

3 2006

Inhalt

Informationsdienst
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Juli 2006
W. Bertelsmann Verlag
ISSN 1615-4363

forschung

Zur beruflichen Entwicklung junger Fachkräfte nach der Ausbildung

Bereits Anfang bis Mitte der 90er Jahre haben die Chancen junger Menschen auf einen direkten Übergang von der dualen Ausbildung in den Beruf abgenommen. Schon damals konnte man zunehmend Übergänge, die von Phasen der Arbeitslosigkeit oder prekärer Erwerbstätigkeit gekennzeichnet waren, beobachten. Auch Ende der 90er-Jahre und zu Beginn des neuen Jahrtausends weisen verschiedene, regional begrenzte Studien auf zunehmende Schwierigkeiten beim Übergang an der sogenannten „zweiten Schwelle“ hin, und die Berufsbildungsberichte der letzten Jahre belegen einen Rückgang der Übernahme-Angebote.

Wie bewältigen junge Fachkräfte den Übergang von der Ausbildung in den Beruf, und welche Möglichkeiten bieten sich ihnen? Diese Fragestellungen werden in einem neuen Forschungsschwerpunkt des BIBB untersucht. Ein soeben abgeschlossenes Vorhaben gibt erste Aufschlüsse über den Verbleib der Absolventinnen und Absolventen aus dualer Ausbildung in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss.

Die wichtigste Datengrundlage für die Analysen ist die derzeit aktuellste Version der Regionalstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), eine 2%-Stichprobe aller Erwerbstätigen und Empfänger von Leistungen der BA. Bei dieser Statistik handelt es sich um den umfangreichsten und in wichtigen Variablen äußerst zuverlässigen Datensatz. Es konnten 3.320 Absol-

■ **Zur beruflichen Entwicklung junger Fachkräfte nach der Ausbildung**

■ **Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit?**

■ **Ausbildungsreife: Auszubildende weichen nur wenig vom Meinungsbild der Berufsbildungsexperten ab**

■ **Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich**

■ **Literatur**

venten/-innen identifiziert werden, die im Jahr 1998 eine duale Ausbildung abgeschlossen haben. Gegenstand der Analysen sind nicht nur einzelne Ereignisse in den Berufsbiographien der jungen Leute, sondern auch die Berufsverläufe der ersten drei Jahre nach Ausbildungsabschluss, die miteinander verglichen werden. Die Sequenzmusteranalyse (auch: Optimal-Matching-Analyse), erlaubt den Vergleich von Verlaufsmustern. Sie wurde in den Naturwissenschaften entwickelt und von den Sozialwissenschaften adaptiert. Im BIBB wird erstmals ein außerordentlich umfangreicher Datensatz mit der Sequenzmusteranalyse bearbeitet. In einem nachfolgenden Forschungsprojekt werden auch spätere Absolventenkohorten untersucht.

Termine

28. bis 29. September 2006 / Konstanz
7. Christiani Ausbilderinnen- und Ausbildertag 2006 – Hat die deutsche Berufsausbildung in Europa eine Zukunft?

20. bis 21. September 2006 / Bielefeld
WBV-Fachtagung Perspektiven Ausbildung in Deutschland. Innovation – Engagement – Gestaltung

Impressum

BIBBforschung
7. Jahrgang, Heft 3/2006, Juli 2006

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)
Karin Faßbender (Redaktionsassistentin),
Herbert Tutschner, Edith Bellaire,
Katrin Gutschow
Telefon 0228 / 107-1717
Telefax 0228 / 107-2967
E-Mail: bibbforschung@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 0521 / 91101-11
Telefax 0521 / 91101-19
E-Mail: service@wbv.de

Anregungen zu BIBBforschung nimmt
die Redaktion gerne entgegen.

BIBB

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

In Abhängigkeit von den Variablen des Datensatzes wurden zunächst folgende Zustände unterschieden, die in den Berufsverläufen der jungen Leute nach ihrem Ausbildungsabschluss vorkommen können: Arbeit als Fachkraft in Vollzeit, Teilzeitarbeit mit Arbeitslosenversicherung, Arbeit als Nicht-Fachkraft (unqualifizierte Tätigkeit) in Vollzeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne weitere Angaben, Teilzeitarbeit ohne Arbeitslosenversicherung/geringfügige Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitslosigkeit (die Person erhält Arbeitslosengeld oder -hilfe), Sonstiges sowie fehlende Meldung.

