

# WEGE IN DEN BERUF

Übergänge an der zweiten Schwelle  
**Übergänge an der zweiten Schwelle**

Persönlichkeit und Beruf  
**Persönlichkeit und Beruf**

Berufswechsel im Lebensverlauf  
**Berufswechsel im Lebensverlauf**

**EDITORIAL****3 Berufliche Bildung – Sprungbrett für erfolgreiche berufliche Karrierewege**

HUBERT ERTL

**BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN****4 Einstieg in den Arbeitsmarkt nach erfolgreichem Abschluss**

Wie gelingt die Integration ins Berufsleben?

RALF DORAU, ROBERT HERTER-ESCHWEILER

**THEMENSCHWERPUNKT****6 Welche Rolle spielt Persönlichkeit?**

Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen aus einer aktuellen Untersuchung des BIBB

DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT, CHRISTIAN EBNER

**11 Einmündung in den Beruf**

Verbleib von Wiener Lehrlingen nach der Ausbildung

ROLAND LÖFFLER

**16 Duales Studium oder Fortbildung – Was erhöht die Chancen für einen betrieblichen Aufstieg?**

TOBIAS MAIER, STEFANIE STEEG

**21 Wege aus der Tertiärbildung in den französischen Arbeitsmarkt**

Wie gelingen Einstieg und Verbleib mit dem praxisorientierten Bachelorabschluss »licence professionnelle«?

ALEXANDRA MERGENER

**26 Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland**

DUNCAN ROTH

**31 Erlernter und ausgeübter Beruf – zur fach- und niveauadäquaten Erwerbstätigkeit**

ANJA HALL, ANA SANTIAGO VELA

**36 Arbeit und Beruf im Ankunftsland Deutschland**

UTE CLEMENT

**40 Jugendliche mit Handicap auf dem Weg in den Beruf**

Welche Unterstützung ist gefragt?

DAGMAR GRESKAMP, MICHAEL BIEN

**42 Kurze Wege bei der Fachkräftequalifizierung**  
Über Nachqualifizierung im SANQ Netzwerk in den Beruf

PETRA HÜBNER

**44 Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt****WEITERE THEMEN****46 Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte in Kanada und Deutschland**

Vergleichende Erkenntnisse aus der Gesundheitsbranche

SILVIA ANNEN

**BERUFE****51 Wenn Fachrichtungen nicht stark genug differenzieren**

Fahrdienstleiter im Stellwerk und Triebfahrzeugführerin auf der Lok – ein gemeinsamer Beruf?

JOHANNA TELIEPS

**REZENSIONEN****55 Die Akademisierung der beruflichen Bildung**

REINHOLD WEIB

**56 KURZ UND AKTUELL****62 Autorinnen und Autoren Impressum**

Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:

[www.bibb.de/bwp-2-2019](http://www.bibb.de/bwp-2-2019)

# Berufliche Bildung – Sprungbrett für erfolgreiche berufliche Karrierewege



**HUBERT ERTL**  
Prof. Dr., Forschungsdirektor und  
Ständiger Vertreter des Präsidenten  
des BIBB

## Liebe Leserinnen und Leser,

diese BWP-Ausgabe thematisiert Übergänge an der sogenannten »zweiten Schwelle«, d.h. von der Erstausbildung in das Berufsleben. Damit knüpft sie an die Ausgabe 1/2019 an, die sich mit Übergängen von der Schule in Ausbildung, also mit der »ersten Schwelle«, befasst hat. Der Schwellenbegriff kann hier durchaus problematisiert werden, weil wir aus der Berufsbildungsforschung zu den Folgen der Digitalisierung wissen, dass Veränderungsprozesse einer wachsenden Dynamik unterliegen und neue Anforderungen dazu führen, dass immer wieder berufliche (Um-)Orientierungen im Berufsleben stattfinden. Auch diese Entwicklung wird in den Beiträgen dieser Ausgabe behandelt.

## Aus- und Weiterbildung für eine dynamische Arbeitswelt

Die derzeit niedrige Jugendarbeitslosenquote in Deutschland wird oft als Zeichen für geglückte Übergänge an der zweiten Schwelle gewertet. Allerdings verrät ein genauere Blick auf die Zahlen, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt häufig prekär ist: Arbeitsverhältnisse kommen lediglich befristet zustande oder bieten kein angemessenes Einkommen. Es zeigt sich, dass berufliche Aus- und Weiterbildung ein guter Weg ist, um das Risiko von längerfristiger prekärer Beschäftigung zu verringern. In einem größeren Zusammenhang betrachtet ist die duale Ausbildung hier ein wichtiger Teil eines differenzierter werdenden Angebots, zu dem auch akademische Bildungsgänge gehören. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass gerade eine systematische Einbindung in betriebliche Praxis ein Erfolg versprechendes Qualifizierungsmerkmal darstellt. Eine praxisnahe Ausbildung bereitet zielführend auf berufliche Facharbeit im deutschen Arbeitsmarkt vor und ermöglicht auch den Wechsel zu verwandten oder vollständig anderen Berufen.

## Qualifizierungspfade und Entscheidungsmuster systematisch erforschen

Um das Potenzial beruflicher Bildung gerade in Zeiten dynamischer Veränderungen am Arbeitsmarkt zu stärken, gilt es, unsere Erkenntnisse zu Prozessen der Berufsorientierung und Berufswahl und zu betrieblichen Entscheidungsmustern auszubauen. Dieses Ziel verfolgt das BIBB auch mit der Neuorientierung seiner strategischen Forschungsplanung in Form von Themenclustern. Gleich drei Cluster befassen sich dezidiert mit den zukünftigen Anforderungen der beruflichen Bildung, um Menschen einen Kompass für Erfolg und Erfüllung in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu geben.

So setzt sich das Cluster »Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf« mit der Frage auseinander, wie Berufsbildung auch in Zukunft zu stabilen und sicheren Wegen ins und im Berufsleben beitragen und die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen ermöglichen kann. Im Cluster »Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit« werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf den beruflich strukturierten Arbeitsmarkt untersucht und Anforderungen an eine zukunftsorientierte Berufsbildung systematisch identifiziert. Im Cluster »Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung« werden verschiedene Theorieansätze zusammengeführt, um betriebliches Entscheidungsverhalten besser zu erklären und die Folgen für Qualifizierungsmuster abzuschätzen.

Mit den in den Themenclustern angelegten Forschungsarbeiten leistet das BIBB einen wichtigen Betrag dazu, dass berufliche Bildung in Deutschland auch in Zukunft auf der Grundlage einer soliden wissenschaftlichen Fundierung gestaltet werden kann.

*H. Ertl*

# Einstieg in den Arbeitsmarkt nach erfolgreichem Abschluss

## Wie gelingt die Integration ins Berufsleben?

### RALF DORAU

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
»Qualifikation, berufliche Integration und  
Erwerbstätigkeit« im BIBB

### ROBERT HERTER-ESCHWEILER

Dr., Referent im Statistischen Bundesamt,  
Bonn

**Deutschland zeichnet sich im internationalen Vergleich durch eine geringe Jugendarbeitslosigkeit aus. Dies wird häufig auf die praxisnahe (duale) Ausbildung zurückgeführt. Doch wie gelingt jungen Menschen der Einstieg in den Arbeitsmarkt und somit die Integration ins Erwerbsleben? Auf der Basis von Mikrozensusdaten wird im Beitrag ihre berufliche Integration etwa zwei Jahre nach erfolgreichem Berufs- bzw. Hochschulabschluss analysiert.**

### Einstieg insgesamt gelungen, aber zum Teil prekär

Die Jugendarbeitslosigkeit war in Deutschland im Jahr 2017 relativ niedrig. Dies zeigt sich auch daran, dass der Anteil der Arbeitslosen bei den 18- bis 34-Jährigen, die 2015 ihren höchsten beruflichen Abschluss erreichten, bei 4,7 Prozent lag (vgl. Abb.). Für gut zwei Drittel (67,2%) ist zwei Jahre nach Abschluss der Einstieg in Erwerbstätigkeit gelungen; für 28,1 Prozent ist er als prekär einzustufen (vgl. Definition im Infokasten).<sup>\*</sup> Es ist jedoch davon auszugehen, dass dies mit weiterer Berufserfahrung zurückgeht.

<sup>\*</sup> In vergleichbaren Studien, die den Gesamtverlauf in den ersten drei Jahren nach Abschluss einer Erstausbildung betrachten, zeigen sich für Kohorten in den 2000er-Jahren ähnliche prekäre Anteile (vgl. DORAU 2018).

### Integration je nach erzieltem Abschluss

Die Abbildung zeigt, dass Personen mit vollzeitschulischem oder Universitätsabschluss die Integration am wenigsten gelingt. Mit 62,8 bzw. 62,3 Prozent weisen sie die niedrigsten Anteile auf. Der Anteil prekärer Erwerbstätigkeit ist nach einem Universitätsabschluss besonders ausgeprägt (34,2%). Nach vollzeitschulischer Ausbildung an einer Berufsfachschule sind 29,5 Prozent prekär erwerbstätig. Ihre Arbeitslosenquote ist jedoch deutlich höher als die der Uniabsolventinnen und -absolventen (7,8% gegenüber 2,4%).

Mit einem dualen Berufsabschluss nach BBiG/HwO sind die Chancen beruflicher Integration demgegenüber besser (64,4%) und die Gefahr prekärer Erwerbstätigkeit (29,6%) auf ähnlichem Niveau wie nach vollzeitschulischem Abschluss. 5,9 Prozent sind von Arbeitslosigkeit betroffen – weniger als mit vollzeitschulischem, aber mehr als mit universitärem Abschluss.

Noch besser integriert sind Erwerbspersonen mit einem Abschluss im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES; 69% integriert, 26,6% prekär, 4,4% arbeitslos). Mit Abstand am besten gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt jedoch Personen mit einem Fachhochschulabschluss (82,7% integriert, 15% prekär und nur 2,4% arbeitslos). Gerade im Vergleich zu den universitären Abschlüssen zeigen sich deutliche Vorteile.

### Was kennzeichnet die prekäre Situation?

Differenziert man prekäre Erwerbstätigkeit nach Einkommen und Befristung, so sind 66,2 Prozent des Abschlussjahrgangs 2015 zunächst befristet und 46,6 Prozent aufgrund ihres Einkommens prekär erwerbstätig (vgl. Abb.). Auf 12,8 Prozent trifft sogar beides zu. Besonders eindeutig ist die prekäre Situation aufgrund von Befristungen bei den universitären Abschlüssen (91,3%

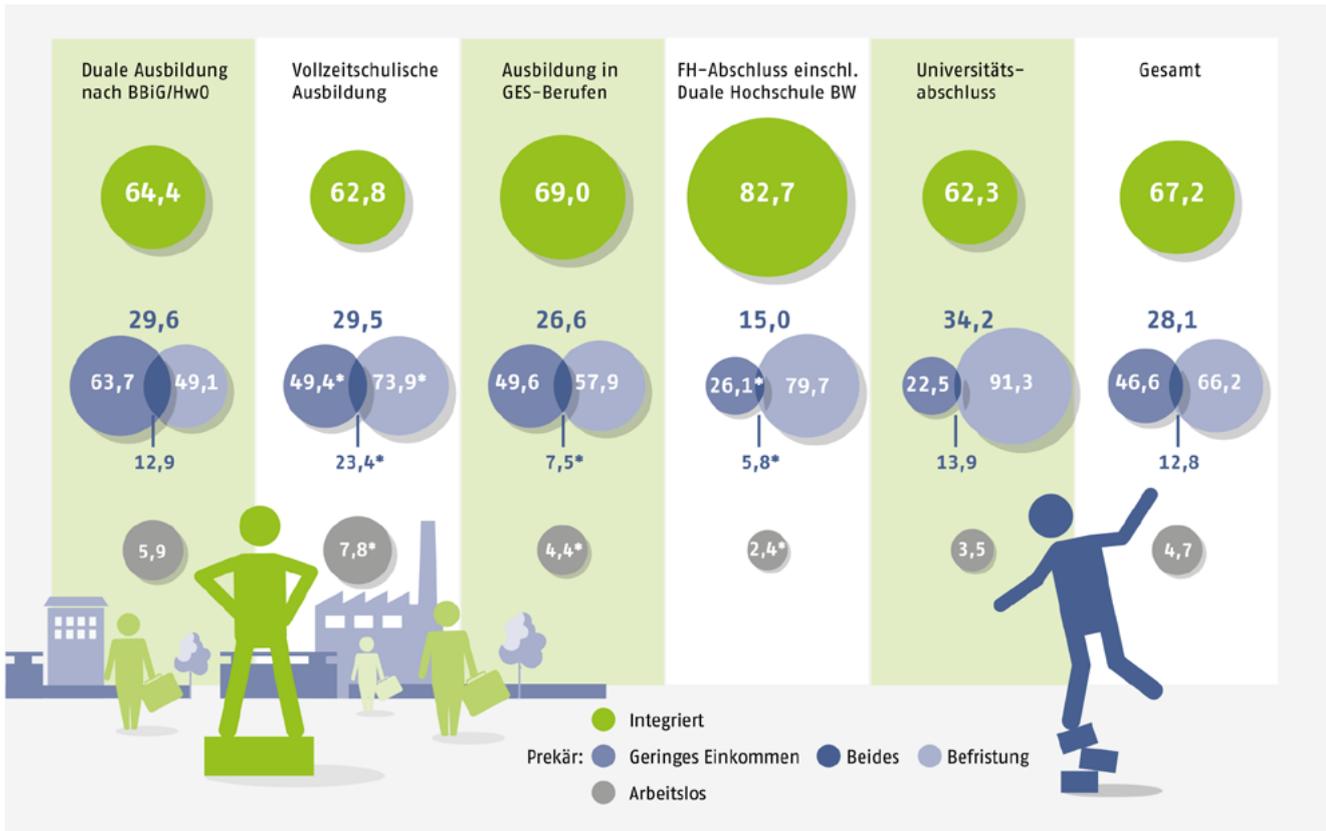
#### Datenbasis

Die Auswertung erfolgt auf Basis der Daten des Mikrozensus 2017, in dem der höchste berufliche Abschluss ebenso wie das Abschlussjahr ausgewiesen ist. Die Daten beziehen sich auf alle 18- bis 34-jährigen Erwerbstätigen mit dem Abschlussjahr 2015. Nicht berücksichtigt sind in dieser Auswertung Absolventinnen und Absolventen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos sind (z. B. durch weitere Ausbildungsphasen, Elternzeit, freiwilligen Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr). Ausgeschlossen wurden des Weiteren weiterführende berufliche Abschlüsse (Meister- oder Technikerabschlüsse und Promotionen).

Die **Integration ins Erwerbsleben** wird anhand von zwei Merkmalen dargestellt: dem Beschäftigtenstatus (befristet – unbefristet) und dem Nettoeinkommen. Von einer **prekären Erwerbstätigkeit** ist dann die Rede, wenn eine befristete Beschäftigung vorliegt oder das Nettoeinkommen weniger als 1.187 Euro beträgt. Dieser Betrag entspricht 2/3 des Einkommensmedians aller 18- bis 34-jährigen Erwerbstätigen mit einer Mindestarbeitszeit von 30 Stunden in der Woche (1.780 €). Als **integriert** gelten demgegenüber Personen, die nicht befristet beschäftigt sind und deren monatliches Nettoeinkommen mindestens 1.187 Euro beträgt.

Abbildung

Berufliche Integration 18- bis 34-Jähriger im Jahr 2017 nach höchstem beruflichem Abschluss 2015 (Angaben in Prozent)



\* Werte sind statistisch unsicher (relativer Standardfehler i. d. R. > 15 %)

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2019, Mikrozensus 2017, N = 5.479; 18- bis 34-Jährige mit beruflichem Abschluss im Jahr 2015, gegenwärtig nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum persönlichen Nettoeinkommen, jedoch ohne Personen mit einem weiterführenden beruflichen Abschluss (Meister-/Technikerabschluss oder Promotion).

befristet und 22,5 % einkommensprekär). Es folgen Erwerbstätige mit Fachhochschulabschluss (79,7% befristet beschäftigt, 26,1% einkommensprekär) und mit vollzeitschulischer Ausbildung (73,9 % befristet und 49,4% einkommensprekär). Bei Letztgenannten fällt auch der Anteil derer besonders hoch aus, die sowohl einkommensprekär als auch befristet beschäftigt sind (23,4%). Geringer ist der Anteil befristeter Beschäftigung in den GES-Berufen (57,9%), wo aber ein ähnlich hohes Niveau bei Einkommensprekarität (49,6 %) erreicht wird wie nach vollzeitschulischen Abschlüssen. Erwerbstätige mit Abschlüssen nach BBiG/HwO sind von allen Gruppen am wenigsten von befristeter Beschäftigung betroffen (49,1 %). Dafür ist der Anteil prekärer Einkommen relativ hoch (63,7%).

### Betriebliche Ausbildungsanteile begünstigen Einmündung in unbefristete Beschäftigung

Generell schützt ein beruflicher Abschluss vor Arbeitslosigkeit, nicht aber durchweg vor prekärer Beschäftigung. Eine Ausbildung nach BBiG/HwO bietet zwei Jahre nach Abschluss bessere Chancen auf eine gelungene Integration als eine vollzeitschulische Ausbildung oder ein universitärer Abschluss, was vor allem an dem relativ geringen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse liegt. Sehr hohe Integrationschancen zeigen sich bei Fachhochschulabschlüssen, die auch duale Studiengänge umfassen – Studiengänge mit hohen betrieblichen Praxisanteilen. Betriebliche Ausbildungsanteile finden sich auch bei den GES-Berufen.

Ein Abschluss in dem Bereich bietet ähnliche Chancen wie eine Ausbildung nach BBiG/HwO, wobei hier die hohe Fachkräftenachfrage den Einstieg offensichtlich noch begünstigt. Will man künftig mehr Jugendliche für eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO gewinnen, könnte das Einstiegsgehalt eine mögliche Stellschraube sein, um die Attraktivität dieser Ausbildungsgänge zu steigern und jungen Menschen mit Beginn ihrer Erwerbstätigkeit eine verlässliche Basis für ihre künftige Lebensplanung zu bieten. ◀

#### Literatur

DORAU, R.: Prekäre Berufseinstiegsprozesse von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Deutschland von 1980 bis 2005. Bonn 2018 – URL: <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2018/4960/4960.htm> (Stand: 13.02.2019)

## Welche Rolle spielt Persönlichkeit?

### Erste Befunde zu Berufsunterschieden und Löhnen aus einer aktuellen Untersuchung des BIBB



**DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im  
Forschungsdatenzentrum  
im BIBB



**CHRISTIAN EBNER**  
Prof. Dr., Technische  
Universität Braunschweig,  
ehemals Stiftungsjunior-  
professor des BIBB an der  
Universität zu Köln

**Der Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften kommt in der Bildungs- und Arbeitsmarktforschung in den vergangenen Jahren verstärkte Aufmerksamkeit zu. Zahlreiche Studien weisen nach, dass Persönlichkeit einen eigenständigen Einfluss auf den Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg ausübt. Vor diesem Hintergrund wurden in einem BIBB-Forschungsprojekt rund 8.000 Kernerwerbstätige aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen befragt. Welche Persönlichkeits- und Präferenzstrukturen liegen in der aktuellen Erwerbstätigenbevölkerung in Deutschland vor? Lassen sich Unterschiede in diesen Strukturen zwischen Berufsgruppen feststellen? Welche Bedeutung haben diese Eigenschaften für beruflichen Erfolg? Diesen Fragen geht der Beitrag nach.**

#### Die Bedeutung von Persönlichkeitseigenschaften am Arbeitsmarkt

Für Berufsausübung und -erfolg spielen in Deutschland schulische und berufliche Abschlüsse eine wesentliche Rolle. Ebenso unterscheiden sich die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten je nach ausgeübtem Beruf. Neben meritokratisch legitimierten Kriterien wie Zertifikaten und ausgeübten Tätigkeiten spielen nachweislich aber auch nicht leistungsbezogene Merkmale eine Rolle für den Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg – dazu zählen etwa Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft. In den vergangenen Jahren konnten verschiedene Studien zeigen, dass darüber hinaus auch Persönlichkeitseigenschaften der Individuen von maßgeblicher Bedeutung sind. So weisen einige dieser Studien nach, dass sich Individuen in Abhängigkeit von ihrer Persönlichkeit für bestimmte Berufe entscheiden (für Deutschland vgl. z. B. JOHN/THOMSEN 2014). Andere Forscher/-innen argumentieren, dass Arbeitgeber bei der Bewerberauswahl auch Persönlichkeitsmerkmale berücksichtigen, weil sie daraus Rückschlüsse auf die Eignung ziehen (vgl. JACKSON 2006; BOWLES/GINTIS/OSBORNE 2001). Weiterhin können zahlreiche Arbeiten zeigen, dass der Erfolg und Gratifikationen am Arbeitsmarkt ebenfalls von den Persönlichkeitseigenschaften der Erwerbstätigen abhängen (für einen Überblick vgl. z. B. ALMLUND u. a. 2011; HECKMAN/STIXRUD/URZUA 2006; für Lohnprämien in Deutschland vgl. HEINECK/AN-

GER 2010). Vor diesem Hintergrund untersuchen wir auf Grundlage repräsentativer und aktueller Daten, welche Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, Berufsgruppen und Arbeitsmarkterfolg in Deutschland bestehen.

#### Datengrundlage und Messung der Persönlichkeitseigenschaften von Erwerbstätigen

Die Auswertungen basieren auf einer Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten).

#### Zusatzbefragung im Rahmen des BIBB-Projekts »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale«

Die Zusatzbefragung ist eine computergestützte telefonische (CATI-) Befragung von 8.010 Kernerwerbstätigen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018. Bei der ETB 2018 handelt es sich um eine repräsentative Befragung unter 20.000 Kernerwerbstätigen in Deutschland. Kernerwerbstätige sind mindestens 15 Jahre alt und gehen einer bezahlten Arbeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nach. Die Zusatzbefragung fand zeitlich kurz nach der ETB im Zeitraum Oktober 2017 bis Mai 2018 statt und enthält Fragen zur Attraktivität von Berufen, Persönlichkeitseigenschaften und zu kognitiven Fähigkeiten. Aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen ETB und Zusatzbefragung können die reichhaltigen Informationen der ETB (z. B. Arbeitsplatzinformationen) mit den Persönlichkeitsinformationen der Zusatzbefragung gemeinsam analysiert werden.

In der Zusatzbefragung wurden u. a. die folgenden fünf validierten und bereits in anderen Erhebungen verwendeten Messinstrumente eingesetzt:

- Internale und externe Kontrollüberzeugung**  
 Internale Kontrollüberzeugung beschreibt das Ausmaß, in dem ein Individuum überzeugt ist, Ereignisse kontrollieren zu können und diese als Konsequenz seines eigenen Verhaltens erlebt. Externale Kontrollüberzeugung ist definiert als das Ausmaß, in dem das Individuum das Geschehen als Schicksal, Zufallsumstände oder unter der Kontrolle von »mächtigen Anderen« betrachtet, auf die es keinen Einfluss hat (vgl. KOVALEVA u. a. 2014).
- Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung**  
 Wahrgenommene Selbstwirksamkeit bedeutet die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, bestimmte Verhaltensweisen, die zur Erreichung eines Zieles führen, ausführen zu können. In der Zusatzbefragung wurde die Skala von ABELE u. a. (2000) erhoben, die die Einschätzung der eigenen Fähigkeit bereichsspezifisch, d. h. mit Bezug auf berufliche Anforderungen, erfasst.
- BIG-5-Persönlichkeitsdimensionen**  
 Die sogenannten Big Five repräsentieren fünf Dimensionen, in denen sich Individuen im Erleben und Verhalten voneinander unterscheiden: Extraversion (u. a. Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit), Gewissenhaftigkeit (Selbstdisziplin, Zielstrebigkeit), Neurotizismus (geringe emotionale Stabilität), Verträglichkeit (Hilfsbereitschaft, Entgegenkommen) und Offenheit für Erfahrungen (z. B. Innovationen einbringen). In der Zusatzbefragung wurde das vom SOEP entwickelte, 15 Items umfassende Messinstrument verwendet (vgl.

DEHNE/SCHUPP 2007). Hier wird jede der fünf Dimensionen mithilfe von jeweils drei Aussagen erfasst.

- Prokrastination (Neigung zu Aufschub)**  
 Als Maß für Zeitpräferenz wurde in der Zusatzbefragung Prokrastination erhoben, d. h. die Befragten gaben an, inwieweit sie dazu neigen, Dinge auf später zu verschieben (1 Item) (vgl. FALK u. a. 2016).
- Risikobereitschaft**  
 Risikobereitschaft beschreibt die Neigung eines Menschen, Risiken einzugehen oder zu vermeiden. Es wurde die 1-Item-Skala »Risikobereitschaft-1« von BEIERLEIN u. a. (2015) verwendet, die trotz ihrer Kürze eine reliable und valide Messung des Konstrukts erlaubt (vgl. ebd.).

Die befragten Kernerwerbstätigen sollten angeben, inwieweit verschiedene Aussagen auf sie zutreffen (von 1 »trifft gar nicht zu« bis 5 »trifft voll und ganz zu«) bzw. wie risikobereit sie sind (1 »gar nicht risikobereit« bis 5 »sehr risikobereit«). Die Auswertungen basieren auf allen 8.010 Erwerbstätigen, für die Angaben zu den interessierenden Variablen vorliegen. Die Analysen werden gewichtet vorgenommen und sind so repräsentativ für die Grundgesamtheit der Kernerwerbstätigen in Deutschland.

### Persönlichkeitsstrukturen in der aktuellen Erwerbstätigenbevölkerung

Tabelle 1 enthält die Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Persönlichkeitsskalen für die Erwerbstätigen insgesamt.

Tabelle 1  
 Persönlichkeitseigenschaften unter Erwerbstätigen 2017/2018

Persönlichkeitseigenschaft	Mittelwerte	Standardabweichung*
Internale Kontrollüberzeugung	4,12	0,79
Externale Kontrollüberzeugung	2,28	0,92
Berufliche Selbstwirksamkeit	4,24	0,55
Extraversion	3,64	0,81
Gewissenhaftigkeit	4,16	0,61
Neurotizismus	2,65	0,82
Verträglichkeit	3,99	0,67
Offenheit	3,38	0,84
Prokrastination	2,69	1,22
Risikobereitschaft	3,02	0,89
<i>N<sub>min</sub></i>	7.994	

\* Die Standardabweichung ist ein Maß für die mittlere Abweichung vom Durchschnitt; bei annähernd normalverteilten Merkmalen liegen ca. 68 Prozent aller Werte im Bereich von ± 1 Standardabweichung um den Mittelwert.

Quelle: BiBB-Zusatzbefragung »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale (2017/2018)«, gewichtete Daten.

