

Forschungsprojekt 2.3.201 (JFP 2007)

Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Abschlussbericht

Dr. Gesa Münchhausen
Santina Schmitz

Laufzeit IV/2007 - IV/2010

Bonn, im Februar 2011

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

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1. Problemdarstellung	3
2. Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen	3
3. Methodische Vorgehensweise	4
3.1 Datenlage zur Befristung - Auswertung des Mikrozensus.....	4
3.2 Qualitative Befragung zur befristeten Beschäftigung	5
3.3 Auswertung der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung	6
3.4 Computergestützte Telefoninterviews (CATI) von Erwerbstätigen.....	7
4. Ergebnisse	8
4.1 Datenlage zur Befristung - Auswertung des Mikrozensus.....	8
4.2 Qualitative Erhebung zur befristeten Beschäftigung	10
5. Zielerreichung	25
6. Ausblick und Transfer	26
7. Veröffentlichungen	27

Abstract

Im Projekt „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ wurde untersucht, inwiefern sich die Arbeitsplätze von befristet und unbefristet Beschäftigten im Hinblick auf Lernförderlichkeit in der Arbeit als Voraussetzung für die Kompetenzentwicklung unterscheiden, wie sich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Vergleich darstellt, welche Erfahrungen in Bezug auf formelle und informelle Weiterbildung vorliegen und wie generell die befristete Beschäftigung von den Erwerbstätigen wahrgenommen wird – als chancenreich oder eher als dequalifizierend. Zu diesem Zwecke wurden in dem Forschungsprojekt quantitative und qualitative Erhebungen durchgeführt. Während der Laufzeit des Projektes entstand eine Vielzahl von Publikationen; die Ergebnisse wurden auf nationalen sowie internationalen Tagungen der Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Befragung (1) ist, dass die befristete Beschäftigung nicht per se negativ bewertet wird, sondern dass insbesondere die beruflichen Perspektiven, die sich nach Ablauf der Vertragsdauer bieten, entscheidend für die subjektive Einschätzung und auch die empfundene Arbeitszufriedenheit sind. Weiterhin konnte festgestellt werden, dass die Art der Arbeit sich in der Regel nicht zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten unterscheidet. Arbeitsplatzkriterien wie Komplexität der Arbeit, Handlungsspielraum oder Ganzheitlichkeit korrelieren hiernach nicht mit dem befristeten Ende des Arbeitsvertrages.

Hinsichtlich der sekundärstatistischen Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2) ist festzuhalten, dass die Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze von befristet und unbefristet Beschäftigten sich nicht in dem Maße unterscheidet, wie häufig unterstellt wird. Dies betrifft vor allem die Ergebnisse zu Handlungs- und Tätigkeitsspielraum, Anforderungsvielfalt und die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit. Es gibt gewisse Differenzen, die jedoch nicht exorbitant hoch sind. Das heißt, man kann folglich nicht davon ausgehen, dass die Arbeitsplätze befristet Beschäftigter weniger lernförderlich sind und somit weniger Möglichkeiten für eine individuelle Kompetenzentwicklung bieten.

Die zentralen Ergebnisse der Telefonbefragung (3) betreffen vor allem die Arbeitszufriedenheit, die formale und informelle Weiterbildung sowie die beruflichen Kompetenzen. Es ist zu konstatieren, dass die Arbeitszufriedenheit der unbefristet Beschäftigten wie erwartet höher ist als jene der befristet Beschäftigten. Die feststellbaren Unterschiede sind hierbei zwar nicht sehr groß, sie betreffen aber verschiedene Subdimensionen der Zufriedenheit bezogen auf Aufstiegschancen, Einkommen und Sicherheit des Arbeitsplatzes. In Bezug auf die Weiterbildung ist kein großer Unterschied beider Gruppen feststellbar, allerdings unterscheidet sich die Art der Weiterbildung: Unbefristet Beschäftigte nehmen zum größeren Anteil an formalen Weiterbildungsmöglichkeiten teil wie zum Beispiel Seminare/ Lehrgänge/Kurse. Wohingegen die befristet Beschäftigten sich häufiger durch informelle Weiterbildung weiterentwickeln (die Weiterbildung am Arbeitsplatz; Besuch von Fachvorträgen, Tagungen, Messen etc.).

1. Problemdarstellung

In den vergangenen Jahren hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt insofern verändert als dass immer mehr „atypische“ Erwerbsformen wie befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit zu verzeichnen sind. 1997 waren von insgesamt rund 29,1 Mio. abhängig Beschäftigten 5,1 Mio. (17,5%) atypisch beschäftigt, und 2007 waren von 30,1 Mio. abhängig Beschäftigten 7,7 Mio. (25,5%) atypisch beschäftigt.¹ Das heißt, innerhalb von zehn Jahren ist ein deutlicher Anstieg atypischer Arbeitsverhältnisse in Deutschland zu verzeichnen. Einen hohen Anteil haben hierbei die befristeten Beschäftigungsverhältnisse: Im Jahre 2007 waren 2,7 Mio. befristete Beschäftigungsverhältnisse (8,8%, ohne Auszubildende) zu verzeichnen. Zum Vergleich: 1997 waren es noch 1,8 Mio. (6,3%).

Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der berufspädagogischen Kompetenzforschung nach den Auswirkungen der befristeten Beschäftigung auf die Erwerbstätigen und ihre Kompetenzentwicklung zu fragen. Dies beinhaltet auch, die Lernpotenziale innerhalb der befristeten Arbeit stärker zu betrachten und diese mit unbefristeter Beschäftigung zu vergleichen.

Im vorliegenden Abschlussbericht werden zunächst die Ziele, die zugrunde liegenden Forschungsfragen und Hypothesen umrissen, danach die methodische Vorgehensweise sowie vorliegende Ergebnisse dargestellt.

2. Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen

Ziel des Forschungsprojektes war es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die befristete Beschäftigung auf die Beschäftigten und ihre Kompetenzentwicklung auswirkt. Ziel war es konkret, die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb von befristet Beschäftigten festzustellen. Es war zu Beginn des Projektes kaum erforscht, wie die befristet Beschäftigten diese Erwerbsform bewerten und inwieweit es diesbezüglich Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten zu unbefristet Beschäftigten gibt. Um der damit verbundenen Lernförderlichkeit von Arbeit nachzugehen, wurden in Anlehnung an Verfahren der Arbeitsplatzanalyse verschiedene Kriterien, wie Handlungsspielraum, Aufgabenvielfalt, Komplexität der Arbeit, Karrieremöglichkeiten, Weiterbildung, soziale Unterstützung im Betrieb und Arbeitsmotivation einbezogen.

¹ Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT: „Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main

Die zugrunde liegende Hypothesen im Projekt waren:

- 1) Die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen von befristet Beschäftigten werden in besonderem Maße durch die arbeitsorganisatorischen Bedingungen dieser Erwerbsform, die soziale betriebliche Integration sowie durch die damit zusammenhängenden motivationalen Prozesse beeinflusst.
- 2) Inwieweit eine befristete Beschäftigung als chancenreich oder einschränkend im Hinblick auf die individuelle Kompetenzentwicklung erlebt wird, hängt von dem Bildungshintergrund, dem individuellen Alter, der Branche und der Dauer der Befristung ab sowie von der Lernhaltigkeit des Arbeitsplatzes und den individuell erlebten Gestaltungsmöglichkeiten.

Daraus ergaben sich folgende Forschungsfragen:

- Inwiefern wirken sich die Bedingungen und Besonderheiten der Erwerbsform auf die berufliche Kompetenzentwicklung aus?
- Gibt es dabei Unterschiede zwischen befristet Beschäftigten und nicht befristet Beschäftigten?
- Inwieweit bieten sich aus Sicht der befristet Beschäftigten Chancen respektive Risiken für ihre berufliche Kompetenzentwicklung?

3. Methodische Vorgehensweise

Im Projektverlauf kamen verschiedene Forschungsmethoden zum Einsatz. Zu Beginn des Projektes fand eine ausführliche Sichtung und Aufbereitung der vorhandenen relevanten Literatur und der im Internet zur Verfügung stehenden Quellen statt. Die anschließend vollzogenen methodischen Schritte werden nachfolgend dargestellt.

3.1 Datenlage zur Befristung - Auswertung des Mikrozensus

Die vorhandene statistische Datenlage in Bezug auf befristete Beschäftigungsverhältnisse wurde zu Beginn der Projektlaufzeit analysiert. Dabei war vor allem von Interesse, in welchem Ausmaß und in welchen konkreten Bereichen befristete Beschäftigungsverhältnisse angestiegen sind. Die bis dato vorliegenden Daten waren nur begrenzt aussagefähig, und zur späteren Stichprobenziehung der qualitativen und quantitativen Erhebungen waren detailliertere Angaben notwendig.

Zunächst wurden verschiedene Datenbestände daraufhin geprüft, inwieweit sie einen Überblick über den Stand der Befristung in Deutschland ermöglichen. Es wurden vier Datensätze in die Analyse einbezogen: das sozio-ökonomische Panel (SOEP), die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung, das IAB-Betriebspanel und der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Letzterer erschien uns am besten geeignet, da die Daten zur Befristung detaillierter sind als die der anderen Erhebungen und somit eine bessere Grundlage für die Sonderauswertung vorlag.

Daher wurde beim Statistischen Bundesamt eine sekundärstatistische Sonderauswertung des Mikrozensus 2006 in Auftrag gegeben. Diese diente dazu, eine Zeitreihe der Jahre 1996 bis 2006 zur Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten aller abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten darzustellen und detaillierte Informationen über diese Beschäftigungsform zu erlangen. Diese Analyse umfasst Daten zu soziodemografischen Merkmalen der Erwerbstätigen, Wirtschaftsbereichen, Berufsgruppen, Dauer der Befristungen, Altersgruppen, Geschlecht, Nationalität, Ost-West-Vergleich et cetera.

3.2 Qualitative Befragung zur befristeten Beschäftigung

In der qualitativen Befragung wurden von Ende 2008 bis Mitte 2009 befristet Beschäftigte mittels leitfadengestützter Interviews danach befragt, wie sich das Beschäftigungsverhältnis auf ihre beruflichen Kompetenzen auswirkt, und wie es von den Beschäftigten bewertet wird.² Die qualitative Befragung zielte darauf ab, dieses noch wenig erforschte Feld näher zu explorieren.

Zur Gewinnung der Stichprobe wurde eine Anzeige in der örtlichen Lokalzeitung geschaltet, darüber hinaus wurden Interviewpartner/-innen durch Mund-zu-Mund-Propaganda geworben. Somit wurde die Zielgruppe zunächst sozusagen selbstselektiert auf freiwilliger Basis gezogen. Im weiteren Erhebungsverlauf wurden von den Personen, die sich beim BIBB meldeten, gezielt diejenigen in die Interviews einbezogen, die zur so genannten „Sättigung“ der Vielfalt an befristeten Beschäftigungsverhältnissen notwendig waren.

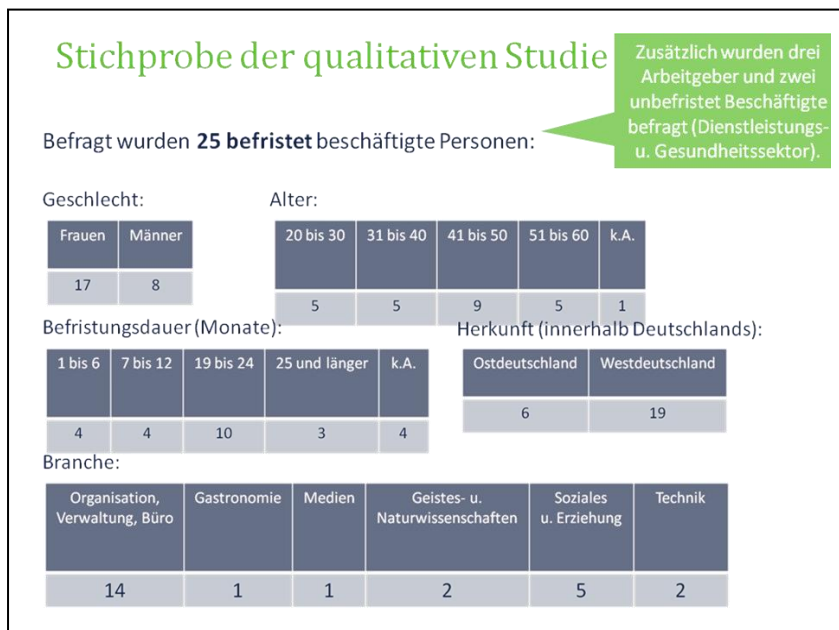


Abbildung 1: Stichprobe der qualitativen Studie

Wie Abbildung 1 zeigt wurden insgesamt 25 Interviews in fünf Bundesländern (NRW, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Bremen, Thüringen) durchgeführt. Die Dauer der Gespräche lag zwischen 20 und 50 Minuten und durchschnittlich bei circa 35 Minuten. Die Dauer bzw. die Anzahl der aktuellen Befristungen variierte zwischen 6 und 30 Monaten. Weiterhin differierten die Befragten hinsichtlich Alter, Geschlecht, Vorbildung, Beruf, Branche sowie vereinzelt im Hinblick auf Nationalität bzw. Migrationshintergrund.

