

Forschungsprojekt 2.3.201

Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Zwischenbericht

Dr. Gesa Münchhausen

Santina Bruns-Schmitz

Julia Gei (Auszubildende zur Fachangestellten für Markt- und Sozial-
forschung, zeitweise)

Gabriela Höhns (zeitweise)

Laufzeit IV/ 2007 – I/ 2010

Bonn, 4. Februar 2009

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

Abstrakt	2
1 Ausgangslage	3
2 Forschungsziele und Hypothesen	4
3 Methodische Vorgehensweise.....	5
3.1 Theoretische Aufbereitung.....	5
3.1.1 Veränderungen von Erwerbsarbeit - Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse..	5
3.1.2 Kompetenzentwicklung und Lernen im Prozess der Arbeit	5
3.2 Aufbereitung von Daten zur befristeten Beschäftigung.....	5
3.3 Qualitative Befragung	6
3.4 Quantitative Befragung	6
4 Ergebnisse	7
4.1 Theoretische Aufbereitung.....	7
4.1.1 Veränderungen von Erwerbsarbeit - Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse..	7
4.1.2 Kompetenzentwicklung und Lernen im Prozess der Arbeit	9
4.2 Daten zur befristeten Beschäftigung.....	11
4.3 Inhalt und Methode der qualitativen Erhebung	12
4.4 Quantitative Befragung	13
5 Zielerreichung	14
6 Ausblick und Transfer	14
Projektbezogene Veröffentlichungen.....	14
Projektbezogene Vorträge	15

Abstrakt

Im Bundesinstitut für Berufsbildung wurde im zweiten Halbjahr 2007 mit einem neuen Forschungsprojekt zur „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ begonnen. Hintergrund dieses Projektes ist die gestiegene Anzahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und den damit veränderten Kompetenzerfordernissen an die Beschäftigten. Einhergehend mit dem Wandel in der Arbeits- und Berufswelt und den gestiegenen Flexibilisierungsbedürfnissen der Unternehmen ist festzustellen, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis sich zunehmend auflöst. Immer mehr Erwerbstätige stehen in atypischen Formen von Beschäftigungsverhältnissen wie geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und vor allem befristete Beschäftigung.

Es fehlten bisher allerdings Untersuchungen, die nach den Auswirkungen der neuen Erwerbsformen auf die beruflichen Kompetenzen der Erwerbstätigen fragen. Generell muss konstatiert werden, dass es kaum Daten zur besonderen Beschäftigungssituation dieser Arbeitnehmergruppen gibt.

Im vorliegenden Zwischenbericht wird der aktuelle Arbeits- und Projektstand skizziert. Dabei wird im Einzelnen auf die Hintergründe und die Bedeutung des Forschungsprojektes, auf die geleisteten theoretischen Ausarbeitungen – zum einen über die Veränderungen in der Erwerbsarbeit und der Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien, zum anderen zur Kompetenzentwicklung und zum Lernen im Prozess der Arbeit -, auf die Sonderauswertung des Mikrozensus 2006 zur Feststellung von Art und Verbreitung der befristeten Beschäftigung in Deutschland, auf den Stand der Durchführung der qualitativen, leitfadengestützten Befragung der Beschäftigten sowie auf die Vorbereitung der quantitativen Erwerbstätigenbefragung eingegangen.

1 Ausgangslage

In den vergangenen Jahren hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt stark verändert: Es ist ein hoher Anstieg von sogenannten „atypischen“ Erwerbsformen zu verzeichnen. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis war durch eine unbefristete Vollzeitätigkeit gekennzeichnet. Dieses nimmt mehr und mehr ab, und es breiten sich „neue“ Beschäftigungsverhältnisse auf dem Markt aus wie befristete Beschäftigung, Zeitarbeit im Sinne von Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit etc. 1997 waren von insgesamt rund 29,1 Mio. abhängig Beschäftigten 5,1 Mio. (17,5%) atypisch beschäftigt, und 2007 waren von insgesamt 30,1 Mio. abhängig Beschäftigten 7,7 Mio. (25,5%) atypisch beschäftigt.¹ D.h., 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. (8,8%, ohne Auszubildende) befristete Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen. Zum Vergleich: 1997 waren es noch 1,8 Mio. (6,3%).

Diese Erwerbsformen werden zum Teil als „prekär“ bezeichnet, was sie jedoch nicht zwangsläufig sind. Richtig ist, dass sie ein gewisses Potenzial zur Prekarität aufweisen, die konkrete Ausprägung und prekäre Einstufung hängt hingegen von den jeweiligen persönlichen Lebensumständen des Arbeitnehmers bzw. Arbeitnehmerin ab, vom bisherigen Verlauf des Berufslebens und vom Haushaltskontext oder der privaten Lebenssituation.

Untersuchungsergebnisse von Vogel (2003) in der Automobilindustrie zeigen im Hinblick auf die Lage am Arbeitsmarkt, die betriebliche Situation und den Arbeitsalltag, dass Befristung von der Mehrheit der Befragten als gefährdend, belastend und stigmatisierend erlebt wird.²

Dietz & Walwei (2008) bewerten die Zunahme atypischer Erwerbsformen dagegen eher positiv, da diese dazu beitragen können, dass auch bei einem wirtschaftlichen Wandel die Beschäftigungslage stabil bleibt und nicht an relativ wettbewerbsschwachen Menschen vorbeigeht. Zu den Nachteilen atypischer Erwerbsformen im Hinblick auf Unternehmensziele zählen sie eine fehlende Identifikation betroffener Arbeitnehmer mit dem Betrieb.³

Vor dem Hintergrund des hohen und prognostizierten wachsenden Anteils an Befristung, ist – aus Sicht der berufspädagogischen Kompetenzforschung – nach den Auswirkungen dieser Beschäftigungsform auf die Erwerbstätigen zu fragen.