Tabelle 2

Persönlichkeitseigenschaften unter Erwerbstätigen 2017/2018 nach Berufsgruppen differenziert

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Internale Kontrollüberzeugung	4,16	4,06	4,02	4,13	3,93	4,17	4,17	4,10	4,28	4,15	4,19	4,07
Externale Kontrollüberzeugung	2,34	2,42	2,31	2,28	2,38	2,56	2,23	2,18	2,16	2,09	2,28	2,09
Berufliche Selbstwirksamkeit	4,27	4,22	4,25	4,22	4,23	4,24	4,26	4,22	4,28	4,18	4,29	4,18
Extraversion	3,61	3,52	3,46	3,76	3,53	3,73	3,71	3,48	3,68	3,81	3,78	3,70
Gewissenhaftigkeit	4,35	4,21	4,13	4,15	4,16	4,35	4,17	4,09	4,15	4,02	4,21	4,05
Neurotizismus	2,56	2,69	2,69	2,60	2,61	2,60	2,70	2,56	2,52	2,74	2,72	2,69
Verträglichkeit	4,07	3,93	3,93	3,96	3,87	4,10	3,99	3,91	4,01	3,95	4,15	4,05
Offenheit	3,44	3,31	3,20	3,30	3,16	3,40	3,28	3,41	3,38	3,85	3,55	3,61
Prokrastination	2,63	2,70	2,71	2,74	2,76	2,40	2,64	2,72	2,68	2,76	2,69	2,81
Risikobereitschaft	3,28	3,07	2,89	3,07	3,13	2,96	2,90	3,04	3,13	3,15	2,93	2,97
<i>N<sub>min</sub></i>	106	595	285	659	563	287	1.308	1.177	584	370	1.227	777

Anmerkung: In den Spalten sind aufgeführt: 1. Rohstoffe gewinnende Berufe; 2. Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe; 3. Maschinen und Anlagen steuernde, wartende Berufe; 4. Berufe im Warenhandel, Vertrieb; 5. Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe; 6. Gastronomie- und Reinigungsberufe; 7. Büro-, Kaufm. Dienstleistungsberufe; 8. Technisch-naturwissenschaftliche Berufe; 9. Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe; 10. Künstlerische, Medien-, Geistes- und sozialwiss. Berufe; 11. Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege; 12. Lehrberufe.

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale (2017/2018)«.

Erwerbstätige in Deutschland weisen im Durchschnitt mit Werten von über 4 eine hohe interne Kontrollüberzeugung, eine hohe berufliche Selbstwirksamkeit und Gewissenhaftigkeit auf. Auch die Merkmale Verträglichkeit, Extraversion und Offenheit sind bei den Erwerbstätigen relativ stark ausgeprägt (mit Mittelwerten zwischen 3 und 4). Demgegenüber liegen die Mittelwerte für externe Kontrollüberzeugung, Neurotizismus und Prokrastination unter 3. Im Durchschnitt weisen Erwerbstätige zudem eine mittlere Risikobereitschaft mit einem Wert von ungefähr 3 auf.

### Unterschiede zwischen Berufsgruppen

Tabelle 2 enthält die Mittelwerte\* der verschiedenen Persönlichkeitsskalen getrennt für Erwerbstätige in verschiedenen Berufsgruppen (Berufshauptfelder des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010, vgl. TIEMANN 2018). In jeder Zeile sind die Berufsgruppen mit den niedrigsten bzw. höchsten Ausprägungen auf den Persönlichkeitsskalen hervorgehoben.

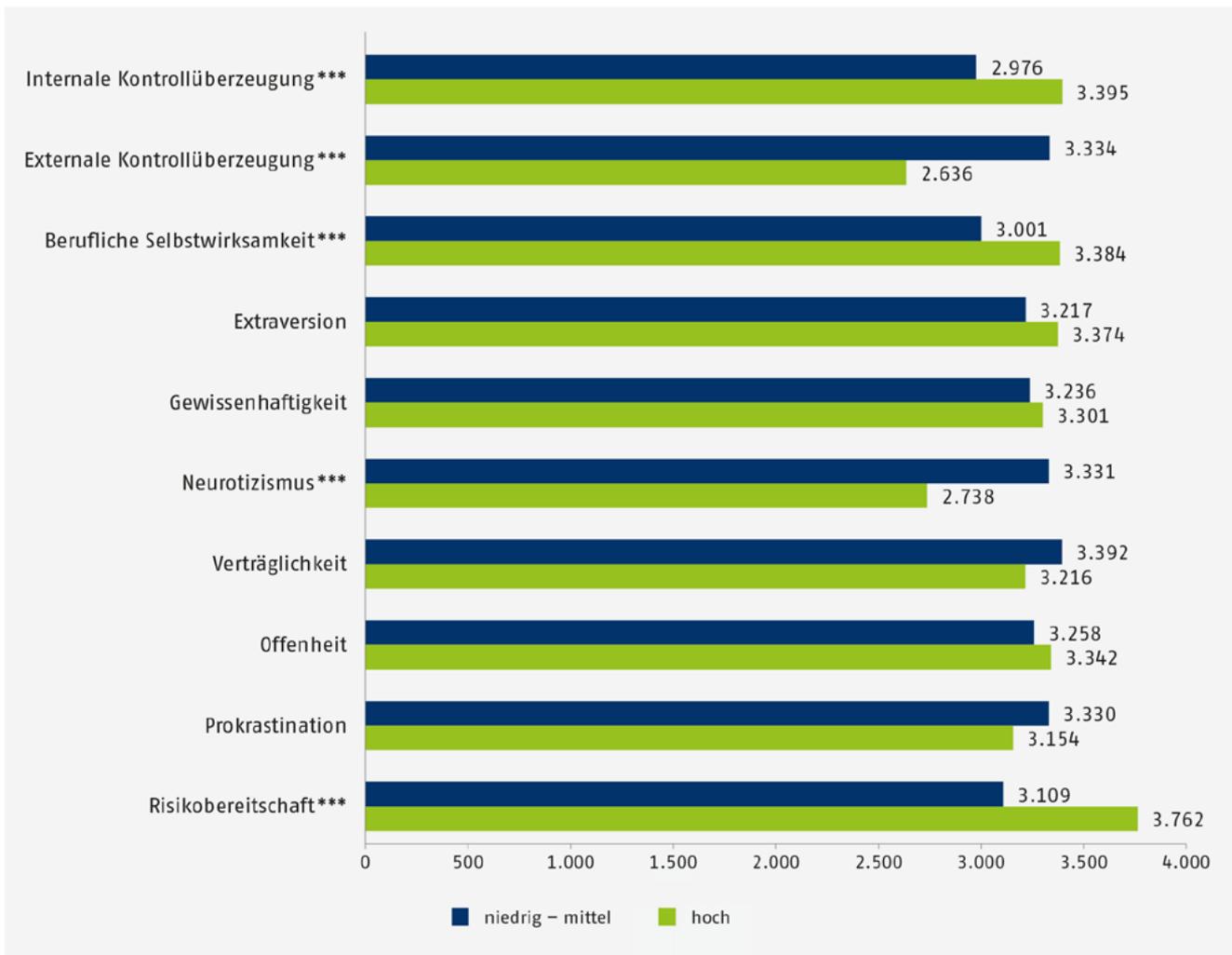
Demnach zeichnen sich Erwerbstätige in *Rohstoffe gewinnenden Berufen* (1) in Deutschland durch eine überdurch-

schnittliche Risikobereitschaft und auch hohe Gewissenhaftigkeit aus. Erwerbstätige in *Maschinen steuernden Berufen* (3) geben häufiger als andere Berufsgruppen an, eher zurückhaltend (geringere Extraversion) und weniger risikobereit zu sein. Internale Kontrollüberzeugung, Verträglichkeit und Offenheit sind im Durchschnitt der Erwerbstätigen in *Verkehrs-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen* (5) geringer ausgeprägt. *Gastronomie- und Reinigungsberufe* (6) zeichnen sich durch besonders gewissenhafte Erwerbstätige und solche mit einer überdurchschnittlichen externen Kontrollüberzeugung aus. Außerdem haben sie eine geringere Neigung, Dinge aufzuschieben. Erwerbstätige in *Büro- und kaufmännischen Berufen* (7) haben auf allen Persönlichkeitseigenschaften eher mittlere Werte (so wie auch die Berufsgruppen 2 und 4), sie haben aber den zweitgeringsten Wert bei der Risikobereitschaft. Erwerbstätige in *Technischen und naturwissenschaftlichen Berufen* (8) weisen im Durchschnitt von allen Berufsgruppen die zweitgeringste externe Kontrollüberzeugung auf. Erwerbstätige in *Rechts-, Management und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen* (9) haben durchschnittlich eine hohe interne Kontrollüberzeugung (auch berufliche Selbstwirksamkeit) und emotionale Stabilität (geringes Maß an Neurotizismus). In *Künstlerischen, Medien, Geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen* (10) arbeiten Personen, die angeben, eine vergleichsweise geringe externe Kontrollüberzeugung, berufliche Selbstwirksamkeit und Gewissenhaftigkeit aufzuweisen, aber

\* Die Standardabweichungen liegen bei den meisten Skalen je Berufsgruppe zwischen rund 0,7 und 0,9. Berufliche Selbstwirksamkeit und Gewissenhaftigkeit haben eine geringere Standardabweichung (zwischen 0,50 und 0,61 bzw. 0,57 und 0,66 je nach Berufsgruppe), Prokrastination hat eine höhere Standardabweichung (zwischen 1,18 und 1,29).

Abbildung

## Durchschnittlicher Bruttomonatslohn (in Euro) nach Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften



Niedrig – mittel: Ausprägung 1 bis unter 4. Hoch: 4 bis 5. *N* je nach Item zwischen 7.994 und 8.007 Fällen. Es werden imputierte Werte für fehlende Lohnangaben verwendet.

Signifikanzniveaus: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Quelle: BIBB-Zusatzbefragung »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale (2017/2018)«

eine höhere Extraversion und Offenheit. Zudem geben sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen an, emotional weniger stabil zu sein. Erwerbstätige in *Gesundheits- und Sozialberufen* (11) haben die höchsten Durchschnittswerte bei den Persönlichkeitsmerkmalen berufliche Selbstwirksamkeit und Verträglichkeit, d. h. sie sind besonders hilfsbereit und rücksichtsvoll. In *Lehrberufen* (12) arbeiten Erwerbstätige mit einer vergleichsweise hohen Ausprägung von Prokrastination und einer geringen durchschnittlichen externalen Kontrollüberzeugung und beruflichen Selbstwirksamkeit.

Im weiteren Verlauf des Projekts sollen Detailanalysen zeigen, inwieweit die beschriebenen Unterschiede zwischen Berufen auch durch andere Faktoren (z. B. berufsgruppenspezifische Qualifikationsniveaus) erklärbar sind.

### Persönlichkeit und Lohnunterschiede

Eine weitere relevante Frage ist, welchen Stellenwert Persönlichkeitsmerkmale für den beruflichen Erfolg der Befragten haben. Dieser Frage wird nun nachgegangen, indem Erwerbstätige mit niedrigen bis mittleren Ausprägungen (Werte von 1 bis unter 4) auf den Persönlichkeitsmerkmalen mit denjenigen verglichen werden, die eine hohe Ausprägung (Werte von 4 bis 5) aufweisen. Die Abbildung zeigt den durchschnittlichen Bruttomonatslohn für die jeweiligen Gruppen. Unberücksichtigt bleiben dabei mögliche Zusammenhänge zwischen dem Lohn und weiteren Merkmalen, wie etwa dem Geschlecht oder der Bildung, die ebenfalls mit Persönlichkeitsmerkmalen zusammenhängen.

Signifikante Lohnunterschiede zeigen sich schließlich für fünf der insgesamt zehn Persönlichkeitsmerkmale: Für die Merkmale internale Kontrollüberzeugung, berufliche Selbstwirksamkeit und Risikobereitschaft sind signifikante positive Zusammenhänge mit dem Lohn in der Erwerbstätigenbevölkerung 2018 zu erkennen. Diese Befunde decken sich mit Ergebnissen aus anderen Studien, bei denen weitere Einflussfaktoren kontrolliert und z.T. kausale Effekte untersucht wurden (vgl. ALMLUND u. a. 2011). Für die Merkmale externale Kontrollüberzeugung und Neurotizismus zeigen sich dagegen – wie in Studien mit Kontrollvariablen – signifikante negative Zusammenhänge mit dem Lohn (vgl. HEINECK/ANGER 2010). Insbesondere lohnrelevant sind Risikobereitschaft (positiv) und externale Kontrollüberzeugung (negativ).

### Fazit und Ausblick

Die Analysen geben einen ersten, aktuellen Einblick in die Persönlichkeitsstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland. Die Daten sprechen dafür, dass Persönlichkeitsprofile teils deutlich zwischen Erwerbstätigen variieren, und weisen überdies auf systematische Unterschiede zwischen Berufsgruppen. Dafür, dass Unterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften der Erwerbstätigen hoch relevant sind, spricht auch, dass Persönlichkeitsmerkmale signifikante Zusammenhänge mit den Löhnen der Erwerbstätigen und damit Arbeitsmarkterfolg aufweisen. In welchem Ausmaß solche Zusammenhänge über weitere Faktoren wie Geschlecht oder Qualifikationsniveau erklärt werden können, ist Gegenstand weiterer Analysen. Insgesamt betrachtet sehen wir durch die Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen in zumindest vier Feldern der Berufsbildungsforschung – Berufswahl, Bewerberrekrutierung, berufliche Sozialisation und berufliche Erträge – deutliches Potenzial. Leitfragen sind diesbezüglich:

1. Interessieren sich Jugendliche auch aufgrund ihrer Persönlichkeit für bestimmte Berufe und schließen andere Berufe entsprechend aus (Selbstselektion)?
2. In welchem Maße berücksichtigen Firmen als »Gatekeeper« – neben schulischen und beruflichen Zertifikaten – bei der Besetzung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsplätze auch Persönlichkeitsmerkmale der Bewerber/-innen (Fremdselektion)?
3. Inwieweit prägt das Ausüben eines Berufs auch die Persönlichkeit der Berufsinhaber/-innen selbst (berufliche Sozialisation)?
4. Welche Persönlichkeitseigenschaften werden heute besonders auf dem Arbeitsmarkt honoriert oder sanktioniert und führen zu beruflichem Erfolg von Erwerbstätigen?

Die präsentierten Analysen sind als ein erster Schritt zu verstehen und müssen durch tieferegehende Analysen ergänzt werden. Weitere, hier nicht dargestellte Analysen verweisen z.B. auf signifikante Unterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften zwischen den Geschlechtern und Unterschiede in den Zusammenhängen zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Löhnen nach Geschlecht und Berufsgruppen. Vielversprechend ist an dieser Stelle auch, anstelle der sehr breiten Berufshauptfelder Effekte auf Einzelberufsebene zu untersuchen. Diese und andere Wechselwirkungen, die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitseigenschaften und beruflichen Tätigkeiten, werden Gegenstand weiterer Arbeiten im laufenden BIBB-Projekt sein. ◀

---

### Literatur

- ABELE, A. E. u. a.: Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 44 (2000) 3, S. 145–151
- ALMLUND, M. u. a.: Personality psychology and economics. In: HANUSHEK, E. A. u. a. (Hrsg.): Handbook of the Economics of Education. Vol. 4. Amsterdam 2011, S. 1–118
- BEIERLEIN, C. u. a.: Kurzskaala zur Erfassung der Risikobereitschaft (R-1). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. In: ZIS (2015) – doi: 10.6102/zis236
- BOWLES, S.; GINTIS, H.; OSBORNE, M.: The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. In: Journal of Economic Literature 39 (2001) 4, S. 1137–1176
- BOOTH, A. L.; NOLEN, P.: Gender differences in risk behaviour: does nurture matter? In: The Economic Journal 122 (2012), S. F56–F78
- DEHNE, M.; SCHUPP, J.: Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften (DIW Research Note 26). Berlin 2007
- FALK, A. u. a.: The Preference Survey Module: A Validated Instrument for Measuring Risk, Time, and Social Preferences (IZA Discussion Paper No. 9674). Bonn 2016 – URL: <https://ssrn.com/abstract=2725035> (Stand: 21.01.2019)
- HECKMAN, J. J.; STIXRUD, J.; URZUA, S.: The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. In: Journal of Labor Economics 24 (2006), S. 411–482
- HEINECK, G.; ANGER, S.: The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. In: Labour Economics 17 (2010), S. 535–546
- JACKSON, M.: Personality Traits and Occupational Attainment. In: European Sociological Review 22 (2006), S. 187–199
- JOHN, K.; THOMSEN, St. L.: Heterogeneous Returns to Personality: The Role of Occupational Choice. In: Empirical Economics 47 (2014), S. 553–592
- KOVALEVA, A.: Internale-Externale-Kontrollüberzeugung (IE-4). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. In: ZIS (2014) – doi:10.6102/zis184
- TIEMANN, M.: Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 190). Bonn 2018

# Einmündung in den Beruf

## Verbleib von Wiener Lehrlingen nach der Ausbildung<sup>1</sup>



**ROLAND LÖFFLER**  
Projektleiter beim  
Österreichischen Institut für  
Berufsbildungsforschung  
in Wien

**Der Beitrag untersucht mittels explorativer Auswertungen von Verwaltungsdaten, wie Wiener Jugendlichen der Berufseinstieg nach einer dualen Ausbildung gelingt. Dabei werden auch der Verbleib im Ausbildungsbetrieb bzw. in der Ausbildungsbranche sowie Arbeitsplatzwechsel und die weitere Erwerbs- und Einkommenskarrriere in Abhängigkeit von der Beendigung des Lehrverhältnisses im Lauf der ersten drei Jahre betrachtet. Ziel ist somit, die kurz- bis mittelfristige Arbeitsmarktintegration nach einer Lehrlingsausbildung quantitativ zu untersuchen.**

### Arbeitsmarktverankerung nach Lehrabschluss

Der Übergang vom Ausbildungs- in das Erwerbssystem stellt für Jugendliche und junge Erwachsene in Europa eine große Herausforderung dar. Vielfach gelingt der Übergang nicht, was zu Phasen der Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit führt. Österreich weist – wie generell Länder, die über ein duales Ausbildungssystem verfügen – im EU-weiten Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten auf.<sup>2</sup> Dies wird von Expertinnen und Experten stets mit dem hoch entwickelten System der beruflichen Erstausbildung, insbesondere der dualen Ausbildung, begründet, die einen »sanften« Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit bietet (vgl. DORNMAYR/LÖFFLER/LITSCHTEL 2016). Bisherige branchenbezogene Analysen im Rahmen des Projekts »Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring« (BibEr, vgl. Infokasten) zeigen, dass der Großteil der Lehrabsolventinnen und -absolventen im ersten Beschäftigungsverhältnis in derselben Branche verbleibt, in der die Ausbildung absolviert wurde. Der Anteil der Personen variiert jedoch stark je nach Ausbildungsbranche bzw. dem Ausbildungsberuf und der Tatsache, ob die Personen die Ausbildung erfolgreich (d.h. mit Lehrabschlussprüfung) oder vorzeitig ohne Abschluss beendet haben. Einschlägige Studien für Wien zur Arbeitsmarktverankerung der Lehre (vgl. RIESENFELDER 2007) liegen mindestens zehn Jahre

zurück oder gehen nicht in die benötigte Tiefe (vgl. LANDAUER 2014). Daher hat sich die Arbeiterkammer Wien entschlossen, im Licht der weitreichenden Veränderungen des Arbeitsmarkts und der Lehrlingsausbildung diese Fragestellung anhand aktueller und erstmals verfügbarer Daten untersuchen zu lassen.

#### Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring (BibEr)

BibEr wird vom österreichischen Sozialministerium gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich durchgeführt. Im Rahmen dieses Projekts werden die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar gemacht. Dabei können die folgenden Personengruppen einer Analyse in Bezug auf ihre weitere Erwerbskarriere unterzogen werden:

- Absolventinnen und Absolventen einer formalen Ausbildung
- Personen, die eine formale Ausbildung ohne Abschluss beendet haben

Die Vielzahl erhobener Merkmale (u. a. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Branche der Ausbildungsbetriebe, bisherige Bildungskarriere) ermöglicht die Analyse unterschiedlichster Aspekte dieser Karrieren sowohl beim Einstieg in den Arbeitsmarkt als auch beim weiteren Karriereverlauf.

Datengrundlage sind strukturiert aufbereitete Administrativdaten aus dem Bereich Bildung und Arbeitsmarkt, die über einen anonymisierten Schlüssel zusammengeführt werden. Beobachtungstichtag ist jeweils der 31.10.

Quelle: Statistik Austria, [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/bildungsbezogenes\\_erwerbskarrieremonitoring\\_biber/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsbezogenes_erwerbskarrieremonitoring_biber/index.html) (Stand: 01.02.2019)

<sup>1</sup> Der Beitrag beruht auf den Ergebnissen einer größeren Studie, die vom öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführt wurde (vgl. LÖFFLER 2019).

<sup>2</sup> Vgl. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics\\_and\\_beyond/de#Jugendarbeitslosigkeit](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond/de#Jugendarbeitslosigkeit) (Stand: 01.02.2019)

Datenbasis der hier vorgestellten Ergebnisse ist eine Sonderauswertung aus BiBer für die Schuljahre 2008/09 bis 2013/14, in der insgesamt 43.390 Personen mit Lehrabschluss in Wien sowie 19.577 Personen, die ihre Lehre nicht erfolgreich abgeschlossen haben, ausgewertet wurden. Etwa zwei Drittel der untersuchten Population sind männlich, weniger als 15 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Die Population verteilt sich gleichmäßig auf die sechs Jahreskohorten.

Dabei stehen folgende Forschungsfragen im Fokus:

- Welchen Erwerbsstatus nehmen die Personen ein, zwei und drei Jahre nach Beendigung der Lehre ein?
- Wie hoch ist der Anteil der Lehrlinge, die nach Beendigung der Lehre im Ausbildungsbetrieb beschäftigt bleiben?
- Wie viele Lehrlinge treten nach Beendigung der Lehre in eine andere Branche über?
- Wie viele Wechsel von Beschäftigungsverhältnissen und wie viele Beschäftigungstage weisen die Personen in einem Ein-/Zwei- und Dreijahresabstand nach Beendigung der Lehre auf?

### Erwerbsstatus nach Beendigung der Lehre

Absolventinnen und Absolventen der Lehrlingsausbildung in Wien finden mehrheitlich rasch eine Beschäftigung als Fachkraft (vgl. Abb. 1). Sechs Monate nach der Lehrabschlussprüfung (LAP) sind 57 Prozent erwerbstätig. Ein Jahr nach Ausbildungsabschluss sind es 65 Prozent, zwei bzw. drei Jahre danach jeweils 70 Prozent.

Nur wenige Absolventinnen und Absolventen schließen an die Lehrausbildung eine weitere Ausbildung an, sei es eine weitere Lehre, sei es die Vorbereitung zur Berufsreifeprüfung oder eine non-formale Form der Aus- und Weiterbildung.

Weniger als einem Fünftel der Absolventinnen und Absolventen (18%) gelingt trotz aktivem Interesse an einer Beschäftigung sechs Monate nach der LAP nicht der Einstieg in eine Erwerbstätigkeit; sie sind als arbeitslos beim AMS registriert. Drei Jahre nach Lehrabschluss ist dieser auf 15 Prozent gesunken. Im Österreich-Vergleich liegt Wien damit deutlich über den anderen Bundesländern, wie auch die Arbeitslosenquote aller Personen in Wien fast doppelt so hoch ist wie im österreichischen Durchschnitt.

Personen ohne Lehrabschluss sind in einem deutlich geringeren Ausmaß in einem Beschäftigungsverhältnis als Personen mit Lehrabschluss (vgl. Abb. 1), rund ein Viertel der Kohorte ist beim AMS als arbeitslos registriert. Der Anteil der in Ausbildung befindlichen Personen liegt drei Jahre nach vorzeitiger Beendigung der Lehre bei 16 Prozent, der Anteil der sonstigen nicht Erwerbstätigen beträgt fast konstant neun Prozent.

Dies stimmt mit zahlreichen Befunden zu den Erwerbschancen bzw. Arbeitslosigkeitsrisiken nach Bildungsabschluss überein, die regelmäßig vom österreichischen Arbeitsmarktservice veröffentlicht werden: Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind am Arbeitsmarkt gegenüber Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II oder höher deutlich benachteiligt, ihre Arbeitslosenquoten sind mehr als doppelt so hoch.

### Branchen- und Betriebswechsel

Von jenen Absolventinnen und Absolventen, die sechs Monate nach ihrer Lehrabschlussprüfung erwerbstätig waren (n = 24.702), sind mehr als ein Drittel (36%) beim selben Betrieb beschäftigt, bei dem sie die Lehrausbildung absolviert haben. Rund 14 Prozent haben zwar den Arbeitgeber gewechselt, sind aber in derselben Branche verblieben, rund zwölf Prozent haben sowohl den Arbeitgeber als auch den Wirtschaftsbereich gewechselt<sup>3</sup>. Bei einem guten Drittel der nachfolgenden Beschäftigungsverhältnisse (38%) konnten die Branche bzw. der Betrieb in den Daten nicht eindeutig zugeordnet werden.

Drei Jahre nach Lehrabschluss ist aber immer noch ein Fünftel der Personen beim selben Arbeitgeber tätig. Gleichzeitig steigt der Anteil derer, die innerhalb der Branche den Arbeitgeber wechseln, auf ein Fünftel, der Anteil jener Personen, die auch den Wirtschaftsabschnitt wechseln, auf knapp 28 Prozent (bei einem knappen Drittel nicht eindeutig zuordenbarer Beschäftigungsverhältnisse).