Es wurden halbstrukturierte Leitfadeninterviews durchgeführt (vgl. Abb. 2): Begonnen wurde mit einer erzählgenerierenden Frage die aktuelle Arbeitssituation betreffend, daran anknüpfend wurden die biografischen Erfahrungen mit Befristung erfragt. Anschließend wurde den Dimensionen von Lernförderlichkeit in der Arbeit nachgegangen - wie Handlungsspielraum, Komplexität der Arbeit, soziale Unterstützung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Im zweiten Teil der Interviews ging es um die subjektive Bewertung, Arbeitszufriedenheit und -motivation. Am Ende wurden die personenbezogenen Daten erfasst.

² Vgl. MÜNCHHAUSEN, G. : Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In: HOR, C.; LUDWIG, J.; SCHÄFFER, B. (Hrsg.): Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel. Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung/DGfE. Hohengehren 2010, S. 69-81

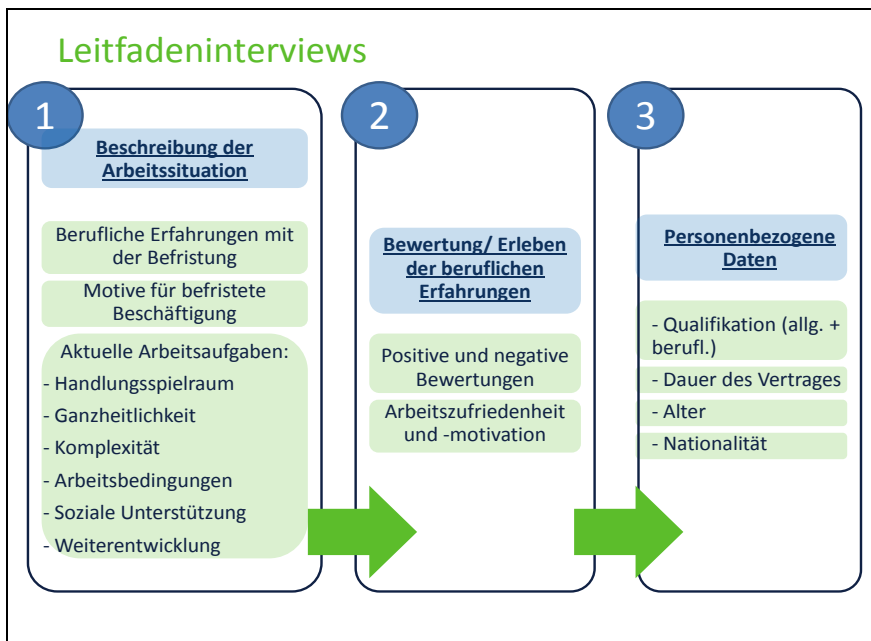


Abbildung 2: Leitfaden zur qualitativen Befragung befristet Beschäftigter

Die Interviews wurden mithilfe eines Aufnahmegerätes aufgenommen und anschließend transkribiert. Mithilfe des Programms MAXQDA (Softwaretool zur computergestützten qualitativen Daten- und Textanalyse) wurden die Interviews anschließend computergestützt codiert und gemäß der Qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.³

3.3 Auswertung der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Im Anschluss an die qualitative Erhebung wurde eine sekundärstatistische Auswertung der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 („Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“) durchgeführt. Die Daten dieser quantitativen Erhebung wurden herangezogen, um zu folgenden Inhaltsbereichen Informationen zu liefern, die sich in der Projektarbeit bei der anfänglichen Literaturanalyse als relevant herausgestellt hatten:⁴

- Lernförderlichkeit in der Arbeit (Handlungs-/Tätigkeitsspielraum, Art der Tätigkeit, Aufgabenausführung, Anforderungsvielfalt der Tätigkeiten, subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit)
- Weiterbildung (formal/informell)
- Berufliche Perspektiven (Einschätzung der wirtschaftlichen Lage, Entlassungsgefahr, Karriere)

Bei der Erwerbstätigenbefragung, die gemeinsam vom BIBB und der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) durchgeführt wird, werden 20.000 Erwerbstätige befragt.⁵ Dabei werden differenzierte Daten über Erwerbstätige und ihre Arbeitstätigkeiten erzielt, die u.a. Fragen zu Arbeitsanforderungen und -bedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Bildungsbiografien beinhalten.

In die Auswertung konnten insgesamt 1.577 Erwerbstätige einbezogen werden. Die Befragten dieser Gruppe gaben an, befristet beschäftigt und *nicht* in einem Zeitarbeitsverhältnis oder als Ein-Euro-Jobber/in tätig zu sein. Die Vergleichsgruppe umfasst 13.888 unbefristet

³ MAYRING, P.: „Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken“, 8. Auflage, 2003

⁴ Vgl. BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.; HOLH, R.; TULLIUS, K.: Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Sofi Göttingen 2006

DEHNBOSTEL, P. & ELSHOLZ, U. : „Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung“. In: DEHNBOSTEL, P.; ELSHOLZ, U.; GILLEN, J. (Hrsg.): „Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. S. 35-47 (2007)

⁵ Vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb_baua_poster-erwerbstaetigenbefragung.pdf

Beschäftigte, die ebenfalls *nicht* in der Zeitarbeit beschäftigt waren. In der Gruppe der befristet Beschäftigten ist der Anteil von Frauen mit 56,1% höher als in der Gruppe der unbefristet Beschäftigten. Das Durchschnittsalter der befristet Beschäftigten liegt mit 35,3 Jahren unter dem der unbefristet Beschäftigten mit 41,2 Jahren.

Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit ist festzustellen, dass rund ein Drittel der befragten befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst tätig ist (32,9 %) und mehr als ein Viertel der befristet Beschäftigten (27,4 %) im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Der größte Anteil von unbefristet Beschäftigten, nämlich 27,4 % ist in der Industrie tätig, gefolgt vom Dienstleistungsbereich (26,4 %) (vgl. Abb. 3).

	Befristet Beschäftigte (N=1577)	Unbefristet Beschäftigte (N=13879)
Berufsabschluss:		
ohne Berufsabschluss	14,6 %	7,8 %
betriebliche, schulische Berufsausbildung	54,9 %	63,9 %
Fachschule (Techniker/-in, Meister/-in)	3,9 %	7,1 %
Fachhochschule/ Universität	26,7 %	21,2 %
Durchschnittsalter	35,25 J.	41,14 J.
Geschlecht:		
Männer	43,9 %	50,2 %
Frauen	56,1 %	49,1 %
Branche:		
Öffentlicher Dienst	32,9 %	21,1 %
Industrie	16,2 %	27,4 %
Handwerk	6,9 %	9,9 %
Handel	14,6 %	13,4 %
Sonstige Dienstleistungen	27,4 %	26,4 %
Anderer Wirtschaftsbereich	0,7 %	0,7 %
Privathaushalt	1,3 %	1,1 %

Abbildung 3: Beschreibung der Stichprobe

Der Frauenanteil ist bei befristet Beschäftigten mit 56,1 % deutlich höher als bei unbefristet Beschäftigten (49,1 %). Hinsichtlich der Berufsabschlüsse ist festzuhalten, dass bei befristet Beschäftigten der Anteil der Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen mit 26,7% sogar höher ist als bei unbefristet Beschäftigten (21,2%), ebenso wie der Anteil ohne Berufsabschluss (14,6 % zu 7,8%). Allerdings ist der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bei befristet Beschäftigten mit 54,9 % niedriger als bei unbefristet Beschäftigten (63,9 %).

3.4 Computergestützte Telefoninterviews (CATI) von Erwerbstätigen

Um die oben genannten Forschungsfragen beantworten zu können, war ferner die Durchführung einer Erhebung in Form von computergestützten Telefoninterviews notwendig (CATI – Computer Assisted Telephone Interview). Der Schwerpunkt lag hierbei auf folgenden Inhaltsbereichen:

- Berufliche Situation befristet Beschäftigter
- Arbeitszufriedenheit
- Formelle/informelle Weiterbildung
- Berufliche Kompetenzen

Es wurden befristet und unbefristet (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigte in Deutschland befragt. Die konzeptionelle Gestaltung des Fragebogens wurde im BIBB, die Durchführung der Telefonate vom ZEM (Zentrum für Evaluation und Methoden) der Universität Bonn vorgenommen.

Vor Durchführung der Haupttelefonerhebung wurde ein Pretest mit dem Ziel durchgeführt, den Fragebogenentwurf zunächst empirisch auf Verständlichkeit, Vollständigkeit und „Durchführbarkeit“ zu evaluieren.

Die Haupterhebung fand im Zeitraum vom 04/2010 bis 07/2010 statt. Ursprünglich war die Haupterhebung bis 05/2010 geplant. Aufgrund der schwierigen Erreichbarkeit befristet Beschäftigter wurde jedoch bis 07/2010 verlängert, um in diesem Segment eine stabile Gruppe befragen zu können, die einen Vergleich mit der Gruppe unbefristet Beschäftigter zulässt.

An der Erhebung nahmen insgesamt n=967 Personen teil, hiervon waren n=530 unbefristet und n=437 befristet beschäftigt. Die Länge der Interviews variierte zwischen 9 und 51 Minuten. Durchschnittlich lag die Interviewlänge bei circa 17 Minuten. Insgesamt wurden n=967 Interviews vollständig abgeschlossen. N=148 Interviews wurden gelöscht, da diese von Befragungsteilnehmer/innen vorzeitig abgebrochen wurden.

4. Ergebnisse

4.1 Datenlage zur Befristung - Auswertung des Mikrozensus

Als Grundlage dienen die Daten des Mikrozensus aus den Jahren 1996, 1998, 2005 und 2006. Basierend auf diesen Informationen entstand eine Zeitreihe. Zu folgenden Kriterien wurden die wichtigsten Eckdaten aufbereitet: Abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

- nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Umfang der Erwerbstätigkeit und Art des Arbeitsvertrages,
- in befristetem Arbeitsverhältnis nach der Dauer der Befristung (<1 Monat - >3 Jahre),
- nach Art des Arbeitsvertrages und höchstem beruflichen Ausbildungsabschluss,
- nach Altersklassen und Art des Arbeitsvertrages,
- nach Berufsbereichen, -Abschnitten und -gruppen,
- nach Wirtschaftsbereichen und -abschnitten.

Eine Auswahl an wichtigen Daten, die im Rahmen der Sonderauswertung erzielt wurden, findet sich nachfolgend wieder.

Zunächst kann man feststellen, dass die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten in hohem Maße gestiegen ist.

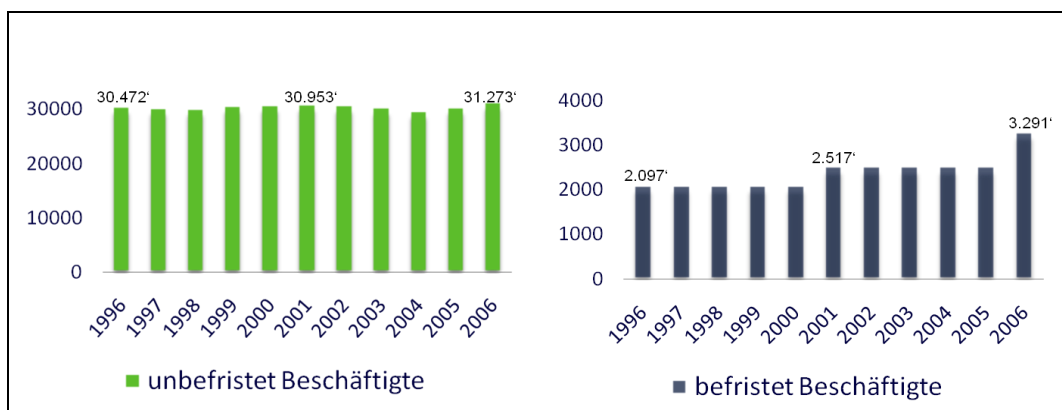


Abbildung 4: Zeitreihe befristete und unbefristete Beschäftigte

Was die Geschlechterverteilung betrifft ist kein großer Unterschied zwischen Männern und Frauen auszumachen – sowohl bei unbefristeter als auch bei befristeter Beschäftigung ist der prozentuale Anteil gleich.