Erste Berechnungen führten zu sechs verschiedenen Clustern oder Gruppen von Personen, deren Verläufe vergleichbar erscheinen. Diese Cluster sind als vorläufig zu betrachten, denn die oben genannten Zustände sind in einem anschließenden Forschungsprojekt noch weiter zu differenzieren, um gerade auch Beschäftigungsverhältnisse mit prekärem Potential noch besser erfassen zu können. Doch schon diese ersten Berechnungen liefern interessante Erkenntnisse.

Der erste Cluster, der auch der größte ist, ist eindeutig von qualifizierter Vollzeitbeschäftigung dominiert, er entspricht der so genannten „Normalbiografie“. Hier findet sich knapp die Hälfte aller Absolventinnen und Absolventen (46,6 %) wieder. Ob noch weitere Fälle mit zeitlicher Verzögerung nach dem Ausbildungsabschluss in eine „Normalbiografie“ einmünden, ist zu prüfen.

Der zweite Cluster, mit 9,7 % der Fälle der kleinste, weist zum Beispiel Verlaufsmuster mit einem hohen Anteil nicht gemeldeter Phasen sowie teilweise auch mit Arbeitslosigkeit oder Teilzeitbeschäftigung auf. Der überwiegende Teil der Fälle in diesem Cluster findet sich aber zum Ende des dreijährigen Beobachtungszeitraums in einer Vollzeit-Arbeit als Fachkraft wieder. Dies kann einen verspäteten, aber dann möglicherweise doch erfolgreichen Einstieg in den Beruf bedeuten. Genauere Aussagen über die Ursachen der nicht gemeldeten Zustände werden Gegenstand künftiger Analysen und Probabilitätschätzungen sein.

Der dritte Cluster mit 10,7 % der Fälle ist dominiert von Phasen der Erwerbstätigkeit als Vollzeit-Fachkraft, doch im Unterschied zu dem erstgenannten, größten Cluster, zeigen sich deutliche Unterbrechungen. Teilweise geht eine längere Phase von Sucharbeitslosigkeit in ein kontinuierliches „Normalarbeitsverhältnis“ über. Andere Fälle werden

nach einer langen Phase als Vollzeitfachkraft arbeitslos. Eine stärkere Differenzierung der Fälle in diesem Cluster muss und wird ebenfalls Gegenstand weiterer Forschungsarbeit sein.

Ein hohes Potential an Prekarität im Berufsverlauf zeigt der vierte Cluster. Er umfasst 10,0 % der Fälle, und es kommen auffallend häufig Arbeit als Nicht-Fachkraft in Vollzeit-Tätigkeit, Teilzeit-Beschäftigung und zeitweilige Arbeitslosigkeit vor.

Der fünfte Cluster, mit 13,2 % der zweitgrößte, ist zum einen von Personen geprägt, die nach einer kurzen, etwa sechs bis zwölf Monate dauernden Arbeitsphase als Fachkraft entweder arbeitslos werden, Beschäftigungen mit prekärem Potential nachgehen oder nicht mehr gemeldet sind. Zum anderen finden sich auch Absolventinnen und Absolventen, deren Zeiten in qualifizierter Beschäftigung häufig für längere Perioden unterbrochen sind.

Inwieweit die im sechsten Cluster zusammengefassten Berufsverläufe, knapp 9,8 % der Fälle, prekäres Potential enthalten, ist erst durch eine nähere Prüfung erkennbar. In diesem Cluster fällt ein Überwiegen des Zustands „fehlende Meldung“ auf. Die fehlende Meldung kann sehr unterschiedliche Gründe haben, etwa Wehrdienst, Studium, Selbständigkeit, Familienarbeit und anderes mehr.

Das Vorhaben zu den Übergängen und beruflichen Entwicklungen junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle führte außer zu interessanten Hinweisen auch zu vielen neuen Fragen, die in dem in Kürze beginnenden Forschungsprojekt behandelt werden. Insbesondere werden dann Gruppen junger Leute mit Schwierigkeiten beim Übergang in die Erwerbstätigkeit nach sozialökonomischen Merkmalen, wie beispielsweise Geschlecht, Region, Berufszweig, analysiert. Damit wird es möglich sein, der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik auf nationaler und regionaler Ebene wichtige Informationen zu liefern.