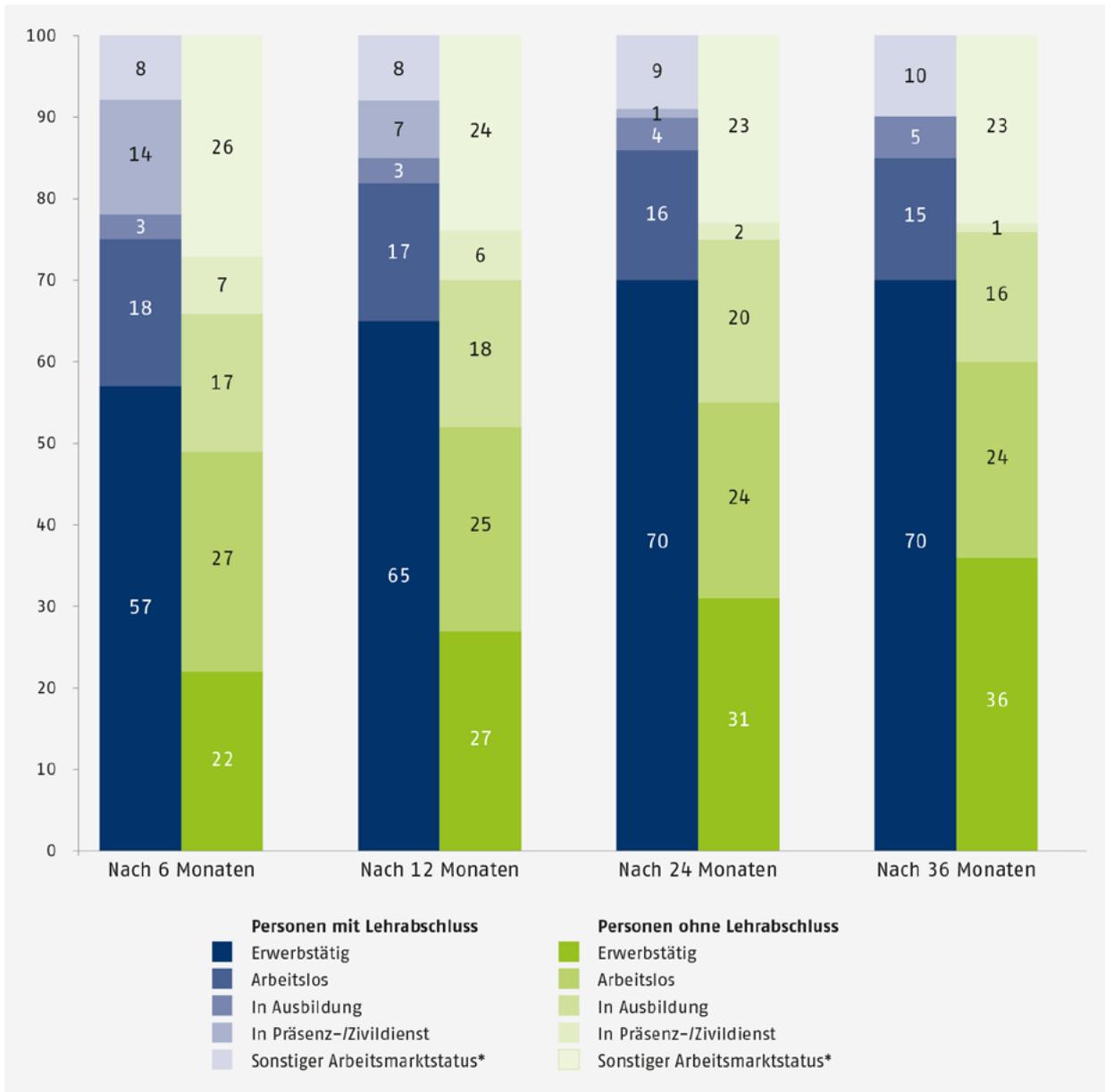
Die Verbleibs- bzw. Wechselraten der Absolventinnen und Absolventen zeigen dabei einen deutlichen Zusammenhang mit der Ausbildungsbranche. Die höchsten Anteile an Personen, die sechs Monate nach positiver Beendigung der Lehre noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, finden sich in Reisebüros, Fremdenverkehrsbetrieben und der Freizeitindustrie (70%), dem Kredit- und Versicherungswesen (63%), im Bereich Management, Wirtschaft und Verwaltung (69%) und im Handel (59%). Drei Jahre nach Abschluss sind in diesen Branchen immer noch überdurchschnittlich viele (39% oder mehr) beim selben Arbeitgeber beschäftigt.

Überdurchschnittlich viele Arbeitgeberwechsel gibt es etwa innerhalb der Wirtschaftsbereiche »Bibliothekswesen, Informationsdienste, Archiv« (59% 6 Monate nach Abschluss), »Sekretariat und Büroarbeit (30% 6 Monate danach) oder »Gastgewerbe und Catering« (29%). Im Bereich »Bibliothekswesen« übersteigt die Zahl der Ausbildungsplätze den Bedarf der Ausbildungsbetriebe (meist

<sup>3</sup> Dies ist dadurch erklärbar, dass die Ausbildungsberechtigung von Betrieben an bestimmte Berufe gekoppelt ist, die nicht zwingend nur in einer Branche nachgefragt werden. So kann etwa ein Elektriker auch in einem Hotel als Hauselektriker arbeiten, sein Arbeitgeber wird dann der Branche »Fremdenverkehr« zugeordnet.

Abbildung 1

Verbleib von Personen mit und ohne Lehrabschluss in Wien nach Beendigung der Ausbildung



\* Diese Rubrik umfasst u.a.: in Elternkarenz, mit Weiterbildungsgeldbezug oder geringfügig beschäftigt.

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung BiBEr, Stand April 2018, eigene Berechnungen. Berücksichtigt sind Absolventinnen und Absolventen in den Schuljahren 2008/09 bis 2013/14, N=43.390.

im öffentlichen Bereich) an qualifizierten Fachkräften. In den beiden anderen Bereichen ist die Ausbildung sehr breit und weniger betriebspezifisch als etwa in technischen Berufen. Dies erleichtert einen Arbeitgeberwechsel nach Abschluss der Ausbildung.

Bei Personen ohne Lehrabschluss zeigen die Erwerbsverlaufsdaten eine interessante Dichotomie. Von jenen Personen, die sechs Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses erwerbstätig sind (22%), sind über alle Ausbildungsfelder hinweg knapp 38 Prozent weiter beim Arbeitgeber beschäftigt, 45 Prozent haben nicht nur den

Arbeitgeber, sondern auch die Branche gewechselt. Für die Weiterbeschäftigung beim selben Arbeitgeber kann es mehrere Gründe geben:

- Die Personen verbleiben beim Arbeitgeber, nachdem sie die Lehrzeit beendet haben, um den noch nicht erlangten Abschluss zu einem späteren Zeitpunkt zu absolvieren;
- die Rahmenbedingungen der Beschäftigung (Arbeitsklima, Aufgabenbereich, Entlohnung) sind attraktiv genug, um selbst als nicht qualifizierte Arbeitskraft verbleiben zu wollen;

- die Personen sind aufgrund des negativen Abschneidens bei der Prüfung oder des vorzeitigen Abbruchs der Lehre hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen so entmutigt, dass sie einen Verbleib als Hilfskraft beim selben Arbeitgeber einem unsicheren Wechsel in ein anderes Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis vorziehen.

Drei Jahre nach vorzeitigem Beendigung der Lehre sind nur noch zwölf Prozent beim Ausbildungsbetrieb beschäftigt, 20 Prozent haben den Betrieb innerhalb der Branche zumindest einmal gewechselt, rund zwei Drittel sind in einem anderen Wirtschaftsabschnitt tätig.

### Arbeitgeberwechsel, Arbeitslosigkeitsphasen, Beschäftigungs- und Arbeitslosentage

Neben der stichtagsbezogenen Betrachtung des Arbeitsmarktstatus können noch weitere Indikatoren für eine

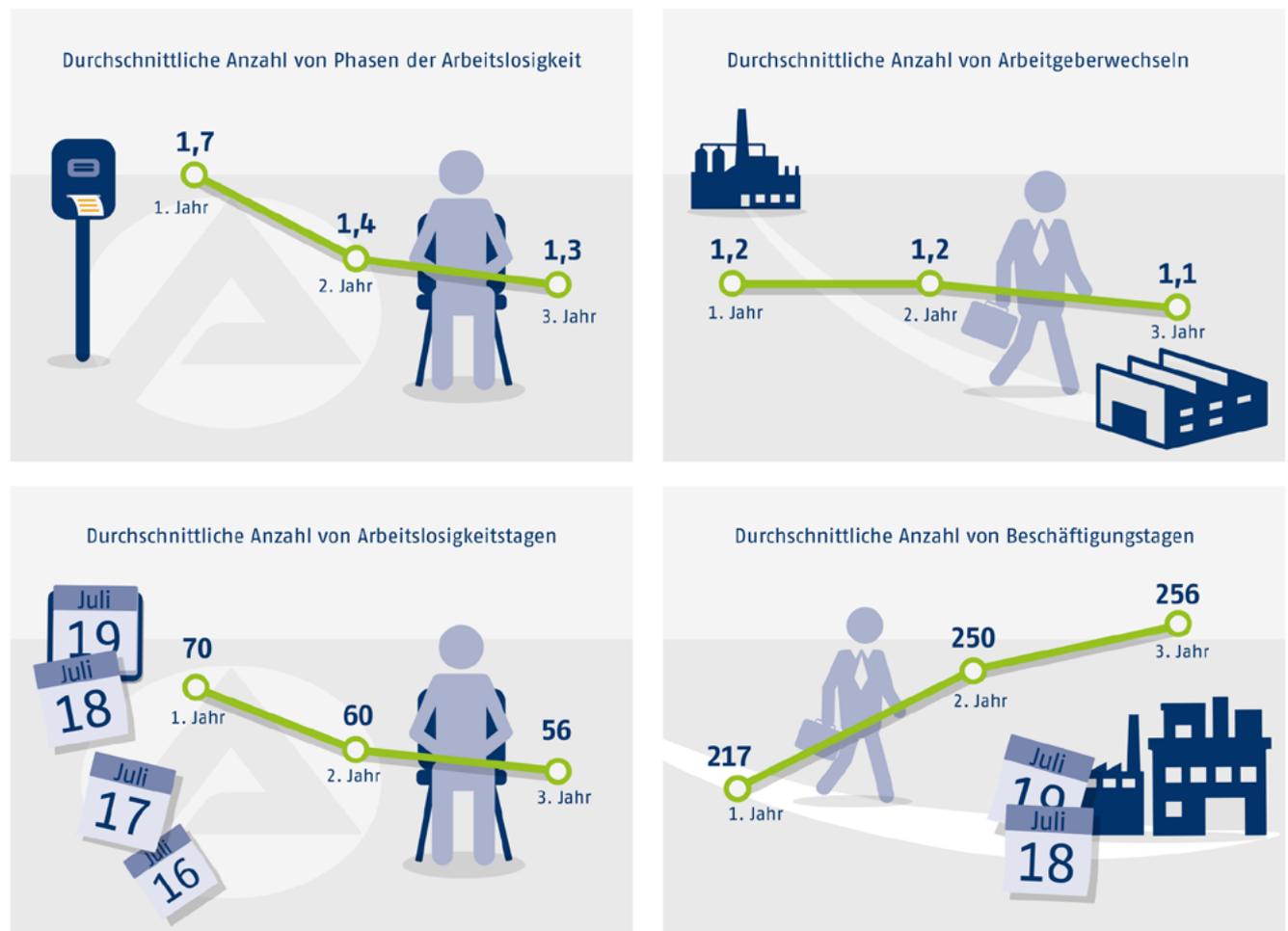
Beurteilung der Arbeitsmarktverankerung herangezogen werden.

Im Rahmen der Studie wurden die durchschnittliche Zahl der *Arbeitgeberwechsel* im ersten, zweiten und dritten Jahr nach Beendigung des Lehrverhältnisses sowie die durchschnittliche Zahl an *Arbeitslosigkeitsphasen* in denselben Perioden ausgewertet (vgl. Abb. 2). Eine Gegenüberstellung dieser beiden Indikatoren vervollständigt das Bild zum Erwerbseinstieg von Wiener Lehrlingen.

Absolventinnen und Absolventen weisen im ersten Jahr nach der LAP im Durchschnitt 1,2 Beschäftigungsverhältnisse auf. Sie haben also zumindest einmal den Arbeitgeber gewechselt. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass zwei Drittel der jungen Erwerbstätigen ein Jahr nach Beendigung der Lehre nicht mehr beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Diese Personen haben im ersten Jahr mitunter mehrfach den Arbeitgeber gewechselt. In den Folgejahren geht die Zahl der Arbeitgeber pro Jahr gering-

Abbildung 2

Arbeitgeberwechsel, Phasen der Arbeitslosigkeit sowie Beschäftigungs- und Arbeitslosentage von Wiener Lehrlingen nach erfolgreichem Abschluss



Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung BiBER, Stand April 2018, eigene Berechnungen. Berücksichtigt sind Absolventinnen und Absolventen in den Schuljahren 2008/2009 bis 2013/2014, N=43.390.

fällig auf 1,1 zurück. Dies deutet auf eine Stabilisierung der Erwerbskarrieren hin. Bestätigt wird diese Annahme durch die steigende Zahl an *Beschäftigungstagen*: Waren Absolventinnen und Absolventen im ersten Jahr nach dem Abschluss im Schnitt 217 Tage beschäftigt, so steigt diese Zahl im dritten Jahr auf 270 Tage.

Im ersten Jahr nach Beendigung des Lehrverhältnisses sind Lehrabsolventinnen und -absolventen im Durchschnitt 1,7-mal als arbeitslos beim AMS registriert. Dies bedeutet, dass auch zwischen der Ausbildung und der ersten Beschäftigung eine Phase von Arbeitslosigkeit liegen kann. Die Zahl der durchschnittlichen *Arbeitslosigkeitsphasen* geht im zweiten Jahr nach Abschluss auf 1,4, im dritten Jahr auf 1,3 zurück. Gleichzeitig reduziert sich die Zahl der *Arbeitslosentage* von 70 im ersten Jahr nach dem Abschluss auf 56 Tage im dritten Jahr nach Abschluss. Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Verweildauer im Arbeitslosenregister bei rund 100 Tagen. Dies weist darauf hin, dass die Arbeitslosigkeitsphasen in der Regel nur eine kurze Transitphase zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen darstellen. Auch jene Personen, die nach dem Abschluss der Ausbildung nicht beim selben Arbeitgeber verbleiben, sind sehr gut im Arbeitsmarkt verankert.

Ein deutlich geringeres Ausmaß an Beschäftigungsintegration weisen Personen ohne Lehrabschluss auf. Im ersten Jahr können sie auf lediglich 0,7 Beschäftigungsverhältnisse verweisen, müssen aber 3,1 Arbeitslosigkeitsphasen<sup>4</sup> hinnehmen. Zwar erhöht sich die Zahl der Arbeitgeber bis zum dritten Jahr geringfügig auf 0,8 und die Zahl der Arbeitslosigkeitsphasen reduziert sich auf 2,7, es gelingt aber nicht jeder Person, eine Beschäftigung aufzunehmen. Dieser Befund wird verstärkt, wenn man sich den Beschäftigtenstatus anschaut: Im ersten Jahr nach Beendigung der Ausbildung haben Personen ohne Lehrabschluss lediglich 86 Tage in Beschäftigung, aber 103 Tage arbeitslos verbracht. Dieses Verhältnis verschiebt sich zwar im dritten Jahr nach Beendigung der Lehre auf 122 Beschäftigungstage zu 88 Arbeitslosigkeitstagen, die Integration in Beschäftigung ist jedoch signifikant geringer als bei Personen mit einem erfolgreichen Abschluss.

### Erhöhung der Zahl der Ausbildungsabschlüsse als Ziel der Arbeitsmarktpolitik

Personen mit einem Lehrabschluss weisen eine deutlich bessere Arbeitsmarktverankerung auf als jene Personen, die – aus welchen Gründen auch immer – die Lehre nicht mit einem Zertifikat abgeschlossen haben. Für die Arbeitsmarktverankerung ist ein Verbleib beim Ausbildungsbe-

trieb zwar grundsätzlich hilfreich, aber keine notwendige Voraussetzung. Personen mit einem Lehrabschluss finden relativ rasch einen neuen Arbeitgeber und können ihre Erwerbskarriere in den ersten drei Jahren nach dem Abschluss stabilisieren, während Personen ohne Lehrabschluss Gefahr laufen, auch weiterhin eine fragmentierte Erwerbskarriere durchlaufen zu müssen.

Es muss daher im bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Interesse sein, die Erlangung eines positiven Bildungsabschlusses auch im Bereich der dualen Ausbildung durch umfassende Maßnahmen zu unterstützen. Aus diesem Grund wurde in Österreich vor mehreren Jahren ein Lehrbetriebs- und Lehrlingscoaching eingeführt, das zum Ziel hat, durch fallbezogene Beratung von Lehrlingen, aber auch Lehrbetrieben, Abbrüche von Lehrverhältnissen zu verhindern. Diese Maßnahme wird aus den Mitteln der Lehrstellenförderung finanziert. Darüber hinaus bietet die öffentliche Hand die Förderung von Vorbereitungskursen zur LAP und übernimmt die Prüfungskosten für Wiederantritte, die ansonsten von den Lehrlingen zu entrichten wären.

Im Rahmen der Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr, die seit 2017 implementiert ist, erhalten Jugendliche, die über keinen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen und ihre Ausbildung abbrechen, ein verpflichtendes Coaching und Clearing, um sie in eine betriebliche oder überbetriebliche Lehrstelle, eine vollschulische weiterführende Ausbildung oder in vorbereitende Maßnahmen zu vermitteln. Neben diesen Maßnahmen gilt es aber, sowohl die Berufsorientierung als auch die Qualität der betrieblichen Ausbildung in Österreich zu verbessern, um die Berufswahlentscheidungen zu erleichtern und ausbildungsbedingte Lehrabbrüche zu verhindern oder zumindest weiter zu reduzieren. ◀

---

#### Literatur

DORNMAYR, H.; LÖFFLER, R.; LITSCHEL, V.: Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS, gemeinsam mit dem ibw im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2016

LANDAUER, D.: Erwerbsstatus der Wiener Jugendlichen nach Bildungsniveau. Wien 2014

LÖFFLER, R.: Arbeitsmarktverankerung der Lehre. Eine quantitative Analyse von Erwerbskarrieren Wiener Lehrlinge. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien 2019

RIESENFELDER, A.: Branchenbezogene Erwerbskarrieren von Lehrlingen in Wien. Endbericht, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien 2007

---

<sup>4</sup> Zwischen zwei Arbeitslosigkeitsphasen können auch Phasen der Nichterwerbstätigkeit, des Präsenz- oder Zivildienstes oder einer Arbeitsmarktqualifizierung liegen.

# Duales Studium oder Fortbildung – Was erhöht die Chancen für einen betrieblichen Aufstieg?



**TOBIAS MAIER**  
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BiBB



**STEFANIE STEEG**  
Stud. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BiBB

**Obwohl die Anzahl von Bachelorabsolventinnen und -absolventen in den letzten Jahren zugenommen hat, ist wenig dazu bekannt, welche Positionen sie im Betrieb einnehmen und vor allem, ob sie aufgrund ihrer formalen Gleichwertigkeit mit Personen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss im betrieblichen Aufstieg konkurrieren. In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer Betriebsbefragung vorgestellt, in der mittels eines Choice-Experiments eine mögliche Konkurrenz zwischen Personen mit Aufstiegsfortbildung und Bachelorabschluss (duales Studium) bei der Besetzung von Projektleitungspositionen identifiziert wird.**

## Gleichwertig, aber nicht gleichartig

Die Auswirkungen der Bologna-Reform auf den deutschen Arbeitsmarkt werden seit deren Beschluss im Jahr 1999 in der Wissenschaft diskutiert (vgl. z. B. WÜNSCHE u. a. 2011; FLAKE/ZIBROWIUS 2017). Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen Bachelorabschlüsse wie auch Aufstiegsfortbildungen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in) »zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen« befähigen. Zudem sollen die entsprechend qualifizierten Personen »in Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten« können.<sup>1</sup>

Dies verdeutlicht, dass in der betrieblichen Hierarchieebene Beschäftigte mit Bachelor- und Fortbildungsabschluss für gehobene Fachkräftepositionen bzw. einfache bis mittlere Leitungsfunktionen in Konkurrenz treten können. Zwar zeigen neuere empirische Studien (vgl. FLAKE/ZIBROWIUS 2017), dass weder Fortgebildeten noch Akademikerinnen/Akademikern systematisch höhere Kompetenzen zugesprochen werden, jedoch qualifizieren beide Bildungswege zu Tätigkeiten in Projektleitungspositionen. Es existieren dennoch kaum Erkenntnisse über die Präferenzen betrieblicher Entscheider/-innen, wenn tatsächlich Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen um eine Stelle konkurrieren. Für junge Erwachsene, die eine Berufswahl treffen und einen betrieblichen Aufstieg anstreben, ist dies jedoch eine relevante Information.

In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer experimentellen Betriebsbefragung im Rahmen des Forschungsprojekts »Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präfe-

renzen«<sup>2</sup> vorgestellt. Dabei wird eine Stellenbesetzung in Betrieben simuliert, bei der eine/-r von drei Bewerberinnen/Bewerbern für eine Projektleitungsposition ausgewählt werden muss.

## Signalfunktion von Bildungsabschlüssen

Aus einer theoretischen Sicht kann eine betriebliche Stellenbesetzung als rationale Wahl bzw. nutzenmaximierende Entscheidung interpretiert werden. Betriebe wählen die Bewerber/-innen aus, denen sie aufgrund ihrer Eigenschaften das höchste Maß an Produktivität zuschreiben. Bildungszertifikate gelten dabei als wichtiges Signal für diese Produktivität (vgl. SPENCE 1973). Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang, inwieweit die Betriebe mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten vertraut sind, die in einem bestimmten Bildungsgang erlernt und zertifiziert werden. Als wesentlicher Indikator für diese Vertrautheit bzw. Informiertheit können zum einen die Standardisierung und der Bekanntheitsgrad des Bildungszertifikats gelten. Zum anderen kann aber auch die Praxisnähe der Ausbildung eine Rolle spielen.

Aufstiegsfortbildungen nach § 53 BBiG/§ 42 HwO sind bundeseinheitlich geregelt. Dies ist bei Fortbildungsprüfungsordnungen nach § 54 BBiG/42 a HwO nicht der Fall, da sie den zuständigen Stellen übertragen wurden. Allerdings haben diese Abschlüsse ebenfalls eine lange Tradition und einen hohen Verbreitungs- und Bekanntheitsgrad.

<sup>1</sup> Quelle: [www.dqr.de/content/2336.php](http://www.dqr.de/content/2336.php) (Stand: 24.01.2019)

<sup>2</sup> Genauere Informationen zum Forschungsprojekt unter [www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.1.313](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.1.313) (Stand: 24.01.2019)

Fortgebildete haben zudem bereits fundierte praktische Erfahrungen während der Ausbildung erworben.

Die Ausgestaltung von Bildungsgängen an (Fach-)Hochschulen ist größtenteils den Bildungseinrichtungen überlassen, wodurch die Standardisierung dieser Abschlüsse geringer ausfällt. Eine Besonderheit stellen in diesem Zusammenhang duale Studiengänge dar. *Ausbildungsintegrierende Studiengänge* verbinden bundeseinheitlich geregelte Ausbildungen nach BBiG/HwO curricular mit einem Studium, wodurch eine bundesweite Vergleichbarkeit ermöglicht wird. *Praxisintegrierende Studiengänge* integrieren die Studierenden dagegen lediglich für längere Praxisphasen in Betriebe und die Praxisanteile fließen in Studienleistungen ein (vgl. Wissenschaftsrat 2013, S. 9 ff.). Absolventinnen und Absolventen dieser Bildungsgänge sollten eine ähnliche Praxisnähe wie Fortgebildete auf ihrem Qualifizierungsweg erfahren haben.

Für junge Erwachsene, die eine praxisnahe Ausbildung wünschen, ist es von großem Interesse, welcher der drei Qualifizierungswege (Berufsausbildung mit anschließender Fortbildung, ausbildungsintegrierendes oder praxisintegrierendes Bachelorstudium) ihnen größere Chancen auf einen betrieblichen Aufstieg bietet.

Der Fokus der Betriebsbefragung liegt daher auf der Signalwirkung der drei Bildungsabschlüsse unter Berücksichtigung weiterer Bewerbungseigenschaften. Wir konzentrieren uns dabei auf die Besetzung einer Projektleitungsposition als erste Sprosse der Karriereleiter.

### Ausgestaltung der Befragung

Die Betriebsbefragung wurde 2017 im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB durchgeführt (vgl. Infokasten). Im Fragebogen wurde dabei mittels eines Choice-Experiments die Besetzung einer Projektleitungsposition in einem Projekt, an dem inhaltlich bis zu drei Personen mitarbeiten, simuliert. Beim Choice-Experiment handelt es sich um eine Form des Vignettenexperiments. Dabei werden die Präferenzen der Befragten erhoben, in-

#### Das Referenz-Betriebs-System (RBS)

Beim Referenz-Betriebs-System handelt es sich um ein Access-Panel, d. h. es wurde ein stabiler Pool von Betrieben aufgebaut, die sich bereit erklärt haben, dem BIBB für Befragungen zur Verfügung zu stehen. Dies erlaubt schnelle und zuverlässige Analysen zu aktuellen Themen. Derzeit werden rund 1.400 Betriebe etwa ein- bis zweimal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsbildung befragt. Mit der vorliegenden Befragung wurden die Betriebe zum vierzigsten Mal im Rahmen des RBS befragt.

Ausführliche Informationen: [www.bibb.de/de/12471.php](http://www.bibb.de/de/12471.php)  
(Stand: 24.01.2019)

dem ihnen Beschreibungen von Objekten oder Personen (Vignetten) vorgelegt werden, aus denen sie die von ihnen präferierte Alternative auswählen. Die zuvor festgelegten Attribute der Vignetten werden dabei im Rahmen bestimmter Merkmalsausprägungen zufällig variiert. Aufgrund des experimentellen Designs lassen sich die Wirkungen der Merkmalsausprägungen auf die Auswahlwahrscheinlichkeit kausal interpretieren (vgl. AUSPURG/LIEBE 2011).

Die befragten Entscheider/-innen sollten aus drei Personen, diejenige auswählen, die sie für am besten geeignet hielten. Jedem Betrieb wurden drei Entscheidungssituationen mit jeweils drei unterschiedlichen Personen präsentiert. Dabei bestand auch die Möglichkeit, keine der genannten Personen auszuwählen, um ungewollte Entscheidungen zu vermeiden (vgl. AUSPURG/LIEBE 2011).

Die Tabelle stellt eine von insgesamt 36 möglichen Entscheidungssituationen dar. Die Bewerber/-innen variieren neben der *Abschlussart* in vier weiteren Merkmalen.<sup>3</sup> So konnte der praktische Teil der Ausbildungen im *eigenen* oder in einem *externen* Betrieb stattgefunden haben. Die *Abschlussnote* wird mit den Ausprägungen *sehr gut* und

<sup>3</sup> Auf eine Variation der Soft-Skills wurde aufgrund ihrer starken Bedeutung verzichtet. Stattdessen wurde im Einleitungstext herausgestellt, dass sich alle Bewerber/-innen in Vorstellungsgesprächen hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenzen als geeignet erwiesen haben. Grund dafür ist der Fokus auf die dem Lebenslauf zu entnehmenden formalen/fachlichen Faktoren der Bewerber/-innen.