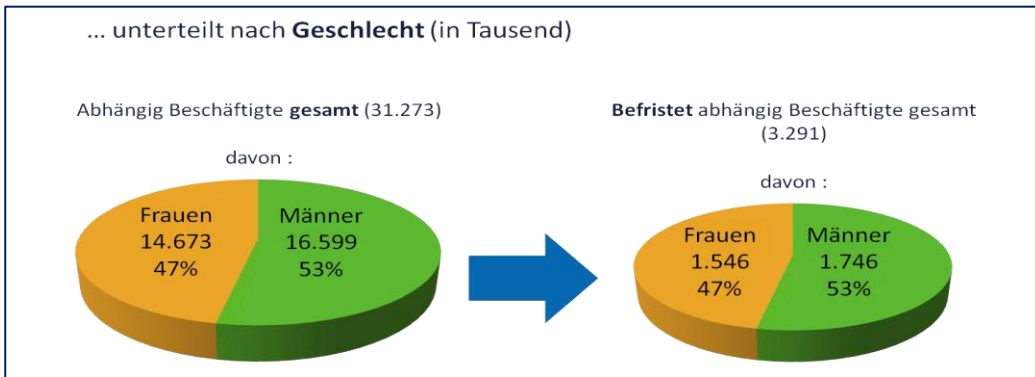


Abbildung 5: Geschlechterverteilung

Die Befristungszeiträume sind von recht unterschiedlicher Dauer, wie man untenstehender Abbildung entnehmen kann. Es überwiegen die Zeiträume von 7 bis 12 Monaten (34%) und bis 6 Monate (26,6%). Die Zeiträume zwischen 25 bis 30 Monaten scheinen mit 1,1% am wenigsten vorzukommen.

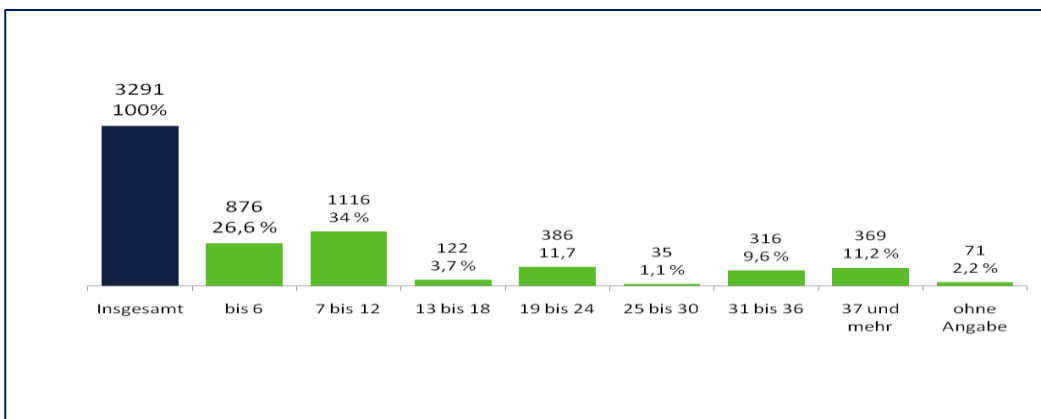


Abbildung 6: Befristungszeiträume (in Monaten)

Ein weiterer Aspekt betraf die verschiedenen Altersklassen der Beschäftigten. Hier fällt auf, dass insbesondere die Altersklasse der 21-25-Jährigen befristet beschäftigt wird, wohingegen der größte Teil der unbefristet Beschäftigten der Altersklasse der 41-45-Jährigen angehört.

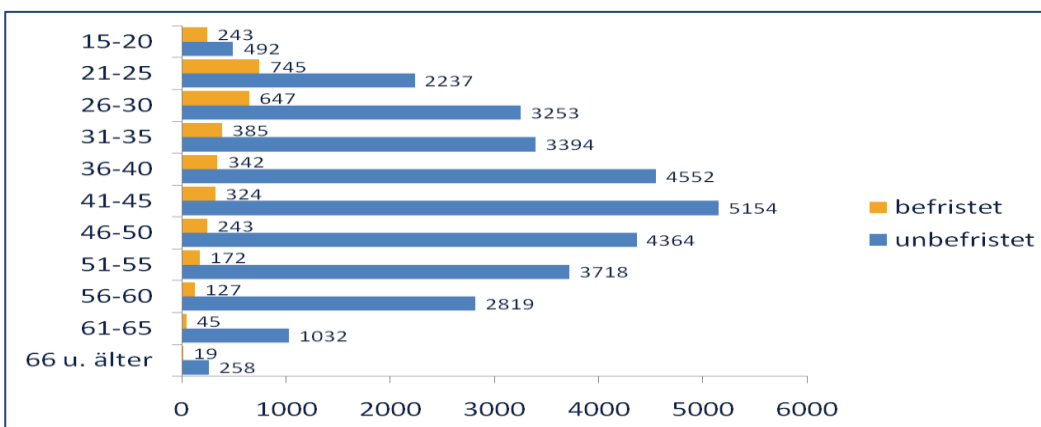


Abbildung 7: Altersklassen

Die Aufteilung der Berufsbereiche stellt sich wie folgt dar: Den größten Anteil machen bei beiden Gruppen die Dienstleistungsberufe aus (66,9% zu 66,6%), gefolgt von den sogenannten Fertigungsberufen mit 22,9% zu 20,9 %. Am geringsten ist der Anteil bei der Gruppe der Bergleute und Mineralgewinner, wobei diese Gruppe insgesamt die niedrigste Erwerbspersonenanzahl hat.

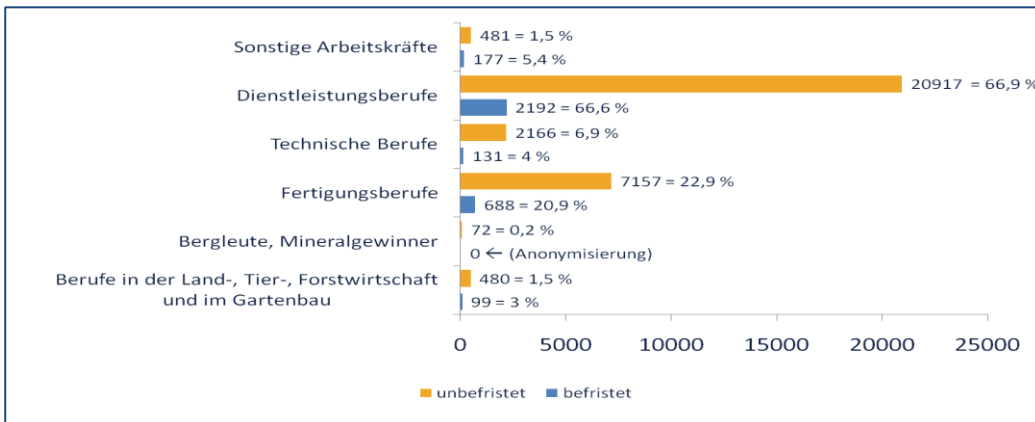


Abbildung 8: Berufsbereiche

Im nun folgenden Kapitel steht die Darstellung der qualitativen Erhebung im Vordergrund, für die auch die gerade beschriebenen Daten bei der Stichprobenziehung relevant waren.

4.2 Qualitative Erhebung zur befristeten Beschäftigung

Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung lassen sich unterteilen in verschiedene Oberkategorien: Zunächst geht es um die Beschreibung der Arbeitssituation (berufliche Erfahrungen mit Befristung, Motive für befristeten Arbeitsvertrag etc.). Danach wurden konkrete Aspekte der aktuellen Arbeitssituation thematisiert. Anschließend stand die subjektive Bewertung dieser Erfahrungen, auch im Sinne einer Arbeitszufriedenheit und -motivation im Vordergrund. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die individuellen Erfahrungen der befragten Personen sehr unterschiedlich sind, sowohl positiver als auch negativer Art. Die befragten Personen hatten in der Regel mehrere, zum Teil auch ausschließlich befristete Arbeitsverträge, und ebenso unbefristete Beschäftigungen kennengelernt. Die Befristungsdauern waren durchweg sehr verschieden und reichten von wenigen Monaten bis hin zu mehreren Jahren. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews zusammengefasst dargestellt.

Berufliche Situation befristet Beschäftigter

Befristete Beschäftigung ist geprägt durch Unsicherheit. Die persönliche Verunsicherung durch die Befristung bzw. die damit einhergehenden Unsicher- und Ungewissheiten sind für viele Beschäftigte stark negativ. Verbunden mit der ständigen Unsicherheit sind die Sorgen um die weitere berufliche bzw. persönliche Entwicklung, die mit zunehmendem Alter steigenden Existenzängste und die fehlende, auch finanzielle Planungssicherheit, beispielsweise eines Urlaubes oder die Anschaffung eines Autos. Die ständige Angst vor einer möglichen Arbeitslosigkeit wird in diesem Zusammenhang ebenso genannt.

Konsequenzen dieser negativen Erfahrungen und Wahrnehmungen sind neben einer sinkenden Motivation die subjektive Resignation sowie der Verlust von Selbstbewusstsein. Individuell fehlt eine gewisse Gelassenheit, die aber für den weiteren beruflichen Weg und anstehende Veränderungen wichtig wäre.

Einfluss des Alters

Ein weiterer Aspekt, der von den Beschäftigten in diesem Zusammenhang immer wieder angeführt wurde, betraf das Alter. Viele der Befragten haben insbesondere mit zunehmenden

dem Alter eine große Angst, keine Beschäftigung mehr zu finden. Insbesondere die Personen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren berichten von solchen Befürchtungen, die von starken existentiellen Ängsten begleitet sind. Ab einem bestimmten Alter ist für die Beschäftigten bei potenziellen Arbeitgebern kein großer Bedarf mehr vorhanden, so zumindest die pessimistische Einschätzung. Die Unsicherheiten darüber, ob es ab einem bestimmten Alter überhaupt noch möglich ist, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, sind sehr stark vorhanden. In den meisten Fällen räumen sich die befragten Beschäftigten selbst lediglich geringe Chancen ein. Gerade die älteren Erwerbstätigen sehen sich in einer Art „Wettkampf“ mit jungen Arbeitnehmer/-innen, bei denen sie selbst eher schlecht abschneiden.

Berufliche Kompetenzen

Ein weiterer Bereich der Aussagen betraf den Kompetenzzuwachs der Individuen. Positiv wurde im Rahmen der Interviews mehrfach festgestellt, dass es aufgrund der beruflichen Wechsel und Veränderungen, die mit befristeter Beschäftigung einher gehen, zu umfangreichen Kompetenzzuwächsen, sowohl fachlicher als auch überfachlicher Art, kommt. Hervorzuheben ist laut der Befragten die Möglichkeit, etwas Neues zu machen, sowohl fachlich-inhaltlich als auch für das „soziale Leben“. Die Beschäftigten lernen im Rahmen der Befristung, sich stärker und konstruktiv-engagierter einzubringen. Sie lernen zudem, mit der Unsicherheit einer befristeten Stelle umzugehen, indem sie Strategien dafür erlernen, dass es keine lebenslange Anstellung mehr innerhalb eines Unternehmens gibt. Weiterhin entwickeln die befristet Beschäftigten ihre Kompetenzen darin weiter, aktuelle Trends auf dem Arbeitsmarkt und in ihrer Branche im Blick zu haben - sie „schauen sich auf dem Markt um“.

Lernförderlichkeit der Arbeit

Der Aspekt der Lernförderlichkeit in der Arbeit, der für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten von Bedeutung ist, wurde im Rahmen der qualitativen Interviews insbesondere durch die Kriterien „Aufgabenzuschnitt“ und „Handlungsspielraum“ abgedeckt.

Aufgabenzuschnitt: Im Rahmen der Interviews sollte mit dem „Aufgabenzuschnitt“ herausgefunden werden, wie die Befragten die Anordnung und Art ihrer Aufgaben und Tätigkeiten schwerpunktmäßig wahrnehmen. Dabei war die Frage, ob sie diese als eher kleinteilig oder als größere Projekte ansehen, die sich durch eine gewisse Ganzheitlichkeit auszeichnen. Die Projektorientierung im Hinblick auf den Aufgabenzuschnitt, das heißt, das ganzheitliche, eigenverantwortliche Ausführen der Aufgaben, war für die meisten der befragten Interviewpartner/-innen vorherrschend. Zur Projektorientierung gehören die Schritte Vorbereitung, Durchführung und Endkontrolle. Zum Teil gibt es dabei eine hierarchisch höhere Ebene, die bei gewissen Entscheidungen hinzuzuziehen ist, aber im operativen Geschäft gibt es in der Regel einen großen Selbstständigkeitsbereich. Die Interviewten erleben folglich ihre Arbeit als eher ganzheitlich, wobei diese ganzheitliche Arbeit als komplex und anforderungsvoll, aber vor allem als positiv empfunden wird. Zum Teil ordnen die Interviewten ihre Aufgaben einem größeren organisationalen Rahmen zu. Positiv wird an dieser ganzheitlichen Arbeit gesehen, dass der Einzelne in seiner Aufgabe gefordert wird.