Es gibt verschiedene Hinweise darauf, dass sich die Veränderung und der Wandel der dominanten Erwerbsform auf die beruflichen Kompetenzen auswirken könnten. Voss & Pongratz (1998) stellen beispielsweise fest, dass der zu konstatierende Trend der Flexibilisierung von Arbeit dazu führt, dass „neue“ Arbeitnehmertypen gefordert sind, die mit veränderten Kompetenzerfordernissen konfrontiert werden, wie beispielsweise einem höheren Maß an Selbstverantwortlichkeit, Kreativität und Risikobereitschaft. Gefordert ist aus ihrer Sicht ein neues Selbstverständnis der Arbeitnehmer/innen, welches sie unter der Bezeichnung „Arbeitskraftunternehmer“ zusammenfassen.⁴ Dies gilt für unbefristet, aber auch für befristet Beschäftigte.

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

² Vogel, B. (2003): „Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?“ In: Linne, G. & Vogel, B. (Hrsg.): „Leiharbeit und befristete Beschäftigung“. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 68, S. 39-46

³ Dietz, M. & Walwei, U. (2008): „Erwerbsarbeit heute: Auf neuen Spuren unterwegs“. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4-9.

⁴ Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998): „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“ In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131-158

2 Forschungsziele und Hypothesen

Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die befristete Beschäftigung auf die individuellen, beruflichen Kompetenzen und deren Entwicklung auswirkt. Aufgrund der beschriebenen Zunahme dieser Beschäftigungsform ergibt sich diesbezüglich ein erheblicher Forschungsbedarf. Ziel ist es, die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb von befristet Beschäftigten festzustellen.

Es soll untersucht werden, inwieweit befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der einen Seite berufliche Dequalifizierungsprozesse verursachen bzw. sich auf der anderen Seite aber auch positiv auf die beruflichen Kompetenzen bzw. deren Weiterentwicklung auswirken. Dieser Aspekt ist bislang weitestgehend unerforscht, und es ist weitgehend unbekannt, inwieweit die befristet Beschäftigten selbst diese Erwerbsform als chancenreich oder einschränkend für ihre beruflichen Kompetenzen erleben.⁵

Im Projekt werden somit die Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs in der Erwerbssituation untersucht. Die dabei unter anderem einzubeziehenden Kriterien sind - in Anlehnung an die Verfahren der Arbeits- und Kompetenzanalyse - Tätigkeits- und Handlungsspielräume, Aufgabenvielfalt, Komplexität und Intensität der Arbeit, Karrieremöglichkeiten im Sinne von innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten oder einer Anschlussbeschäftigung, Teilhabe an formaler Weiterbildung, soziale Unterstützung und Integration im Betrieb, Entscheidungsbefugnisse, Informationsangebote und Arbeitszufriedenheit und -motivation.

Es werden befristet Beschäftigte in die Untersuchung einbezogen und als Vergleichsgruppe unbefristet Beschäftigte befragt, um zu validen Ergebnissen zu kommen.

Neben diesen Zielsetzungen soll die international steigende Bedeutung der atypischen Erwerbsformen mit ihren Implikationen auf die beruflichen Kompetenzen untersucht werden. Hierbei sollen in verschiedenen Ländern die relevanten Erkenntnisse aus der Analyse der dortigen Entwicklungen einbezogen werden.⁶

Hypothesen

- 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, der betrieblichen Funktion, der Branche und der Dauer der Befristung ab sowie von der Lernhaltigkeit des Arbeitsplatzes und den individuell erlebten Gestaltungsmöglichkeiten.

⁵ Wilkens, I. & Leber, U. (2003): „Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels“. In: MittAB 3/2003, S. 329-337

⁶ Temporäre Erwerbsformen wie die befristete Beschäftigung sind in Europa insgesamt keine Randerscheinung mehr, denn über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung befindet sich in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis⁶. Die EU-Kommission hat im Zuge der Ausweitung dieser Vertragsverhältnisse die EU-Richtlinie 1999/70 verabschiedet, die beinhaltet, dass befristet Beschäftigte besonders geschützt werden sollen. Durch das Konzept der sogenannten „Flexicurity“, d.h. die notwendige Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und in den Beschäftigungsverhältnissen (flexibility) mit sozialer Sicherheit (security) zu verbinden, wurden in Dänemark und den Niederlanden bereits erste Schritte umgesetzt, mit dem Ziel, Flexibilisierungsbedarfe der Unternehmen und Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten, auch im Sinne der Kompetenzentwicklung, zu vereinen. Die betrieblichen Flexibilisierungsprozesse sind in den Niederlanden und in Großbritannien stärker voran geschritten; daher sind dort die Auswirkungen auf die Mitarbeiter mehr untersucht worden, und zwar unter den Aspekten der Folgen der Flexibilisierung und der Sicherung der Employability (Beschäftigungsfähigkeit) der Beschäftigten.

3 Methodische Vorgehensweise

In dem Forschungsprojekt werden mehrere Erhebungsschritte, basierend auf qualitativen und quantitativen Methoden durchgeführt, die im Folgenden kurz umrissen werden. Die dabei gewonnenen Ergebnisse sind im nachfolgenden Kapitel 4 nachzulesen.

3.1 Theoretische Aufbereitung

Die theoretische Aufbereitung bezog sich auf zwei Forschungsstränge, die für das Projekt von entscheidender Relevanz sind:

1. Veränderungen von Erwerbsarbeit - Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse
2. Kompetenzentwicklung und Lernen im Prozess der Arbeit

Die dabei gewonnenen Ergebnisse (siehe 4.) waren insbesondere wichtig, um den thematischen Kontext noch näher zu analysieren und zu explorieren und um die danach folgende qualitative Erhebung vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.

3.1.1 Veränderungen von Erwerbsarbeit - Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Zunächst wurde mit Literaturrecherchen und -aufbereitungsarbeiten zum Strukturwandel in der Arbeits- und Berufswelt und den damit verbundenen zunehmenden Diskontinuitäten in den Erwerbsbiografien der Beschäftigten begonnen. Dabei wurde der aktuelle Forschungsstand zu den Trends der Flexibilisierung, Prekarisierung, Individualisierung aufbereitet, die als auslösende Momente für die Abnahme der Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse und der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und den entsprechenden Implikationen für die Berufstätigen gesehen werden.