Eine ausführlichere Darstellung des Vorhabens mit Datensatzbeschreibung, methodischen Erläuterungen und Ergebnissen finden Sie unter www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_20531.pdf

Kontakt: Gabriela Höhns – hoehns@bibb.de
Ralf Dorau – dorau@bibb.de

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit?

Die Bedeutung der Zeitarbeit ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen: Seit 1993 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer/-innen in Deutschland von 121.000 auf über 400.000 im Jahr 2005 mehr als verdreifacht. Sie sind bei ihrer Arbeit einer doppelten Bindung unterworfen – sie schließen einen Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen ab und verpflichten sich darüber hinaus zu wechselnden und zeitlich befristeten Arbeitseinsätzen in verschiedenen Entleihbetrieben. Die Berufsbildungsforschung hat die Frage aufgeworfen, ob nicht in den wechselnden Arbeitseinsätzen und Tätigkeiten der Zeitarbeitskräfte gerade besondere Chancen für deren Kompetenzentwicklung liegen.

Hintergrund ist, dass für Zeitarbeitskräfte bisher kaum Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung bestehen. Die Kompetenzentwicklung dieser wachsenden Erwerbstätigengruppe wird in eklatanter Weise vernachlässigt, die Gefahr einer Dequalifizierung ist nicht von der Hand zu weisen. Das liegt maßgeblich daran, dass Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe ein meist nur sehr kurzfristig ausgerichtetes „Verwertungsinteresse“ an der Arbeitskraft des einzelnen Zeitarbeitnehmers haben. Für die Unternehmen ist es fraglich, ob sich ihre Investition in die Weiterbildung amortisiert. Das trifft auf das Zeitarbeitsunternehmen und den Einsatzbetrieb gleichermaßen zu.

Umgekehrt ist für Zeitarbeitnehmer/-innen die Kompetenzentwicklung von außerordentlich hoher Bedeutung, da sie in der Regel ja häufiger als die Stammbeslegschaft den Arbeitsplatz, die berufliche Tätigkeit sowie das Arbeitsumfeld wechseln und darüber hinaus oft mit intensivem Arbeits- und Zeitdruck konfrontiert sind. Die Kehrseite des Arbeitsdrucks ist die Unterschiedlichkeit von Arbeitsaufgaben und Arbeitsfeldern, in denen diese Arbeitnehmer zum Einsatz kommen. Sie scheint eine geradezu ideale Voraussetzung zu bieten für ein „Lernen im Prozess der Arbeit“, eine der wichtigsten Formen der Kompetenzentwicklung. Wie weit ist es her mit der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit?

Ein BIBB-Forschungsprojekt hat die Frage aufgegriffen und wie folgt spezifiziert:

- Wie erfolgt eine Kompetenzentwicklung seitens der Zeitarbeitsunternehmen?

- Welche Lernmöglichkeiten bietet der Arbeitsprozess?
- Bestehen am Arbeitsplatz des Einsatzunternehmens Chancen zur Kompetenzentwicklung?

Dazu hat das BIBB 433 Zeitarbeitnehmer/innen befragt. Von ihnen hatten 62 % eine berufliche Ausbildung/Lehre abgeschlossen, 22 % verfügten über keine abgeschlossene Berufsausbildung, 12 % hatten entweder eine Qualifikation als Meister/Techniker oder einen Hochschulabschluss, und 4 % machten keine Angaben. Rund 44 % der Zeitarbeitnehmer/-innen waren zum Zeitpunkt der Befragung weniger als sieben Monate, fast 56 % länger als ein Jahr als Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Rund 75 % der Zeitarbeitnehmer/-innen waren bis zu sechs Monaten von ihrem aktuellen Einsatzunternehmen entliehen.

Das Engagement der Zeitarbeitsunternehmen im Hinblick auf Weiterbildungsangebote ist der Befragung zufolge äußerst dürftig. Es beschränkt sich weitestgehend auf Sicherheitsunterweisungen und die Versorgung mit Informationsmaterial. Formale Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. Computerschulungen, Einführungen in die Produktionsverfahren, Sprachkurse oder Einführungen in die Buchhaltung, werden von Zeitarbeitsunternehmen kaum angeboten, und wenn, dann in nur ganz marginalem Umfang.