Handlungsspielraum: Der durch die Befragten wahrgenommen Handlungsspielraum bezieht sich zum größten Teil auf die fachliche Arbeit. Im konkreten individuellen Aufgabengebiet kann in der Regel allein entschieden und eigenverantwortlich gearbeitet werden. Manche der Interviewten sprechen in diesem Zusammenhang auch von großen Ermessens- und Gestaltungsspielräumen, und von einem großen Austausch mit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten. Auf der anderen Seite wird an sie die Erwartung herangetragen, viel eigenständig zu machen, unter Berücksichtigung bestimmter Vorgaben, die angebunden sind an bestehende institutionelle Strukturen. Diese Ergebnisse weisen nicht darauf hin, dass es

bezüglich dieses Kriteriums Unterschiede zu den Arbeitsplätzen von unbefristet Beschäftigten gäbe.

Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen: Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist zusammenfassend zu sagen, dass der größte Teil der befristet Beschäftigten die Arbeitsbedingungen insgesamt als positiv bewertet. Die Begründungen hierzu reichen von „freundliches Arbeitsklima“, „sehr gute Rahmenbedingungen“, „gute zwischenmenschliche Umgangsformen“. Auch die Feststellung, dass den Beschäftigten sowohl von Seiten des Arbeitgebers als auch auf kollegialer Ebene Vertrauen entgegen gebracht wird, sticht bei den genannten Argumenten ins Auge.

Ein weiteres Kriterium für Lernförderlichkeit, der Aufgabentypus, welchen die befristet Beschäftigten zu erfüllen haben, scheint ebenfalls keinen Anlass zur Unzufriedenheit zu geben. In der Regel haben sie dieselben Aufgaben wie die unbefristet Beschäftigten und sind größtenteils mit der Arbeit zufrieden.

Motivation: Abschließend wurden die Interviewten darum gebeten, ihre persönliche Arbeitsmotivation zu beschreiben. Bei der Betrachtung der Antworten fällt auf, dass mehr als zwei Drittel der befragten Personen motiviert und zufrieden ist, diese Tatsache aber zum Teil unterschiedliche Ursachen hat. Während ein Proband angibt, motiviert zu sein, weil er mit den Aufgaben zufrieden ist, gibt ein anderer an motiviert zu sein, weil er gerne mit seinem Team zusammen arbeitet. Andere hingegen haben ein gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten oder bearbeiten gerne komplexe Aufgabenstellungen. Wieder andere sind gewillt etwas zu leisten, wenn sie sehen, dass sich „etwas bewegt“. Auch hier scheint es kein Spezifikum der befristet Beschäftigten zu geben.

Zusammenfassend lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

- Die befristete Beschäftigung wird nicht per se negativ bewertet. Der Grad der Bewertung hängt insbesondere von den Perspektiven *nach* Ende des Arbeitsvertrages, der Dauer der jeweiligen Befristung, dem Alter der befristet beschäftigten Person, dem „sozialen Verständnis“ von Seiten des Arbeitgebers und der Kollegen ab.
- Befristete Beschäftigung wirkt sich insofern positiv auf die Erwerbstätigen aus, als dass immer etwas Neues dazu sowie Flexibilität gelernt wird und der Umgang mit Herausforderungen gelernt wird. Dies korrespondiert allerdings in hohem Maße mit der Art/dem Typ der Arbeit, die auszuführen ist.
- Eine soziale Integration von befristet Beschäftigten in einer Organisation ist durchaus gegeben, das heißt, sie werden nicht anders behandelt als unbefristet Beschäftigte. Denn sie erhalten in der Regel die gleichen Möglichkeiten der Teilhabe an Informations- und Weiterbildungsangeboten wie die sogenannte Stammbeschaft. Anders sieht das aus bei Zeit-/Leiharbeitskräften. Diese sehen sich in der Regel als deutlich anders behandelt an und fühlen sich nicht in die Betriebsgemeinschaft integriert.
- Die Art der Arbeit unterscheidet sich in der Regel nicht zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten. Arbeitsplatzkriterien wie Komplexität der Arbeit, Handlungsspielraum oder Ganzheitlichkeit korrelieren nicht mit dem befristeten Ende des Arbeitsvertrages.
- Die befristete Beschäftigung wirkt sich auf die Beschäftigten im Hinblick auf ihre personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen aus, aber weniger im Hinblick auf ihre fachlichen Kompetenzen.
- Mit der steigenden Anzahl von Befristungen und zunehmendem Alter leidet das Selbstvertrauen der Beschäftigten, da die Tatsache der Befristung in einen Zusammenhang mit der eigenen Persönlichkeit bzw. den individuellen Kompetenzen gesetzt wird.
- Im Hinblick auf den Lebenslauf kommen befristet Beschäftigte nach eigenen Angaben in einen gewissen Rechtfertigungsdruck, zu erklären, warum sie so viele Wechsel und Brüche in ihrer Vita zu verzeichnen haben.

- Kurz vor Ablauf des jeweiligen Vertrages wird der individuell erlebte Druck enorm hoch: zeitgleich wird die externe Stellenrecherche betrieben und der aktuelle Arbeitsplatz „bedient“. Mangelnde Perspektiven verunsichern.

4.3 Auswertung der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Lernförderlichkeit in der Arbeit

Im Hinblick auf die Lernförderlichkeit in der Arbeit wurden Variablen erfasst, die Aufschluss über den Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum, die Anforderungsvielfalt der Tätigkeiten und über die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit geben. Zwischen den beiden Gruppen bestehen bei fast allen dieser genannten Merkmale kleine, jedoch signifikante Unterschiede zugunsten der unbefristet Beschäftigten (vgl. Abb. 9)⁶.

Es scheinen durchaus Unterschiede bezüglich der Lernförderlichkeit der Aufgaben vorhanden zu sein: Unbefristet Beschäftigte verfügen tendenziell über einen größeren Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum, ihre Aufgaben sind vielfältiger, und sie haben in etwas höherem Maße das Gefühl, eine bedeutsame Arbeit auszuführen.

Im Einzelnen heißt das beispielsweise in Bezug auf die Dimension „Handlungs- und Tätigkeitsspielraum“, dass alle untergeordneten Kategorien wie „Arbeit selbst einteilen können und planen können“, „Selbst entscheiden über Pausen“ und „Arbeitsdurchführung nicht genau vorgeschrieben“ bei den unbefristet Beschäftigten einen höheren Mittelwert haben. Und es lässt sich festhalten, dass in all diesen Dimensionen die befristet Beschäftigten einen niedrigen Wert aufweisen. Die größte Differenz scheint hier, schaut man sich die Effektgröße an, die Kategorie „Arbeit selbst einteilen und planen können“ zu sein.

Was die „Anforderungsvielfalt“ betrifft, ergibt sich ein ähnliches Bild. Diese setzt sich zusammen aus den Kategorien „Neue Aufgaben, in die man sich einarbeiten muss“, „Bisherige Verfahren verbessern und Neues ausprobieren“ und „Verschiedene Arbeiten gleichzeitig erfüllen können“. Wobei hier die Differenz im Hinblick auf „Neue Aufgaben, in die man sich einarbeiten muss“ am geringsten ausfällt.

Die dritte Dimension der „subjektiven Bedeutung der Arbeit“ wurde operationalisiert durch „Gefühl, dass Tätigkeit wichtig ist“, und auch hier liegt der angegebene Wert der unbefristet Beschäftigten etwas höher als bei den befristet Beschäftigten.⁷

⁶ Zum Vergleich der Mittelwerte der beiden Gruppen wurden t-Tests durchgeführt.

⁷ Da die Stichprobe sehr groß ist, werden zusätzlich die Effektgrößen angegeben. Eine Effektgröße von $d = 0,2$ bis $0,4$ wird üblicherweise als klein, Effektgrößen von $d = 0,5$ als mittel und Effektgrößen von $d = 0,6$ bis $0,8$ als stark interpretiert (Cohen 1988). Die vorliegenden Effekte sind durchgängig sehr klein bis klein. Dennoch kann festgestellt werden, dass es durchaus – wenn auch kleine – Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten gibt.

		befristet Beschäftigte N=1569-1577		unbefristet Beschäftigte N=13843-13886			
		Mittelwert	Standard- abweichung	Mittelwert	Standard- abweichung	Signifikant auf .01-Niveau	Effektgröße d
Handlungs- und Tätigkeitsspielraum	Arbeit selbst einteilen können und planen können	3,3	1,02757	3,53	0,87184	ja	0,24
	Selbst entscheiden über Pausen	2,97	1,24019	3,11	1,19086	ja	0,13
	Arbeitsdurchführung nicht genau vorgeschrieben	2,4	1,087	2,52	1,066	ja	0,12
Anforderungsvielfalt	Neue Aufgaben, in die man sich einarbeiten muss	3,12	0,91255	3,17	0,82125	nein	0,05
	Bisherige Verfahren verbessern und Neues ausprobieren	2,83	0,94943	2,95	0,85723	ja	0,13
	Verschiedene Arbeiten gleichzeitig	3,28	0,96127	3,42	0,86815	ja	0,15
subj. Bedeutsamkeit der Arbeit	Gefühl, dass Tätigkeit wichtig ist	3,68	0,64517	3,74	0,58892	ja	0,08

Anmerkungen: Antwortskalen jeweils von 1 (nie) bis 4 (häufig)

Abbildung 9: Mittelwerte und t-Test zu Merkmalen der Lernförderlichkeit

Im Hinblick auf eine Lernförderlichkeit der Arbeit lässt dies bereits darauf schließen, dass befristet Beschäftigte somit tatsächlich eher an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die zu einem etwas geringeren Grad lernförderlich sind – wobei die Unterschiede nicht immens groß sind.

Weiteres Kriterium der Lernförderlichkeit, das in die Auswertung einbezogen wurde, ist die **Art der Tätigkeit**. Aus Abbildung 10 geht hervor, wie die Befragten ihre Tätigkeit in eine der drei vorgegebenen Kategorien einordnen - in ‚qualifizierte Tätigkeit‘, ‚leitende Tätigkeit‘ oder ‚einfache Tätigkeit‘.

Der Anteil derjenigen, die ihre Tätigkeit als ‚qualifiziert‘ beschreiben, ist bei den befristet Beschäftigten zu einem geringen Grad höher (66,8 % vs. 65,3 %). Der Anteil befristet Beschäftigter, die nur eine einfache Tätigkeit ausüben, ist mit 22,1 % deutlich höher als bei den unbefristet Beschäftigten mit 11 %. Im Gegensatz dazu übersteigt bei den leitenden Tätigkeiten der Anteil Unbefristeter (23,7 %) sehr deutlich den Anteil Befristeter (11,1 %).

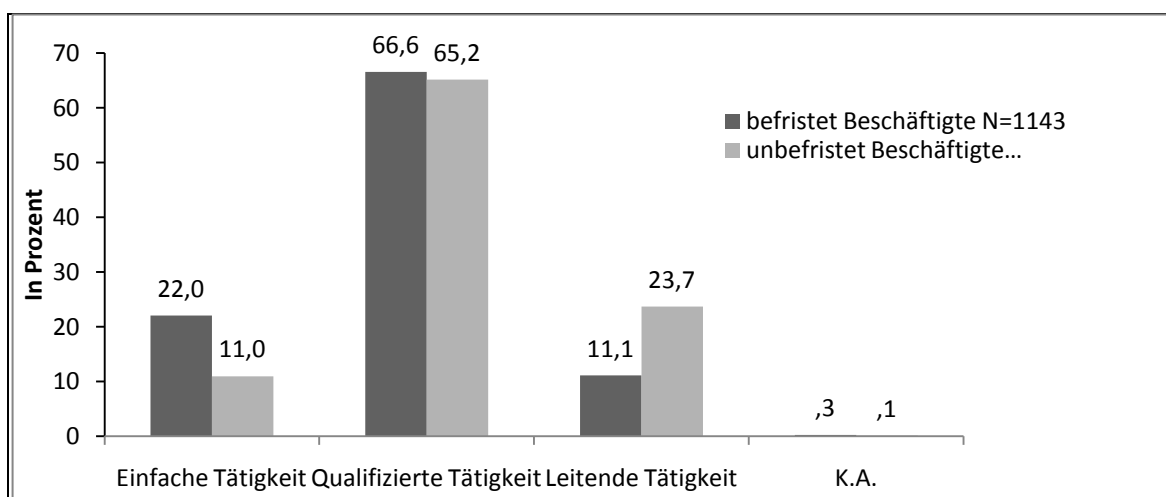


Abbildung 10: Art der Tätigkeit

Den größten Anteil machen somit bei beiden Gruppen die „Qualifizierten Tätigkeiten“ aus. Allerdings sprechen die Ergebnisse dafür, dass es durchaus signifikante Unterschiede im Niveau der Aufgaben und Tätigkeiten zwischen den beiden Gruppen gibt, und somit unbefristet Beschäftigte eher zu verantwortungsvolleren Aufgaben herangezogen werden, da sie deutlich mehr die Kategorie „Leitende Tätigkeit“ angegeben haben. Die befristet Beschäftigten sind hiernach im höheren Maße mit einfachen Tätigkeiten befasst.