Neben der Funktion der detaillierten inhaltlichen Exploration der Veränderungen in der Erwerbsarbeit flossen die Ergebnisse dieser Arbeiten vor allem auch in die Feststellung von Art und Verbreitung der befristeten Beschäftigung ein (siehe 3.2).

3.1.2 Kompetenzentwicklung und Lernen im Prozess der Arbeit

Die Auseinandersetzung mit den Dimensionen von Kompetenz, mit der Kompetenzentwicklung und der Lernhaltigkeit von Arbeit war danach ein wesentlicher Schritt innerhalb des Projektes. Denn diese Auseinandersetzung und theoretische Aufbereitung der entsprechenden Kompetenzaspekte ist entscheidend für die Entwicklung und Ausgestaltung der danach folgenden qualitativen und quantitativen Erhebungen. Vorhandene Ansätze innerhalb der Kompetenzforschung wurden dahingehend überprüft, inwieweit sie sich als Grundlage für die späteren empirischen Erhebungen eignen.

3.2 Aufbereitung von Daten zur befristeten Beschäftigung

Um zu einem Überblick über Art und Verbreitung befristeter Beschäftigung zu bekommen, wurden Daten aus mehreren größeren Erhebungen des Mikrozensus, des SOEP und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung gesichtet. Dabei waren folgende Aspekte von Bedeutung: soziodemografische Merkmale der Erwerbstätigen, Wirtschaftsbereiche bzw. Branchen der Befristung, Berufsgruppen, Dauer der Befristungen, Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen.

Für die qualitative Erhebung galt es, ein möglichst differenziertes Bild über den Stand der Befristung zu erheben, um bestimmte „typische“ befristete Beschäftigte auffindig zu machen und in die Befragung einzubeziehen. Das heißt, die Daten zur befristeten Beschäftigung waren für die Stichprobenziehung ausschlaggebend.

3.3 Qualitative Befragung

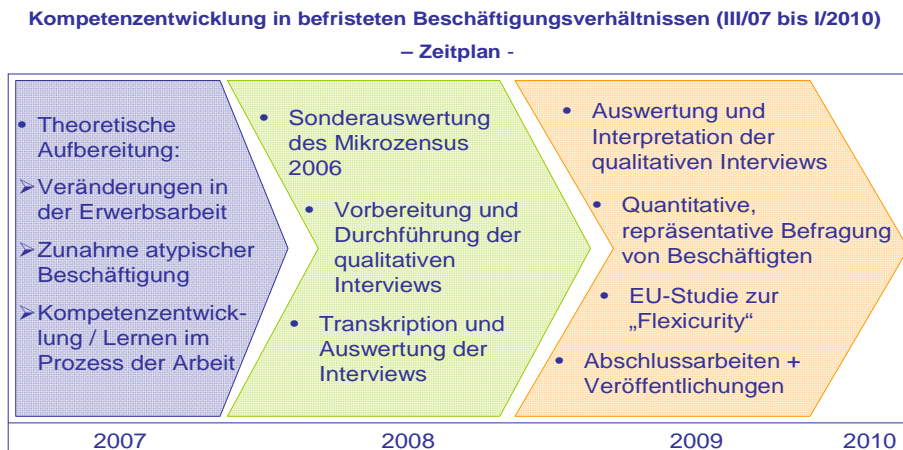
Im Rahmen der qualitativen Befragung von Erwerbstätigen wurden mithilfe von leitfadengestützten Interviews befristet Beschäftigte danach befragt, wie sich das Beschäftigungsverhältnis auf ihre berufliche Kompetenzentwicklung auswirkt, inwieweit es sich chancenreich auswirkt, oder inwieweit es ggf. dequalifizierend ist. Vergleichend sollten ebenso mit unbefristet Beschäftigten Interviews geführt werden. Um ein möglichst differenziertes Bild zur Arbeitssituation und zum Kompetenzerwerb zu erhalten, sollen die Sichtweisen der befristet Beschäftigten kontrastiert werden um weitere Perspektiven. Daher wurden darüber hinaus Interviews mit der Arbeitgeberseite durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Befragung sollten zum einen dazu beitragen, das noch recht unerforschte Feld der Auswirkungen flexibler Beschäftigungsverhältnisse auf die beruflichen Kompetenzen der befristet Beschäftigten näher zu explorieren und somit zu neuen Erkenntnissen zu kommen.

3.4 Quantitative Befragung

Hierbei werden die Ergebnisse aus der vorhergehenden qualitativen Erhebung zur Entwicklung des standardisierten Befragungsinstrumentes (schriftlicher Fragebogen mit entsprechenden Items und Indizes für die geschlossenen Fragen) herangezogen, um die Auswirkungen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten quantitativ zu erforschen. Geplant ist eine repräsentative Befragung von rund 1.000 Beschäftigten. Der Zugang zu den Erwerbstätigen soll über die Betriebe bzw. Branchen erfolgen, bei denen ein hoher Anteil von befristeter Beschäftigung zu verzeichnen ist.

Nachstehende Abbildung zeigt die verschiedenen **methodischen Erhebungsschritte im zeitlichen Verlauf**:



4 Ergebnisse

Nachfolgend werden exemplarische Kernergebnisse aus den bisherigen Forschungsarbeiten dargestellt.

4.1 Theoretische Aufbereitung

4.1.1 Veränderungen von Erwerbsarbeit - Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt wird in der viel zitierten und aufgrund der statistischen Daten auch nachweislichen Abnahme des klassischen Normalarbeitsverhältnisses (NAV) besonders deutlich. Das traditionelle NAV wird als eine „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung definiert, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“ (Bosch 2003).⁷ Verbunden mit der Reduzierung des NAV ist eine schwächere Verhandlungs- und Arbeitssituation der Beschäftigten, denn für die zunehmende Anzahl an atypischen Beschäftigungsformen gelten die oben genannten Kriterien wie beispielsweise soziale Absicherung nicht oder nur in eingeschränktem Maße.

