

Qualifizierung in der Zeitarbeit – das Drei-Stufen-Modell des BAP

Für Zeitarbeitskräfte ohne Berufsabschluss hat der BAP ein Qualifizierungsprogramm gestartet

EINFÜHRUNG

In Zeiten von Fachkräftengpässen in Teilen des deutschen Arbeitsmarktes gewinnt Qualifizierung, als Möglichkeit den Fachkräftebedarf zu decken, an Bedeutung. Aber auch für Arbeitnehmer bringt Qualifizierung erhebliche Vorteile, ist sie doch in der Regel mit einer Verbesserung von Verdienst- und Beschäftigungschancen verbunden. Denn »der deutsche Arbeitsmarkt ist ein Fachkräftemarkt, der viele Positionen für qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitskräfte bereithält, aber nur wenige für gering qualifizierte. So üben im Juni 2013 86 Prozent der 25- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berufliche Tätigkeiten aus, die in Bezug auf ihre Qualifikationsanforderungen mindestens einen Facharbeiterabschluss voraussetzen.« Es verwundert daher nicht, wenn für den deutschen Arbeitsmarkt gilt:

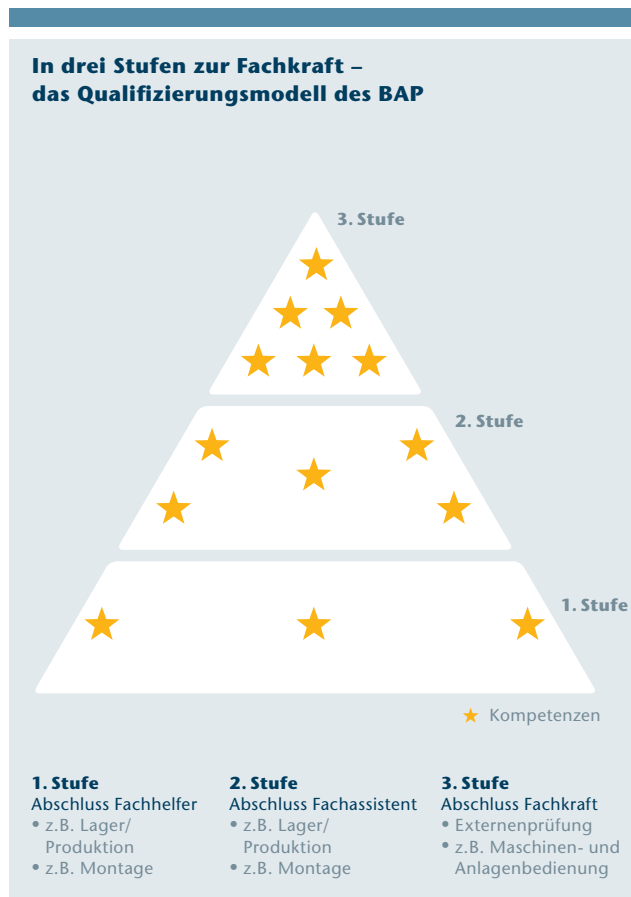
»Je höher die Qualifikation, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein und desto höher ist der Lohn.«¹

Geringe oder fehlende Qualifikation ist für Betroffene mit einem erheblichen Armutsrisiko verbunden – 30,8 Prozent der gering qualifizierten Personen ab 25 Jahren waren 2014 armutsgefährdet.² Gleichzeitig spüren die Personaldienstleister Fachkräftengpässe schon deutlich. Während es zunehmend schwieriger wird, Personen ohne Abschluss einzusetzen, wächst in vielen Bereichen der Aufwand, um Stellen mit Fachpersonal zu besetzen.

Dem trägt der BAP mit der Entwicklung eines dreistufigen Qualifizierungsmodells Rechnung. Mit diesem Modell wird Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern ohne formale Ausbildung berufsbegleitend der Erwerb eines anerkannten Abschlusses ermöglicht.

DIE LÖSUNG DES BAP

Der BAP hat ein dreistufiges Modell entwickelt, um Zeitarbeitskräfte ohne abgeschlossene Ausbildung berufsbegleitend zu qualifizieren. Dieses Modell setzt bei den umfangreichen praktischen Erfahrungen an, die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer in ihren Einsätzen sammeln, und reichert diese mit theoretischem Wissen an.