Um Aussagen über die Kompetenzentwicklung in der Arbeit treffen zu können, wurden die Zeitarbeitskräfte nach den Lernmöglichkeiten innerhalb der Arbeit befragt. Den höchsten Lerngewinn erzielten die Befragten im Bereich Verwaltung und Büro sowie im Metall- und Elektrobereich. Den geringsten Lerngewinn erfuhren die Befragten im Gaststättengewerbe und Reinigungsbereich.

Die durch Zeitarbeit entwickelten Kompetenzen beziehen sich der Befragung zufolge vor allem auf den methodischen und sozialen Bereich: 74 % der Befragten sehen einen wesentlichen Lerngewinn durch Zeitarbeit darin, sich schnell in neue Tätigkeiten einarbeiten zu können, sich in wechselnden Situationen zurecht zu finden (66 %), sich Neues anzueignen und einfacher auf Menschen zuzugehen (56 %).

Bei den Antworten auf die Frage, inwieweit die vorhandenen Qualifikationen der Befragten mit den Arbeitsanforderungen übereinstimmen, zeigten sich erhebliche Unterschiede: 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 dann hoch veranschlagt wird, wenn die Übereinstimmung zwischen dem eigenen Qualifikationsprofil und den Tätigkeitsanforderungen während der Einsätze groß ist.

Insgesamt haben die Erwerbstätigen in der Zeitarbeit kaum einen Zugang zu formalen Weiterbildungsangeboten: In nur geringem Umfang beim Zeitarbeitsunternehmen, etwas engagierter zeigten sich die Einsatzunternehmen. Die von ihnen gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten wiesen in der Regel einen direkten Anforderungsbezug auf, wie zum Beispiel Verkaufsschulungen, Produktschulungen oder spezielle Produktions- und Fertigungsverfahren.

Hoch eingeschätzt wird der informelle Lerngewinn innerhalb des Prozesses der Arbeit. Diese Einschätzung hängt vom Einsatzstatus und vom beruflichen Ausbildungshintergrund der Zeitarbeitskraft ab: Die Zeitarbeiter/-innen mit Berufsausbildung profitieren am meisten von Zeitarbeit; diejenigen mit geringer (z. B. Un- und Angelernte) oder sehr hoher Qualifikation profitieren weniger (Publikation in Vorbereitung).

Kontakt: Dr. Gesa Münchhausen – muenchhausen@bibb.de

Ausbildungsreife: Auszubildende weichen nur wenig vom Meinungsbild der Berufsbildungsexperten ab

Derzeit wird heftig über die Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber debattiert. Erschwert wird die Diskussion dadurch, dass bislang kein einheitliches Verständnis über die Ausbildungsreife von Jugendlichen geschaffen werden konnte. Daher hat das BIBB im Herbst 2005 in einer standardisierten Onlinebefragung 482 Berufsbildungsexperten zu ihren Vorstellungen über das Thema befragt. Die Befragungsergebnisse geben u. a. Antwort darüber, welche Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife verstanden werden und wie sich die Qualifikationen von Lehrstellensuchenden in den letzten 15 Jahren verändert haben.

Neben den Experten wurden zudem 253 Auszubildende mittels standardisiertem Papier-Bleistift-Fragebogen schriftlich befragt. Hierdurch wurde ermittelt, was Jugendliche unter Ausbildungsreife verstehen und inwieweit sie hierbei vom Meinungsbild der befragten Berufsbildungsexperten abweichen.

Kennzeichen von Ausbildungsreife

Für die Mehrheit der Auszubildenden sind Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit (99 %), die Bereitschaft, zu lernen (94 %) und die Bereitschaft, Leistung zu zeigen (92 %), Kennzeichen von Ausbildungsreife.

Merkmale von Ausbildungsreife

Was bedeutet „Ausbildungsreife“ – die 10 am häufigsten genannten Merkmale

Einschätzungen der Fachleute

Zuverlässigkeit	98
Bereitschaft, zu lernen	98
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	95
Verantwortungsbewusstsein	94
Konzentrationsfähigkeit	92
Durchhaltevermögen	91
Beherrschung der Grundrechenarten	91
Einfaches Kopfrechnen	91
Sorgfalt	90
Rücksichtnahme	89

Einschätzungen der Auszubildenden

Zuverlässigkeit	99
Bereitschaft, zu lernen	94
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	92
Höflichkeit	88
Verantwortungsbewusstsein	87
Konzentrationsfähigkeit	85
Durchhaltevermögen	82
Beherrschung der Grundrechenarten	81
Sorgfalt	81
Selbstständigkeit	77