Mit dem Kriterium der **Aufgabenausführung** wurde erfasst, ob die Beschäftigten ‚nach Anweisung‘ arbeiten, ‚eher selbstständig‘ handeln oder ‚beides gleich häufig‘ tun. Die Auswertung hierbei zeigt, dass die unbefristet Beschäftigten deutlich stärker ihre Tätigkeiten eher selbstständig ausüben (71,2 %) als die befristet Beschäftigten (58,5 %). Der Anteil der befristet Beschäftigten, der nach Anweisung arbeitet, ist mit 10,3 % höher als der Anteil der Unbefristeten (4,5 %). Somit sind ebenso wie bei vorherigen Kriterien durchaus Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen vorhanden, die sich auf die Lernförderlichkeit in der Arbeit und somit auf die Kompetenzentwicklung auswirken.

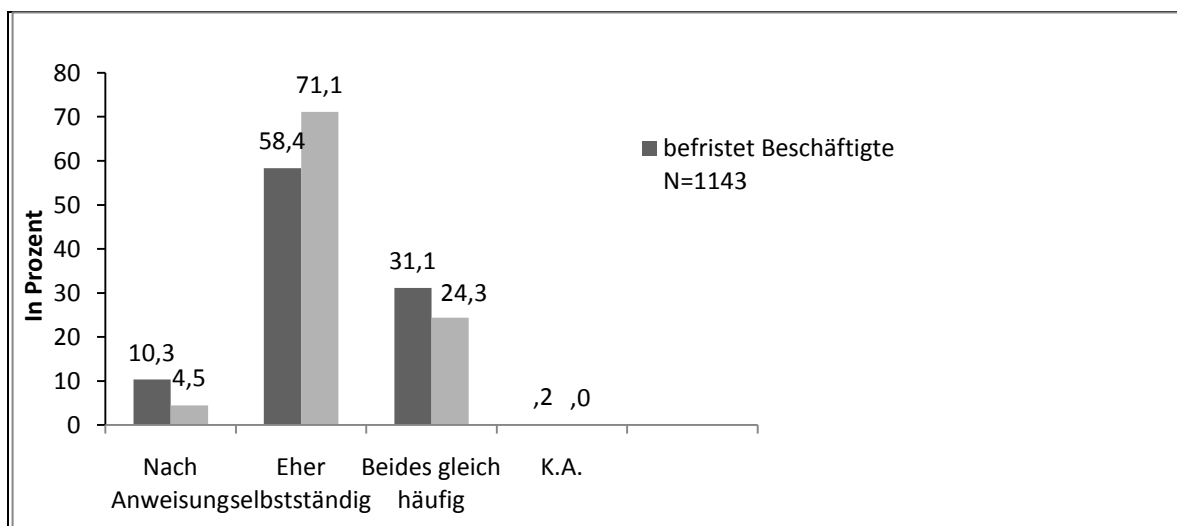


Abbildung 11: Aufgabenausführung

Insbesondere der Tätigkeits- und Handlungsspielraum wurde in den vorherigen Kapiteln als entscheidend im Hinblick auf eine Lernförderlichkeit am Arbeitsplatz gesehen. Und die Ergebnisse im Hinblick auf die Aufgabenausführung verweisen darauf, dass die unbefristet Beschäftigten im höheren Maße lernförderlich eingesetzt werden.

Weiterbildung (formal/informell)

Ein weiterer Aspekt, der analysiert wurde, betraf die Weiterbildung. Bezüglich der Teilnahme an formaler bzw. non-formaler und auch informeller Weiterbildung kann konstatiert werden, dass es durchaus Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen gibt, und zwar abhängig vom speziellen Weiterbildungsangebot (vgl. Abb. 12):

- Unbefristet Beschäftigte nehmen in höherem Maß an formalen Lehrgängen/Kursen teil, besuchen häufiger Fachmessen/-tagungen etc., nehmen mehr an Qualitätszirkeln teil, nutzen häufiger webbasierte Lernangebote und lesen in einem höheren Maße Fachliteratur. Eine Differenz ist insbesondere bei den häufig recht kostenintensiven Lehrgängen/Kursen vorhanden. Die Betriebe scheinen bei den befristet Beschäftigten weniger geneigt zu sein, entsprechende Investitionen in die Weiterbildung vorzunehmen.
- Bezüglich der Nutzung von Coaching- bzw. Supervisionsangeboten liegt kein signifikanter Unterschied vor (20,4% zu 20,8%).

- Anders sieht es beim Anlernen am Arbeitsplatz durch Kolleg/-innen oder Vorgesetzte aus: Dort ist eine stärkere Nutzung durch die befristet Beschäftigten festzustellen. Dies betrifft auch systematische Austausch- oder Job-Rotation-Programme.

Weiterbildungsmaßnahme	Teilnahme der befristet Beschäftigten in %	Teilnahme der unbefristet Beschäftigten in %
Teilnahme an Lehrgängen/Kursen	49,8	60,9
Besuch von Fachmessen/-tagungen etc.	38,6	47,1
Anlernen am Arbeitsplatz	59,7	51
Qualitätszirkel, Lernstatt etc.	16,8	22,1
Supervision, Coaching etc.	20,4	20,8
Job-Rotation, Austauschprogramme	6,8	4,5
PC- oder webbasiertes Lernen	20,7	25,8
Lesen von Fachliteratur	63,2	67,9

Abbildung 12: Teilnahme an Weiterbildung (Anmerkungen: N = 15.282-15.462)

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass im Hinblick auf die **formale Weiterbildung** die unbefristet Beschäftigten eine stärkere Förderung und Unterstützung seitens der Betriebe erhalten. Etwas anders sieht das im Hinblick auf sogenannte **informelle Weiterbildungsmöglichkeiten** aus – hier profitieren durchaus auch die befristet Beschäftigten von derartigen Angeboten, insbesondere was das Anlernen am Arbeitsplatz betrifft.

Zusammenfassung: Sind die Arbeitsplätze befristet Beschäftigter weniger lernförderlich?

Die Ergebnisse der sekundärstatistischen Auswertung der Erwerbstätigenbefragung zeigen, dass die Art der Aufgaben und Tätigkeiten sich zwischen beiden Beschäftigtengruppen durchaus unterscheiden:

Befristet Beschäftigte, so kann man zusammenfassend feststellen, führen mehr einfache und weniger leitende Tätigkeiten aus. Was die Aufgabenausführung betrifft, welche ebenfalls einen Aspekt der Lernförderlichkeit von Arbeit ausmacht, ist zu konstatieren, dass ein höherer Anteil der befristet Beschäftigten ‚nach Anweisung‘ und weniger selbstständig arbeitet. Zwar sind hier die Unterschiede nicht exorbitant groß, sie sind aber auch nicht zu vernachlässigen.

Auf der anderen Seite ist im Hinblick auf die Lernförderlichkeit festzustellen, dass die Unterschiede nicht so groß sind, wie häufig vermutet wird. Dies betrifft vor allem auch die in Abbildung 9 beschriebenen Ergebnisse zu Handlungs- und Tätigkeitsspielraum, Anforderungsvielfalt und die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit.

Darüber hinaus bieten sich bezüglich der formalen und vor allem den informellen Weiterbildungsmöglichkeiten durchaus viele Angebote auch für die befristet Beschäftigten. Es gibt zwar eine gewisse Benachteiligung beispielsweise im Hinblick auf Kurse und Lehrgänge, aber diese ist nicht so gravierend als dass geschlussfolgert werden könnte, es gäbe gravierende Unterschiede und im Hinblick auf das Lernen in der Arbeit äußerst negative Arbeitsplätze zulasten der befristet Beschäftigten.

4.4 Computergestützte Telefoninterviews (CATI) von Erwerbstätigen

Insgesamt haben n=967 Beschäftigte an der Telefonbefragung teilgenommen. Das Geschlechterverhältnis stellte sich folgendermaßen dar: 160 befristet Beschäftigte waren männlich (36,6%), und 277 weiblich (63,4%). Die Aufteilung bei den unbefristet Beschäftigten lag bei 243 Männern (45,8%) zu 287 Frauen (54,2%).

Hinsichtlich der Altersgruppen ist zu konstatieren, dass der größte Anteil der unbefristet Beschäftigten bei den 35-44-Jährigen (Anzahl: 210 zu 108, also 39,7% zu 24,8%) liegt, und bei

den befristet Beschäftigten bei den 25-34-Jährigen (180 zu 101 – 41,3% zu 19,1%) liegt. Die Altersgruppe mit dem geringsten Anteil ist bei den unbefristet Beschäftigten die der 18-24-Jährigen (3,6%) und bei den befristet Beschäftigten die der 55-64-Jährigen (3,7%). Die Laufzeiten der befristeten Verträge, sprich die Befristungsdauern, variierten zwischen ‚bis 6 Monate‘ und ‚3 Jahre und länger‘. Die häufigste Dauer ist die Gruppe der ‚mehr als 6 Monate bis maximal ein Jahr‘ mit einer Anzahl von 173 (39,6%).

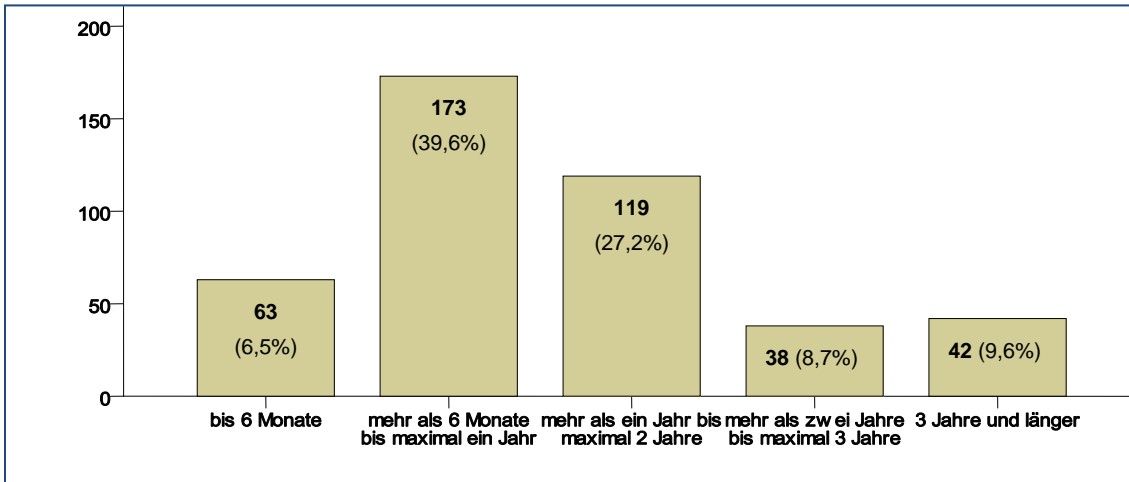


Abbildung 13: Befristungsdauern (n=435)

Hinsichtlich des Berufsabschlusses ist zu sagen, dass 28% der befristet Beschäftigten und 41,8% der unbefristet Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. 33,1% der befristet Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss, wohingegen nur 18,3% der unbefristet Beschäftigten diesen absolviert haben. Keinen Abschluss geben 6,9% der befristet Beschäftigten und lediglich 3,6% der unbefristet Beschäftigten an. Was die Branchenzugehörigkeit betrifft, sind die größten Anteile beider Gruppen im Dienstleistungsbereich zu finden, befristet Beschäftigte zu 40,8% und unbefristet Beschäftigte zu 28,3%. Den geringsten Anteil hat bei beiden Gruppe die Land- und Fortwirtschaft/Fischerei mit 0,2 % befristet und 1,3 % unbefristet Beschäftigter. Einen Migrationshintergrund haben von den insgesamt 967 Befragten nach eigenen Angaben nur 47 Personen, 31 der befristet und 16 der unbefristet Beschäftigten.

I) Arbeitszufriedenheit

Einen bivariaten Vergleich der generellen Arbeitszufriedenheit veranschaulicht Abbildung 14. Als ganz und gar zufrieden äußerten sich 28,8% der unbefristet Beschäftigten und 22% der befristet Beschäftigten. Dichotomisiert man die 6-stufige Skale und fasst je die drei Skaleneinheiten 0 (=ganz und gar unzufrieden) bis 2 sowie 3 bis 5 (=ganz und gar zufrieden) zusammen, so erweist sich nur ein geringer deskriptiver Unterschied zwischen den beiden befragten Gruppen – die Gruppe der unbefristet Beschäftigten scheint nach diesen Daten einen etwas höheren Grad an Zufriedenheit mit der Arbeit zu haben.