Tabelle  
Choice-Set aus dem Fragebogen (Beispiel)

Welche dieser drei Personen würden Sie aufgrund der aufgeführten Merkmale für diese Position bevorzugen?				
Merkmal	1	2	3	
Abschlussart	Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)	Bachelorabschluss (praxisintegrierend)	Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)	Keine dieser Optionen
Ausbildungsort	Eigener Betrieb	Externer Betrieb	Eigener Betrieb	
Abschlussnote	Befriedigend	Sehr gut	Befriedigend	
Berufserfahrung nach Ausbildungsende	2 Jahre in externem Betrieb	2 Jahre in eigenem Betrieb	Keine	
Fachliche Passung	Vollkommen	Teilweise	Vollkommen	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

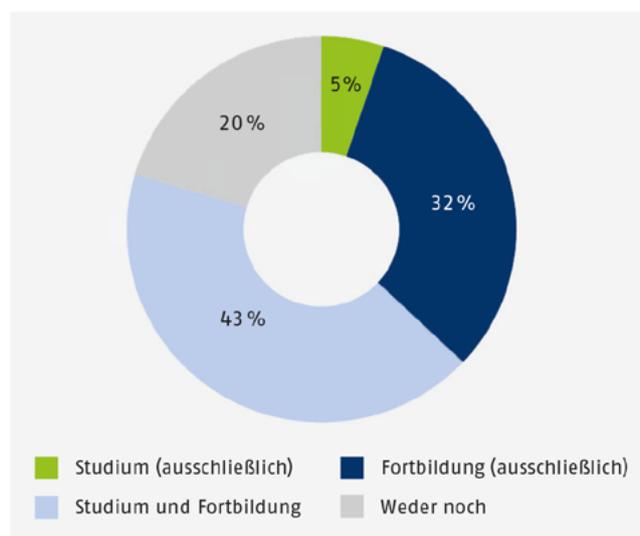
Quelle: Eigene Darstellung

befriedigend berücksichtigt, da diese bekanntermaßen die Einstellungspräferenzen von Arbeitgebern beeinflusst (vgl. HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015). Zudem stellt die *Berufserfahrung nach Ausbildungsende*, insbesondere für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, ein einstellungsrelevantes Kriterium dar (vgl. ENGEL 2010; HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015). Diese wird qualitativ variiert (*keine; 2 Jahre intern; 2 Jahre extern*), um die Vorteile interner Bewerber/-innen aufgrund niedrigerer Einarbeitungskosten zu berücksichtigen. Zuletzt wird hinsichtlich der *fachlichen Passung (vollkommen/teilweise übereinstimmend)* differenziert, da dieser ebenfalls eine hohe Bedeutung zukommt (vgl. ENGEL 2010; HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015).

### Ausbildungsstrategie der RBS-Betriebe

Von rund 1.350 angeschriebenen RBS-Betrieben haben sich 278 Betriebe (= 21,1%) an der Befragung beteiligt. Über die Hälfte der antwortenden Betriebe (54%) ist im »Produzierenden und verarbeitenden Gewerbe« tätig, rund 20 Prozent in den »Unternehmensnahen Dienstleistungen«. 38 Prozent der antwortenden Betriebe haben weniger als 20 Beschäftigte, 25 Prozent beschäftigen zwischen 20 und 99 Personen und 37 Prozent haben über 100 Beschäftigte. Fast die Hälfte der antwortenden Betriebe bildet selbst in einem dualen Studium aus (vgl. Abb. 1); rund 75 Prozent der Betriebe fördern ihre Mitarbeiter/-innen durch Kostenübernahme oder Freistellung bei Fortbildungsmaßnahmen, wohingegen ca. ein Fünftel der Betriebe keinen der beiden Bildungsgänge fördert.

Abbildung 1  
Betriebe nach Ausbildungsstrategie



Quelle: RBS 40 (2017); nur gültige Antworten, n = 270

### Bewerbermerkmale und betriebliche Ausbildungsstrategien entscheiden

Bei gleichen Auswahlchancen sollte jede Person (vgl. Beispiel in Tab.) mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 33 Prozent gewählt werden.<sup>4</sup> Uns interessiert nun, welche Eigenschaften signifikant zu einer erhöhten Auswahlwahrscheinlichkeit beitragen. Hierfür berechnen wir konditionale Logit-Modelle (vgl. McFADDEN 1973) und betrachten die Veränderung der Auswahlwahrscheinlichkeiten im Vergleich zu einer Referenzkategorie. Die Referenzperson hat eine Aufstiegsfortbildung im eigenen Betrieb mit der Note »Befriedigend« in einem teilweise übereinstimmenden Aufgabenbereich abgeschlossen und noch keine weitere Berufserfahrung gesammelt.

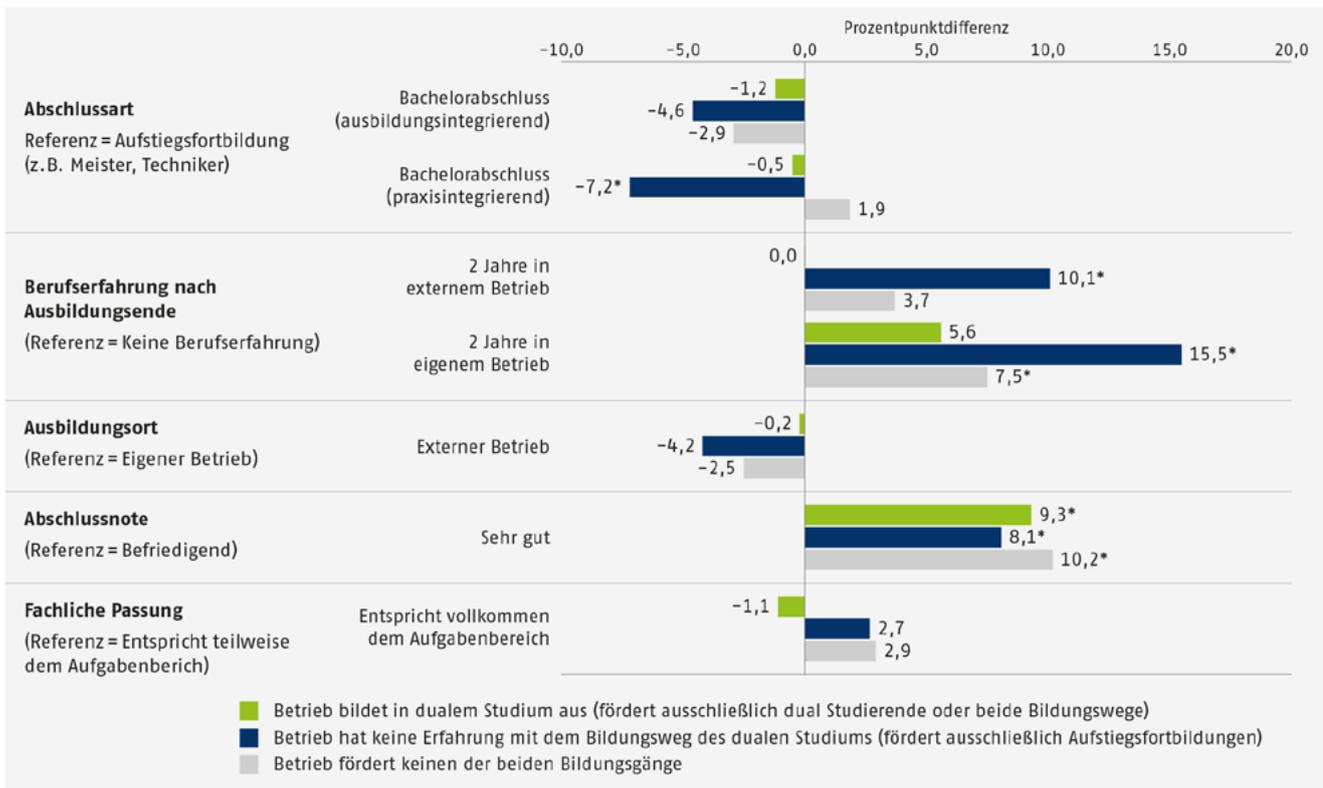
Abbildung 2 stellt dar, um wie viel Prozentpunkte sich die Auswahlwahrscheinlichkeit für diese Referenzperson ändert, wenn sie beispielsweise einen anderen Abschluss oder mehr Berufserfahrung aufweisen würde. Für die Analyse trennen wir die Betriebe in der Stichprobe nach ihrer Ausbildungsstrategie (vgl. Abb. 1). So betrachten wir zum einen Betriebe, die ausschließlich Fortbildungen fördern und daher keine praktische Erfahrung mit dem Bildungsweg des dualen Studiums haben (85 Betriebe mit 245 Entscheidungssituationen; blaue Balken in Abb. 2). Die zweite Gruppe umfasst solche, die beide Qualifikationswege fördern bzw. ausschließlich dual ausbilden und daher mit dual Studierenden vertraut sind (128 Betriebe mit 366 Entscheidungssituationen; grüne Balken in Abb. 2). Zuletzt wurde die Analyse für Betriebe durchgeführt, welche keinen der beiden Qualifizierungswege fördern (55 Betriebe mit 153 Entscheidungssituationen; graue Balken in Abb. 2).

In Betrieben, die ausschließlich Fortbildungen fördern, haben Personen mit einem praxisintegrierenden Bachelorstudium eine signifikant um 7,2 Prozentpunkte verringerte Auswahlwahrscheinlichkeit auf eine Projektleitungsposition im Vergleich zu Personen mit einer Fortbildung. Des Weiteren zeigt sich ein starker, signifikanter Effekt bei der Berufserfahrung und der Abschlussnote. Bei Betrieben, die Erfahrung mit dual Studierenden haben, werden Bewerber/-innen aus dualen Studiengängen annähernd gleich häufig für eine Projektleitungsposition gewählt wie Personen mit einer Fortbildung. Auch der Effekt der Berufserfahrung ist weitaus geringer, wohingegen der Effekt einer sehr guten Abschlussnote auf etwa dem gleichen Niveau liegt. Bei Betrieben ohne Förderung eines der beiden Qualifikationswege zeigt sich in der Einstellungspräferenz ebenfalls kein Unterschied hinsichtlich der Abschlussart der Bewerber/-innen. Die Berufserfahrung und die Abschlussnote spielen hingegen eine signifikante Rolle.

<sup>4</sup> In fünf Prozent der Fälle wurden alle Kandidatinnen/Kandidaten abgelehnt. Diese Fälle werden in der multivariaten Analyse ausgeschlossen.

Abbildung 2

Effekte der Bewerbercharakteristika auf die Auswahlwahrscheinlichkeit bei einer Projektleitungsposition



**Lesebeispiel:** Ein/-e Bewerber/-in mit einer sehr guten Abschlussnote hat bei ausschließlich fortbildungsfördernden Betrieben im Durchschnitt eine um 8,1 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, für die Besetzung der Stelle ausgewählt zu werden, als eine Person mit einer befriedigenden Abschlussnote.

Quelle: RBS 40 (2017); N\_Bachelor = 1.098 Bewerber/-innen; N\_Fortbildung = 735 Bewerber/-innen; N\_Weder\_noch = 459 Bewerber/-innen; marginale Änderungen der Auswahlwahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzgröße; signifikante Ergebnisse auf dem 10%-Niveau sind durch \* gekennzeichnet. Die Modelle berücksichtigen Interaktionen zwischen der Abschlussart mit Berufserfahrung und Ausbildungsort.

Die Wichtigkeit der Bewerbermerkmale wurde im Anschluss an das Experiment auch direkt erfragt. Hier zeigt sich, dass lediglich zwei Prozent der Betriebe die Abschlussnote als »sehr wichtig« ansahen (54% als »eher wichtig«), jedoch 39 Prozent eine »fachlich passende Aus-/Fortbildung« als »sehr wichtig« angaben (55% als »eher wichtig«). Damit scheint der Abschlussnote in einer Entscheidungssituation mit mehreren Größen eine höhere Bedeutung beigemessen zu werden, als dies bei direkten Befragungen (z. B. ENGEL 2010) der Fall ist.

**Unterschiede im Aufgabenbereich**

Wie die anschließend abgefragten Einschätzungen zeigen, verbinden die Befragten mit den verschiedenen Abschlüssen auch unterschiedliche Einsatzbereiche im Betrieb (vgl. Abb. 3, S. 20). 77 Prozent der Betriebe räumen Bachelorabsolventinnen und -absolventen höhere Chancen auf die Ausübung »theoretischer/wissenschaftlicher« Tätigkeiten ein. 64 Prozent sehen sie auch eher in »analytischen/strategischen« Tätigkeiten. Rund 60 Prozent der Betriebe sind der Auffassung, dass »praxisorientierte/anwendungsbezo-

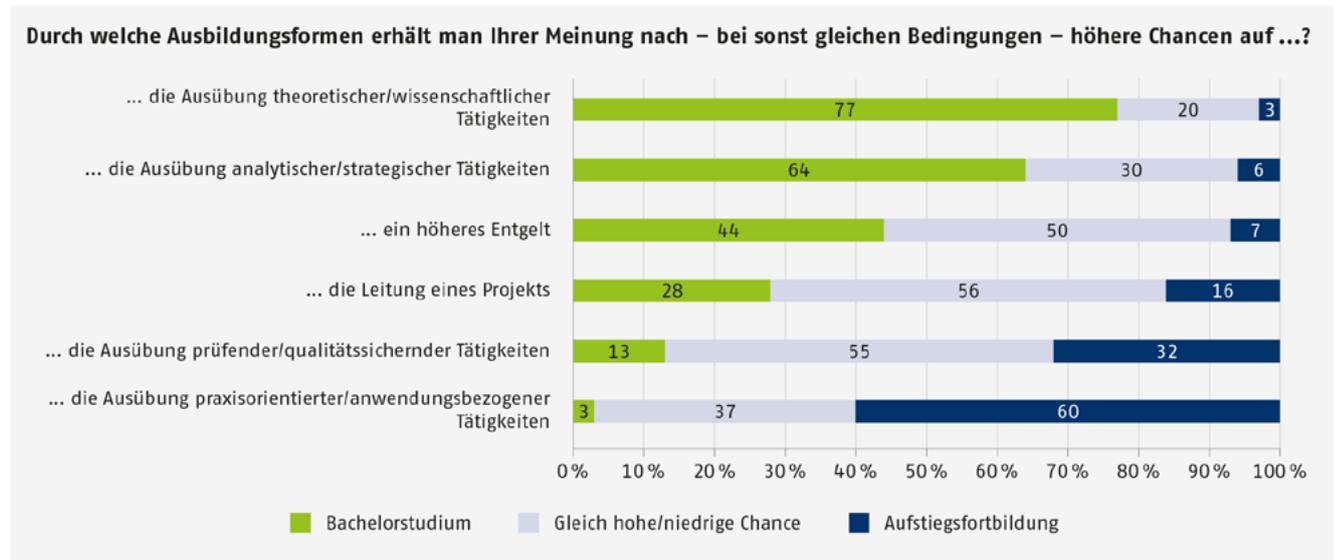
gene« Tätigkeiten vor allem von Fortgebildeten ausgeübt werden. Bei den ausschließlich fortbildungsfördernden Betrieben, die im Experiment eine deutliche Präferenz für Fortgebildete erkennen ließen, liegt dieser Anteil sogar bei 75 Prozent. Bei rund einem Drittel aller Betriebe haben Fortgebildete auch höhere Chancen auf die Ausübung »prüfender/qualitätssichernder« Tätigkeiten. Allerdings schätzen 55 Prozent der Betriebe die Chancen für beide Abschlussarten hier gleich hoch bzw. niedrig ein. Auch bei der Leitung eines Projekts kann über die Hälfte (56%) der Betriebe keinen Vorteil für eine der beiden Abschlussarten ausmachen. Nur sieben Prozent der Betriebe glauben jedoch, dass Fortgebildete ein höheres Entgelt erzielen können als Bachelorabsolventinnen und -absolventen.

**Konkurrenzsituation im betrieblichen Aufstieg**

Die Übernahme von Projektverantwortung ist die erste Sprosse auf der betrieblichen Karriereleiter. Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein praxisintegrierendes Studium nur dann nachteilig auswirkt, wenn sich die Akademiker/-innen extern bei Betrieben bewerben, die ausschließ-

Abbildung 3

Einschätzung der Betriebsvertreter/-innen zu Einsatzbereichen je nach Abschluss (in Prozent)



Quelle: RBS 40 (2017); n = 278, ohne fehlende Angaben, Anteilswerte auf ganze Zahlen gerundet

lich Aufstiegsfortbildungen fördern und selbst nicht im dualen Studium ausbilden (vgl. Abb. 2). Mit zusätzlicher Berufserfahrung der Bewerber/-innen kann dieses betriebliche Informationsdefizit, das aufgrund des weniger standardisierten und bekannten Abschlusses besteht, aber abgebaut werden. Sowohl in Betrieben, die Erfahrung mit dual Studierenden haben, als auch in solchen, die weder Fortbildungen noch duale Studiengänge unterstützen, ist keine signifikante Präferenz für einen Abschluss erkennbar. Sofern Betriebe nicht explizit in ihrer Ausbildungsstrategie auf die Förderung von Fortbildungen setzen, zeigt sich somit, dass die Abschlüsse im betrieblichen Aufstieg in einer gegenseitigen Konkurrenz stehen. Dies bestätigt sich auch, wenn direkt nach den Chancen der unterschiedlichen Abschlüsse auf eine Projektleitungsposition gefragt wird.

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass bei einer Ausweitung dualer Studienangebote und einem steigenden Bekanntheitsgrad diese für junge Menschen eine ernstzunehmende Alternative gegenüber einer dualen Ausbildung mit an-

schließender Aufstiegsfortbildung als Qualifizierungsweg darstellen. Bei gleichen Aufstiegschancen in Betrieben, die Kenntnisse über die Ausbildungsinhalte haben, ist die Ausbildungszeit im Bachelorstudium (ca. 3 Jahre) im Vergleich zu einer Berufsausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung kürzer.

Zudem zeigt sich im experimentellen Design, dass sich – unabhängig von der Ausbildungsstrategie der Betriebe – sehr gute Abschlussnoten im Vergleich zur fachlichen Passung signifikant positiv auf die Einstellungswahrscheinlichkeit auswirken. Dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass der durch die Note symbolisierten kognitiven Leistungsfähigkeit der Bewerber/-innen eine höhere Bedeutung zugemessen wird als der spezifischen – und traditionell in einer Fortbildung vermittelten – fachlichen Spezialisierung. Dies wäre in Experimenten, in denen beispielsweise die Aufgabengebiete und Abschlüsse genauer benannt werden, weiter zu ergründen. ◀

#### Literatur

AUSPURG, K.; LIEBE, U.: Choice-Experimente und die Messung von Handlungsentscheidungen in der Soziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63 (2011) 2, S. 301–314

ENGEL, C.: The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching staff mobility. In: Belgian Journal of Geography (2010) 4, S. 351–363

FLAKE, R.; ZIBROWIUS, M.: Was Betriebe an Fachkräften mit Fortbildungsabschluss schätzen und wie sie diese unterstützen können. In: BWP 46 (2017) 5, S. 18–22 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8441](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8441) (Stand: 24.01.2019)

HUMBURG, M.; VAN DER VELDEN, R.: Skills and the Graduate Recruitment Process: Evidence from two discrete experiments. In: Economics of Education Review 49 (2015), S. 24–41

McFADDEN, D.: Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. In: ZAREMBKA, P. (Hrsg.): Frontiers in Econometrics. Cambridge 1973, S. 105–142

SPENCE, M.: Job market signaling. In: The Quarterly Journal of Economics (1973), S. 355–374

WISSENSCHAFTSRAT: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier. Mainz 2013

WÜNSCHE, T. u. a.: Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK. Bonn 2011

# Wege aus der Tertiärbildung in den französischen Arbeitsmarkt

Wie gelingen Einstieg und Verbleib mit dem praxisorientierten Bachelorabschluss »licence professionnelle«?



**ALEXANDRA MERGENER**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BiBB

Das französische System der beruflichen Tertiärbildung umfasst universitäre und nicht universitäre Bildungsgänge. Während die nicht universitären Bildungsgänge in Frankreich seit jeher stärker praxisorientiert und für den direkten Weg ins Erwerbsleben konzipiert sind, fand im Rahmen des Bologna-Prozesses auch in der universitären Ausbildung eine berufliche Fokussierung statt. Mit der »licence professionnelle«, einem praxisorientierten Bachelorabschluss, wurde in Frankreich ein erster Hochschulabschluss geschaffen, bei dem theoretische Lerneinheiten mit Praxisphasen in der Berufswelt verknüpft werden. Der Beitrag untersucht, wie Absolventinnen und Absolventen mit einer *licence pro* im Vergleich zu jenen mit anderen tertiären Abschlüssen der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingt und verfolgt deren weiteren Verbleib in den ersten sieben Jahren.

## Berufliche und praktische Orientierung im französischen System der Tertiärbildung

Das tertiäre Bildungssystem in Frankreich weist sowohl hinsichtlich der Bildungseinrichtungen als auch der Bildungsabschlüsse zahlreiche Unterschiede zum deutschen System auf. Im Wesentlichen existieren neben den elitären Grandes Écoles und den Universitäten sowohl technische Hochschulinstitute und technische Oberschulen als auch fachspezifische Hochschulen für die Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren, für die Lehrerausbildung und das Gesundheitswesen sowie Wirtschafts- und Verwaltungshochschulen (vgl. BERNHARD 2017). An den technischen und anderen fachspezifischen Hochschuleinrichtungen können Zertifikate im Kurzstudium von jeweils zwei Jahren nach dem französischen Abitur (*baccalauréat*) erworben werden. Sie werden daher zusammengefasst auch als *Bac+2* bezeichnet. Zu solchen *Bac+2*-Zertifikaten zählen bspw. technische Abschlüsse<sup>1</sup> sowie Abschlüsse im Bereich Soziales, Pflege und Gesundheit. Die entsprechenden Ausbildungen sind durch eine Kombination von Studium und Arbeit im Betrieb praxisorientiert ausgerichtet.

<sup>1</sup> Zu den bedeutendsten Abschlüssen im technischen Bereich zählen das *Diplôme universitaire de technologie* (DUT) und das *Brevet de technicien supérieur* (BTS), welche einem höheren Technikerbrief entsprechen (vgl. Cedefop 2008).

An den Universitäten kann nach einem dreijährigen Studium die *licence* und nach einem fünfjährigen Studium der *Master* erworben werden. Diese Struktur gab es in Frankreich bereits vor dem Bologna-Prozess, weshalb sich das Bachelor/Master-System dort relativ schnell integrieren ließ (vgl. BERNHARD/GRAF/POWELL 2010). Dennoch brachte die Bologna-Reform auch im französischen System der beruflichen Tertiärbildung eine entscheidende Neuerung hervor. Mit dem im Jahr 1999 eingeführten beruflichen Bachelor, der sogenannten *licence professionnelle*, wurde die Praxisorientierung auch in die universitäre Ausbildung integriert. Im Gegensatz zur *licence générale*, die nach einem ausschließlich universitären Studium erworben wird, verbindet das Studium im Rahmen der *licence*

Abbildung 1  
Abschlüsse im französischen System der Tertiärbildung im Überblick

Jahre	Abschluss
5	Master
4	
3	Licence
3	Licence pro
2	
2	Bac+2
1	
▲	Baccalauréat

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Cedefop 2008, S. 24.

pro theoretische Unterrichtseinheiten an den Universitäten mit Praxisphasen in Unternehmen. Sie kann und wird auch als Fortsetzung des Studiums von Absolventinnen und Absolventen eines zweijährigen (in erster Linie technischen) Abschlusses erworben (vgl. ZETTELMEIER 2005). Einen groben Überblick über die Struktur der Abschlüsse im französischen Tertiärsystem bietet Abbildung 1 (S. 21). Etwa 350 verschiedene Fachrichtungen der *licence pro* werden angeboten, wobei Studierende in industriellen Bereichen häufiger eine *licence pro* und Studierende in Dienstleistungsbereichen eher eine *licence générale* erwerben (vgl. GIRET 2011). Zudem ist der Zugang zu einem praxisorientierten Studium, im Gegensatz zur allgemeinen Hochschulbildung, durch eine Zugangsbeschränkung gekennzeichnet. Die Auswahl erfolgt dabei u. a. anhand der Schulabschlussnote und dem Nachweis eines bereits durchgeführten praxisorientierten (Schul)Projekts (vgl. CALMAND/GIRET/GUÉNARD 2014). Zudem sind *licence pro*-Studierende häufiger männlich und zeigen eine höhere Mobilitätsbereitschaft, die sich dadurch erklärt, dass praxisorientierte Studiengänge nicht in derselben Häufigkeit an Universitäten angeboten werden wie allgemeine, weshalb häufiger ein Umzug erforderlich ist (GIRET 2011). An die *licence générale* schließen Studierende häufiger ein *Master*-Studium an, auch wenn der Abschluss an sich auf dem französischen Arbeitsmarkt direkt eingesetzt werden könnte.

Mit der stärkeren Praxisorientierung in der hochschulischen Ausbildung Frankreichs soll zum einen der Nachfrage der Unternehmen nach hochqualifizierten beruflich Ausgebildeten auf dem dortigen »mittleren Qualifikationsniveau« entsprochen werden (vgl. CALMAND/GIRET/GUÉNARD 2014). Zum anderen sollen die Arbeitsmarktchan-

cen der Absolventinnen und Absolventen verbessert werden. Ob und inwiefern sich derartige Erfolge beobachten lassen, wird im Folgenden anhand der Darstellung der Übergänge von Absolventinnen und Absolventen der entsprechenden Abschlüsse in den französischen Arbeitsmarkt und deren Verbleib im Verlauf der folgenden sieben Jahre dargestellt. Durch diesen Betrachtungszeitraum ist es möglich, Effekte der weiteren Berufserfahrung zu berücksichtigen. Damit kann der Frage nachgegangen werden, inwiefern Erwerbspersonen mit einer *licence générale* oder einem *Master*-Abschluss dadurch die ggf. anfänglichen Vorteile praxisorientierter Studiengänge ausgleichen können. Sowohl die eigenen Auswertungen als auch die dargestellten Ergebnisse bereits vorhandener Studien basieren auf den Daten der Enquêtes »Génération« (vgl. Infokasten).

### Übergänge in den Arbeitsmarkt – Bringt die Praxisorientierung Vorteile?

Der Übergang vom Studium in den Beruf gestaltet sich für Absolventinnen und Absolventen der praxisorientierten Ausbildungsgänge besser als für diejenigen mit allgemeinem Bachelor- oder *Master*-Studium. Sowohl diejenigen mit einer *licence pro* als auch jene mit einem zweijährigen Kurzstudium erreichen ihre erste Arbeitsstelle durchschnittlich etwa einen Monat früher als Personen mit einer *licence générale* oder einem *Master* (vgl. Tab. 1). Ebenso ist der Anteil derjenigen, die drei Jahre nach ihrem Abschluss erwerbstätig sind, bei jenen mit *licence pro* oder *Bac+2* mit 90 bzw. 91 Prozent am höchsten. Diejenigen, die sich nach ihrem Abschluss in einem weiteren Studium oder einer Ausbildung befinden, sind unter den Absolventinnen und Absolventen einer *licence générale* mit Abstand am häufigsten zu finden. Dies zeigt, dass viele Personen im Anschluss noch einen *Master* o. Ä. absolvieren. Doch auch der Anteil der Erwerbslosen ist unter den Personen mit einer *licence générale* im Vergleich zu den anderen Absolventinnen und Absolventen mit knapp acht Prozent am höchsten und damit gleichzeitig doppelt so hoch wie der Anteil unter denjenigen mit einer *licence pro* (vgl. Tab. 1).

Zusätzlich zu den Erfolgen beim Erlangen eines Arbeitsplatzes haben aktuelle Forschungsarbeiten gezeigt, dass Absolventinnen und Absolventen eines praxisorientierten Bachelors beim Arbeitsmarkteintritt durchschnittlich höhere Löhne erzielen und seltener für ihre Tätigkeit überqualifiziert beschäftigt werden als Personen mit einem allgemeinen Bachelorabschluss (vgl. z. B. GIRET 2011). Allerdings haben sie größere Schwierigkeiten, in Führungspositionen zu gelangen. Sie erreichen überwiegend Positionen im mittleren Verantwortungsbereich des verarbeitenden Gewerbes und sind seltener im öffentlichen Sektor tätig (vgl. CALMAND/GIRET/GUÉNARD 2014).