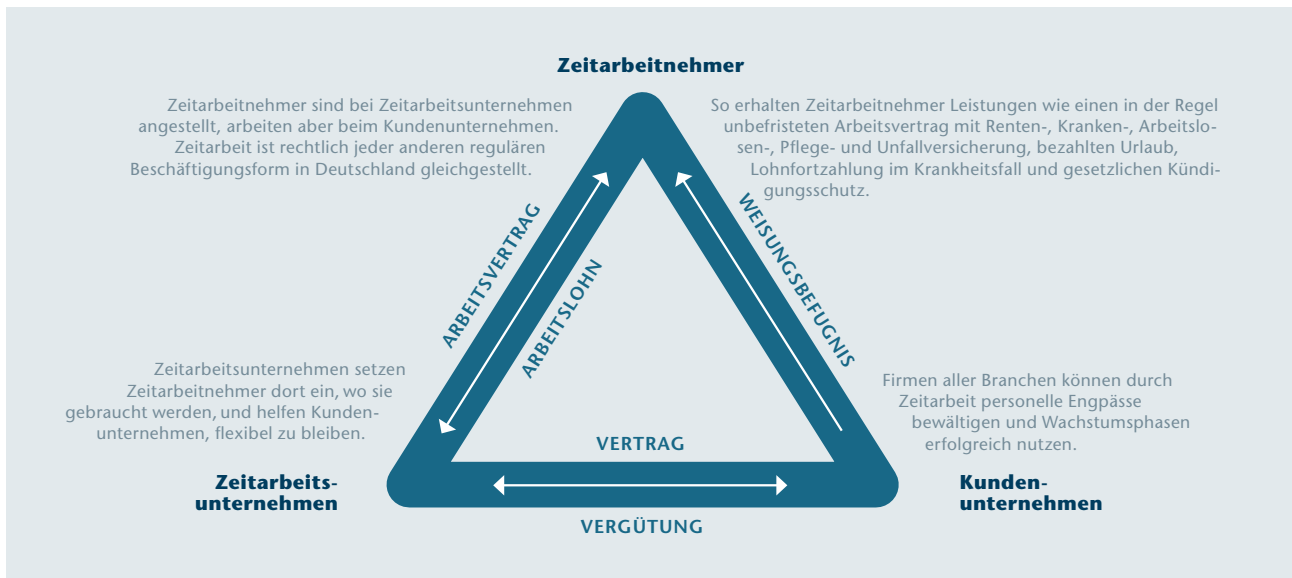


Der Aufbau in drei Stufen kommt den vielfältigen Erfahrungshorizonten der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer entgegen. Das Modell ermöglicht es Zeitarbeitskräften, in Etappen einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen.

Nach jeder erfolgreich absolvierten Stufe erhalten die teilnehmenden Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer ein Zertifikat einer anerkannten Prüforga-nisation. Somit wird bereits ab der ersten Stufe der Kompetenz- und Wissenszuwachs dokumentiert. Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen dadurch ein Zertifikat, auch wenn sie die – aus welchen Gründen auch immer – nächsthöhere Stufe nicht abschließen. Das Drei-Stufen-Modell ermöglicht also auch eine Qualifizierung unterhalb der Berufsausbildung.

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht Nr. 11, Juni 2014.

² Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus 2014.



AUSGANGSLAGE

In der Zeitarbeit arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2014 856.195 Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter. Das sind rund zwei Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland. Mindestens 29 Prozent haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Zeitarbeit bietet in der Regel ganz normale sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen ist übrigens überdurchschnittlich hoch. Rund 90 Prozent der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und davon rund 87 Prozent in Vollzeit. Im Schnitt durch alle Branchen sind es nur knapp drei von vier Beschäftigten.

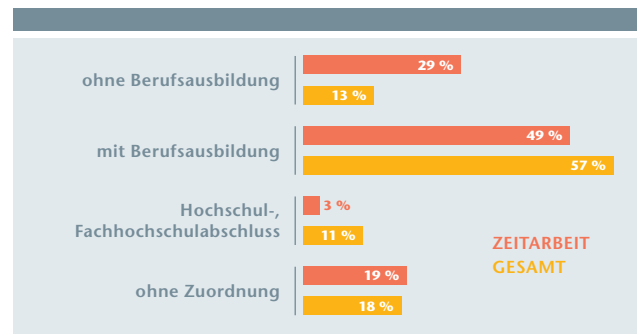
Der Hauptunterschied zu anderen Branchen ist der Einsatzort: Zeitarbeitskräfte arbeiten vor Ort im Kundenbetrieb und nicht am Sitz ihres Arbeitgebers. Dadurch entsteht ein Dreiecksverhältnis aus Zeitarbeitskraft, Zeitarbeitsunternehmen und Kundenunternehmen.