In dem Zusammenhang ist als eine entscheidende Begründung für die Entwicklung die sogenannte „Flexibilisierung“ des Arbeitsmarktes als Folge der größeren Flexibilisierungsbedarfe der Produktmärkte und des gestiegenen Wettbewerbsdrucks anzuführen (siehe erneut Bosch 2003). Hinzu kommt, dass insbesondere in wissensintensiven Arbeitsformen aufgrund der geringen Halbwertszeit von Innovationen der Termindruck in den Projektarbeiten steigt. Die alten, eher starren Arbeitsformen können ein Unternehmen in der heutigen Marktsituation nicht dauerhaft das Überleben sichern. Somit bedarf es immer mehr flexibler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. flexiblen Personals.

Die Debatte um das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit dem traditionellen Berufskonzept. Das heißt, es geht letztlich darum, wie lassen sich Menschen künftig innerhalb des Systems der beruflichen und allgemeinen Bildung auf das Berufsleben und die Kompetenzanforderungen in den Tätigkeiten und Funktionen vorbereiten. Voß (2002) beispielsweise weist darauf hin, dass sich derzeit ein „fundamentaler und vielgestaltiger Wandel der bislang charakteristischen Organisation von Betrieben und erwerbsbezogener, formeller Arbeit [vollzieht], der auch das bisher dominierende Modell von Beruf tangiert“.⁸

Bisherige Organisationsstrukturen von Arbeit und Betrieb sind von einer einschneidenden „Entgrenzung“ betroffen, da sie hinsichtlich aller ihrer entscheidenden Dimensionen aufgebrochen und neu justiert werden – zeitlich, räumlich, fachlich, sozial etc. (ebenso Voß 2003). Die Folgen, die damit für die Beschäftigten verbunden sind, werden in den Begriffen „Subjektivierung“ und „Individualisierung“ zusammengefasst. Diese beinhalten gewisse Gestaltungsfreiräume, aber auch gewisse Gestaltungszwänge im Sinne von Anforderungen, mit denen der Einzelne umgehen (können) muss.

⁷ Bosch, G. (2003): „Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft“. In: Institut für Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003, Gelsenkirchen, S.11-24

⁸ Voß, G. (2002): „Der Beruf ist tot! Es lebe der Beruf! Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers und deren Folgen für das Bildungssystem“. In: Kuda, E. & Strauß, J.: Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. VSA-Verlag Hamburg

Eine weitere Implikation, die mit dem Strukturwandel in der Arbeit einhergeht, ist die an verschiedenen Stellen kritisch angeführte „Prekarisierung“ von Arbeit. Dörre (2006) verweist auf den französischen Soziologen Robert Castel⁹ und führt an, dass das Empfinden einer sozialen Unsicherheit, die seines Erachtens mit den atypischen Beschäftigungsformen vor allem verbunden ist, zu massiven gesellschaftlichen Desintegrationsprozessen führt.¹⁰ Aus seiner Sicht lassen sich die Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen nur dann adäquat feststellen, wenn die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen in die Analyse einbezogen werden. Er greift die zentrale Hypothese von Castel auf, nach der sich die Lohnarbeitsgesellschaften in drei große „Zonen“ spalten, die er erweitert um neun typische Formen der (Des-) Integration:

Zone der Integration
1. Gesicherte Integration
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realisten“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkopplung
8. Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

Abbildung: (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Für das vorliegende Forschungsprojekt ist die Zone der Prekarität im besonderen Fokus, da hier die befristet Beschäftigten vor allem zugezählt werden. Allerdings sind ebenso die beiden anderen Zonen nicht zu vernachlässigen, da ja durchaus ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmergruppen im Rahmen der Erhebungen vollzogen werden soll.

Prekäre Beschäftigung kann nicht mit flexibler Beschäftigung gleichgesetzt werden, denn manche Formen von flexibler Beschäftigung können durchaus mit einer gesicherten Integration einhergehen. Dies ist beispielsweise bei manchen Formen der Projektarbeit der Fall.

Mit Reutter (2008) soll des Weiteren auf Kronauer verwiesen werden, der das Zonen-Modell zu einem Vier-Zonen-Modell weiterentwickelt hat.¹¹ Kronauer differenziert die Zonen der Exklusivität, der Integration, der Verwundbarkeit und der Ausgrenzung. Befristet Beschäftigte werden hier zur Zone der Verwundbarkeit gezählt, da ihnen im Vergleich zum NAV (siehe oben) etwas Entscheidendes fehlt.

⁹ Castel, R. (2000): „Die Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit“. Konstanz

¹⁰ Dörre, K. (2006): „Prekäre Arbeit und soziale Desintegration“. In: APuZ 40-41 / 2006, S. 7-14

¹¹ Kronauer, M. (2008): „Inklusion – Exklusion: ein Klärungsversuch“. In: Reutter, G.: „Identitätsentwicklung unter flexiblen Arbeitsverhältnissen“, DIE, URL: <http://www.die-bonn.de/doks/reutter0801.pdf>

4.1.2 Kompetenzentwicklung und Lernen im Prozess der Arbeit

In die theoretische Aufbereitung wurden zum einen konstruktivistisch-orientierte Ansätze einbezogen, da diese darauf zielen, eine Umgebung des Lernens oder des Arbeitens so zu gestalten, dass sie ein möglichst eigenaktives, selbstgesteuertes Lernen bewirken, welches die Beschäftigten motiviert und ihre Behaltensprozesse unterstützt.

Konstruktivistische Lerntheorien zielen somit auf das problembezogene Lernen in realen Arbeitssituationen. Der Lerntransfer soll durch die *Optimierung der Lern- und Arbeitsumgebungen* erhöht und träges Wissen vermieden werden.