	Sind Sie derzeit befristet oder unbefristet angestellt?							
	befristet		dichotomisiert	unbefristet		dichotomisiert	Gesamt	
	Anzahl	(%)		Anzahl	(%)		Anzahl	(%)
ganz und gar unzufrieden	4	,9%	8,0%	4	,8%	5,5%	8	,8%
1	10	2,3%		4	,8%		14	1,5%
2	21	4,8%		21	4,0%		42	4,4%
3	92	21,1%	92,0%	100	18,9%	94,5%	192	19,9%
4	214	49,0%		247	46,8%		461	47,8%
ganz und gar zufrieden	96	22,0%		152	28,8%		248	25,7%
Gesamt	437	100,0%	100,0%	528	100,0%	100,0%	965	100,0%

Abbildung 14: Generelle Arbeitszufriedenheit befristet und unbefristet Beschäftigter ⁸

Bezogen auf spezifische Aspekte der Arbeitszufriedenheit wiesen befristet und unbefristet Beschäftigte Personen beim Vergleich der Mittelwerte durch einen T-Test durchaus Abweichungen hinsichtlich der Zufriedenheit mit Aufstiegschancen, dem Einkommen sowie der Sicherheit des Arbeitsplatzes auf. Bezüglich aller drei Aspekte äußerten unbefristet Beschäftigte eine größere Zufriedenheit als befristet Beschäftigte (vgl. Abbildung 15).

		N	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz ⁹
Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	– befristet	422	2,40	1,639	Ja ***
	– unbefristet	510	2,98	1,498	
Einkommen	– befristet	437	3,03	1,368	Ja ***
	– unbefristet	530	3,46	1,120	
Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes	– befristet	430	2,94	1,709	Ja ***
	– unbefristet	529	4,06	1,161	
Art und Inhalt Ihrer Tätigkeit	– befristet	437	4,09	,932	Nein
	– unbefristet	529	4,16	,870	
Möglichkeiten sich im Betrieb weiterzubilden	– befristet	426	3,08	1,611	Nein
	– unbefristet	520	3,26	1,484	
Arbeitszeitregelung	– befristet	437	3,91	1,330	Ja **
	– unbefristet	528	4,11	1,162	
Betriebsklima / Atmosphäre unter Kollegen	– befristet	436	4,10	1,035	Nein
	– unbefristet	530	4,04	1,020	
Ihrem Vorgesetzten	– befristet	435	3,89	1,184	Nein
	– unbefristet	524	3,85	1,246	
räumliche Verhältnisse / Umfeld des Arbeitsplatzes	– befristet	436	3,74	1,119	Ja ⁺
	– unbefristet	530	3,90	1,092	

⁸ Der Chi-Quadrat-Test nach Pearson ergab: Wert 9,415/df 5/Asymptotische Signifikanz ,094.

⁹ Mittels Levene-Test für die Varianzgleichheit durchgeführt.

		N	Mittelwert	Standard- abweichung	Signifikanz ⁹
Arbeitsdruck und der Arbeitsbelastung	befristet	435	3,27	1,228	Nein
	unbefristet	530	3,21	1,185	
Möglichkeit, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	befristet	434	3,80	1,171	Ja ***
	unbefristet	530	3,96	,987	
Gehaltserhöhung	befristet	428	1,53	,500	Ja *
	unbefristet	523	1,43	,496	
Verantwortungszuwachs	befristet	429	1,35	,479	Ja ***
	unbefristet	524	1,21	,408	
Aufstiegsfortbildung	befristet	428	1,55	,498	Ja *
	unbefristet	525	1,50	,500	
Sonstige Karrieremöglichkeiten	befristet	427	1,76	,430	Nein
	unbefristet	524	1,74	,440	

Abbildung 15: Kriterien der Arbeitszufriedenheit [Signifikanzniveau: + p < 0,1 * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001]

Die hier aufgeführten Mittelwerte hinsichtlich der verschiedenen Zufriedenheitskriterien deuten darauf hin, dass die Unterschiede zwischen beiden Gruppen insbesondere bezüglich der drei oben genannten Kriterien (Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen, Sicherheit) durchaus signifikant sind.

Die Altersgruppe der sogenannten Berufsanfänger/-innen (25-34-Jährige) wurde noch mit Hilfe eines bivariaten Vergleichs im Hinblick auf die Zufriedenheit untersucht. Wie nachfolgend zu sehen ist, geben die befristet Beschäftigten in dieser Altersgruppe in deutlich höherem Maße auf der sechsstufigen Antwortskala den Wert 4 an. Dies entspricht eigentlich nicht dem oben ermittelten dichotomisierten Wert der beiden Gruppen insgesamt, denn dort war der Zufriedenheitsgrad der unbefristet Beschäftigten höher.

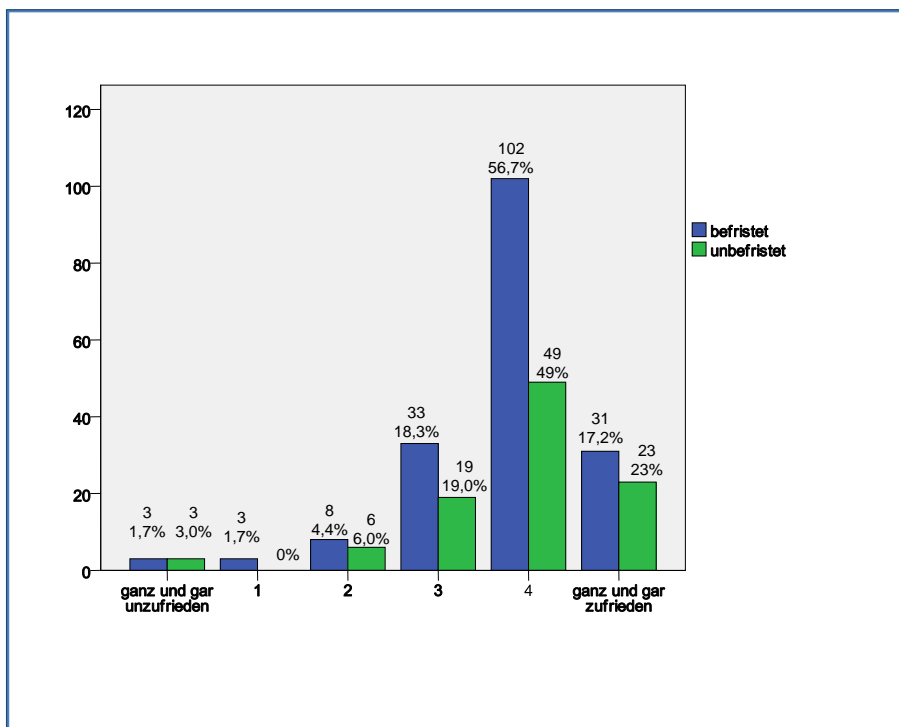


Abbildung 16: Zufriedenheit der 25-34-Jährigen (befristet n=180; unbefristet n=100)

Insgesamt lässt sich aus der bivariaten Analyse schließen, dass sich die Arbeitszufriedenheit in einigen Aspekten durchaus unterscheidet, aber nicht im hohen Maße. Auch die Differenzierung im Hinblick auf die Altersgruppe der 25-34-Jährigen lässt im Grunde genommen keinen anderen Rückschluss zu.

Dies sollte allerdings im Rahmen einer *multivariaten Analyse* nochmals überprüft werden. Um noch nähere Informationen über den Zusammenhang der vorliegenden Variablen zu erhalten, wurde eine logistische Regression zu den Einflussgrößen „Generelle Zufriedenheit“ sowie zu verschiedenen Zufriedenheitskriterien wie ‚Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb‘, ‚Einkommen‘ und ‚Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes‘ durchgeführt. Ferner wurde die Teilnahme an formaler ‚Weiterbildung‘ (vgl. auch die Ausführungen unter II) in Form von Kursen untersucht. Es wurde zunächst die Antwortskalierung der Zufriedenheitskriterien dichotomisiert (ganz und gar unzufrieden 0 bis 3 bildete dabei die neue Kategorie 0, und 4 bis 5 ganz und zufrieden wurden zur neuen Kategorie 1. Bei der Weiterbildung gab es lediglich die Antwortmöglichkeit ja/nein. Als unabhängige Variablen wurden die Art des Beschäftigungsverhältnisses, der höchste Berufsabschluss, die Altersgruppen und das Geschlecht in die Analyse einbezogen, da von einem Einfluss dieser Variablen auf das Ausmaß der angegebenen Zufriedenheit und der Teilnahme an Weiterbildung in Form von Kursen ausgegangen wurde. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die errechneten Ergebnisse.

	Generelle Zufriedenheit	Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten	Zufriedenheit mit Einkommen	Zufriedenheit mit Sicherheit des Arbeitsplatzes	Weiterbildung
	Exp(B) ¹⁰	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Beschäftigungsverhältnis:					
Befristet (Referenz)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Unbefristet	1,346 ⁺	1,497 [*]	1,672 ^{***}	4,371 ^{***}	1,526 ^{**}
Höchster Berufsabschluss:					
Keinen Abschluss (Referenz)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Berufliche Ausbildung	,864	1,460	1,209	,606	1,654 ⁺
Meister/ Techniker/ Fachwirt	1,271	1,914	1,384	,570	1,508 ^{**}
Akademischer Abschluss	,995	1,544	1,502	,664	1,505
Andere	,372 ⁺	1,147	,679	,957	,290
Altersgruppen:					
18-24 (Referenz)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
25-34	,859	,507 [*]	,694	,556 ⁺	,778
35-44	,885	,535 [*]	,877	,350 ^{**}	,502 [*]
45-54	,785	,336 ^{**}	,566 ⁺	,384 ^{**}	,593 ⁺
55-64	,595	,702	1,072	,581	,632 ^{***}
Geschlecht:					
Männlich (Referenz)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Weiblich	,984	,929	,890	1,265	1,052
<i>Nagelkerkes R-Quadrat</i> ¹¹	,016	,036	,043	,146	,057

Abbildung 17: Einflussgrößen auf Zufriedenheit und Teilnahme an formaler Weiterbildung

[Signifikanzniveau: ⁺ p < 0,1 ^{*} p < 0,05, ^{**} p < 0,01, ^{***} p < 0,001]

¹⁰ Die Exponentialkoeffizienten Exp(B) geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die generelle Zufriedenheit haben. Werte größer als 1 weisen auf eine, verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe, höhere Chance für generelle Zufriedenheit hin. Werte kleiner 1 auf eine geringere.

¹¹ Nagelkerkes R-Quadrat kann ähnlich interpretiert werden wie das Bestimmtheitsmaß in der linearen Regression, nämlich als Anteil der Varianz der abhängigen Variable, der durch alle unabhängigen Variablen zusammen erklärt wird.

Es zeigt sich, dass insbesondere beim Beschäftigungsverhältnis ein relativ starker Zusammenhang zwischen den abhängigen Variablen, wie generelle Zufriedenheit, den verschiedenen Zufriedenheitskriterien und der Weiterbildung, besteht. Hervorzuheben sind hierbei, dass gerade in puncto Aufstiegsmöglichkeiten, dem Einkommen und der Sicherheit des Arbeitsplatzes von signifikanten Zusammenhängen gesprochen werden kann. Neben dem höchsten Berufsabschluss und den Altersgruppen kann hinsichtlich des Geschlechts nur ein geringer Zusammenhang ermittelt werden, d.h. der Aspekt Mann/Frau scheint hierbei von geringer Relevanz zu sein. Bei der Gruppe der 35-44-Jährigen sowie der Gruppe der 45-54-Jährigen zeigt sich ein negativer Zusammenhang in puncto Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten und der Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Insgesamt zeigt sich sehr deutlich, dass sich das unbefristete Beschäftigungsverhältnis deutlich auf die Arbeitszufriedenheit und die formale Weiterbildung in Form von zum Beispiel Kursen auswirkt.

Wie sieht es nun im Bereich der formellen/informellen Weiterbildung aus? Hierzu werden nachfolgend zunächst einige bivariate Ergebnisse zusammengefasst.

II) Formelle/informelle Weiterbildung

Eine Übersicht über die Teilnahme an formeller und informeller Weiterbildung gibt Abbildung 18. Bezogen auf beide Teilnehmergruppen gaben 65,1% an, sich in den letzten zwei Jahren selbstgesteuert am Arbeitsplatz weitergebildet zu haben. Seminare, Lehrgänge, Kurse oder Trainings besuchten innerhalb der letzten zwei Jahre 61,7% aller Befragten (vgl. hierzu die obige multivariate Analyse in Abb.17), an Weiterbildungen am Arbeitsplatz nahmen insgesamt 54,4% teil. Ungefähr die Hälfte aller Befragten besuchte in diesem Zeitraum Fachvorträge, Tagungen oder Messen, um sich beruflich weiterzubilden (51,1%). Die Teilnahme an Qualitätszirkeln oder Arbeitskreisen lag mit 24% deutlich unter den anderen Weiterbildungsformen. Es zeigt sich, dass befristet Beschäftigte prozentual gesehen nicht seltener an formeller oder informeller Weiterbildung teilnahmen als unbefristet Beschäftigte. Insbesondere hinsichtlich der Art der Weiterbildung zeigen sich Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Lag die Teilnahme an Seminaren, Lehrgängen, Kursen und Trainings sowie die Teilnahme an Qualitätszirkeln und Arbeitskreisen prozentual bei der Gruppe der unbefristet Beschäftigten höher, so bildeten sich (prozentual gesehen) befristet Beschäftigte häufiger durch selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz fort, nahmen an Weiterbildungen am Arbeitsplatz teil oder besuchten Fachvorträge, Tagungen oder Messen.