In der Natur der Arbeitnehmerüberlassung liegt auch der Wechsel der Einsätze, nicht selten sogar zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Daher erfordern längere Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen einen höheren Koordinierungsaufwand als in den meisten anderen Branchen. Das Kundenunternehmen, bei dem die Zeitarbeiterin / der Zeitarbeiter eingesetzt wird, muss mit eingebunden werden. Voraussetzung ist, dass das Zeitarbeitsunternehmen seinen Kunden von der Qualifizierung der Zeitarbeiterin / des Zeitarbeitnehmers überzeugen kann.

Die kleinteilige Struktur der Branche – 35 Prozent der Zeitarbeitsbetriebe haben weniger als 20 Mitarbeiter, nur 17 Prozent mehr als 100 Mitarbeiter – macht die Koordinierung von Qualifizierungsmaßnahmen nicht einfacher.

Bei kleinen und Kleinstunternehmen ist für Weiterbildung zuzuständiges Personal eher selten. Erst mit wachsender Betriebsgröße ist Fachpersonal für Weiterbildung häufiger anzutreffen. Dass die Weiterbildungsbeteiligung mit der Unternehmensgröße steigt, verwundert daher kaum.

Die Gruppe der Zeitarbeiter zeigt einige Besonderheiten. Ungewöhnliche Bildungsbiographien, nicht selten geprägt durch negative Lernerfahrungen und daraus resultierender Prüfungsangst, sind bei ihnen häufiger anzutreffen. Mindestens 29 Prozent der Zeitarbeitskräfte haben keine abgeschlossene Berufsausbildung und gelten damit als gering qualifiziert. Zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte kommen aus Arbeitslosigkeit und Nichtbeschäftigung. Gleichzeitig ist der Ausländeranteil bei den Zeitarbeitnehmern mit 22 Prozent mehr als doppelt so hoch wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Folglich sind nicht anerkannte ausländische Berufsabschlüsse in der Zeitarbeit verbreiteter.



Viele dieser Mitarbeiter, aber auch die Eigenheiten der Zeitarbeitsbranche, passen nicht in das Schema »traditioneller« Bildungsangebote von Bildungsträgern. Es gibt bei den Zeitarbeitskräften großes Potenzial und in der Branche einen großen Bedarf bei schwierigen Voraussetzungen.

DAS DREI-STUFEN-MODELL DES BAP

Zeitarbeitskräfte erwerben durch die Erfahrungen, die sie in ihren Einsätzen sammeln, umfassende praktische Kenntnisse. Diese durch Learning-by-Doing erworbenen Kompetenzen sind in den meisten Fällen nur schwer nachweisbar, schon weil eine Dokumentation von im Einsatz erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen bisher nicht oder nur unzureichend erfolgt. Das Qualifizierungsmodell des BAP setzt an dieser Stelle an. Mittels berufsbegleitender Qualifizierung können Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter über drei Stufen einen Berufsabschluss erlangen. Das Modell ermöglicht die Zertifizierung von persönlichen Kompetenzen, die während der Einsätze erworben wurden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach jeder bestandenen Stufe einen Nachweis über die erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten.

Für die Zertifizierung ist eine Verbindung der praktischen Fähigkeiten der Zeitarbeitskräfte mit theoretischen Kenntnissen notwendig. Zum Drei-Stufen-Modell gehört daher die zielgruppengerechte Vermittlung der geforderten theoretischen Kenntnisse. Jede Stufe wird mit einer Prüfung durch eine anerkannte Prüforganisation abgeschlossen. Ziel ist die Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses mit dem Bestehen der dritten Stufe. Durch den mehrstufigen Aufbau wird ein behutsames und damit niedrigschwelliges Heranführen von Personen mit negativen Lernerfahrungen an eine Berufsausbildung möglich. Selbst bei Nichtbestehen der zweiten oder dritten Stufe steht eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer nicht ohne Nachweis da.