#### Enquêtes »Génération«

Die Enquêtes »Génération« sind regelmäßige quantitative, standardisierte und repräsentative Befragungen eines Absolventenjahrgangs nach ihrem Abschluss zum Übergang in und zum Verbleib auf dem französischen Arbeitsmarkt. Sie werden vom Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) erhoben. Alle sechs Jahre wird eine Generation von Absolventinnen und Absolventen drei, fünf und sieben Jahre nach ihrem Abschluss befragt. Zum Zeitpunkt der Auswertungen für diesen Beitrag waren die Daten der »Génération 2004« die aktuellsten verfügbaren Daten im siebenjährigen Längsschnitt. Die Daten des Abschlussjahrgangs 2010, der im Jahr 2017 befragt wurde, standen zur Analyse noch nicht bereit. Somit konzentriert sich dieser Beitrag auf den Absolventenjahrgang 2004, der jeweils in den Jahren 2007, 2009 und 2011 befragt wurde. Die Auswertungen beziehen sich auf 5.057 Personen, die zu allen drei Befragungspunkten teilgenommen haben (730 Personen mit *licence générale*, 345 Personen mit *licence pro*, 2.853 Personen mit *Bac+2*, 1.129 Personen mit *Master*). Diese repräsentieren 228.771 Absolventinnen und Absolventen der hier ausgewählten Abschlussarten in Frankreich für den Jahrgang 2004. Es werden im Beitrag überwiegend gewichtete Daten angegeben.

Weitere Informationen: [www.cereq.fr/articles/Enquete-Generation/Presentation-detaillee-de-Generation](http://www.cereq.fr/articles/Enquete-Generation/Presentation-detaillee-de-Generation) (Stand: 16.01.2019)

Tabelle 1

Durchschnittliche Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit und Beschäftigungssituation drei Jahre nach dem Abschluss

Abschluss (N <sub>gewichtet</sub> )	Durchschnittliche Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit	Beschäftigungssituation drei Jahre nach dem Abschluss			
		Erwerbstätig	Erwerbslos	Studium/ Ausbildung	Inaktiv
<b>Bac+2</b> (136.780)	2,7 Monate	89,7 %	4,9 %	4,0 %	1,5 %
<b>Licence pro</b> (12.376)	3,0 Monate	90,9 %	3,9 %	4,0 %	1,2 %
<b>Licence générale</b> (36.189)	4,2 Monate	81,8 %	7,9 %	7,9 %	2,4 %
<b>Master</b> (43.426)	3,9 Monate	89,4 %	2,8 %	2,8 %	2,3 %

Quelle: Enquête Génération 2004, Befragung 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

### Längerfristiger Arbeitsmarkterfolg – Kann durch Berufserfahrung aufgeholt werden?

Neben den erfolgreichen Übergängen aus den praxisorientierten Studiengängen wird in einem nächsten Schritt der längerfristige Verbleib der Absolventinnen und Absolventen auf dem französischen Arbeitsmarkt beleuchtet. Hierzu wird das Erreichen eines unbefristeten Vertrags als Indikator für die Absicherung und längerfristige Integration in den Arbeitsmarkt herangezogen. Aus aktuellen Studienergebnissen geht hervor, dass Absolventinnen und Absolventen einer *licence générale* im Durchschnitt eine geringere Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben als Personen mit einer *licence pro*. Dies gilt in allen Berufsbereichen mit Ausnahme des Dienstleistungsgewerbes, in dem die Anteile unbefristeter Stellen auch unter beruflichen Bachelorabsolventinnen und -absolventen gering sind (CALMAND/MÉNARD/MORA 2015). Diese Verteilungen zeigen sich auch in den eigenen Auswertungen der Génération-2004-Daten, in denen zusätzlich die Anteile unbefristeter Verträge von Personen mit einem *Bac+2*- und einem *Master*-Abschluss verglichen werden und zwar jeweils drei und sieben Jahre nach dem Abschluss (vgl. Tab. 2).

Es wird deutlich, dass zwischen den Absolventinnen und Absolventen eines *Bac+2*, einer *licence générale* und eines *Masters* kaum Unterschiede in den Anteilen unbefristet Beschäftigter zu erkennen sind. Drei Jahre nach dem jeweiligen Ausbildungsabschluss haben etwa 69 bis 71 Prozent und sieben Jahre danach 82 bis 84 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Während der Abstand von Personen mit *licence pro* in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis drei Jahre nach dem Abschluss noch gut acht Prozentpunkte zu den restlichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ausmacht, reduziert sich dieser Abstand nach sieben Jahren auf etwa zwei bis drei Prozentpunkte für Personen mit *Master* und *licence générale*. Das lässt

Tabelle 2

Anteile an Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag drei und sieben Jahre nach jeweiligem Abschluss

	Unbefristeter Arbeitsvertrag	
	3 Jahre nach Abschluss	7 Jahre nach Abschluss
Bac+2	69,7 %	82,0 %
Licence pro	78,1 %	86,0 %
Licence générale	69,4 %	82,8 %
Master	71,4 %	83,8 %

Quelle: Enquête Génération 2004, Befragung 2007 und 2011; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

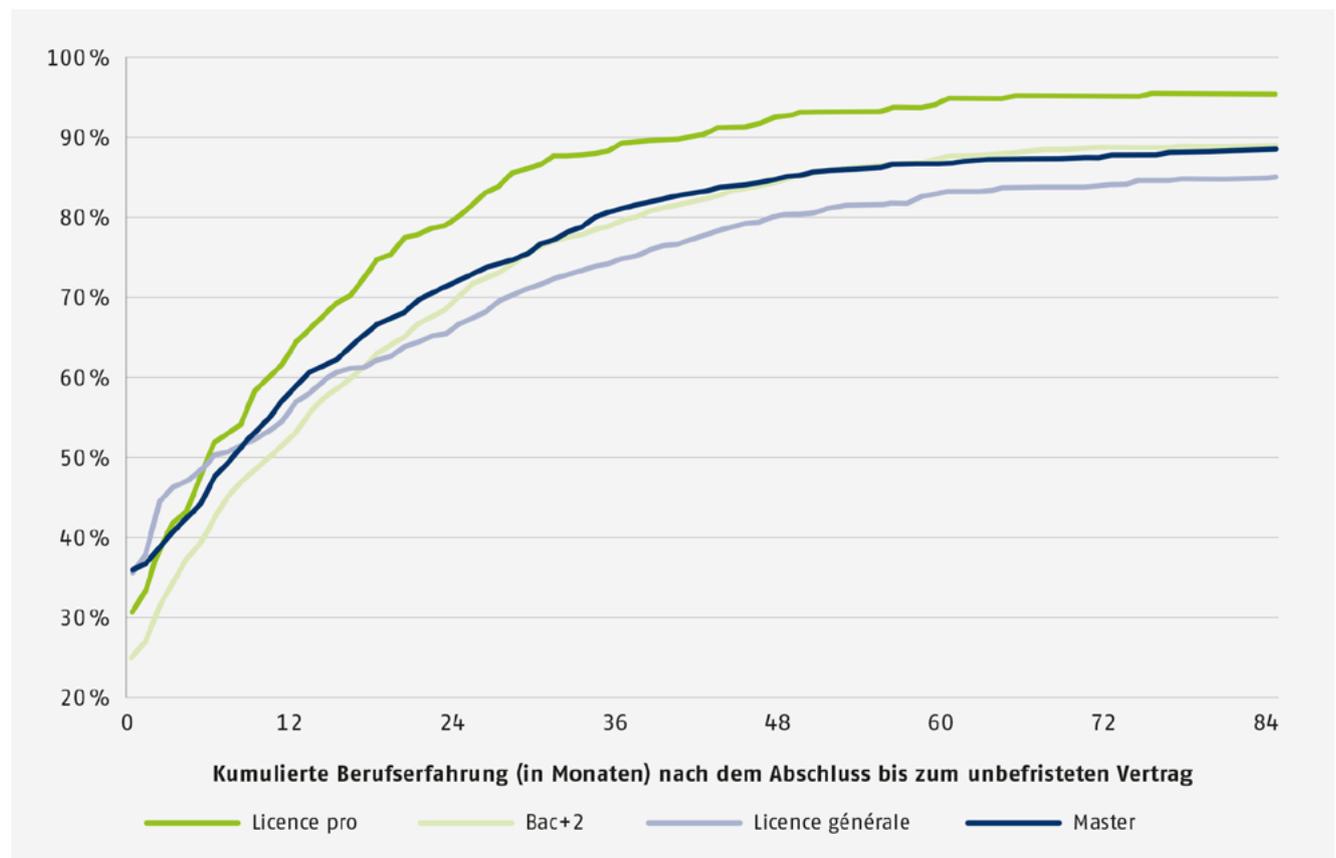
vermuten, dass die in diesen allgemeinbildenden Studiengängen weniger vermittelten praktischen Kompetenzen über zunehmende Arbeitsmarkterfahrung erworben und dadurch anfängliche Nachteile gegenüber Erwerbstätigen mit praxisorientiertem Bachelor zumindest teilweise aufgeholt werden können. Doch wie viel Berufserfahrung erfordert es tatsächlich bis zu einem ersten unbefristeten Vertrag bei Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Abschlüsse? Abbildung 2 (S. 24) zeigt die exakten Effekte der Berufserfahrung bis zur Erlangung einer ersten unbefristeten Stelle.<sup>2</sup>

Unmittelbar nach dem Abschluss und ohne weitere Berufserfahrung ist der Anteil derjenigen mit unbefristetem Vertrag bei Personen mit einer *licence générale* zunächst

<sup>2</sup> Berufserfahrung meint hier jede Beschäftigung in einem befristeten Vertrag bis zu einem ersten unbefristeten Vertrag. Zeiten der Erwerbslosigkeit oder Inaktivität werden nicht berücksichtigt, auch dann nicht, wenn sie zwischen Zeiten der befristeten Beschäftigung lagen. Es kann also der reine Effekt der kumulierten Berufserfahrung interpretiert werden.

Abbildung 2

Berufserfahrung bis zum ersten unbefristeten Arbeitsvertrag (kumulierte Anteile von Personen unterschiedlicher Abschlüsse)



Quelle: Enquête Génération 2004, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

etwa fünf Prozentpunkte höher als bei Absolventinnen und Absolventen einer *licence pro*. Eine Erklärung dafür mag sein, dass v. a. diejenigen mit einer *licence générale* direkt in den Arbeitsmarkt einmünden, die ein Angebot einer unbefristeten Stelle erhalten, während diejenigen, denen diese Möglichkeit nicht gewährt wird, eher ihr Studium zur Erlangung eines *Master*-Abschlusses fortsetzen. Nach etwa sechs Monaten Berufserfahrung übersteigt der Anteil an Absolventinnen und Absolventen einer *licence pro* mit unbefristetem Arbeitsvertrag den von Personen mit einer *licence générale*. Ab da bleibt der Anteil der Personen mit einer *licence pro* auf einer unbefristeten Stelle auch im Zeitverlauf über den Anteilen von Personen der anderen Abschlüsse. Absolventinnen und Absolventen einer *licence générale* erreichen über die Monate an Berufserfahrung hinweg am seltensten einen unbefristeten Vertrag. Insgesamt erreichen über den Betrachtungszeitraum von sieben Jahren 85 Prozent der allgemeinen Bachelor- und 95 Prozent der beruflichen Bachelorabsolventinnen und -absolventen mindestens einmal eine unbefristete Stelle. Personen mit einem *Bac+2*-Abschluss haben unmittelbar nach ihrem Abschluss die geringsten Chancen auf eine unbefristete Stelle. Mit zunehmender Berufserfahrung errei-

chen sie jedoch ähnlich hohe Anteile wie *Master*-Absolventinnen und -Absolventen, obwohl diese drei Jahre länger studiert haben.

Die Unterschiede zwischen Personen mit einer praxisorientierten *licence pro* und denjenigen mit allgemeiner *licence* sind auch unter Berücksichtigung der entsprechenden Fachrichtung des Abschlusses und des Geschlechts der Absolventinnen und Absolventen signifikant bedeutend (vgl. Tab. 3). Im Durchschnitt benötigen Personen mit einem beruflichen Bachelorabschluss 2,3 Monate weniger Berufserfahrung, um auf dem französischen Arbeitsmarkt eine unbefristete Stelle zu bekommen, als Personen mit allgemeinem Bachelorabschluss.

### Erfolgreich bei Arbeitsmarkteinstieg und Verbleib mit *licence pro* – Aber es bleiben offene Forschungsfragen

Die praktische Ausrichtung in der französischen Tertiärbildung führt vor allem bei Absolventinnen und Absolventen der im Rahmen der Bologna-Reform eingerichteten *licence pro* zu besseren Übergängen in den Arbeitsmarkt und insgesamt höheren Chancen auf eine unbefristete Be-

Tabelle 3

Berufserfahrung bis zum ersten unbefristeten Arbeitsvertrag nach Abschluss, Fachrichtung und Geschlecht der Absolventinnen und Absolventen (Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells)

Merkmale	Monate an Berufserfahrung nach dem jeweiligen Abschluss bis zum ersten unbefristeten Arbeitsvertrag	
	$\beta$	Standardfehler
Abschluss (Ref. <i>Licence générale</i> )		
Bac+2	-0,28	(0,72)
Licence pro	-2,32**	(1,11)
Master	-1,09	(0,83)
Fachrichtung (Ref. <i>Mathematik, Naturwissenschaften, Technik/Industrie</i> )		
Geisteswissenschaften, Gesundheit und Soziales	-1,83***	(0,62)
Weiblich (Ref. <i>männlich</i> )	1,16**	(0,55)
Konstante	13,97***	(0,82)
N	4.363	

Quelle: Enquête Génération 2004, eigene Berechnungen. Signifikanz: \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ .

schäftigung als bei Personen einer *licence générale*. Letztere können den Abstand zu Erwerbstätigen mit *licence pro* durch Berufserfahrung auf dem französischen Arbeitsmarkt aufholen, aber nicht gänzlich ausgleichen. Ob diese Nachteile jedoch ausnahmslos auf die fehlenden praktischen Inhalte im Rahmen des allgemeinen Studiums zurückzuführen sind, kann anhand der hier durchgeführten Studie nicht abschließend beurteilt werden. Bei *licence pro*-Absolventinnen und -Absolventen handelt es sich aufgrund des beschränkten Studienzugangs um eine eher leistungsstarke Gruppe mit guten Schulnoten. Demgegenüber kann bei Personen, die die Universität mit einem allgemeinen Bachelor verlassen, vermutet werden, dass es sich hierbei um eine leistungsschwächere Gruppe handelt, die auch kein *Master*-Studium anstrebt. Allerdings ist die Anzahl an Personen, die sich nach der *licence générale* für einen direkten Arbeitsmarkteintritt entscheiden, auch nicht unerheblich (vgl. GIRET 2011). Um Effek-

te der Leistungsstärke ausschließen zu können, sollten in weiteren Forschungsarbeiten z. B. auch die Abschlussnoten der *licence pro* und *générale* in den Analysen zum Arbeitsmarkteinstieg und Verbleib berücksichtigt werden, die für diesen Beitrag nicht verfügbar waren. Ebenfalls an dieser Stelle nicht betrachtet werden konnten Arbeitsplatz- und Betriebswechsel, die jedoch auch für den individuellen Arbeitsmarkterfolg von Bedeutung sein können. Zudem ist zu berücksichtigen, dass es neben den hier aufgeführten weitaus mehr Indikatoren gibt, um den Arbeitsmarkterfolg der *licence pro*-Absolventinnen und -Absolventen gänzlich beurteilen zu können. Dass Personen mit einer *licence pro* bspw. seltener Führungspositionen erreichen, konnten bereits CALMAND/GIRET/GUÉNARD (2014) zeigen. Welche sonstigen Entwicklungen und Erfolge ihnen auf dem französischen Arbeitsmarkt möglich oder eben nicht möglich sind und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind, gilt es in weiteren Forschungsprojekten zu analysieren. ◀

#### Literatur

BERNHARD, N.: Durch Europäisierung zu mehr Durchlässigkeit? Veränderungsdynamiken des Verhältnisses von beruflicher Bildung zur Hochschulbildung in Deutschland und Frankreich. Opladen 2017

BERNHARD, N.; GRAF, L.; POWELL, J.: Wenn sich Bologna und Kopenhagen treffen. Erhöhte Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung? In: WZB Mitteilungen 130 (2010), S. 25–29

CALMAND, J.; GIRET, J.-F.; GUÉNARD, C.: Vocational bachelor graduates in France: labour market integration and social mobility. In: International Journal of Manpower 35 (2014) 4, S. 536–552

CALMAND, J.; MENARD, B.; MORA, V.: Faire des études supérieures, et après? Enquête Génération 2010 – Interrogation 2013. Marseille 2015

CEDEFOP: Berufsbildung in Frankreich. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2008 – URL: [www.cedefop.europa.eu/files/5190\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5190_de.pdf) (Stand: 16.01.2019)

GIRET, J.-F.: Does vocational training help transition from university to work? The new French vocational Bachelor degree. In: European Journal of Education 46 (2011) 2, S. 244–256

ZETTELMEIER, W.: Berufliche Bildung in Frankreich. In: BIBB (Hrsg.): Berufliche Bildung in Deutschland und Frankreich. Bonn 2005, S. 16–24

# Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland



**DUNCAN ROTH**  
Dr., wiss. Mitarbeiter am  
Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung (IAB),  
Regionales Forschungsnetz,  
Düsseldorf\*

**Für einen beträchtlichen Anteil der Beschäftigten in Deutschland geht ein Wechsel in einen anderen Betrieb auch mit einer beruflichen Veränderung einher. Dieser Beitrag vergleicht zunächst das Ausmaß der Mobilität in den einzelnen Berufen und beschreibt anschließend, zwischen welchen Berufen besonders häufig gewechselt wird. Kenntnisse über die Vernetzungen zwischen Berufen können eine erste Orientierung im Rahmen der Berufs- und Weiterbildungsberatung geben.**

## Gründe für berufliche Mobilität

Ein wichtiger Grund für die Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen Betrieb ist die Entscheidung, einen neuen Beruf zu erlernen oder auszuüben. Aus individueller Sicht kann ein Berufswechsel unter anderem mit einer höheren Entlohnung, einer höheren Arbeitszufriedenheit oder einem besseren Einbringen der eigenen Kompetenzen einhergehen und mithin zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation führen. Als ein Motiv für einen Berufswechsel gilt demnach die Revision der ursprünglichen Berufsentscheidung, weil sich andere Interessen ergeben haben (vgl. HECKER 2000, S. 15). Anders sieht es bei erzwungenen Berufswechseln aus, wenn etwa Arbeitslosigkeit droht oder im erlernten Beruf keine Beschäftigung zu finden ist. Für die individuellen Erwerbsbiografien sind Berufswechsel daher sowohl mit Chancen als auch mit Risiken verbunden (vgl. WOLNIK/HOLTRUP 2017).

Das Ausmaß, in dem Beschäftigte in andere Berufe wechseln, kann je nach Beruf unterschiedlich sein. Gründe hierfür lassen sich sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts finden. Beispielsweise fällt aufgrund konjunktureller oder längerfristiger struktureller Veränderungen die berufsspezifische Nachfrage nach Arbeit unterschiedlich hoch aus. Bei einer hohen Nachfrage im ursprünglichen Beruf verbessern sich dort in der Regel die Beschäftigungsperspektiven, sodass die An-

reize für einen Berufswechsel abnehmen. Gleichzeitig aber kann ein besonders nachgefragter Beruf für Beschäftigte, die bislang in anderen Berufen arbeiten, attraktiver werden. Umgekehrt kann eine nachlassende Arbeitsnachfrage einen Grund für einen Berufswechsel darstellen.

Häufig ist die Ausübung eines Berufs an bestimmte Qualifikationen gebunden oder setzt berufsspezifische Erfahrung voraus, die nicht zwangsläufig auch in einem anderen Beruf Anwendung finden. Unter solchen Umständen besteht das Risiko, dass ein Berufswechsel mit einem tätigkeitsbezogenen Abstieg oder einem niedrigeren Lohn einhergeht und somit der Anreiz für einen Wechsel sinkt. Ebenso wird der Übergang in einen anderen Beruf erschwert, wenn dort spezielle qualifikatorische Anforderungen bestehen. Sind solche Qualifikationen in einem Beruf hingegen nicht oder nur in geringem Maße erforderlich, erleichtert das einerseits die Zugangsmöglichkeiten für Beschäftigte aus anderen Berufen. Andererseits kommt es nicht zu Verlusten in der Form von zuvor erworbenen Kompetenzen, die sich nicht in den neuen Beruf übertragen lassen. EBNER/HORN (2016) argumentieren, dass dies insbesondere Geringqualifizierten die Suche nach Beschäftigung erleichtert.

Angebotsseitige Faktoren umfassen individuelle Merkmale, in denen sich die Beschäftigten verschiedener Berufe unterscheiden und die ihrerseits die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels beeinflussen. Beispielsweise zeigen CARILLO-TUDELA u. a. (2016) sowie DÜTSCH/LIEBIG/STRUCK (2013), dass jüngere Personen häufiger ihren Beruf wechseln und dass Berufswechsel auch vom Qualifikationsniveau abhängen. Wie bereits beschrieben, können Kompetenzen, die in vielen Berufen Anwendung finden, einen Wechsel erleichtern, wohingegen sehr spezifisches Wissen eher zu einem Verbleib in einem Beruf führen dürfte.

\* Dieser Beitrag ist aus einer gemeinschaftlichen Arbeit von MICHAELA FUCHS, DUNCAN ROTH, STEFAN THEUER und ANTJE WEYH heraus entstanden. Wir danken BIRGIT FRITZSCHE für die Unterstützung bei der grafischen Darstellung der Ergebnisse.

### Datengrundlage

Die nachfolgenden Auswertungen beruhen auf den integrierten Erwerbsbiografien (IEB, Version 13.01.00) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die unter anderem Angaben zu allen abhängig beschäftigten Personen in Deutschland enthalten. Dabei beschränken wir uns auf Personen, die entweder in Teil- oder Vollzeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen (ohne Auszubildende). Für diese Beschäftigtengruppe bestimmen wir für das Jahr 2017 die Zahl der Fälle, in denen Personen den Betrieb wechseln. Dabei finden nur solche Fälle Berücksichtigung, bei denen zwischen der Beendigung der alten und dem Beginn der neuen Beschäftigung höchstens sieben Tage liegen. Diese Einschränkung erlaubt es uns, den Fokus auf Wechsel von Beschäftigung in Beschäftigung zu legen. Insbesondere vermeiden wir damit, dass für manche Personen die Möglichkeit, eine neue Beschäftigung aufzunehmen, durch die vorangehende Arbeitslosigkeit beeinträchtigt wird, was wiederum die Vergleichbarkeit zwischen den betrachteten Personen einschränken würde.

In diesem Beitrag werden nur solche Betriebswechsel berücksichtigt, in denen es auch zu einem Wechsel des Berufs kommt, wobei Berufswechsel innerhalb eines Betriebs nicht betrachtet werden. Eine Veränderung des Berufs wird als Wechsel von einem Berufssegment in ein anderes definiert. Die 14 von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015) definierten Berufssegmente folgen dem Prinzip der Berufsfachlichkeit. Die Segmente fassen Berufe zusammen, in denen vergleichbare Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich sind. Ein Wechsel zwischen zwei Segmenten

führt somit zu einer Veränderung im beruflichen Anforderungsprofil. Wie in der Tabelle dargestellt, lassen sich die 14 Berufssegmente zu fünf Berufssektoren aggregieren.

### Unterschiede in der Häufigkeit von Berufswechseln

Im Jahr 2017 identifizieren wir etwa 3,53 Millionen Betriebswechsel, unter denen sich 1,14 Millionen Wechsel von einem Berufssegment in ein anderes finden. Somit ist jeder dritte Betriebswechsel auch mit einer beruflichen Veränderung einhergegangen. Allerdings variiert die Häufigkeit der Berufswechsel deutlich zwischen den einzelnen Berufssegmenten (vgl. Abb. 1, S. 28). Mit knapp 150.000 Fällen kommen Wechsel in ein anderes Berufssegment absolut betrachtet am häufigsten in den »Verkehrs- und Logistikberufen« (S52) vor. Werden hingegen die Anteile der Berufssegmentwechsel an allen Betriebswechseln betrachtet, finden Wechsel insbesondere in Teilen der »Produktionsberufe« (S1) relativ häufig statt. Hier stehen die »Fertigungsberufe« (S12) mit einem Anteil von 44 Prozent und die »Land-, Forst- und Gartenbauberufe« (S11) mit 47 Prozent heraus. Doch auch in den »Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen« (S21), den »Berufen in Unternehmensführung und -organisation« (S32) und den »Sicherheitsberufen« (S51) liegen die Anteile der Wechsel in ein anderes Berufssegment bei mehr als 35 Prozent. Vergleichsweise selten finden Wechsel in andere Berufssegmente hingegen in Teilen der »Personenbezogenen Dienstleistungen« (S2) statt. Im Fall der »Medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufe« (S22) beträgt der Anteil lediglich 14 Prozent und bei den »Geisteswissenschaftlern und Künstlern« (S23) nur 26 Prozent.