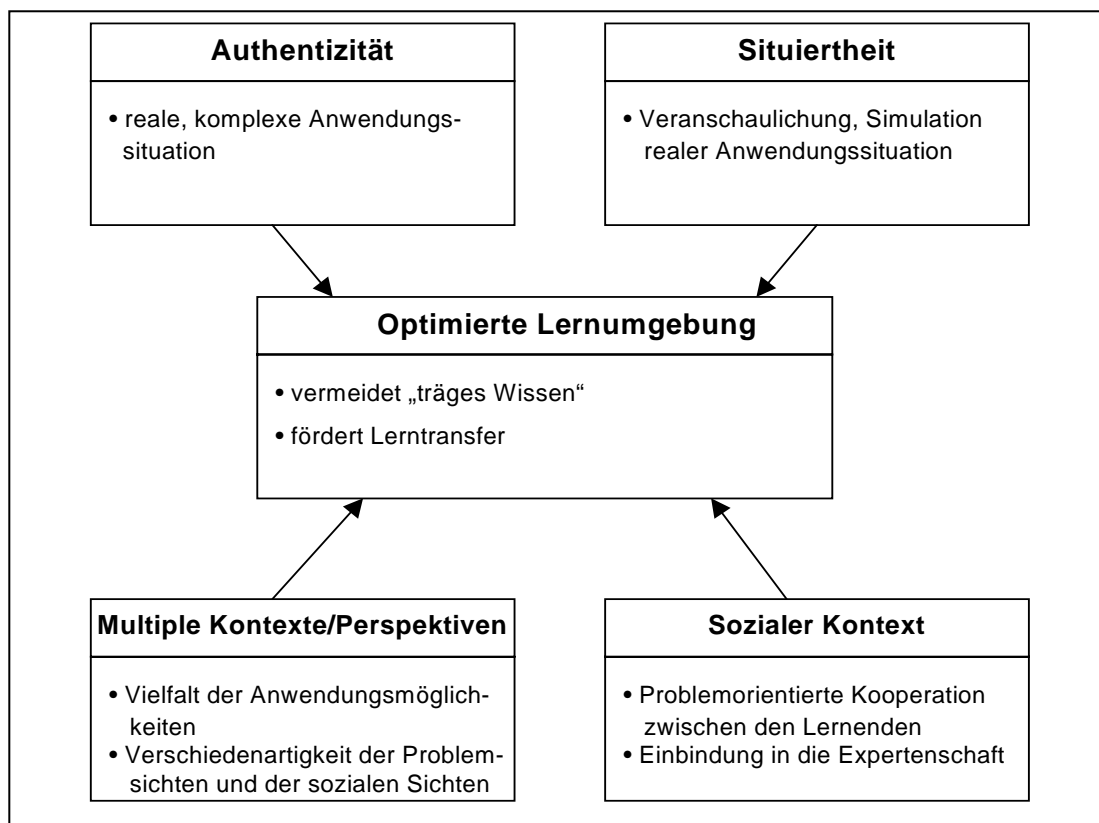


Abbildung: Prinzipien konstruktivistisch gestalteter Lernumgebung (nach Sonntag 1996)¹²

Die Umgebungen werden dabei in der Weise optimiert, dass sie sich auf konkrete Situationen aus dem Arbeitsleben beziehen (Authentizität), die im Rahmen der Maßnahmen simuliert werden (Situiertheit). Inhalte und Methoden sollten möglichst viele Kontexte und Perspektiven einbeziehen, zum Beispiel divergente Vorerfahrungen, unterschiedliches Vorwissen bezüglich der Themen oder unterschiedliche Lerntypen (Multiple Kontexte/ Perspektiven). Die Lernumgebungen müssen eine problemorientierte Kooperation zwischen den beteiligten Personen ermöglichen (Sozialer Kontext).

Eine konstruktivistische Gestaltung von lernhaltigen Arbeitskontexten ist geeignet, wenn es darum geht, handlungsrelevantes Wissen zu erwerben und dieses flexibel anzuwenden und somit die Kompetenzentwicklung der Personen zu unterstützen. Dafür ist eine entsprechende Kultur notwendig und ausreichende zeitliche und personelle Ressourcen müssen zur Verfügung stehen.

In die Analyse der theoretischen Konzeptionen und Studien wurden weiterhin insbesondere diejenigen Ansätze einbezogen, die ihren Fokus auf die berufliche Handlungskompetenz und den Lernprozess innerhalb der Arbeit legen, da diese Untersuchungen bei den Bedingungen des Ler-

¹² Sonntag, K. (1996): „Lernen im Unternehmen. Effiziente Organisation durch Lernkultur“. München, (Innovatives Personalmanagement, Bd. 7), S. 64

nens in den Betrieben ansetzen (beispielsweise: Ertl & Sloane 2005¹³; Richter 2006¹⁴; Baethge et al. 2006¹⁵).

Bei der Auseinandersetzung mit dem Kompetenzkonstrukt wurde unter anderem der Ansatz von Gillen (2007) einbezogen, die sich im Rahmen ihrer Arbeit mit den Bedingungen auseinandersetzt, die für eine Kompetenzentwicklung gegeben sein müssen, und sie greift verschiedene Elemente der Kompetenzanalyse auf, die dabei vollzogen wird.¹⁶

Dehnbostel & Elsholz (2007) beschreiben verschiedene Dimensionen der Gestaltung von lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsbedingungen, die für die Fragestellung des vorliegenden Projektes und vor allem für die Entwicklung des Leitfadens von großer Bedeutung waren.¹⁷

Kauffeld (2000) beschreibt in ihrem Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) die vier Dimensionen, welche zur Messung von beruflicher Handlungskompetenz von Bedeutung sind.¹⁸ Ihr Instrument ist ursprünglich für Gruppensituationen konzipiert, allerdings sind auf der Ebene des theoretisch-konzeptionellen Ansatzes durchaus Transferleistungen zur Übertragung auf unser subjekt-orientiertes Erhebungsinstrument möglich.

