70, 72, 83 u. 117). Bolder u. a. zeigen anhand „problemzentrierter Interviews“ eher die Praxis und die Grenzen der Leiharbeiterweiterbildung.

Den Anspruch „Lebenslangen Lernens“ in der Leiharbeit umzusetzen stößt von vornherein auf eine grundsätzliche Schwierigkeit:

Das traditionell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich geregelte Arbeitsverhältnis wird im Falle der Arbeitnehmerüberlassung auf drei Beteiligte aufgespalten, weil ein zweiter Arbeitgeber, der Entleihbetrieb, hinzukommt. Beide, Verleiher und Entleiher, nutzen die Zeitkraft zum wechselseitigen Vorteil, aber keiner von beiden vermag sich für die Qualifizierung der Zeitkraft zuständig oder verantwortlich zu erklären.

Der Verleiher nicht: Dessen erwerbswirtschaftliche Zielsetzung (Gewinnorientierung) verlangt, mit „möglichst wenig zusätzlichem Kostenaufwand und bei möglichst geringem Abwanderungsrisiko die Zeitarbeitskräfte möglichst lange zu einträglichen Mietpreisen zu verleihen“ (BOLDER u. a., S. 162). Er versucht verleihfreie Zeiten zu minimieren bzw.

Personaleinsätze zu optimieren. Nicht vorhersehbare, meist kurze verleihfreie Zeiten lassen Qualifizierung aus zeitlich-organisatorischen oder curricularen Voraussetzungen kaum zu (ebenda, S. 162).

Der Entleihbetrieb nicht: Wofür qualifizieren, wenn der Zeitarbeitnehmer für meist nur kurze Zeit im Entleihbetrieb gastiert? Der Verleiher erwartet „Arbeitskräfte, die über die jeweils erforderlichen Qualifikationen verfügen und lediglich einer kurzen Einweisung bedürfen“ (BOLDER, S. 32). Knappe Learning-by-doing-Einarbeitungen am Arbeitsplatz können zwar als Kompetenzerwerb, nicht aber als berufliche Weiterbildung gelten. Selbst öffentliche Arbeitgeber grenzen Leiharbeiter von der Weiterbildung aus (§ 1 Abs. 2 Punkt L im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes/Sept. 2005).

Und der Leiharbeitnehmer selbst sieht oft auch keine Veranlassung, sich in seiner freien Zeit und auf eigene Kosten berufsadäquat fortzubilden. Soweit jedoch wahrgenommen, beschränkt sich diese Lernform in der Regel auf abstrakten Kenntniserwerb (Kursunterricht) und nicht auf das heutzutage favorisierte konkrete Lernen im Prozess der Arbeit.

Ohne eine Integration von Weiterbildung oder zumindest dokumentierten Kompetenzerwerbs findet Zeitarbeit wenig Interesse und Zustimmung. Besser als Arbeitslosigkeit erscheint Leiharbeit allemal, doch diese Alternative lässt Leiharbeit für viele nur als „notwendiges Übel“ erscheinen (VOGEL, S. 140) und Ausdrücke von Leihkräften wie „Haifische“ oder „Sklavenhalter“ für Verleiher (BOLDER u. a., S. 165) unterstreichen dies. Noch immer heißt die Perspektive für Leiharbeiter: „Das Ziel bleibt in jedem Fall der sichere und unbefristete Arbeitsplatz.“ (VOGEL, S. 162)

Wer sich heute mit Leiharbeit befasst, kommt an beiden Büchern nicht vorbei. ■