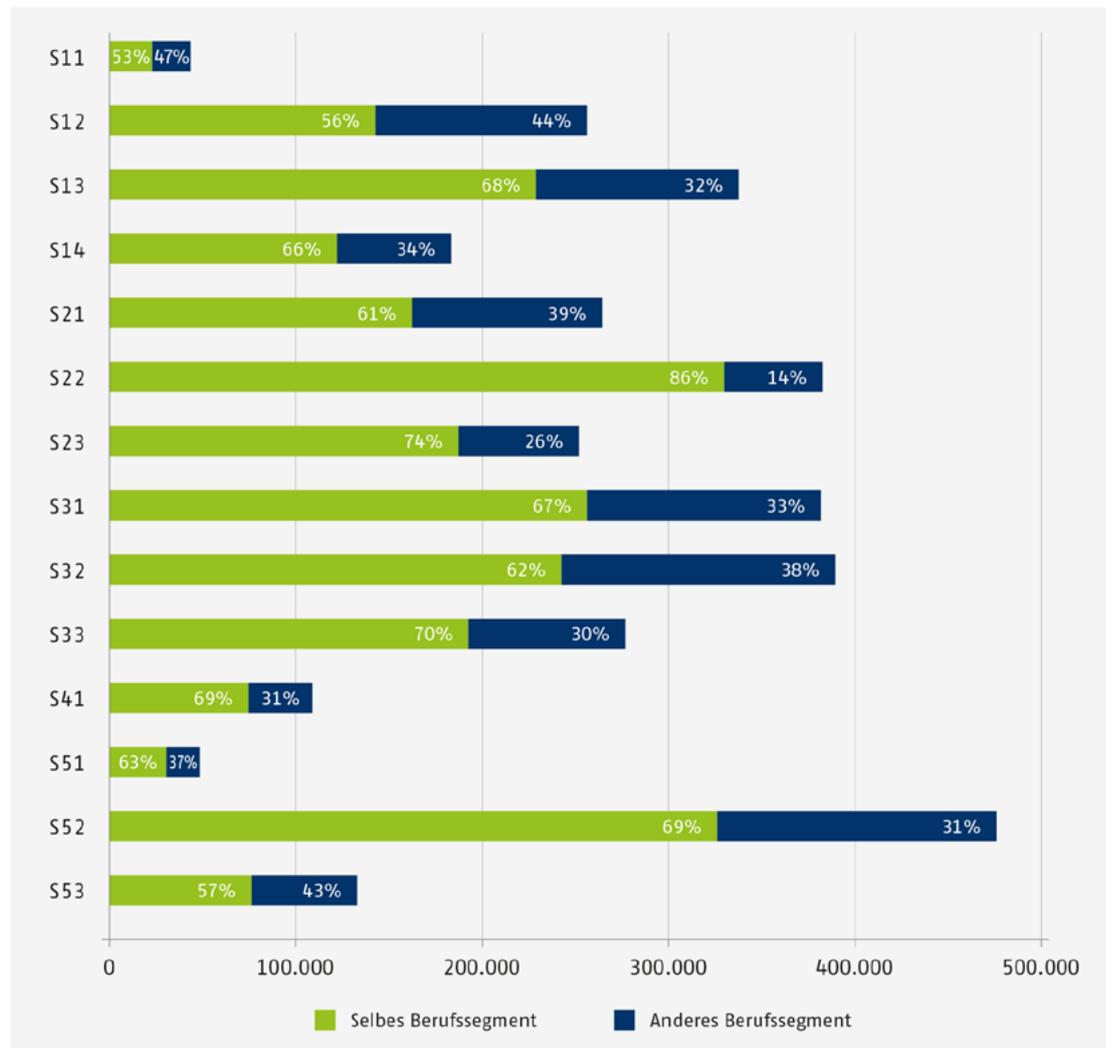
Tabelle  
Berufsklassifikation

Berufssektor	Berufssegment
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe
	S12 Fertigungsberufe
	S13 Fertigungstechnische Berufe
	S14 Bau- und Ausbauberufe
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
	S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe
	S23 Geisteswissenschaftler und Künstler
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe
	S53 Reinigungsberufe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015)

Abbildung 1

Intensität der Berufswechsel nach Berufssegmenten im Jahr 2017



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (Version 13.01.00); N = 3,53 Mio. Betriebswechsel; eigene Berechnungen.

Angaben zur Häufigkeit von Wechseln in andere Berufssegmente liefern jedoch keine Informationen zu den Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Berufssegmenten. Vor dem Hintergrund der Frage, ob sich die erworbenen beruflichen Kompetenzen auch in anderen Berufen anwenden lassen, ist es von besonderem Interesse, ob Wechsel in Berufe mit ähnlichen Tätigkeitsinhalten wie im Ursprungsbetrieb oder in inhaltlich weiter entfernte Berufe erfolgen.

### Wechsel zwischen den Berufssegmenten

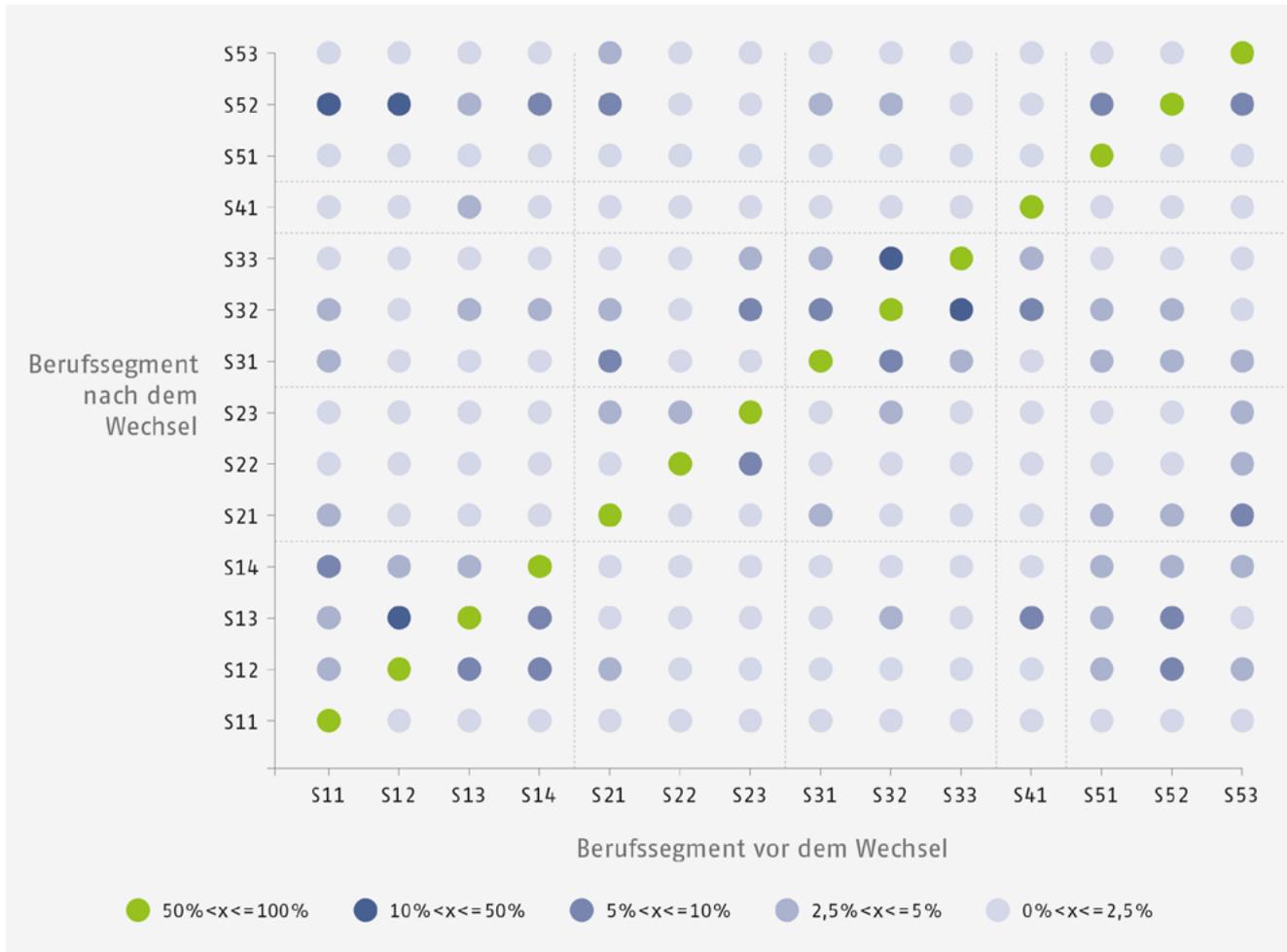
Die Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Berufssegmenten werden in Abbildung 2 in Form der relativen Häufigkeit von Wechseln innerhalb desselben bzw. in ein anderes Berufssegment dargestellt (die Werte innerhalb einer Spalte summieren sich somit zu 100%). Für jedes Berufssegment veranschaulichen die hohen Werte entlang der Diagonale, dass Personen, die eine Beschäftigung in

einem anderen Betrieb aufnehmen, mehrheitlich (zu über 50%) im selben Berufssegment verbleiben. Wird dennoch eine Beschäftigung in einem anderen Berufssegment aufgenommen, geschieht dies oftmals in Segmenten, die sich im selben Berufssektor befinden (in Abb. 2 durch die gestrichelten Linien dargestellt) und sich somit im Hinblick auf die benötigten Kompetenzen ähneln. Dies zeigt sich besonders im Sektor der »Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe« (S3). Beispielsweise kommt es bei Wechseln aus den »Berufen in Unternehmensführung und -kommunikation« (S32) relativ häufig zu einer Beschäftigungsaufnahme in »Handelsberufen« (S31) oder in »Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen« (S33).

Wechsel in Segmente anderer Berufssektoren finden dagegen deutlich seltener statt. Die Ursache hierfür könnte sein, dass Beschäftigte ihre berufsspezifischen Kompetenzen leichter in inhaltlich verwandten Berufen anwenden

Abbildung 2

Wechsel zwischen Berufssegmenten (Anteil an allen Betriebswechselln im Ursprungsberuf), Jahr 2017



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (Version 13.01.00); N = 3.53 Mio. Betriebswechsel, eigene Berechnungen.

können. Ein Berufswechsel führt somit nicht zwangsläufig dazu, dass bestehende Kompetenzen im neuen Beruf nicht mehr relevant sind. Zu diesem Befund passt, dass die Beschäftigten, die aus »Berufen in Unternehmensführung und -organisation« (S32) oder »Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen« (S33) in ein anderes Berufssegment wechseln, nach unseren Analysen überdurchschnittlich häufig hochqualifiziert sind.

Die Berufssegmente der anderen Sektoren weisen hingegen differenziertere Wechselbeziehungen auf. Im Fall der »Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe« (S5) erfolgen Berufswechsel zwar auch oft im selben Berufssektor. Auffällig ist aber, dass relativ viele Wechsel auf Berufssegmente in inhaltlich entferntere Sektoren entfallen. Beispielsweise kommt es bei Beschäftigten der »Verkehrs- und Logistikberufe« (S52) in größerem Maße zu Wechseln in »Fertigungsberufe« (S12) oder in »Fertigungstechnische Berufe« (S13), während aus »Reinigungsberufen« (S53) auch oft in »Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe« (S21) gewechselt wird. Ähnliche Wechselbeziehungen mit Be-

rufssegmenten anderer Sektoren finden sich auch für die »Produktionsberufe« (S1) sowie für Teile der »Personenbezogenen Dienstleistungsberufe« (S2).

Die Aufnahme einer Beschäftigung in einem inhaltlich entfernteren Berufssegment kann, wie bereits erwähnt, damit einhergehen, dass zuvor erworbene Kompetenzen im neuen Beruf nicht mehr anwendbar sind, was mit einem Einkommensverlust verbunden sein kann. Sind die Vernetzungen mit Segmenten in anderen Berufssektoren dennoch hoch, kann dies auch daran liegen, dass in den Zielsegmenten berufsspezifische Kompetenzen weniger relevant sind als allgemeine berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse oder solche, die relativ schnell erlernbar sind. Gleichfalls ist es möglich, dass Beschäftigte, die in inhaltlich entferntere Berufe wechseln, seltener über berufsspezifische Qualifikationen verfügen und somit besonders nach Berufen ohne größere Zugangshürden suchen. Diese Vermutung wird durch Ergebnisse unserer Analyse bestärkt, wonach sich insbesondere bei den Wechseln aus den »Verkehrs- und Logistikberufen« (S52), den »Reinigungsberufen«

(S53) sowie den »Fertigungsberufen« (S12) deutlich höhere Anteile an Geringqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung finden. In ähnlicher Weise argumentieren WOLNIK/HOLTRUP (2017), dass bestimmte Dienstleistungsbereiche besonders zugänglich für Berufswechsel sind.

Schließlich zeigt sich, dass ein relativ hoher Anteil der Betriebswechsel aus fast allen anderen Berufssegmenten auf bestimmte Zielsegmente entfallen. Besonders deutlich ist dies im Fall der »Verkehrs- und Logistikberufe« (S52) sowie der »Berufe in Unternehmensführung und -organisation« (S32). Neben der Möglichkeit, dass ein Zugang zu manchen Berufen in diesen Segmenten auch ohne umfangreiche berufsspezifische Kompetenzen möglich ist, könnte eine Begründung darin liegen, dass die Arbeitsnachfrage in diesen Segmenten gegenwärtig besonders hoch ist. Dies trifft beispielsweise auf den Logistikbereich zu, wo ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht.

### Eine erste Orientierung für eine individuelle Berufsberatung

Berufliche Mobilität ist ein bedeutender Bestandteil der Dynamik am Arbeitsmarkt: Im Jahr 2017 ging etwa jeder dritte Betriebswechsel mit einem Wechsel des Berufssegments einher. Ein Grund für einen Wechsel in einen inhaltlich verwandten Beruf ist die Möglichkeit, weiterhin von bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen zu profitieren, wenn diese auch im neuen Beruf Anwendung finden. Wechsel in weiter entfernte Berufe müssen diesem Argument jedoch nicht widersprechen. Zum einen können solche Berufe durchlässiger für Beschäftigte anderer Berufe sein, wenn sie beispielsweise nur geringe Zugangshürden in Form bestimmter Qualifikationen aufweisen. Zum anderen zeichnen sich Beschäftigte solcher Wechsel womöglich eher durch allgemeine als durch sehr spezifische berufliche Kompetenzen aus. Darüber hinaus kann eine hohe Arbeitsnachfrage einen Beruf auch für Beschäftigte aus entfernteren Berufssegmenten attraktiv machen.

Im Fall von freiwilligen Berufswechseln können Nachteile, die sich daraus ergeben, dass sich bestehende Kompetenzen im neuen Beruf nicht anwenden lassen, beispielsweise durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensiert werden. Bei unfreiwilligen Wechseln, die z. B. aus befristeten Arbeitsverhältnissen, betriebsbedingten Kündigungen oder strukturellem Wandel heraus entstehen können, muss dies jedoch nicht der Fall sein. Unter diesen Umständen kann ein Beratungsbedarf entstehen, der zum Ziel hat, den Übergang in einen neuen Beruf zu erleichtern und die Risiken eines solchen Wechsels zu minimieren.

Diesem Bedarf sollte durch eine geeignete und individuelle Berufs- und Weiterbildungsberatung entsprochen werden. Die Wechselbeziehungen zwischen den verschie-

denen Berufssegmenten können dabei eine erste Orientierung geben, Personen aus einem bestimmten Beruf und mit einem bestimmten Qualifikationsprofil Wege in eine Beschäftigung in einem anderen Beruf zu eröffnen. Die Vernetzungen zeigen, in welche Berufe typischerweise gewechselt wird, und bieten daher einen Anhaltspunkt, in welchen Berufssegmenten aufgrund vergleichbarer Anforderungen oder generell niedriger Zugangshürden kurzfristig Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen könnten. Für Wechsel in andere Berufe kann hingegen zunächst eine Weiterqualifikation notwendig sein.

Durch sich ändernde Rahmenbedingungen – beispielsweise eine sich wandelnde Berufsstruktur infolge des technologischen Fortschritts – wird eine stetige und lebenslange Weiterbildung immer wichtiger, die durch geeignete Beratung unterstützt werden sollte. Obwohl der Einstieg ins Erwerbsleben nicht im Fokus unserer Analysen liegt, gilt dies bereits für die Ausbildungsberatung. Denn eine gute Beratung reduziert Ausbildungsabbrüche, beugt unfreiwilligen Berufswechseln und Arbeitslosigkeit vor und bildet den Grundstock für den Berufsweg. Auf öffentlicher Seite besitzt die Berufsorientierung beim Einstieg ins Erwerbsleben bereits einen hohen Stellenwert. Mit der geplanten Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2020 würde auch die Weiterbildung im (späteren) Erwerbsleben stärker ins Blickfeld rücken. Unterstützungsangebote dieser Art können dazu beitragen, die beruflichen Wechsel so zu gestalten, dass die Chancen, die mit einem Berufswechsel verbunden sind, steigen und Risiken minimiert werden. ◀

---

#### Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – STATISTIK (HRSG.): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der IldB 2010. Nürnberg 2015
- CARILLO-TUDELA, C. u. a.: The extent and cyclicity of career changes: Evidence for the U.K. In: *European Economic Review* 84 (2016), S. 18–41
- DÜTSCH, M.; LIEBIG, V.; STRUCK, O.: Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 65 (2013) 3, S. 505–531
- EBNER, C.; HORN, S.: Offene und geschlossene Berufe in Deutschland – Welchen Stellenwert haben formale berufliche Qualifikationen? In: *BWP* 45 (2016) 5, S. 4–5 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8107](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8107) (Stand: 31.01.2019)
- HECKER, U.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. In: *BWP* 29 (2000) 4, S. 12–17 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/510](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/510) (Stand: 31.01.2019)
- WOLNIK, K.; HOLTRUP, A.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse (Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017). Bremen 2017

# Erlerner und ausgeübter Beruf – zur fach- und niveauadäquaten Erwerbstätigkeit



**ANJA HALL**

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB



**ANA SANTIAGO VELA**

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB

**Der erlernte Beruf und die im Erwerbsleben ausgeübte Tätigkeit stimmen nicht immer überein. Die Passung betrifft den fachlichen Inhalt oder das Niveau der Tätigkeit. Wird im Laufe des Erwerbslebens ein anderer als der erlernte Beruf ausgeübt, können berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten verloren gehen und es besteht die Gefahr, dass eine Tätigkeit unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus angenommen werden muss. Im folgenden Beitrag wird der Zusammenhang zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf betrachtet und der Frage nachgegangen, ob und in welchem Maße eine Berufsausbildung Frauen und Männern eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit auch außerhalb des erlernten Berufs ermöglicht. Die Datenbasis für die Untersuchungen ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.**

## Erlerner und ausgeübter Beruf

Berufe sind das Bindeglied zwischen den individuellen Qualifikationen und der Erwerbstätigkeit (vgl. EBNER 2016, S. 13). Sie erleichtern Arbeitgebern und Beschäftigten die Orientierung am Arbeitsmarkt, indem sie überbetriebliche Anerkennung und zwischenbetriebliche Übertragbarkeit von Qualifikationen ermöglichen (vgl. SENGENBERGER 1987, S. 126 ff.). Das System der dualen Berufsausbildung ist eine wichtige Grundlage für die Berufsstruktur des deutschen Arbeitsmarkts, wobei der erlernte Beruf und die konkret ausgeübte Tätigkeit nicht eins zu eins übereinstimmen müssen (vgl. BECK/BRATER/DAHEIM 1980, S. 111 ff.). Ziel der Berufsbildung ist es, »jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die volle berufliche Handlungsfähigkeit in einem breit angelegten Tätigkeitsbereich zu vermitteln« (BIBB 2015, S. 7). Mit der Berufsausbildung sollte demnach ein ausreichendes Maß an beruflicher Flexibilität geschaffen werden, um auch außerhalb des erlernten Berufs (in einem verwandten Beruf) gute berufliche Perspektiven zu eröffnen. Der Transfer der im erlernten Ausbildungsberuf erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten in andere Berufsfelder ist von großem Vorteil für den Zugang in eine Erwerbstätigkeit, die dem eigenen Qualifikationsniveau entspricht.

## Zusammenhang von Fach- und Niveauadäquanz

Eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit hat zwei Dimensionen: Die fachbezogene Passung bezeichnet die inhaltliche Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf, die niveaubezogene Adäquanz bezieht sich auf die Entsprechung von Anforderungsniveau der Tätigkeit und eingebrachtem Qualifikationsniveau. Die Verwertbarkeit des »Arbeitskönnens« am Arbeitsmarkt wird vom erlernten Beruf mitbestimmt. Dies gilt besonders auf dem deutschen Arbeitsmarkt, der durch eine starke Verberuflichung (vgl. BECK/BRATER/DAHEIM 1980, S. 206) gekennzeichnet ist und wo Ausbildungs- und Beschäftigungssystem besonders eng verbunden sind (vgl. MÜLLER/SHAVIT 1998). Somit ist zu erwarten, dass mit einem Berufswechsel (d. h. mit der Ausübung einer fachfremden Tätigkeit) ein Verlust berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten einhergeht und damit auch berufliche Nachteile auftreten können (vgl. HALL 2010).

Die Frage, wann ein Berufswechsel vorliegt, ist nicht einfach mit Ja oder Nein zu beantworten. Denn Berufe weisen vielfältige Verwandtschaftsbeziehungen untereinander auf. Berufswechsel sind somit oftmals »gradueller« Natur. Ein vollständiger Berufswechsel liegt nur dann vor, wenn der neue Beruf sich vom bisher ausgeübten oder erlernten Beruf hinsichtlich Aufgaben und Anforderungen vollkommen unterscheidet (vgl. MOLLE 1968), beispielsweise, wenn ein Bankkaufmann als Schlosser beschäftigt ist. Arbeitet er hingegen außerhalb des erlernten Berufs als

Bürokaufmann, liegt nur ein partieller Berufswechsel vor, da die Tätigkeiten von Bank- und Bürokaufleuten zum Teil ähnlich und miteinander verwandt sind (vgl. ebd.).

Über den fachlichen Aspekt hinaus sollte eine Berufsausbildung idealerweise zu einer niveuadäquaten Erwerbstätigkeit führen. Denn unterwertige Erwerbstätigkeit geht mit Einkommensnachteilen und einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016; BÜCHEL 1998). Frauen üben häufiger eine unterwertige Erwerbstätigkeit aus als Männer (vgl. bspw. HALL 2011; BÜCHEL 1998). Gründe für diese Disparitäten können in den unterschiedlichen Erwerbsverläufen von Männern und Frauen gefunden werden, da Erwerbsbiografien von Frauen aufgrund von Familienphasen häufiger Diskontinuitäten aufweisen. Eine Erwerbsunterbrechung ist mit negativen Folgen vor allem für die mittel- und langfristigen Karrierechancen von Müttern verbunden (BUSCH/HOLST 2009). Zu erwarten ist daher, dass das Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit nicht nur mit dem Verwandtschaftsgrad zum erlernten Beruf, sondern außerhalb des erlernten Berufs auch zwischen den Geschlechtern am stärksten variiert.

### Datengrundlage und Operationalisierung

Die hier verwendete BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018; vgl. Infokasten) ist eine aktuelle und repräsentative Datenquelle zu Erwerbstätigen in Deutschland, die geeignete Indikatoren zur Messung fachadäquater und niveuadäquater Erwerbstätigkeit enthält.

Die Analyse beschränkt sich auf Erwerbstätige, die eine duale Berufsausbildung als höchste Ausbildung abgeschlossen haben; Personen mit beruflicher Höherqualifizierung (Aufstiegsfortbildung) als höchstem Abschluss wurden hier nicht berücksichtigt. Im Fall von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene wurde der letzte Abschluss

herangezogen. Für die Analyse verbleiben so insgesamt 6.555 Personen (3.523 Männer und 3.032 Frauen).

Zur Messung von Berufswechseln wurden die von den befragten Personen angegebenen Einschätzungen herangezogen, ob die ausgeübte Tätigkeit mit der Ausbildung (d.h. mit dem erlernten Beruf) verwandt ist (partieller Berufswechsel) oder nichts mehr mit der Ausbildung zu tun hat (vollständiger Berufswechsel). Die entsprechende Frage lautet: »Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit mit Ihrer Ausbildung vergleichen, was würden Sie dann sagen: die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet, die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun.«<sup>1</sup>

Um abzubilden, ob eine Erwerbstätigkeit niveuadäquat ist, muss zunächst das für die Ausübung dieser Tätigkeit erforderliche Qualifikationsniveau (das Anforderungsniveau) ermittelt werden. Dazu wurde in der ETB 2018 die Frage gestellt: »Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?« Personen mit dualer Berufsausbildung sind niveuadäquat erwerbstätig, wenn sie Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel mindestens ein Berufsabschluss notwendig ist. Werden hingegen Tätigkeiten ausgeübt, für die in der Regel *kein Ausbildungsabschluss notwendig* ist (Einfacharbeitsplätze), liegt eine unterwertige Erwerbstätigkeit vor.<sup>2</sup>

Für die Analyse werden im Folgenden deskriptive Ergebnisse dargestellt, die einen Überblick über das Ausmaß des Zusammenhangs zwischen erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit geben. Mithilfe eines multivariaten logistischen Modells wird dann der Frage nachgegangen, ob Berufswechsler/-innen seltener eine niveuadäquate Erwerbstätigkeit ausüben und ob unterschiedliche Effekte nach Geschlecht zu erkennen sind.

### Entspricht die ausgeübte Tätigkeit dem erlernten Beruf?

Laut ETB 2018 arbeitet aktuell rund jede/-r vierte Erwerbstätige mit dualen Ausbildungsabschluss (25,7%) im erlernten Beruf und rund ein Drittel (34,0%) in einer

#### BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum 2.10.2017–5.4.2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basiert auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellt, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Neben Festnetztelefonanschlüssen wird ein Mobilfunkanteil von 30 Prozent einbezogen (sog. Dual-Frame-Ansatz). Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche (»Kernerwerbstätige«). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

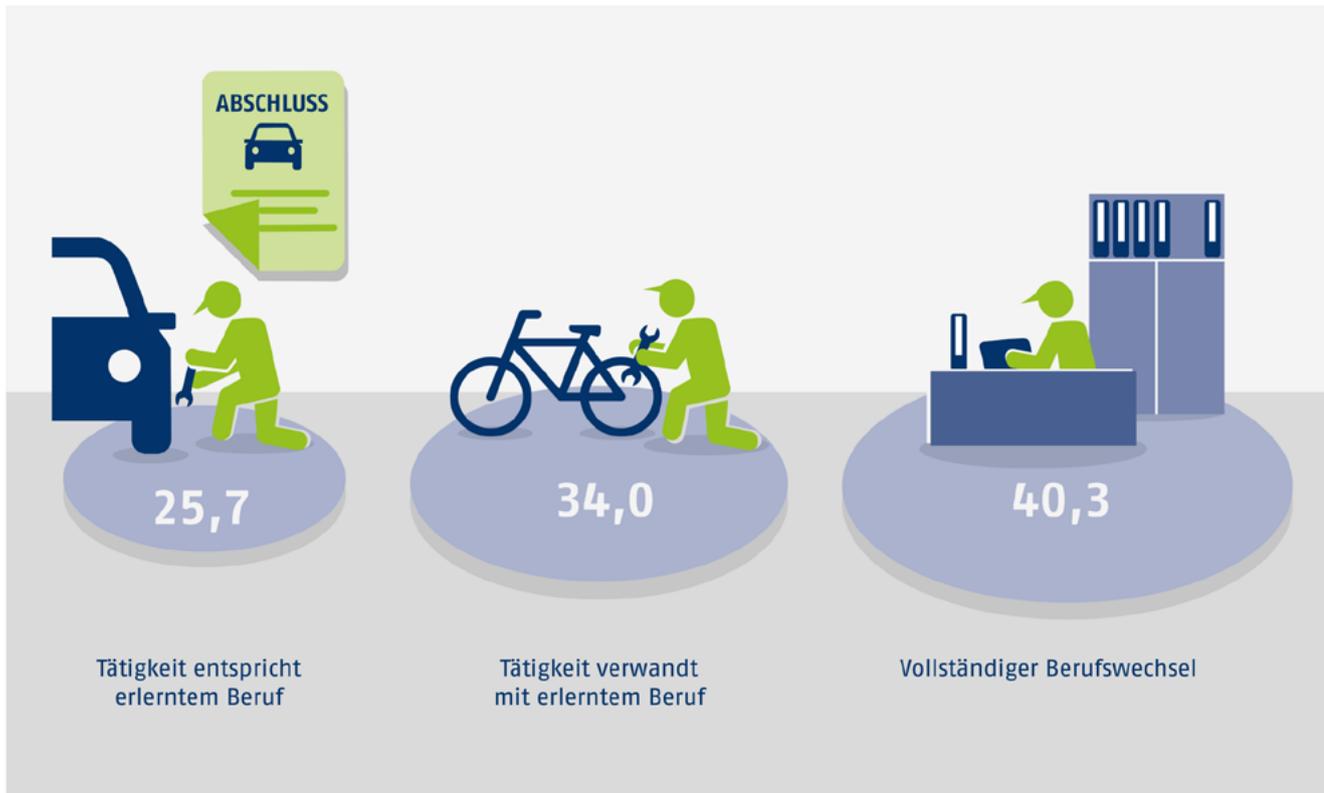
Weitere Informationen zu den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen: [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel).