Die Kompetenzverständnisse der jeweiligen Ansätze sind unterschiedlich bzw. haben verschiedene Schwerpunkte. Gemein sind ihnen die Hervorhebung des Subjektes als zentrale Kategorie der Kompetenzforschung; die Relevanz des Kontextbezuges, innerhalb dessen Kompetenzen zur Anwendung kommen; die Vorstellung von Kompetenz als Handlungsvoraussetzung respektive Disposition, die nur unter gegebenen Bedingungen performativ zur Anwendung kommen können; die Betonung der überfachlichen Anteile von Kompetenz.

Allen oben genannten Ansätzen ist ferner gemein, dass sie den gestiegenen Stellenwert des Lernens und der Kompetenzerweiterung durch eine entsprechende Arbeitsgestaltung in den Unternehmen Rechnung tragen.

Berufliche Handlungskompetenz wird in der Regel differenziert in die vier Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz. Somit wird der Tradition einer Vorstellung von Kompetenz Rechnung getragen, bei der eine ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit im Vordergrund steht, und daher - ähnlich wie beim Konzept der Schlüsselqualifikationen - fachliche als auch überfachliche Elemente tangiert werden. Nach Ertl/Sloane 2005 beispielsweise lassen sich diese vier Dimensionen folgendermaßen differenzieren:

Fachkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft zur Lösung beruflicher Aufgaben auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens und zur Beurteilung des Ergebnisses;

Personalkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft, Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen zu durchdenken und zu beurteilen; Entfaltung eigener Begabungen und Lebenspläne; Entwicklung von durchdachten Wertvorstellungen, von Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein;

¹³ Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (2005): „Einführende und zusammenführende Bemerkungen: Der Kompetenzbegriff in internationaler Perspektive.“ In: Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (Hrsg.): Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive, S. 4-20

¹⁴ Richter, F. (2006): „Erwerbsbiografien in der neuen Arbeitswelt – Bewertung im Hinblick auf den Erhalt und die Entwicklung von Kompetenz, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit“. In: Bergmann, B. u. a.: Kompetent für die Wissensgesellschaft, S. 167ff.

¹⁵ Baethge, M. u. a. (2006): „Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft.“ Sofi Göttingen

¹⁶ Gillen, J. (2007): „Von der Kompetenzanalyse zur Kompetenzentwicklung“. In: Dehnbostel, P. et al. (Hg.): „Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. S. 149ff.

¹⁷ Dehnbostel, P. & Elsholz, U. (2007): „Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung“. In: Dehnbostel, P. & Elsholz, U. & Gillen, J. (Hg.): „Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. S. 35ff.

¹⁸ Kauffeld, S. (2000): „Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz“. In: Frieling, E. et al.: Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter? Münster/New York/München/Berlin, S. 33-48

Sozialkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft zur Gestaltung von sozialen Beziehungen; Erfassen und Verstehen von Zuwendungen und Spannungen; verantwortungsvolle Auseinandersetzung und Verständigung mit anderen; Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität;

Methodenkompetenz: Ergebnis der ausgewogenen Entwicklung von Fach-, Personal- und Sozialkompetenz.

Allerdings sind diese Dimensionen nicht losgelöst voneinander zu sehen, sondern sie durchdringen sich vielfältig.

Im vorliegenden Forschungsprojekt werden berufliche Kompetenzen verstanden als subjektorientierte, individuelle Handlungsvoraussetzungen und Dispositionen im Sinne von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die sich in performativen Handlungen und Leistungen zeigen und beeinflusst werden durch motivationale und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten.¹⁹

Für dieses Projekt waren insgesamt die Ansätze bedeutsam, die die Lernhaltigkeit von Arbeit aus arbeits- und organisationspsychologischer, konstruktivistischer, aber auch aus berufspädagogischer Sicht betrachten. Dabei gibt es mehrere, gleichwertige Kriterien, die im Hinblick auf eine Förderung der Kompetenzen bei der theoretischen Analyse herausgearbeitet wurden:

- Aufgabentyp bzw. -zuschnitt (ganzheitlich oder kleinteilig),
- Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten,
- Abfolge der Arbeiten (nacheinander oder parallel),
- Arbeitsbedingungen (räumlich, technisch etc.),
- Soziale Integration (Arbeitsbeziehungen),
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (in oder außerhalb der Arbeit)
- Arbeitszufriedenheit und -motivation.

Diese Dimensionen sind eingeflossen in die Entwicklung des Interviewleitfadens im Rahmen der qualitativen Erhebung, um die subjektiven Erfahrungen mit der Befristung hierzu zu erfragen. Wobei die Lernhaltigkeit und das Potenzial der Förderung von Kompetenzen gleichzeitig auch von personenbedingten Voraussetzungen und Dispositionen beeinflusst wird und somit in der Auswertung der erhobenen Daten berücksichtigt wird.

4.2 Daten zur befristeten Beschäftigung

Zunächst wurden verschiedene Datenbestände daraufhin geprüft, inwieweit sie geeignet erscheinen, einen Überblick über den Stand der Befristung in Deutschland zu ermöglichen. Es wurden vier Datensätze in die Analyse einbezogen: das sozio-ökonomische Panel (SOEP), die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung, das IAB-Betriebspanel und last but not least der Mikrozensus 2006 des Statistischen Bundesamtes. Letzteres 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.

Die Sonderauswertung des Mikrozensus 2006 wurde genutzt, um eine Zeitreihe der letzten zehn Jahre (1996-2006) zur Entwicklung der befristeten Beschäftigung bei den abhängig Erwerbstätigen in Deutschland zu erstellen. Diese Analyse umfasst die sekundärstatistische Auswertung der vorhandenen Daten des Mikrozensus zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, d.h. zu soziodemografischen Merkmalen der Erwerbstätigen, zu Wirtschaftsbereichen, Berufsgruppen, zur Dauer der Befristungen, zu Altersgruppen, zum Geschlecht, zur Nationalität, zum Ost-West-Vergleich etc.. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden zur Festlegung der Stichproben bei den

¹⁹ Vgl. Sloane, P. (2005): „Editorial: ... Standards von Bildung – Bildung von Standards ...“ In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101. Band, Heft 4, S. 484-496; zit. n. Klieme et al. 2003 sowie n. Weinert 2001

qualitativen und quantitativen Befragungen herangezogen. Anhand der sekundärstatistischen Datenauswertung des Mikrozensus wurden diejenigen Berufsgruppen herausgefiltert, in denen häufig befristete Beschäftigungen vorkommen. Aktuellere Daten als die aus dem Jahr 2006 lagen nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes zu dem Zeitpunkt der Sonderauswertung noch nicht vor.