»Gerade im Helferbereich ist die Realisierung des Nutzens von traditionellen Off-the-job-Qualifizierungen nicht sehr ausgeprägt. On-the-job-Qualifizierungen hingegen werden direkt wirksam.«

Prof. Dr. Ricarda B. Bouncken, Universität Bayreuth

1. STUFE – ABSCHLUSS FACHHELPER

Die erste Stufe wird mit einer Personenzertifizierung durch den TÜV Rheinland abgeschlossen. Prüfungsvoraussetzungen sind eine abgeschlossene Schulausbildung oder mindestens einjährige allgemeine Berufserfahrung sowie wenigstens 90 Tage Arbeitserfahrung im entsprechenden Arbeitsbereich. Von Mitgliedsunternehmen des BAP wurde die erste Stufe schon erfolgreich durchgeführt.

2. STUFE – ABSCHLUSS FACHASSISTENT

Auch die zweite Stufe wird mit einer Personenzertifizierung durch den TÜV Rheinland abgeschlossen. Um zur Prüfung

zugelassen zu werden, muss der Abschluss bestimmter Module (spezifische Arbeitserfahrung) sowie eine Arbeitssicherheitsprüfung nachgewiesen werden. Von Mitgliedsunternehmen des BAP wurde die Personenzertifizierung von Zeitarbeitskräften zum Fachassistenten bereits erfolgreich abgeschlossen.

3. STUFE – ABSCHLUSS FACHKRAFT

Die dritte Stufe wird mit einer Abschlussprüfung eines anerkannten Ausbildungsberufes beendet. Diese wird von einer Industrie- und Handelskammer oder einer Handwerkskammer als sogenannte Externenprüfung durchgeführt. Prüfungsvoraussetzungen im Drei-Stufen-Modell ist der Abschluss der zweiten Stufe als Assistent im entsprechenden Fachbereich, der Nachweis von mindestens vier Jahren fachbezogenem Einsatz im entsprechenden Arbeitsbereich (Nachweis über Arbeitgeber; Stufen 1 und 2 werden angerechnet). Das Prozedere wurde ebenfalls schon von Mitgliedsunternehmen des BAP erfolgreich durchgeführt.

EXTERNENPRÜFUNG DURCH DIE IHK

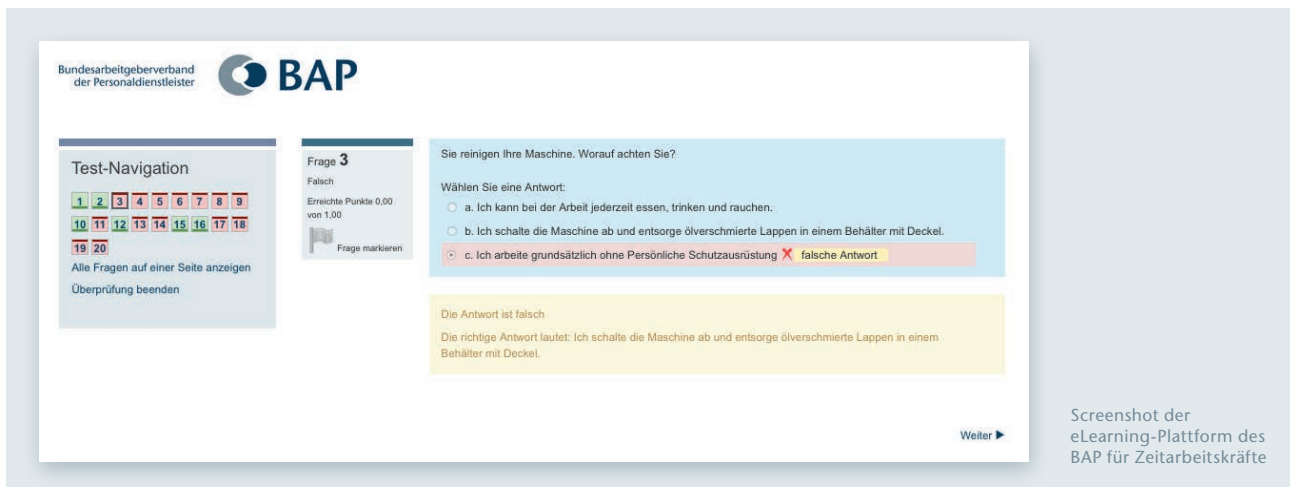
Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie die Handwerkskammern führen Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen für erfahrene Berufspraktiker, die vorher keine Ausbildung absolviert haben, durch – die Externenprüfung.