		Sind Sie derzeit befristet oder unbefristet angestellt?						Chi-Quadrat-T.
		befristet		unbefristet		Gesamt		
		Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Asymtot. Sig (2-seitig)
Seminaren, Lehrgängen, Kursen oder Trainings zur beruflichen Weiterbildung	Ja	252	57,8%	344	64,9%	596	61,7%	Ja *
	Nein	184	42,2%	186	35,1%	370	38,3%	
	Gesamt	436	100,0%	530	100,0%	966	100,0%	
Fachvorträge, Tagungen, oder Messen	Ja	248	56,8%	246	46,4%	494	51,1%	Ja **
	Nein	189	43,2%	284	53,6%	473	48,9%	
	Gesamt	437	100,0%	530	100,0%	967	100,0%	
Weiterbildung am Arbeitsplatz? Dazu zählen z.B. organisierte Einarbeitungsmaßnahmen bzw. Unterweisung durch Anleiter/ Kollegen	Ja	252	57,7%	274	51,7%	526	54,4%	Ja +
	Nein	185	42,3%	256	48,3%	441	45,6%	
	Gesamt	437	100,0%	530	100,0%	967	100,0%	

		Sind Sie derzeit befristet oder unbefristet angestellt?						Chi-Quadrat-T.
		befristet		unbefristet		Gesamt		
		Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Anzahl	Anzahl der Spalten (%)	Asymtot. Sig (2-seitig)
einem Qualitätszirkel oder Arbeitskreis	Ja	92	21,1%	139	26,3%	231	24,0%	Ja ⁺
	Nein	343	78,9%	390	73,7%	733	76,0%	
	Gesamt	435	100,0%	529	100,0%	964	100,0%	
selbstgesteuertes Lernen während der Arbeitszeit, also zum Beispiel durch Lesen von Fachliteratur, Fernunterricht oder Computerrecherche	Ja	303	69,3%	327	61,7%	630	65,1%	Ja [*]
	Nein	134	30,7%	203	38,3%	337	34,9%	
	Gesamt	437	100,0%	530	100,0%	967	100,0%	

Abbildung 18: Teilnahme befristet und unbefristet Beschäftigter an formeller und informeller Weiterbildung
[Signifikanzniveau: ⁺ p < 0,1 ^{*} p < 0,05, ^{**} p < 0,01, ^{***} p < 0,001]

Weiterhin wurde untersucht, inwieweit die Dauer der Befristung die Teilnahme an Weiterbildung beeinflusst. Wie aus nachfolgender Abbildung 19 zu erkennen ist, geben die befristet Beschäftigten bei allen unterschiedlichen Vertragsdauern am häufigsten das ‚selbstgesteuerte Lernen‘ als Weiterbildungsform an; nur eine Ausnahme ist bei der Kategorie ‚mehr als zwei Jahre bis maximal 3 Jahre‘ festzustellen – hier überwiegt die Kategorie ‚Fachvorträge, Tagungen, Messen‘. Im Hinblick auf die Möglichkeit an formal organisierter Weiterbildung in Form von Seminaren, Lehrgängen, Kursen oder Trainings teilzunehmen, ist es in der Tat so, dass die Hypothese zutrifft, je länger die Laufzeit, desto wahrscheinlicher wird die Chance hierauf, so dass diesbezüglich bei der Kategorie ‚3 Jahre und länger‘ mit 27% der höchste prozentuale Wert einer Gruppe vorliegt.

		Weiterbildung					Gesamt
		Seminare, Lehrgänge, Kurse oder Trainings ¹² ^{***}	Fachvorträge, Tagungen oder Messen ^{***}	Weiterbildung am Arbeitsplatz (z.B. organ. Einarbeitung) ^{***}	Qualitätszirkel oder Arbeitskreis ^{**}	Selbstgesteuertes Lernen (Lesen von Fachliteratur etc.) [*]	
bis 6 Monate	Anzahl	14	27	22	4	35	102
		13,7%	26,5%	21,6%	3,9%	34,3%	
> 6 Monate bis max. 1 Jahr	Anzahl	100	86	107	39	120	452
		22,1%	19,0%	23,7%	8,6%	26,5%	
> 1 Jahr bis max. 2 Jahre	Anzahl	77	75	79	35	84	350
		22,0%	21,4%	22,6%	10,0%	24,0%	
> 2 Jahre bis max. 3 Jahre	Anzahl	29	33	23	8	31	124
		23,4%	26,6%	18,5%	6,5%	25,0%	
> 3 Jahre	Anzahl	30	25	20	5	31	111
		27,0%	22,5%	18,0%	4,5%	27,9%	
Gesamt	Anzahl	250	246	251	91	301	1139

Abbildung 19: Teilnahme an Weiterbildung nach Befristungsdauern (Mehrfachnennungen)

¹² Signifikanzniveau: ⁺ p < 0,1 ^{*} p < 0,05, ^{**} p < 0,01, ^{***} p < 0,001 (Asymt. Sig. 2-seitig, ermittelt durch Chi-Quadrat-Test)

III) Berufliche Kompetenzen

Ein weiterer thematischer Block betraf die beruflichen Kompetenzen, hier differenziert nach Fach-, Sozial-, Personal- und Methodenkompetenz. Vergleicht man die Mittelwerte der befristet und unbefristet Beschäftigten im Hinblick auf **Fachkompetenz** miteinander (hier u.a. operationalisiert durch die Aussagen „Ich weiß meistens, wie ich eine bestimmte berufsbezogene/ arbeitsbezogene Aufgabe sinnvoll zu bearbeiten habe“ und „Den größten Teil meiner Fähigkeiten kann ich in meiner Arbeit einsetzen“), so zeigt sich folgendes Bild: Bei beiden Gruppen liegen die angegebenen Skalen nah beieinander (4,07 zu 4,29 und 3,76 zu 3,96), wobei die Werte der unbefristet Beschäftigten auf eine etwas höhere wahrgenommene eigene Fachkompetenz schließen lassen (vgl. Abbildung 20).

		N	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz
Ich weiß meistens, wie ich eine bestimmte berufsbezogene / arbeitsbezogene Aufgabe sinnvoll zu bearbeiten habe.	befristet	437	4,07	,884	Nein
	unbefristet	527	4,29	,658	
Den größten Teil meiner Fähigkeiten kann ich in meiner Arbeit einsetzen.	befristet	437	3,76	1,134	Ja***
	unbefristet	527	3,96	1,015	

Abbildung 20: Fachkompetenz

Wenn man sich diesbezüglich die Altersgruppe der 25-34-Jährigen, sprich die Berufsanfänger/-innen, etwas näher anguckt, dann ergibt sich wie nachfolgend dargestellt ein ähnliches Bild:

		N	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz
Ich weiß meistens, wie ich eine bestimmte berufsbezogene / arbeitsbezogene Aufgabe sinnvoll zu bearbeiten habe.	befristet	180	4,06	,789	Nein
	unbefristet	100	4,25	,626	
Den größten Teil meiner Fähigkeiten kann ich in meiner Arbeit einsetzen.	befristet	180	3,66	1,164	Nein
	unbefristet	100	3,91	1,036	

Abbildung 21: Fachkompetenz der 25-34-Jährigen

Auch bei dieser Altersgruppe sind nicht die ursprünglich erwarteten Unterschiede zwischen den befristet und den unbefristet Beschäftigten aufgetreten.

Die **Methodenkompetenz** wurde durch diese drei in der Abbildung 22 aufgeführten Aussagen operationalisiert. In Bezug auf „ich reflektiere kritisch die Ursachen für meine arbeitsbezogenen Fehler“ und „um meine Arbeit zu verbessern, probiere ich gerne neue Ideen aus“ sind kaum Unterschiede festzustellen; bei „ich weiß, wie ich mir neue Lerninhalte aneignen kann“ weisen die befristet Beschäftigten mit 4,20 einen etwas höheren Mittelwert gegenüber den unbefristet Beschäftigten (4,07) auf.

		N	Mittelwert	Standard- abweichung	Signifikanz
Ich reflektiere kritisch die Ursachen für meine arbeitsbezogenen Fehler.	befristet	437	4,08	,918	Nein
	unbefristet	526	4,00	,985	
Um meine Arbeit zu verbessern, probiere ich gerne neue Ideen aus.	befristet	437	4,05	1,059	Nein
	unbefristet	527	4,02	1,041	
Ich weiß, wie ich mir neue Lerninhalte aneignen kann.	befristet	437	4,20	,912	Nein
	unbefristet	527	4,07	,956	

Abbildung 22: Methodenkompetenz

Auch bei den 25-34-Jährigen ergibt sich das gleiche Bild mit keinen nennenswerten Unterschieden. Allerdings ist hinsichtlich der Aussage „ich weiß, wie ich mir neue Lerninhalte aneignen kann“ eine größere Differenz bei der Antwortskalierung festzustellen: hiernach geben befristet Beschäftigten mit 4,36 einen deutlich höheren Wert an als die unbefristet Beschäftigten mit 4,06.

		N	Mittelwert	Standard- abweichung	Signifikanz
Ich reflektiere kritisch die Ursachen für meine arbeitsbezogenen Fehler.	befristet	180	4,07	,869	Ja **
	unbefristet	100	3,92	1,070	
Um meine Arbeit zu verbessern, probiere ich gerne neue Ideen aus.	befristet	180	4,07	1,001	Nein
	unbefristet	100	4,09	1,026	
Ich weiß, wie ich mir neue Lerninhalte aneignen kann.	befristet	180	4,36	,788	Nein
	unbefristet	100	4,06	,983	

Abbildung 23: Methodenkompetenz der 25-34-Jährigen

Etwas größer stellen sich demgegenüber die unterschiedlichen Werte zur Sozialkompetenz dar: Die unbefristet Beschäftigten haben einen Mittelwert von 1,89 bei „Ich frage im Job ungern andere um Rat“ und liegen somit signifikant höher als die befristet Beschäftigten mit 1,50. Allerdings liegen die befristet Beschäftigten bei „Ich arbeite gerne im Team“ mit 4,41 höher als die unbefristet Beschäftigten. Von einem einheitlichen Bild in Bezug auf Sozialkompetenzen kann man somit nicht ausgehen.¹³

		N	Mittelwert	Standard- abweichung	Signifikanz
Ich frage im Job ungern andere um Rat.	befristet	436	1,50	1,572	Ja *
	unbefristet	526	1,89	1,685	
Ich arbeite gerne im Team.	befristet	436	4,41	,871	Ja ⁺
	unbefristet	528	4,29	,965	

Abbildung 24: Sozialkompetenz

¹³ Auf die Darstellung der Ergebnisse zur Sozial- und Personalen Kompetenz in Bezug auf die 25-34-Jährigen wird an dieser Stelle aus Platzgründen verzichtet.

Personale Kompetenz, operationalisiert durch „Misserfolge entmutigen mich“ und „Ich bin mir meiner Schwächen bei der Arbeit bewusst“ liegen bei den befristet und unbefristet Beschäftigten so nah beieinander, dass es statistisch gesehen keine nennenswerten signifikanten Unterschiede gibt.

		N	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz
Misserfolge entmutigen mich.	befristet	437	2,34	1,507	Ja **
	unbefristet	528	2,28	1,637	
Ich bin mir meiner Schwächen bei der Arbeit bewusst.	befristet	437	3,92	,963	Ja **
	unbefristet	528	3,91	1,112	

Abbildung 25: Personale Kompetenz

Zusammenfassend lässt sich aus diesen Daten resümieren, dass die Auswirkungen auf die beruflichen Kompetenzen geringer ausfallen als vielfach unterstellt wird. Darüber hinaus sind die dabei feststellbaren Unterschiede zwischen den befristet und den unbefristet Beschäftigten relativ gering. Wie gezeigt wurde gibt es in einzelnen Dimensionen gewisse Differenzen, die jedoch nicht so stark ausgeprägt sind, als dass man von gravierenden nachteiligen Auswirkungen auf die befristet Beschäftigten schließen könnte.

5. Zielerreichung

In der Projektvorlage waren verschiedene methodische Schritte vorgesehen: (1) Bestimmung und Operationalisierung der Kompetenzdimensionen, (2) Feststellung von Art und Umfang befristeter Beschäftigung, (3) Qualitative Befragung von Erwerbstätigen und (4) Quantitative Befragung von Erwerbstätigen.