4.3 Inhalt und Methode der qualitativen Erhebung

Das Erkenntnisinteresse der qualitativen empirischen Untersuchung lag darin zu untersuchen, inwieweit die besonderen Rahmenbedingungen einer befristeten Beschäftigung die beruflichen Kompetenzen und ihre Weiterentwicklung beeinflussen. Da hierzu bisher kaum Erkenntnisse vorliegen, wurde ein exploratives Vorgehen gewählt. Denn bei qualitativen Interviewformen ist es möglich, den Fragestellungen der Untersuchung detailliert nachzugehen und somit den komplexen Antwortmöglichkeiten eines Individuums gerecht zu werden.

Es wurden halbstrukturierte Interviews durchgeführt, d.h. ein Interviewleitfaden wurde theoriegeleitet vorab entwickelt. Begonnen wurde zunächst mit einer erzählgenerierenden Frage.

Welche biografischen Erfahrungen hat der Einzelne mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemacht? Was wurde positiv und was negativ erlebt? Im Anschluss wurde den verschiedenen Dimensionen der Lernhaltigkeit von Arbeit nachgegangen (Aufgabentypus, Ganzheitlichkeit, Handlungsspielraum, Abfolge der Arbeiten, Arbeitsbedingungen, soziale Unterstützung und Integration, Arbeitsbeziehungen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Zufriedenheit und Motivation). Zum Abschluss wurden biografische Daten erfasst: Schulbildung, Ausbildung/ Studium, Beruf, Dauer der Befristung, Geschlecht, Nationalität.

Der ursprüngliche Plan „Paare“ von unbefristet und befristet Beschäftigten, die hinsichtlich wesentlicher Faktoren vergleichbar sind, zu befragen, konnte nicht realisiert werden, da die Akquise von Interviewpartnern über den Zugang durch die Betriebe leider erfolglos verlief. Alternativ wurde eine Anzeige in der örtlichen Lokalzeitung geschaltet und darüber hinaus wurden Interviewpartner 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.

Bisher wurden insgesamt 17 Interviews in zwei Bundesländern durchgeführt, 16 davon mit befristet Beschäftigten und eins mit einem Arbeitgeber. Die Dauer der Gespräche lag zwischen 20 und 50 Minuten, durchschnittlich bei circa 35 Minuten. Die Dauer der aktuellen Befristungen variierte zwischen 6 und 30 Monaten. Weiterhin differierten die einbezogenen Personen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Vorbildung, Beruf bzw. Branche und Nationalität bzw. Migrationshintergrund. Einen genauen Überblick gibt folgende Abbildung:

Nr.	Alter	m/w	Schulbildung	Beruf bzw. Funktion	Branche	Befristungsdauer	Nationalität
1	42	W	Hauptschule	Verwaltungsangestellte	Öffentlicher Dienst	1 Jahr	Deutsch
2	54	W	Abitur	Sachbearbeiterin	Zeitarbeit	½ Jahr	Deutsch
3	49	W	Abitur	Personalentwicklerin	Öffentlicher Dienst	2 Jahre	Deutsch
4	35	W	Abitur	Wissenschaftliche Angestellte	Dienstleistung	2 Jahre	Deutsch
5	44	W	Abitur	Agraringenieurin	Dienstleistung	3 Monate	Deutsch
6	33	W	Abitur	Journalistin/Redakteurin	Medien	2 Jahre	Deutsch
7	39	M	Hochschulreife (in Kroatien)	Bauingenieur (Wasserwirtschaft)	Forschung	1,5 Jahre	Deutsch (Kroatischer Migrationsh.)
8	34	M	Hochschulreife (in den NL)	Bauingenieur (Bauinformatik)	Forschung	1,5 Jahre	Niederländisch (Türk. MH)
9	28	W	Mittlere Reife	Fachangestellte für Büro-kommunikation	Öffentlicher Dienst	2 Jahre	Deutsch
10	25/26	W	Mittlere Reife	Rechtsanwaltsgehilfin	Öffentlicher Dienst	2 Jahre	Deutsch
11	43	M	Abitur	Dipl.- Päd.	Medien	2,5 Jahre	Deutsch

Nr.	Alter	m/w	Schulbildung	Beruf bzw. Funktion	Branche	Befristungsdauer	Nationalität
12	31	W	Abitur	Dipl. Kauffrau	Medien	2,5 Jahre	Deutsch
13	41	W	Fachhochschulreife	Phyto-Medizin, Techn. Assistentin; Sachbearbeiterin	Bildung	9 Monate	Deutsch
14	45	W	Mittlere Reife	Sachbearbeitung	Wirtschaft	1,5 Jahre	Deutsch
15	44	M	Hauptschule	Sachbearbeitung	Bildung	9 Monate	Deutsch
16		M	Hauptschule	Hausdienst	Bildung	1 Jahr (zum zweiten Mal)	Deutsch
17	--	M	Abitur	Arbeitgeber	Bildung	---	Deutsch

Es sind noch weitere Interviews in den neuen Bundesländern zu führen, um mögliche Anhaltspunkte eines Ost-West-Vergleichs zu erhalten. Des Weiteren sind Personen zu interviewen, die über einen geringeren Bildungshintergrund verfügen, und solche, die eher im Produktionsbereich tätig sind. Ziel ist es dabei, ein möglichst differenziertes „Bild“ über die beruflichen Erfahrungen mit den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erzielen.

Die bisherigen Interviews wurden zum Teil in den Räumen des BIBB und zum Teil vor Ort bei den Probanden durchgeführt. Die Interviews wurden mithilfe eines Aufnahmegerätes (Digital Voice Recorder) aufgenommen und anschließend in ein Word-Dokument transkribiert. Bei der Transkription wurde gleichzeitig die Anonymisierung der Interviews vorgenommen.