Die Anforderungen in der Externenprüfung sind identisch mit denen, die an Auszubildende des jeweiligen Berufs gestellt werden. Die Prüfungen haben theoretische und fachpraktische Anteile und werden in der Regel gemeinsam mit den Auszubildenden abgelegt.

Voraussetzung zum Ablegen der Externenprüfung ist der Nachweis von Tätigkeiten, die die wesentlichen Anforderungen des angestrebten Berufes umfasst haben. Als Mindestzeit dieser praktischen Tätigkeit muss die eineinhalbfache Dauer der üblichen Ausbildungszeit nachgewiesen werden. Dazu zählen auch Ausbildungszeiten in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf. Bei der Mehrzahl der Berufe ist also von viereinhalb Jahren Berufspraxis auszugehen.

Über die Zulassung zur Externenprüfung entscheidet die zuständige IHK bzw. die zuständige Handwerkskammer.

Quelle: IHK Berlin



Screenshot der eLearning-Plattform des BAP für Zeitarbeitskräfte

MOBILE INHALTSVERMITTLUNG UND ÜBERPRÜFUNG

Um die theoretischen Inhalte zu vermitteln, hat der BAP eine eLearning-Plattform für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer entwickelt. Mit deren Hilfe können Zeitarbeitskräfte einfach orts- und zeitunabhängig auf die Lerninhalte zugreifen und sich so neben den im Job erworbenen Fertigkeiten auch das theoretische Wissen aneignen.

Personaldienstleister können mit der eLearning-Plattform die Lernprozesse ihrer Zeitarbeitskräfte begleiten und Lernfortschritte kontrollieren.

Bei der Programmierung wurde auf bedienungsfreundliche und einfache Nutzbarkeit geachtet. Die Lerninhalte sind thematisch in kurze Einheiten untergliedert. Auf einfache, verständliche Sprache in kurzen Sätzen wurde dabei Wert gelegt. Jedes Kapitel schließt mit einem Selbsttest ab, sodass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig Rückmeldung über ihren Lernerfolg erhalten. Nach Bearbeitung aller Inhalte einer Lernstufe folgt ein komplexer Abschlusstest. Auf

Basis der Testergebnisse erfolgen gegebenenfalls Empfehlungen zur Wiederholung einzelner Themenbereiche. Nach Rücksprache mit dem Lernbegleiter kann der Abschlusstest einmalig wiederholt werden. Die Anmeldung zur Personenzertifizierung beim TÜV Rheinland wird nach erfolgreichem Abschlusstest empfohlen.

VORTEILE FÜR ZEITARBEITSKRÄFTE

- ◊ Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein Zertifikat über theoretische und praktische Kenntnisse bereits ab der ersten Stufe.
- ◊ Die Abschlüsse sind übersichtlich, transparent und steigen in der Wertigkeit.
- ◊ Das Zertifizierungssystem sorgt für eine höhere Akzeptanz der erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse.
- ◊ Durch ihre gestiegene Beschäftigungsfähigkeit sinkt das Risiko von Arbeitslosigkeit.
- ◊ Verdienstmöglichkeiten steigen durch die höhere Qualifikation.

DER BAP

Im BAP sind ca. 2.000 Mitglieder mit über 4.800 Personaldienstleistungsbetrieben organisiert. 95 Prozent der Mitglieder sind kleine und mittelständische Unternehmen. Im BAP sind aber auch die Global Player der Branche organisiert.

Der Verband vertritt die Branche auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene. Er ist Mitglied in den internationalen Verbänden Ciett und Eurociett.

Der BAP ist unter anderem Mitglied in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung

gen (BGA) e.V. und dem Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft (BDWi).

Der BAP ist Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und setzt sich u.a. mit einem Verhaltenskodex, über dessen Einhaltung ein Schiedsgericht wacht, für faire Arbeitsbedingungen in der Branche ein.

Die BAP Akademie richtet ihre Weiterbildungsangebote an alle Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche, um auf diesem Wege Qualitäts- und Sozialstandards in der gesamten Branche zu optimieren.

IMPRESSUM

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)
Hauptgeschäftsführer: Thomas Hetz

Redaktion: Dr. Anja Clarenbach, Fabian Reichelt
 Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin
 Tel +49 30 20 60 98-0, www.personaldienstleister.de