<sup>1</sup> Analysen zur Verwertung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten sprechen für eine hohe Validität des Konstrukts (vgl. HALL 2011, S. 129).

<sup>2</sup> Der subjektive Ansatz gilt in der Forschung als sehr robust (vgl. BÜCHEL 1998, S. 68 ff.). Um eine valide Operationalisierung mit möglichst geringer Inkonsistenz zu erreichen, werden zudem weitere Merkmale zur Messung des Anforderungsniveaus herangezogen: die Einarbeitungszeit, der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen sowie die Stellung im Betrieb.

Abbildung 1

Fachadäquanz von erlerntem und ausgeübtem Beruf (Angaben in Prozent)



Anm.: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss). Gewichtete Angaben.  
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

mit dem erlernten Beruf verwandten Tätigkeit. Vier von zehn Erwerbstätigen mit dualem Ausbildungsabschluss (40,3%) haben den erlernten Beruf vollständig gewechselt (vgl. Abb. 1). Insbesondere Personen aus breit angelegten Ausbildungsberufen wie Industrie-, Werkzeug-, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in oder den kaufmännischen Büroberufen üben außerhalb des erlernten Berufs Tätigkeiten aus, die mit dem erlernten Beruf verwandt sind (vgl. HALL 2011, S. 134 ff.).

Differenziert man nach Geschlecht (hier nicht dargestellt), zeigt sich, dass Frauen den erlernten Beruf etwas häufiger vollständig gewechselt haben als Männer (42,3% vs. 38,9%), die wiederum etwas häufiger als Frauen in einer mit dem erlernten Beruf verwandten Tätigkeit arbeiten (35,7% vs. 31,4%).

### Berufswechsel und die Folgen für unterwertige Erwerbstätigkeit

Abbildung 2 (S. 34) weist die geschätzten Wahrscheinlichkeiten einer unterwertigen Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Verwandtschaftsgrad zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Fachadäquanz) für Männer und Frauen aus. Die Berechnungen basieren auf einem logistischen

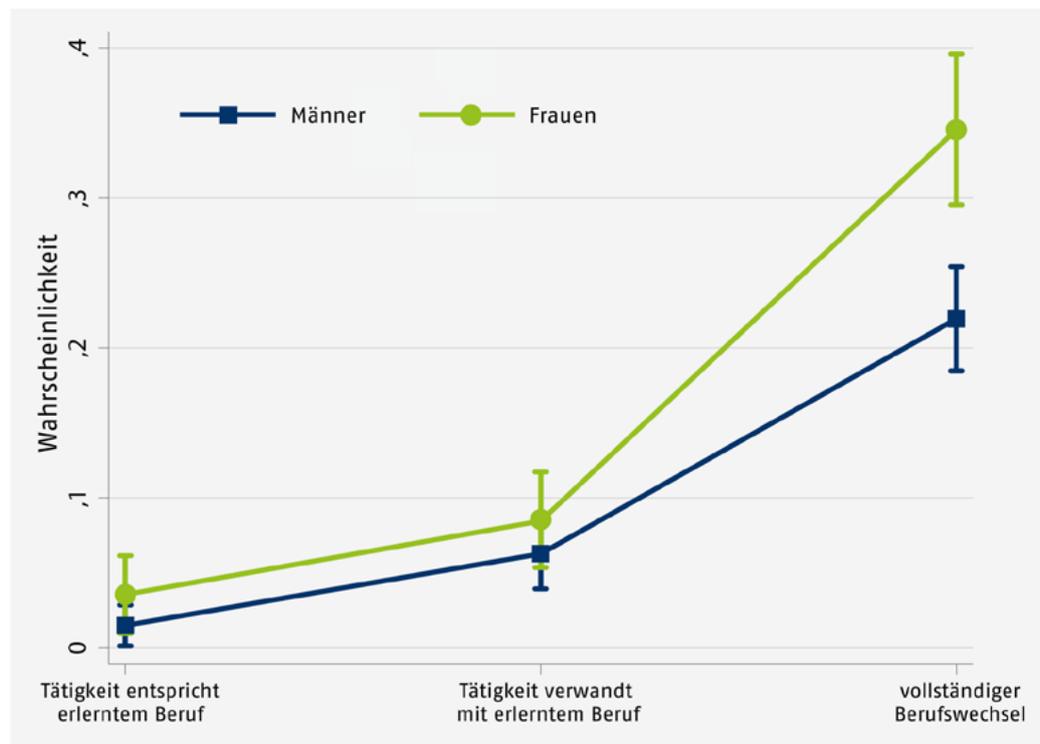
Regressionsmodell, in das verschiedene Merkmale einbezogen wurden (vgl. Anmerkung zu Abb. 2).

Es zeigt sich, dass Männer und Frauen mit dualer Berufsausbildung, die im erlernten Beruf arbeiten, sehr selten von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen sind (1,5% bzw. 3,6%). Ist die Tätigkeit mit dem erlernten Beruf noch verwandt, steigen die Anteile unterwertiger Erwerbstätigkeit zwar signifikant an, sie liegen mit 6,3 Prozent bzw. 8,5 Prozent aber noch deutlich unter der Quote derer, die ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt haben. Denn wird ein völlig anderer Beruf als der Ausbildungsberuf ausgeübt, sind 21,9 Prozent der männlichen und 34,6 Prozent der weiblichen Berufswechsler unterwertig auf Einfacharbeitsplätzen tätig.

Diese Ergebnisse lassen zwei Interpretationen zu: Auf der einen Seite geht ein vollständiger Berufswechsel mit einem erhöhten Risiko für unterwertige Erwerbstätigkeit einher, was dadurch zu erklären ist, dass die in der Ausbildung erworbenen berufsspezifischen Fertigkeiten und Fähigkeiten bei der aktuellen Arbeitsstelle nicht angewendet werden können. Auf der anderen Seite besetzt sowohl die Mehrheit der Männer (78,1%) als auch der Frauen (65,4%) eine Arbeitsstelle, die sehr wohl niveauadäquat ist, obwohl sie eine im Vergleich zum erlernten Beruf komplett unter-

Abbildung 2

Geschätzte Wahrscheinlichkeit für unterwertige Erwerbstätigkeit nach der Fachadäquanz von erlerntem und ausgeübtem Beruf und Geschlecht



Anmerkung: Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Schätzung auf Basis eines logistischen Regressionsmodells unter Berücksichtigung von Geschlecht, Fachadäquanz, Berufssektor des erlernten Berufs, Schulabschluss, Schulnote, Abschlussnote in der Ausbildung, Migrationshintergrund, sozialer Herkunft, Erfahrung im Betrieb, Erwerbsunterbrechung von mindestens 6 Monaten, Teilzeitarbeit, Selbstständigkeit sowie dem Interaktionseffekt zwischen Fachadäquanz und Geschlecht.

**Lesehilfe:** Die Quadrate (bzw. Punkte) im Diagramm zeigen die geschätzten Wahrscheinlichkeiten für Männer und Frauen, unterwertig erwerbstätig zu sein (min 0 = 0%, max 1 = 100%). Je höher ein Quadrat (bzw. Punkt) ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit einer unterwertigen Erwerbstätigkeit. Die vertikalen Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

schiedliche Tätigkeit ausüben. Dies verdeutlicht, dass dual ausgebildete Fachkräfte auch außerhalb des erlernten Berufs gute berufliche Perspektiven haben. Die aus anderen Studien gewonnene Erkenntnis, dass Frauen häufiger eine unterwertige Erwerbstätigkeit aufweisen als Männer (vgl. bspw. HALL 2011; BÜCHEL 1998), wird durch das vorliegende Ergebnis zwar gestützt, in seinem Ausmaß jedoch stark relativiert: Bei Ausübung des erlernten Berufs oder einer mit dem erlernten Beruf verwandten Tätigkeit haben Frauen lediglich eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit unterwertiger Erwerbstätigkeit (2 Prozentpunkte). Große und signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten nur im Fall von vollständigen Berufswechseln auf (12,7 Prozentpunkte Unterschied). Das bedeutet, dass Frauen nicht pauschal, sondern insbesondere im Fall eines vollständigen Berufswechsels mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit unterwertig erwerbstätig sind als Männer.

Für jene Personen, die unterwertig erwerbstätig sind, ist der Abstieg auf einen Einfacharbeitsplatz mit deutlichen Einkommenseinbußen verbunden. Bei Frauen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus erwerbstätig sind, liegt laut ETB 2018 der Bruttostundenlohn deutlich unter dem Bruttostundenlohn ausbildungsadäquat erwerbstätiger Frauen (11,40 € vs. 15,10 €). Für Männer berechnet sich eine Einkommensdifferenz von 14,40 € zu 17,50 €.

### Berufliche Perspektiven außerhalb des erlernten Berufs: Männer haben Vorteile

Die Ergebnisse zeigen, dass die in einer dualen Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch außerhalb des erlernten Berufs verwertet werden können. Zum einen übt rund jede/-r dritte Erwerbstätige mit Berufsausbildung eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf inhaltlich verwandt ist. Dabei kann ein Großteil der

in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten verwertet werden; das Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit ist demzufolge relativ gering.

Zum anderen gibt es einen beachtlichen Anteil an niveauadäquater Erwerbstätigkeit, obwohl die ausgeübten Tätigkeiten nichts mehr mit dem erlernten Beruf zu tun haben (vollständige Berufswechsel). Solche beruflichen Wechselmöglichkeiten ohne Statusverlust machen Personen flexibel und damit unabhängig von den Beschäftigungsbedingungen im eigenen Beruf. Der beruflichen Flexibilität wird eine Schlüsselrolle zugeschrieben, um den ökonomischen Strukturwandel zu bewältigen und zukünftig Fachkräftengpässe in bestimmten Beschäftigungsfeldern zu vermeiden (vgl. HELMRICH/ZIKA 2010).

Vollständige Berufswechsel sind allerdings auch mit einem stark erhöhten Risiko der unterwertigen Erwerbstätigkeit (und entsprechenden Einkommenseinbußen) verbunden. Bei Frauen liegt dieses Risiko allgemein höher als bei Män-

nern, im Fall eines vollständigen Berufswechsels sind aber die unterschiedlichen Risiken des beruflichen Statusverlustes zwischen den Geschlechtern am größten. Männer können häufiger außerhalb des erlernten Berufs eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit ausüben und häufiger von der Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf profitieren.

Aus Analysen zu Lohnunterschieden von Frauen und Männern ist bekannt, dass vor allem lange Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes (über die gesetzlich vorgesehene Phase hinaus), zu niedrigeren Löhnen von Frauen führen (vgl. SCHMELZER/KURZ/SCHULZE 2015). Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheiden somit maßgeblich über die beruflichen Chancen von Frauen mit. Welche Rolle dabei die von Frauen und Männern erlernten Berufe für das Risiko einer unterwertigen Erwerbstätigkeit spielen, wäre in weiteren Analysen zu untersuchen. ◀

#### Literatur

BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H.: *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg 1980

BIBB (Hrsg.): *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Bonn 2015

BÜCHEL, F.: *Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Bielefeld 1998

BUSCH, A.; HOLST, E.: *Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern*. In: *DIW-Wochenbericht* 76 (2009), S. 376–384

EBNER, C.: *Berufsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012*. In: *BWP* 45 (2016) 2, S. 13–17 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/7955](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/7955) (Stand: 24.01.2019)

HALL, A.: *Wechsel des erlernten Berufs: theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte*. In: EULER, D.; WALWEI, U.; WEIß, R. (Hrsg.): *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven* (Beihefte zur ZBW 24). Stuttgart 2010, S. 157–173

HALL, A.: *Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland*. Bielefeld 2011

HELMRICH, R.; ZIKA, G.: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft: BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*. Bonn 2010

MOLLE, F.: *Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel*. In: *Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1 (1968) 3, S. 148–159

MÜLLER, W.; SHAVIT, Y.: *The institutional embeddedness of the stratification process: a comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries*. In: MÜLLER, W.; SHAVIT, Y. (Hrsg.): *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford 1998, S. 1–48

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: *Educational (mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics*. In: *Journal for Labour Market Research* 49 (2016) 2, S. 99–119

SCHMELZER, P.; KURZ, K.; SCHULZE, K.: *Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (2015) 4, S. 737–762

SENGENBERGER, W.: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/M. 1987

# Arbeit und Beruf im Ankunftsland Deutschland



**UTE CLEMENT**  
Prof. Dr., Professorin für  
Berufs- und Wirtschafts-  
pädagogik, Universität Kassel

**Wann sind migrantische Arbeitskräfte im deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich angekommen? Eine explorative Studie von Studierenden der Universität Kassel macht deutlich, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dafür ein notwendiges, jedoch kein hinreichendes Kriterium sein kann. Zu fragen ist vielmehr, ob und wie es Zugewanderten gelingt, sich in berufsfachlich strukturierten Bereichen des Arbeitsmarkts zu etablieren.**

## Kulturelle Bedeutung von Arbeit und Beruf

Wie kaum ein anderes Feld ist Arbeit kulturell geprägt – dies gilt für Arbeit in den Herkunftsländern Zugewandelter ebenso wie für das Ankunftsland. In Deutschland rankt sich die Erwerbsregulierung auch im nicht akademischen Bereich um ein spezifisches Verständnis von Beruflichkeit. Deren Kernstück ist der ganzheitliche Arbeitsvollzug, durch den Arbeit Sinn und Bedeutung erlangt. Auch wenn heute weniger von religiös konnotierten Aspekten der Berufung die Rede ist, so ist doch die allgemeine Vorstellung, Beruf sei mehr als ein Job, fest im Selbstverständnis von Facharbeit verankert. Mit der Beruflichkeit verbunden ist ein besonderes »Berufsbewusstsein« (GEORG/SATTEL 2006, S. 129) mit »eigenen tätigkeitsbezogenen Qualitäts-, Kooperations- und Aufstiegsansprüchen« (ebd.). Dies wiederum führt zu spezifischen Erwartungen, z. B. hinsichtlich Qualitätsbewusstsein, Selbstständigkeit oder eines aktiven Problemlösungsverhaltens, auf die sich das Arbeitsverhältnis gründet.

Durch überbetrieblich definierte Standards bezüglich Eingangsvoraussetzungen, Ausbildung, Bezahlung, Zumutbarkeit von Aufgaben und Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen, Reputation und korporativer Selbstorganisation entsteht eine Balance zwischen wechselseitigen Erwartungen, welche die Mitglieder der Berufsgruppe sowohl herausfordern als auch schützen (vgl. KUTSCHA 2008).

## Migration und Arbeit

Zuwandernden der ersten Generation sind diese berufskulturellen Muster zunächst einmal fremd. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist aufgrund formaler, fachlicher und sprachlicher Defizite, nicht zuletzt aber auch durch Diskriminierung bei der Auswahl und Einstellung von Arbeitskräften häufig erschwert (vgl. SCHARRER 2012, S. 118).

Zwar konnte HERWIG (2017) empirisch zeigen, dass berufsfachlich strukturierte Arbeitsmärkte für die Integration von Migrierten unter bestimmten Bedingungen vergleichsweise vorteilhaft sind. Doch auch hier finden sie besonders in solchen Bereichen Arbeit, in denen schon viele Menschen mit Migrationserfahrungen tätig sind. So arbeiten z. B. im Baugewerbe oder im Hotel- und Gaststättengewerbe überproportional viele Ausländer/-innen (vgl. BRÜCKER/HAUPTMANN/VALLIZADEH 2015, Abb. 1). Mitunter handelt es sich bei ihren Arbeitgebern um Betriebe, die selbst von Migrierten gegründet wurden. Was Arbeiten in Deutschland ausmacht, erfahren die Zugewanderten dann eher von anderen migrierten als von deutschen Kolleginnen und Kollegen.

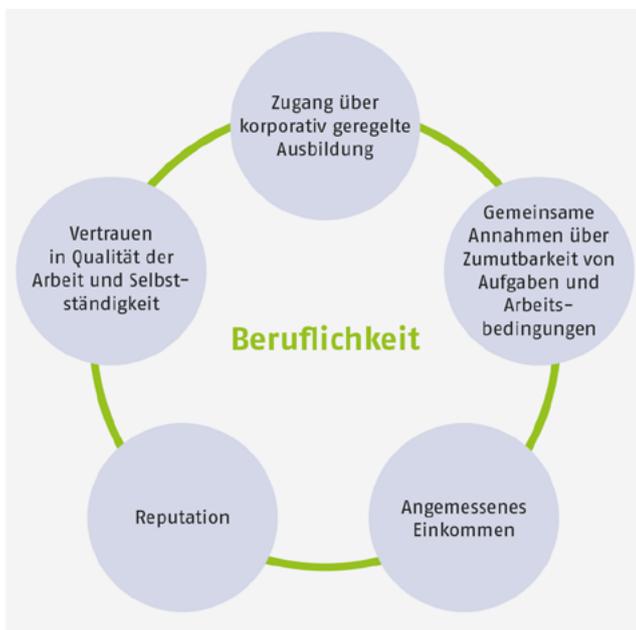
## Ankommen in der deutschen Arbeitswelt

Wie tradieren sich unter diesen Bedingungen kulturelle Muster der Beruflichkeit? Wie gehen ausländische Arbeitskräfte, denen die subtilen (und weniger subtilen) Mechanismen der Beruflichkeit nicht vertraut sein können, mit Erwartungen und Normalitätsannahmen des berufsfachlichen Arbeitsmarkts um? Und welche Wirkungen lassen sich mittelfristig auf berufliche Arbeit als solche im Einwanderungsland Deutschland erwarten?

In einem studentischen Lehrforschungsprojekt an der Universität Kassel im Sommer 2018 wurden 25 Erwerbstätige ausländischer Herkunft mithilfe von Leitfadenterviews befragt. In diesem Artikel beschränke ich die Beschreibung auf Personen, die weder im akademischen Bereich tätig waren noch Gelegenheitsarbeiten ausführten, sondern im berufsfachlichen Arbeitsmarkt eine feste Anstellung hatten. 14 Interviews fielen in diese Kategorie. Die Befragten stammen aus Kasachstan, Polen, Ungarn, Rumänien, Russland, Syrien und der Türkei. Sie waren zwischen 23 und 60 Jahre alt; elf von ihnen waren männlich, fünf weiblich. Ihre beruflichen Tätigkeiten betrafen ein weites Feld zwi-

Abbildung

Randbedingungen der beruflichen Konfiguration von Arbeit in Anlehnung an KUTSCHA



schen Transport (2), Verwaltung (1), Erziehung (2), Produktion (1), Handwerk (2), Einzelhandel (1), Gastronomie (1), Reinigung (2) und technischen Angestellten (2). Die Interviews wurden protokolliert und in Teilen transkribiert; die Zitate stammen aus den ausführlichen studentischen Protokollen.

Das Ziel der Untersuchung bestand darin, subjektive Interpretationen zu Arbeit in Deutschland mit strukturellen Bedingungen zu verschränken. Dazu dienten uns die oben genannten Randbedingungen der beruflichen Konfiguration von Arbeit von KUTSCHA (2008; vgl. auch Abb.). Im Ergebnis ließen sich die Interviewten vier Fallgruppen zuordnen.

### Fallgruppe 1: Weg in den Beruf über Anerkennung oder eine Ausbildung

Die Personen in dieser Fallgruppe arbeiten in Deutschland in einem vergleichbaren Tätigkeitsfeld wie im Heimatland und haben – über eine Anerkennung vorgängig erworbener Leistungen und/oder über eine nachholende Ausbildung – auch formal Zugang zu berufsförmiger Arbeit gefunden. Zu dieser Gruppe gehören eine Erzieherin, ein Industrie-elektroniker, eine Postbotin und eine Schneiderin, deren Biografien hier beispielhaft geschildert werden.

Die Schneiderin wurde vor 51 Jahren in Kasachstan geboren, war dort als Zuschneiderin tätig und erwirkte nach ihrer Einwanderung nach Deutschland im Jahr 1989 die Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildung. Später erwarb sie den Meistertitel und arbeitet nun seit 2006 als Vorarbeiterin in einem Textilbetrieb. Zugleich führt sie als Nebener-

werb einen kleinen Meisterbetrieb als Schneiderin. In beiden Beschäftigungen verdient sie ca. 14 Euro in der Stunde. Sie ist verheiratet und hat vier Kinder und vier Enkel.

Die *Schneiderin* (Interviewerin: SHABIJU ALVIN) schildert ihre berufliche Laufbahn als kontinuierliche Entwicklung, die durch die Migration nicht wesentlich unterbrochen wurde: »Ich habe meine Ausbildung angefangen mit 16 Jahren und seitdem bin ich immer in meinem Beruf eigentlich. Näherin gelernt, dann gearbeitet, dann Zuschneiderin gelernt und wieder gearbeitet, dann nach Deutschland gekommen, Anerkennung gemacht, dann später Meister gemacht.«

Sie betont, in der Heimatstadt habe sie »Zuschneiderin gelernt«. (In Deutschland ist Zuschneiden, d.h. der Entwurf von Kleidung und die Anfertigung entsprechender Schnittmuster, Teil der Meisterausbildung.) Die Arbeit in Russland wird als eine beschrieben, die der hiesigen in nichts nachstand bzw. sogar als höherwertiger anzusehen ist. Dieses Gesprächsmuster haben wir auch in anderen Interviews gefunden: Die Befragten erläutern explizit, wie angesehen die Beschäftigung war, der sie im Heimatland nachgegangen sind – ein nachvollziehbarer Mechanismus, um die eigene Biografie gegen Abwertung und Unverständnis zu schützen.

Legt man die oben definierten Kriterien beruflicher Arbeit zugrunde, so ergibt sich folgendes Bild: Den Zugang zum Beruf fand die *Schneiderin* über eine formale Anerkennung ihrer Kompetenzen und letztlich durch die Meisterprüfung vor einer deutschen Kammer. Ihre Aufgaben sind komplex und beinhalten Verantwortung für das Handeln anderer; die Arbeitsbedingungen verhandelt sie mit dem Betriebsinhaber und ihren Mitarbeiterinnen selbstständig.

Im Ergebnis ist sie mit ihrem Meistertitel, einem eigenen Betrieb und ihrer Position als Vorarbeiterin eine der Interviewten, die es weit gebracht haben. Dennoch bleiben Zweifel: Wenn eine Vorarbeiterin mit Personalverantwortung 14 Euro in der Stunde verdient und einen Nebenbetrieb mit ähnlichen Einkommenschancen führen muss, um ihr Familieneinkommen zu sichern – als wie gesichert kann ihre soziale Stellung dann gelten?

### Fallgruppe 2: Qualifizierte Arbeit ohne berufliche Anerkennung

Andere unserer Befragten sind ebenfalls in berufsfachlich geprägten Tätigkeitsfeldern beschäftigt, haben aber keine formale Zertifizierung erlangt. Zu dieser Gruppe gehören sechs unserer Befragten, unter ihnen eine Kinderbetreuerin in einer Grundschule, ein Disponent in einer Transportfirma, ein Accountmanager eines Ferienparks, ein Maschinenführer, ein technischer Zeichner und ein Maler.

Der *Maler* (Interviewer: JAN BECKER und OLAF SONNENSCHNEIN) wurde vor 36 Jahren in einem kleinen Ort in Ost-Rumänien geboren und war schon dort als Maler tä-

tig, allerdings ohne Ausbildung. Die politischen Entwicklungen nach 1989 hätten »mit der Berufsschule eine Menge kaputt gemacht. War sehr schwer, eine zu finden, für Maler«. Der Maler ist unverheiratet und kinderlos. An seinem aktuellen Arbeitsplatz ist er seit zwei Jahren tätig, er verdient dort nach eigenen Angaben 1.350 Euro netto.

Auch in der Familie des Malers gibt es eine Handwerks-tradition, der er folgt: »Ich habe früher mit 14 Jahren, mein Onkel war auch Maler und mein Vater Maurer, mit denen auch gearbeitet und bin dann in einem Betrieb in Rumänien gewesen.«

Sein Weg nach Deutschland war die Arbeitsmigration: »Ich bin 2010 mit einer rumänischen Firma hier gewesen und habe zusammen gearbeitet zum Abreißen. [...] Dann hat der Chef von der Firma gefragt: Willst du hier arbeiten, kriegst du deutschen Vertrag, kriegst du alles, kriegst du Wohnung – und das habe ich dann gemacht.«

Kompetenzerwerb erfolgt für den Maler ausschließlich in der Arbeit selbst: »Früher war alles schwer. Spachteln, putzen, streichen, alles schwer. Aber jetzt, für mich ist nichts schwer. Die Arbeit machst du jeden Tag so. Lernst du auch mehr.«

Das Kriterium der korporativ geregelten Ausbildung als Zugang zum Beruf gilt für den Maler nicht. Außer einem mehrwöchigen Kurs zum Erlernen von Techniken wie dem Tapezieren oder dem Verputzen hat er keine Ausbildung absolviert. In Deutschland hat er vom Gebäudeabriss bis zu Malerarbeiten alle möglichen Tätigkeiten ausgeübt; als Referenzrahmen für die Zumutbarkeit von Arbeit scheint eher der Auftrag des Chefs (»Was ich von (Firma) bekomme«) als ein Kanon beruflicher Tätigkeiten zu stehen. Vorstellungen zu einem beruflichen Aufstieg entwickelt er nicht (»Ich weiß nicht, was kommt. Für diese Zeit sage ich, dass ich die Arbeit behalten will. Weil, in jeder Firma ist es dasselbe.«). Mit 1.350 Euro netto liegt sein Einkommen kaum über dem Mindestlohn.

Im Fall des Malers verschwimmt die Grenze zwischen beruflicher Arbeit und Hilfsarbeit. Der Zugang zu Arbeit ist über Zeitarbeit und Minijobs erfolgt, auch die aktuelle Beschäftigung scheint ihn weder über die Tätigkeit noch über Betriebszugehörigkeit wirklich zu binden.

### Fallgruppe 3: Nicht berufsförmige Arbeit

Eine dritte Gruppe von Befragten arbeitet als Angelernte in einem Arbeitsfeld, das durch weniger qualifizierte Arbeit geprägt ist, potenziell aber auch berufsförmige Beschäftigungen zulässt. Zu dieser Gruppe gehören eine Reinigungskraft und der Wäschereimitarbeiter.