Mithilfe des Programms MAXQDA werden die Interviews nun computergestützt entsprechend der oben beschriebenen Fragestellung codiert und ausgewertet.²⁰ Zugrunde gelegt wird hier als Auswertungsverfahren die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2003).²¹ Ein zentraler Punkt hierbei ist die Entwicklung eines Kategoriensystems, welches sich zum einen theoriegeleitet an den Kategorien des Interviewleitfadens und zum anderen aber auch ähnlich wie die Grounded Theory an dem konkreten erhobenen Datenmaterial (Gegenstandsbezug) orientiert bzw. dort heraus entwickelt wird.

Die einzelnen Ergebnisse und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen können an dieser Stelle noch nicht beschrieben werden, da der Auswertungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.

4.4 Quantitative Befragung

Die quantitative Befragung wird im Jahr 2009 durchgeführt werden. Dabei sollen die Erwerbstätigen in Form von standardisierten Fragebogen, basierend auf den Erkenntnissen der qualitativen Umfrage, befragt werden, d.h., mit schriftlichen, weitestgehend geschlossenen Fragebogen werden die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung bei den betreffenden Zielgruppen erhoben. Es soll somit auf einer breiteren, repräsentativen Basis überprüft werden, inwieweit die bisher gewonnenen Hypothesen gültig oder wo ihre Grenzen sind.

Ein Itempool soll generiert werden, der Items zu den bereits oben beschriebenen Aspekten der Lernhaltigkeit enthält, nämlich:

- Aufgabentyp bzw. -zuschnitt (ganzheitlich oder kleinteilig),
- Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten,
- Abfolge der Arbeiten (nacheinander oder parallel),
- Arbeitsbedingungen (räumlich, technisch etc.),
- Soziale Integration (Arbeitsbeziehungen),
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (in oder außerhalb der Arbeit)
- Arbeitszufriedenheit und -motivation

²⁰ Kuckartz, U. (1999): „Computergestützte Analyse qualitativer Daten“

²¹ Mayring, P. (2003): „Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken“, 8. Auflage

Weitere Items, die aus theoretischer Sicht bedeutsam für die Kompetenzentwicklung sind, sind gegebenenfalls zu integrieren. Dazu sollen bereits erprobte Verfahren zur Arbeitsplatzanalyse wie der „KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsplatzanalyse“ (Prümper et al. 1995), „FLMA - Fragebogen zu lernförderlichen Merkmalen der Arbeitssituation“ (Uhlemann & Wardajan 1997), der „Fragebogen zum Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen“ (Sonntag & Schäfer-Rauser 1993) und der „16 Persönlichkeits-Adjektivliste“ (Brandstätter et al. 1992) herangezogen werden.

Zur Bewertung der Items ist eine entsprechende Skalierung zu entwickeln, bspw. eine sechsstufige Skala (von „trifft völlig zu“ bis „trifft gar nicht zu“). Die Zuverlässigkeit des Erhebungsinstruments soll mithilfe von Reliabilitätsanalysen sichergestellt werden.

5 Zielerreichung

Der geplante Projektablauf wurde weitestgehend eingehalten. Es gab gewisse zeitliche Verzögerungen im Rahmen der Sonderauswertung des Mikrozensus als auch bei der Akquise der Probanden im Rahmen der qualitativen Interviews. Diese Verzögerungen sind jedoch nicht besonders gravierend gewesen, sodass die geplante Projektlaufzeit aus heutiger Sicht eingehalten wird.

Das Ziel, den Blick ins europäische Ausland zu richten und den Sachstand zur „Flexicurity“ aufzubereiten, wurde noch nicht erreicht. Dies wird einer der nächsten Schritte sein.

6 Ausblick und Transfer

Erste Ergebnisse aus der repräsentativen quantitativen Befragung werden Mitte 2009 vorliegen, sodass dann auch die Möglichkeit besteht, bundesweite Aussagen über die befristeten Beschäftigungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf die beruflichen Kompetenzen zu treffen.

Die Gesamtergebnisse werden im Rahmen einer Buchpublikation veröffentlicht werden.

Des Weiteren ist für Herbst 2009 eine Fachtagung der institutsübergreifenden AG „Diskontinuierliche Erwerbsbiografien“ geplant, bei der bis dato vorliegende Ergebnisse einem breiteren Fachpublikum vorgestellt werden sollen.

Durch die Mitgliedschaft der Projektsprecherin in der „Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung e.V. (SAMF)“ besteht darüber hinaus eine enge fachliche Anbindung insbesondere an den Diskurs rund um den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt und das erhebliche Wachstum von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Möglicherweise bietet es sich hier an, gemeinsam mit anderen Mitgliedern Expertenworkshops oder gemeinsame Publikationen auf den Weg zu bringen.

Projektbezogene Veröffentlichungen

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

Bethscheider, Monika & Degen, Ulrich & Höhns, Gabriela & Münchhausen, Gesa & Settelmeyer, Anke: Kompetenzentwicklung in Ausbildung und Beschäftigung – ausgewählte Arbeiten der Kompetenzforschung im BIBB. In: BWP 6/2007

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

Projektbezogene Vorträge

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

Münchhausen, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ im Rahmen der eigenen Lehrveranstaltung „Informelles Lernen / Lernen in der Arbeit“ an der Uni Bielefeld im Sommersemester 2008

Münchhausen, Gesa: „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ im Rahmen der eigenen Lehrveranstaltung „Kompetenzfeststellung und -entwicklung in neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen“ an der Bundeswehruniversität Hamburg / HHU im ersten Trimester 2008

Münchhausen, Gesa: „Kompetenzerfassung und Zertifizierung - Anerkennung informell erworbener Kompetenzen“ im Rahmen der Fachtagung 'Dokumentation von Integrationsfortschritten' der bag Arbeit e.V. in Berlin im April 2008

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