Der Punkt (1) konnte planmäßig eingehalten werden, da er sich auf eine theoriegeleitete Analyse vorhandener Konzepte und Ansätze bezieht und somit in sehr geringem Maße von nicht vorhersehbaren Aspekten beeinflussbar ist.

Die Feststellung von Art und Umfang befristeter Beschäftigung (2) konnte mit einer gewissen Verzögerung und somit nicht vollständig entsprechend des ursprünglichen Zeitplanes umgesetzt werden. Der Grund war, dass das Statistische Bundesamt im Rahmen der Sonderauswertung des Mikrozensus zunächst leider fehlerhafte Daten lieferte, die bereinigt und korrigiert werden mussten.

Die Akquise der erforderlichen Interviewpartner/innen im Rahmen der Qualitativen Befragung (3) gestaltete sich schwieriger als erwartet, so dass sowohl die Durchführung als auch die Auswertung der leitfadengestützten Interviews erheblich später als geplant vollzogen werden konnten. Es war ursprünglich vorgesehen, durch den Zugang über die Betriebe die entsprechenden befristet und unbefristet Beschäftigten als Interviewpartner/innen zu erhalten. Trotz mehrfacher Versuche dahingehend, blieb dieser Ansatz erfolglos, so dass nach einem Weg der direkten Ansprache der Beschäftigten gesucht wurde. Alternativ wurde eine Anzeige in der örtlichen Lokalzeitung geschaltet, und darüber hinaus wurden Interviewpartner/innen durch "Mund-zu-Mund-Propaganda" geworben. Somit wurde die Zielgruppe zunächst nach dem Zufallsprinzip gezogen, und im weiteren Erhebungsverlauf wurden von den Personen, die sich beim BIBB gemeldet haben, gezielt diejenigen in die Interviews einbezogen, die aufgrund der Datenlage des Mikrozensus als „typisch“ für eine Befristung gelten können.

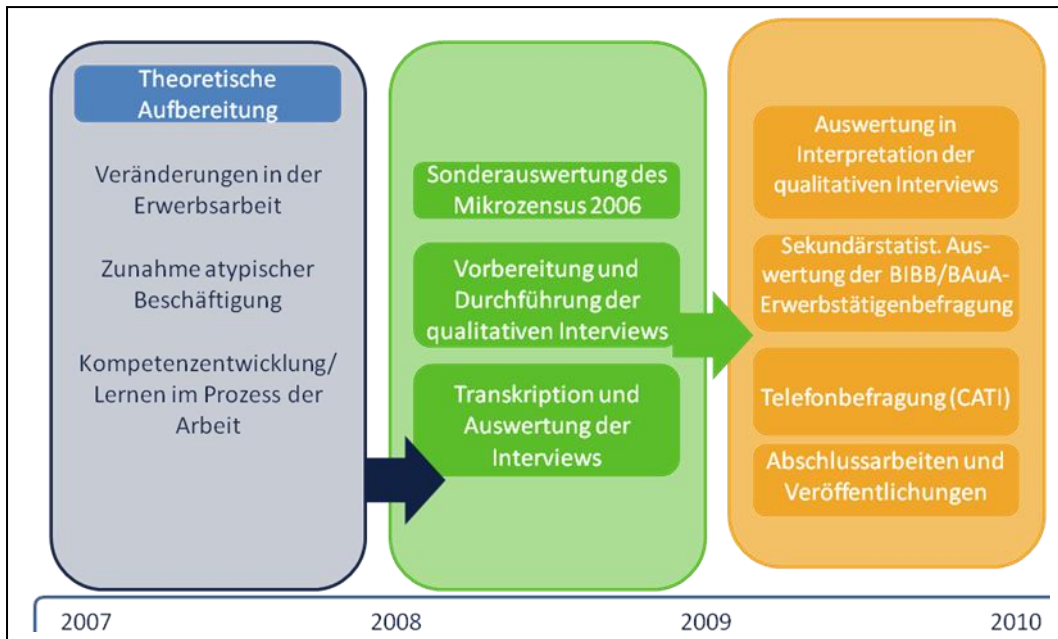


Abbildung 26: Zeitplan des Projektes

Die zeitliche Verzögerung wirkte sich auch auf die Quantitative Befragung (4) aus, mit der daher erst viel später begonnen wurde, da die Auswertungsergebnisse der qualitativen Studie unmittelbar in die Entwicklung eines standardisierten Erhebungsdesigns einfließt. Des Weiteren gab es bezüglich der Quantitativen Befragung im Projektverlauf eine Veränderung im Hinblick auf das Erhebungsdesign: Und zwar wurde - unter anderem nachdem eine methodische Beratung zum einen extern durch Prof. Kromrey und zum anderen intern durch das Forschungsdatenzentrums des BIBB stattgefunden hat - der Entschluss gefasst die quantitative Erhebung arbeitsteilig in zwei Schritten abzudecken:

(4.1) zum einen durch eine sekundärstatistische Auswertung der "BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006-Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen". Hierbei wurden vor allem arbeitsorganisatorische Bedingungen in den Blick genommen, unter anderem Handlungsspielraum und Entscheidungsmöglichkeiten, Vielfältigkeit der Aufgaben, Ganzheitlichkeit, soziale Anerkennung und Zusammenarbeit, Anforderungsdensität und konkrete Arbeitssituation.

(4.2) Zum anderen durch eine eigene Erhebung, die sich auf folgende Inhaltsbereiche bezieht: Arbeitszufriedenheit, formale und informelle Weiterbildung, Berufliche Kompetenzen. Hierzu wurde ein Fragebogen konzipiert, der im 1. Halbjahr 2010 in Form von computergestützten Telefoninterviews (CATI - Computer Assisted Telephone Interview) durch das ZEM der Uni Bonn durchgeführt wurde.

Hinzuweisen ist noch auf den Sachverhalt, dass dieses Forschungsprojekt im Wesentlichen durch die Projektsprecherin selbst durchgeführt wurde. Zeitweise stand eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin (1 Personenmonat pro Jahr) zur Verfügung sowie eine Sachbearbeiterin und eine Auszubildende zur Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung (FAMS).

6. Ausblick und Transfer

Es konnten durch die verschiedenen und umfassenden Forschungsschritte des Projektes wichtige neue Erkenntnisse zu den Auswirkungen der befristeten Beschäftigung erhoben werden. So liegen nun differenzierte Daten zur konkreten Arbeitssituation von befristet Beschäftigten vor, die sich aus dem Datenmaterial sowohl des Statistischen Bundesamtes, als

auch aus den Daten der qualitativen Befragung der Erwerbstätigen, der sekundärstatistischen Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie der eigenen Telefon- bzw. CATI-Befragung ergeben. Allerdings sind noch weitere multivariate Analysen nötig, um dieses komplexe Thema näher zu untersuchen und zu weiteren Erkenntnissen zu gelangen.

Das Projekt wurde in der Öffentlichkeit in hohem Maße wahrgenommen, denn es wurden zahlreiche externe Anfragen durch Studierende, Wissenschaftler/innen, Betriebsvertreter, Gewerkschaftsvertreter und auch Journalist/innen an das Projekt gestellt. Hierbei ging es zum einen um allgemeine Informationen zum Thema als auch um konkrete Literatur- und Quellenanfragen zu weiterführenden Informationen zur Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie generell zur Entwicklung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt.

Es wurde an einer Verbreitung der Projektergebnisse bereits während der Laufzeit gearbeitet, was sich an den Vorträgen und Veröffentlichungen zeigt, die national und international getätigt wurden. Einen genauen Überblick geben hier die nachstehend aufgeführten Listen bzw. Übersichten. Hinzuweisen ist hierbei insbesondere darauf, dass bereits in 2010 ein referierter Artikel veröffentlicht wurde.

Für 2011 wurde des Weiteren an verschiedenen Call for Papers von internationalen Tagungen, die das laufende Jahr 2011 betreffen, erfolgreich teilgenommen. Das betrifft

- den schweizerischen Berufsbildungskongress, 2nd Congress on Research in Vocational Education and Training, 23.-25. März 2011, in Bern/Zollikofen / Schweiz
- die Joint Conference of the Adult Education Research Conference (AERC) and the Canadian Association for the Study of Adult Education (CASAE/ACEEA), 9.-12. Juni 2011 in Toronto/Kanada.
- die 14th Biennial Conference der Earli – European Association for Research on Learning and Instruction, "Education for a Global Networked Society", 30.8.-3.9.2011, in Exeter/United Kingdom

7. Veröffentlichungen

Projektbezogene Veröffentlichungen

2007:

MÜNCHHAUSEN, Gesa: Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In: BIBB-Forschung 4/2007

BETHSCHEIDER, Monika, DEGEN, Ulrich, HÖHNS, Gabriela, MÜNCHHAUSEN, Gesa, SETTELMAYER, Anke: Kompetenzentwicklung in Ausbildung und Beschäftigung – ausgewählte Arbeiten der Kompetenzforschung im BIBB. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2007 S. 15-19

2008:

MÜNCHHAUSEN, Gesa: Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In: Tagungsband Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Darmstadt, 2008

MÜNCHHAUSEN, Gesa: Zeitarbeit – Chance für die Kompetenzentwicklung des Subjektes? In: REIMER, Ricarda, WALBER, Markus (Hg.): Im Auge des Subjektes. Festschrift zum 65. Geburtstag von Wolfgang Wittwer. Berlin, 2008 S. 41-55

MÜNCHHAUSEN, Gesa: Kompetenzentwicklung durch Lernen in der Zeitarbeit? In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, Cedefop, Nr. 45, 2008/3, S. 55-76 (referierter Artikel)

2010:

MÜNCHHAUSEN, Gesa: Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In: HOF, Christiane, LUDWIG, Joachim, SCHÄFFER, Burkhard (Hg.): Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel. Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Schneider Verlag Hohengehren, 2010, S. 69-81 [peer-review-Verfahren]

MÜNCHHAUSEN, Gesa; VELTEN, Stefanie: Competence development in fixed-term employment. In: European Educational Research Association (ECER); http://www.eera-ecer.eu/ecer-programmes/conference/ecer-2010/session/02_ses_03_b/?no_cache=1&cHash=1b74439317 (Stand 29.10.10)

MÜNCHHAUSEN, Gesa; VELTEN, Stefanie: Competence development in fixed-term employment. In: European Society for Research on the Education of Adults (ESREA) <http://www.liu.se/esrea2010/download-papers?l=en> (Stand 29.10.10)

2011:

BETHSCHEIDER, Monika; Höhns, Gabriela; Münchhausen, Gesa (Hg.): Kompetenzorientierung in der Beruflichen Bildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Bertelsmann [im Erscheinen]

MÜNCHHAUSEN, Gesa (2011): Chancen der Validierung informellen Lernens im Rahmen atypischer Beschäftigung. In: BOHLINGER, Sandra; MÜNCHHAUSEN, Gesa (Hg.): Validierung von Lernergebnissen. Bertelsmann, [kurz vor der Veröffentlichung]

Projektbezogene Vorträge**2008:**

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“, Werkstatt Forschungsmethoden in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Sektion Erwachsenenbildung der DGfE, in Bergisch Gladbach, Februar 2008

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ im Rahmen meiner Lehrveranstaltung „Kompetenzfeststellung und -entwicklung in neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen“ an der HSU/Bundeswehruniversität Hamburg, 1. Trimester 2008

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Informelle betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit“ beim Jahreskongress der DGfE "Kulturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa" in Dresden, März 2008

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ im Rahmen der Sektionstagung Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE an der Technischen Universität Darmstadt, September 2008

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ im Rahmen meiner Lehrveranstaltung „Informelles Lernen / Lernen in der Arbeit“ an der Universität Bielefeld, Sommersemester 2008

2009:

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Kompetenzentwicklung in temporären Erwerbsformen“ im Rahmen des BIBB-BAuA - Expertenworkshops „Kompetenz für Beschäftigungsfähigkeit in prekären Arbeits- und Lebenssituationen“, Dortmund (06/09)

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen" Sektionstagung Erwachsenenbildung (DGfE) "Erwachsenenbildung im sozialen und demographischen Wandel"; München (09/09)

2010

MÜNCHHAUSEN, Gesa: „Arbeiten, Lernen und Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“, plus Moderation der AG "Zielgruppenspezifische Förderung der Kompetenzentwicklung in neuen Arbeitsverhältnissen“, DGfE-Kongress "Bildung in der Demokratie"; Mainz (03/10)

MÜNCHHAUSEN, Gesa; Velten, Stefanie: "Competence development in fixed-term employment", ECER - The European Conference on Educational Research in Helsinki/Finland (08/10)

MÜNCHHAUSEN, Gesa: "Competence development in fixed-term employment", ESREA - 6th European Research Conference "Adult Learning in Europe - understanding diverse meaning and contexts", Linköping/Schweden (09/10)