Der Wäschereimitarbeiter (Interviewer: MELVIN LUKAS JUNG) ist 23 Jahre alt und stammt aus Polen. Er ist ledig und kinderlos. Er hat eine zweijährige Ausbildung als Sicherheitskraft absolviert, war drei Monate beim Militär

und ging verschiedenen Gelegenheitsarbeiten nach. Weil er in Polen keine feste Arbeit fand, kam er nach Deutschland und fand im November 2016 durch eine Stellenanzeige in der Zeitung seine jetzige Arbeit in einer Wäscherei: »Im Grunde hauptsächlich an der Mangel, aber auch an allen anderen Geräten.«

Die dazu erforderlichen Fertigkeiten erlernte er in wenigen Tagen: »Drei Tage Probe arbeiten, wo ich in alle Arbeitsgebiete oder an allen Arbeitsmaschinen eingearbeitet wurde.«

Die wichtigste Fähigkeit, um in seiner Tätigkeit zurechtzukommen, ist Belastbarkeit, die größte Herausforderung für den Wäschereimitarbeiter die Überwindung seiner Isolation im Betrieb, die er auf seine sprachlichen Schwierigkeiten zurückführt.

Seine Arbeit wird nur knapp über Mindestlohn entlohnt. »... aber das reicht, weil ich auch sehr viel arbeite, manchmal sogar zwölf Stunden am Tag, im Durchschnitt neun oder zehn Stunden.«

Berufliche Perspektiven sieht er im Wesentlichen durch die Entlastung von körperlicher Arbeit: »Wahrscheinlich kann ich, wenn die Wäscherei nächstes Jahr umbaut, mehr organisatorische Aufgaben übernehmen.«

Der Zugang zur Arbeit erfolgte für den Wäschereimitarbeiter nicht über eine formale Ausbildung; der Festanstellung waren Gelegenheitsarbeiten vorgeschaltet. Seine Aufgaben erlebt der Befragte nicht als Teil eines fachlich definierten Aufgabenkanons, sondern als Tätigkeiten, die ihm durch Notwendigkeiten im betrieblichen Ablauf zufallen. Das Einkommen ist niedrig, kann aber durch die Übernahme von Vorarbeiterpositionen gesteigert werden. Die Übernahme solcher Positionen folgt keiner institutionellen Logik, sondern scheint durch betriebliche Dynamiken bestimmt (Umbau des Betriebs). Eine erkennbare soziale Reputation ist mit dem Arbeitsfeld nicht verbunden.

### Fallgruppe 4: Selbstständige Arbeit

Eine vierte Form der Erwerbstätigkeit ist die berufliche Selbstständigkeit. Eine Schmuckhändlerin und ein Gastronom fielen bei unserer Befragung in diese Kategorie.

Die Schmuckhändlerin (Interview: SIMGE AKDENIZ und GIZEM KURSUNATAN) ist 44 Jahre alt und wurde in Antalya geboren, machte in der Türkei Abitur und hatte geplant, Tourismus zu studieren. Sie zog nach Deutschland, um einen Mann zu heiraten, den sie im Urlaub kennengelernt hatte. Auf Anregung von Freunden hin eröffnete sie gemeinsam mit ihrem Mann »einen Juwelier«. »Es lief auch sehr gut und wir stiegen in unserem Berufsleben auf.«

Seit der Trennung von ihrem Mann führt sie ein eigenes Geschäft. Für Reparaturen der Schmuckstücke greift sie auf einen Goldschmied zurück. Früher habe sie öfter einmal Praktikantinnen oder Praktikanten beschäftigt und auch einen Auszubildenden gehabt; seit zwei Jahren arbei-

te sie aber allein. Mit ihrer Arbeit ist sie grundsätzlich zufrieden. »Es war nicht wirklich mein Traumberuf, aber jetzt könnte ich mir nicht vorstellen, etwas anderes zu machen.«

Zu Einkünften macht sie keine Angaben, allerdings ist sie in der Lage, monatlich kleinere Summen für die Ausbildung ihrer Töchter beiseitezulegen. Die ältere Tochter plant derzeit ein Jurastudium.

Die *Schmuckhändlerin* hat keine formale Ausbildung durchlaufen, um ihr Geschäft zu eröffnen, sondern wurde durch Freunde, die diesen Schritt schon gegangen waren, ermutigt (dieses Muster fanden wir auch in anderen Interviews). Sowohl sie als auch der *Gastronom* beschreiben keine besonderen fachlichen Anforderungen ihrer Tätigkeit; eine Ausbildung halten sie offenbar nicht für notwendig (»mir fehlen ja nur die Scheine«). In beiden Fällen liegt die eigentliche Arbeitstätigkeit unter dem biografisch angelegten Anspruchsniveau. Doch die Unternehmer haben sich mit ihrer Situation arrangiert, erleben ihre Arbeit als erfüllend und die Selbstständigkeit trotz eines begrenzten Einkommens als positiv.

### Berufsförmigkeit von Arbeit deutlich machen

Diese ersten explorativen Befunde zeigen, dass Integration von migrierten Arbeitskräften nicht mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abgeschlossen ist. In bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes wird berufliche Arbeit heute als Hilfsarbeit konfiguriert und entsprechend schlechter bezahlt, ohne dass die davon betroffenen Arbeitskräfte dies als Ausschluss aus einer berufsförmigen Formation interpretieren würden (und in der Konsequenz eine Ausbildung anstreben, sich korporativ organisierten o. Ä.). Zugleich gestalten Migrierte Arbeit aktiv mit, indem sie z. B. Vorarbeiterpositionen mit Personalverantwortung einnehmen oder indem sie Unternehmen gründen und ihrerseits Personal beschäftigen.

Die hier geschilderten Befunde sind empirisch breiter abzusichern. Doch schon hier wird deutlich, dass die bio-

grafischen Ziele und Strategien der Befragten einer Logik folgen, die z. B. Einkommenserhöhungen, Arbeitsplatzsicherheit oder die Entlastung von körperlichen Belastungen adressieren, aber den im Konzept der Beruflichkeit vorgesehenen Weg über Erwerb beruflicher Zertifikate oder Zusammenschluss in korporativen Verbänden nicht in Betracht ziehen.

Aus einer berufspädagogischen Perspektive muss uns daran gelegen sein, Chancen auf Aus- und Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Aufstieg für alle (angehenden) Arbeitskräfte zu ermöglichen. Es gilt, traditionelle Wege des geregelten Kompetenzerwerbs in berufsförmige Arbeit (duale Ausbildung, Aufstiegsfortbildung) zu stärken, das heißt: sie transparent, zugänglich und hochwertig zu halten. Und gleichzeitig sollten wir formale wie auch kommunikative Brücken in diejenigen Bereiche des Arbeitsmarktes schlagen, denen berufsförmige Arbeit bislang versagt bleibt. Dazu müssen zugewanderte Arbeitskräfte die organisatorischen, rechtlichen und kulturellen Grundlagen berufsfachlicher Arbeitsmärkte kennen, sie nachvollziehen und an ihnen teilhaben können. ◀

---

#### Literatur

BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; VALLIZADEH, E.: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Nürnberg 2015 – URL: [http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller\\_bericht\\_1514.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf) (Stand: 15.01.2019)

GEORG, W.; SATTEL, U.: Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: ARNOLD, R.; LIPSMEIER, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. überarb. Auflage. Wiesbaden 2006, S. 125–152

HERWIG, A.: Arbeitsmarktchancen von Migranten in Europa. Analysen zur Bedeutung von Bildungsherkunft und Bildungssystemen. Wiesbaden 2017

KUTSCHA, G.: Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung. Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp@ online (2008) 14 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha\\_bwpat14.shtml](http://www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha_bwpat14.shtml) (Stand: 15.01.2019)

# Jugendliche mit Handicap auf dem Weg in den Beruf

## Welche Unterstützung ist gefragt?

**DAGMAR GRESKAMP**  
Aktion Mensch e.V., Bonn

**MICHAEL BIEN**  
Geschäftsführer der PERSPEKTIVA gGmbH, Fulda

**Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung ist gut doppelt so hoch wie die bei Menschen ohne Behinderung. Zudem suchen sie wesentlich länger nach einem Job. 2017 hat die Aktion Mensch junge Menschen zu ihren Erfahrungen auf dem Weg in den Beruf befragt. Ausgewählte Ergebnisse dieser Befragung werden im Beitrag ausgeführt. Mit der Initiative Perspektiva wird abschließend ein Netzwerk vorgestellt, das junge Menschen mit Handicap an der zweiten Schwelle unterstützt.**

### Lange Suche und schlechte Aussichten auf Beschäftigung

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch enthält die gesetzlichen Grundlagen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. § 154 SGB IX sieht vor, dass Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzen müssen. Dennoch steigt die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze weiter an. 2017 waren 37.182 Pflichtarbeitsplätze unbesetzt, 2016 waren es nur rund 32.000. Auch die Anzahl der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, ging leicht zurück (vgl. Aktion Mensch 2018, S. 6).

Es gibt jedoch durchaus Grund zum Optimismus, denn in den vergangenen Jahren hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung stetig verbessert: Die Arbeitslosenquote ist 2017 gegenüber dem Vorjahr von 12,4 auf 11,7 Prozent gesunken (vgl. ebd., S. 9). Dennoch ist sie gut doppelt so hoch wie die bei Menschen ohne Behinderung. Außerdem suchen Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 104 Tage länger nach einer neuen Beschäftigung als alle anderen, dieser Wert ist im Verhältnis zur allgemeinen Dauer in den letzten Jahren angestiegen (vgl. ebd., S. 11).

### Herausforderungen auf dem Weg in den Beruf

Für junge Menschen mit Behinderung sind die Wege in den Beruf etwas anders als für ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Einschränkung: So geht nur die Hälfte von ihnen den üblichen Weg über eine duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Knapp ein Viertel absolviert die gesamte Ausbildung im Berufsbildungswerk. Das geht aus einer Umfrage hervor, die die Aktion Mensch 2017 unter knapp 300 Auszubildenden mit Behinderung durchgeführt hat (vgl. Aktion Mensch 2017, S. 34 ff.).

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen auch, welche Schwierigkeiten junge Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einer Ausbildung haben. Zwar gaben 39 Prozent der befragten Auszubildenden an, keine Schwierigkeiten gehabt zu haben, 16 Prozent gewannen im Bewerbungsgespräch jedoch den Eindruck, dass es Vorurteile hinsichtlich ihrer Behinderung gab (vgl. ebd., S. 52). Nur ein geringer Anteil berichtet von nicht barrierefreien Auswahlverfahren (7%) oder nicht barrierefreien Zugängen zum Unternehmen (5%).

Schwerer wiegt demgegenüber ihr schulisches Qualifikationsniveau, das im Durchschnitt unter dem von Auszubildenden ohne Behinderung liegt. Die meisten Befragten (29%) hatten ihre Schullaufbahn auf einer Förderschule beendet. Generell besucht in Deutschland nur rund ein Drittel (34%) der Jugendlichen mit einer Behinderung eine Regelschule (vgl. ebd., S. 45). Insofern nehmen Jugendliche mit Behinderung überdurchschnittlich häufig vor Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teil.

In der Bewerbungsphase sind die meisten Jugendlichen auf Unterstützung angewiesen. Dies geschieht am häufigsten durch Verwandte oder Freunde (38%), durch die Agentur für Arbeit (32%) oder durch unterschiedliche Einrichtungen und Personen (15%, vgl. Abb.). Unter diesen Einrichtungen und Institutionen gibt es erfolgreiche regionale Initiativen und Netzwerke, die behinderten Menschen beim Weg in den Beruf behilflich sind.

Abbildung

Haben Sie bei der Bewerbung Unterstützung bekommen? (Angaben in Prozent)



n = 210, Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Aktion Mensch 2017, S. 46

### Unterstützung beim Weg in Beschäftigung

Mit der Initiative PERSPEKTIVA wurde vor rund 20 Jahren in Fulda von 17 kleinen und mittelständischen Betrieben sowie zwei sozialen Einrichtungen ein Netzwerk geschaffen mit dem Ziel, Jugendliche mit Handicap – die zu stark für die Einmündung in Behindertenwerkstätten, aber zu schwach für den ersten Arbeitsmarkt sind – erfolgreich in Arbeit oder Ausbildung zu bringen. Um die Jugendlichen fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen, bietet PERSPEKTIVA verschiedene berufsvorbereitende Maßnahmen in einem ehemaligen Bauernhof am Stadtrand von Fulda an. Dort werden die Jugendlichen unter sozialpädagogischer Anleitung auf das Arbeitsleben vorbereitet. Es sind Arbeits- und Lehrräume eingerichtet, die Jugendlichen bekommen Unterricht, üben den sozialen Umgang und lernen vor allem ihre Stärken und Talente kennen. Auf dieser Basis werden passende Betriebspraktika im Unternehmensnetzwerk gesucht, bereits mit der Absicht auf spätere Übernahme in den Betrieb. Ist ein passender Betrieb gefunden, wird der/die Jugendliche für weitere zwei Jahre von den pädagogischen Fachkräften von PERSPEKTIVA am Arbeitsplatz im Betrieb begleitet.

Für die jungen Menschen mit Handicap ist es wichtig, sowohl bei der Vermittlung als auch im neuen Betrieb feste Ansprechpartner/-innen zu haben. So bleibt die Verbindung zur vermittelnden Person zunächst bestehen, was den Jobsuchenden, aber auch den Arbeitgebern Sicherheit gibt. Zusätzlich stellen auch die Betriebe den Jugendlichen mit Behinderung am Anfang feste Ansprechpartner/-innen zur Seite.

PERSPEKTIVA hat im Jahr 2018 55 Jugendliche vermittelt, 41 Jugendliche in Arbeit (18) oder Ausbildung (23), einige auch an weiterführende Schulen (7) oder in anschließenden

Maßnahmen (7). Für viele Unternehmen in Fulda gehört es zum guten Ton, Mitglied im Netzwerk zu sein und der sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Unternehmen, die einmal die Beratungsangebote kennengelernt haben, sind meist begeistert und offen für weitere Erwerbspersonen mit Behinderung. In den Belegschaften sind diese Kolleginnen und Kollegen meist bestens integriert. Die Zahl der Unternehmen und Einrichtungen ist von anfangs 19 auf aktuell 89 gestiegen. Im Durchschnitt treten pro Jahr drei bis vier weitere hinzu. Der Beitritt ist ein notarieller Akt, mit einer finanziellen Einlage verbunden und schafft so die notwendige Verbindlichkeit, um ein funktionierendes Netzwerk am Leben zu halten. Die Agentur für Arbeit, das Amt für Arbeit und Soziales, das Integrationsamt, das hessische Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit sowie der Europäische Sozialfonds unterstützen das Netzwerk.

Nachdem es regelmäßig Anfragen aus anderen Städten zur Übernahme des Konzepts von PERSPEKTIVA gab, ist eine Ausweitung auf weitere Regionen in Planung. Die Aktion Mensch Stiftung wird die Initiative dabei finanziell und mit fachlicher Beratung unterstützen. ◀

### Literatur

AKTION MENSCH (Hrsg.): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2017

AKTION MENSCH (Hrsg.): Inklusionslagebarometer Arbeit. Bonn 2018

# Kurze Wege bei der Fachkräftequalifizierung

## Über Nachqualifizierung im SANQ Netzwerk in den Beruf

**PETRA HÜBNER**

Dr., SANQ Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung e.V., Berlin

**Eine Nachqualifizierung bietet geringqualifizierten Erwachsenen neue Chancen, einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen und damit ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Den Unternehmen eröffnen sich damit zugleich neue und zusätzliche Möglichkeiten, dringend benötigte Fachkräfte zu fördern. Der Beitrag beschreibt Herausforderungen und Lösungen bei der Etablierung einer »abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung«, die im SANQ Netzwerk in Berlin entwickelt wurden.**

### Kernstück der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung

Eine Nachqualifizierung richtet sich an gering qualifizierte Erwachsene, die bereits über berufliche Vorerfahrungen verfügen und einen anerkannten Berufsabschluss nachholen möchten. Das Kernstück der Nachqualifizierung ist die Feststellung und Anerkennung von bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen. Diese bilden die Grundlage für individuelle Qualifizierungsplanungen und Verkürzungen der Qualifizierungszeit bis zum Berufsabschluss. Nachgeholt werden nur die Abschnitte oder Inhalte, die für den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch erforderlich sind. Damit grenzt sich das Verfahren von einer regulären dualen Ausbildung und von Umschulungen und Weiterbildungen ab.

Die modulare Nachqualifizierung und dafür geltende Standards sind Ergebnis verschiedener langjähriger und bundesweiter Initiativen, zuletzt der Bundesinitiative des BMBF »Perspektive Berufsabschluss«, die im Zeitraum von 2008 bis 2013 in bundesweiten Modellprojekten umgesetzt wurde.

### SANQ Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung e.V.

Das SANQ Netzwerk ist im Anschluss an das Projekt »Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin« (SANQ) entstanden,

das von 2008 bis 2012 im Rahmen der genannten Initiative gefördert wurde. Um Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt nachhaltig zu sichern, entschieden sich 2012 am Projekt beteiligte Bildungsanbieter, einen gemeinnützigen Verein zu gründen, um die Arbeit des SANQ-Projekts fortzusetzen. Inzwischen beteiligen sich 14 Berliner Bildungsunternehmen. Die wichtigsten Ziele sind:

- Die Nachqualifizierung als »dritten Weg« zum Berufsabschluss im System der beruflichen Bildung und der Arbeitsförderung nachhaltig zu verankern;
- Standards und Verfahren weiter zu verbreiten und die Entwicklung von Angeboten zur Nachqualifizierung zu unterstützen;
- Erwachsenen neue Wege zum Berufsabschluss zu eröffnen und zur Fachkräfteentwicklung beizutragen.

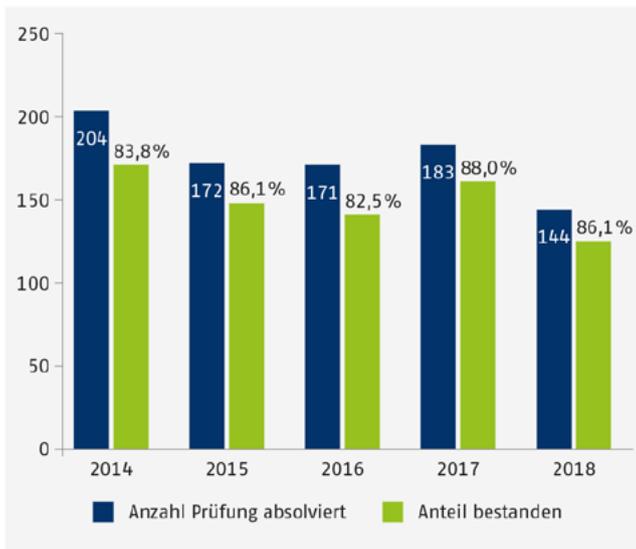
### Regelungen mit den zuständigen Stellen

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht Personen, die die erforderliche Handlungsfähigkeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf nachweisen können, für diesen im Rahmen einer Externenprüfung den Abschluss nachzuholen. Hierzu sind Vereinbarungen mit den regional für die Prüfungen zuständigen Stellen von zentraler Bedeutung, da nur diese über die Zulassung zur Externenprüfung und damit über die Anerkennung von Vorerfahrungen und Verkürzung von Qualifizierungszeiten entscheiden können.

Dazu hat SANQ mit der IHK Berlin und mehreren Innungen Vereinbarungen geschlossen. Sie regeln sowohl die Zulassung der Nachqualifizierungskonzepte von Bildungsanbietern als auch die Verfahren und Instrumente zur Prüfungszulassung der Teilnehmenden. Auf der Grundlage eines »Portfolios Nachqualifizierung«, das als Zulassungsinstrument für die Nachqualifizierung entwickelt wurde, entscheiden die zuständigen Stellen bereits zu Beginn der Qualifizierung über die Anerkennung der Vorerfahrungen, die individuelle Qualifizierungsplanung bis zur Prüfung und damit über die Verkürzung der Qualifizierungszeit. Damit gelten berlinweit einheitliche Standards für die Nachqualifizierung in den Berufen, die im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Stelle geprüft werden. So haben Teilnehmende an der Nachqualifizierung Rechtssicherheit, zur Externenprüfung zugelassen zu werden, wenn die Zertifikate als Nachweis der Umsetzung der Qualifizierungsplanung vorgelegt werden.

Abbildung

## Prüfungsergebnisse der Teilnehmenden im SANQ Netzwerk



### Etablierung von Angeboten zur Nachqualifizierung am Bildungsmarkt

Die besten Regelungen nutzen allerdings wenig, wenn es nicht gelingt, auf dem regionalen Bildungsmarkt Nachqualifizierungsangebote für möglichst viele Ausbildungsberufe zu etablieren. Deshalb ist die Netzwerkarbeit mit Bildungsanbietern zentrales Anliegen von SANQ. Dabei ist es wichtig, dass (potenzielle) Bildungsanbieter dabei unterstützt werden, Nachqualifizierungskonzepte zu entwickeln, die den Standards (z. B. bei Modulzuschnitten) der Nachqualifizierung entsprechen und von den zuständigen Stellen zugelassen werden.

Eine große Herausforderung für die Bildungsanbieter ist die Umsetzung der Konzepte. Da individuelle Qualifizierungsplanungen die Auflösung klassischer Kursstrukturen bedeuten und eine stärkere Binnendifferenzierung oder individualisierte Lernformen erfordern, sind hier die Bildungsanbieter besonders gefordert. Dies zu unterstützen, ist eine wichtige Aufgabe von SANQ. Hier haben sich Veranstaltungen des SANQ zur »Nachqualifizierungspraxis« bewährt. Sie bieten beteiligten Bildungsanbietern die Möglichkeit, sich über Entwicklungen zu informieren und untereinander Erfahrungen auszutauschen. Bisher wurde erreicht, dass für 25 Ausbildungsberufe rund 50 Nachqualifizierungsangebote angeboten werden.

### Arbeitsteilige Qualifizierung in Kooperation mit Berliner Unternehmen

Die Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen zur Prüfungszulassung erfordern, dass mindestens ein Drittel der Anrechnungszeiten in der betrieblichen Praxis erworben

sein müssen. Deshalb ist eine enge Kooperation mit Unternehmen in der Nachqualifizierung Standard. Sie fördert zugleich eine wirtschaftsnahe Qualifizierung und wirkt sich positiv auf die Übernahmekancen der Teilnehmenden aus.

Als besonders erfolgreich erweisen sich dabei Nachqualifizierungskonzepte, die sich an der üblichen Durchführung einer dualen Ausbildung orientieren und einen kontinuierlichen Wechsel zwischen Nachqualifizierung im Unternehmen und beim Bildungsanbieter bieten (z. B. bis zu 3 Tage in der Woche in Unternehmen, 2 Tage beim Bildungsanbieter). So können Unternehmen selbst auf die betriebspezifische Entwicklung der Teilnehmenden Einfluss nehmen, was eine Übernahme in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Um Fachkräfte suchende Unternehmen noch besser zu informieren und diese mit Teilnehmenden an der Nachqualifizierung möglichst passgenau zusammenzubringen, hat der SANQ e. V. eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice entwickelt. Dazu wird dieser in Kooperation mit den Bildungsanbietern dabei unterstützt, Unternehmen und Teilnehmende an der Nachqualifizierung möglichst passend zusammenzubringen. Es wird angestrebt, dass die Teilnehmenden bereits während der Nachqualifizierung in ein Teilzeitarbeitsverhältnis übernommen werden und die Qualifizierung beschäftigungsbegleitend fortgesetzt werden kann.

### Ergebnisse der Nachqualifizierung im SANQ Netzwerk

Seit 2014 haben bereits 874 Teilnehmende in 27 Berufen IHK/HwK-Prüfungen absolviert. Die Bestehensquoten (vgl. Abb.) sind trotz verkürzter Qualifizierungszeit mit denen der allgemeinen Quote für Ausbildungsprüfungen vergleichbar. Das gewinnt besondere Bedeutung, wenn man berücksichtigt, dass ein großer Teil der Teilnehmenden an der Nachqualifizierung Langzeitarbeitslose sind.

Die durchschnittliche Qualifizierungszeit der Teilnehmenden beträgt rund 13 Monate, wobei die individuelle Qualifizierungszeit zwischen sechs und 24 Monaten liegt.

Unternehmen, die die Nachqualifizierung kennen und sich zur eigenen Fachkräfteentwicklung daran beteiligen, zeigen eine sehr große Akzeptanz. Dies spiegelt sich auch in einer hohen Übernahmequote wider. Bei Berufen, in denen in Berlin ein deutlicher Fachkräftebedarf besteht, liegen die Vermittlungs- bzw. Übernahmequoten zwischen 90 und 100 Prozent, in anderen Berufen zwischen 70 und 90 Prozent.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass die Chancen und Möglichkeiten der Nachqualifizierung noch immer zu wenig bekannt sind. Deshalb sieht SANQ eine weitere Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit als einen wichtigen Schwerpunkt für die künftige Arbeit. ◀

# Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Wege in den Beruf«

## MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE



### **Bloß keine Lücke im Lebenslauf – Institutionelle Interventionen und Ausgrenzungsrisiken im Übergang in Arbeit aus Perspektive junger Erwachsener**

C. FIGLESTAHLER. Beltz Juventa, Weinheim 2018 (zugl. Diss. Kassel 2017), 210 S., 29,95 EUR, ISBN 978-3-7799-3818-7

Von jungen Erwachsenen mit brüchigen Übergängen in Arbeit wird einerseits erwartet, sich eigenverantwortlich um Ausbildung und Beschäftigung zu bemühen. Gleichzeitig wird versucht, ihr Handeln durch institutionelle Interventionen zu steuern, denn Diskontinuitäten im Übergang in Arbeit gelten als soziales Problem. Aufbauend auf Interviews mit jungen Erwachsenen betrachtet die Studie Fragen sozialer Ausgrenzung mit einem besonderen Fokus auf der institutionellen Bearbeitung sozialer Probleme, deren gesellschaftlicher Verfasstheit sowie ihrer subjektiven Aneignung.

### **Entwicklungen an der Zweiten Schwelle – Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt**

F. SCHÄFER; A. WEYH. IAB, Nürnberg 2018, 40 S. – URL: [http://doku.iab.de/regional/S/2018/regional\\_s\\_0118.pdf](http://doku.iab.de/regional/S/2018/regional_s_0118.pdf) (Stand: 06.02.2019)

Zwei Ausbildungskohorten wurden hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung, ihres Wechselverhaltens und der Entgeltentwicklung an der zweiten Schwelle beobachtet. Es zeigte sich, dass knapp die Hälfte aller Auszubildenden der Kohorte 2011/2012 im Anschluss an ihre Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren. Mehr als ein Drittel wechselten den Betrieb. Rund 15 Prozent wiesen eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufs auf. In der Ausbildungskohorte 1994/1995 lagen die Anteile bei jeweils etwa einem Drittel.

### **Prekäre Berufseinstiegsprozesse von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Deutschland von 1980 bis 2005**

R. DORAU. Dissertation Universität Bonn 2018, 240 S. – URL: <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2018/4960/4960.pdf> (Stand: 06.02.2019)

Der Übergang von dualer Ausbildung in Erwerbstätigkeit wird für die Abschlusskohorten 1980–2005 untersucht. Trifft der in zahlreichen Studien belegte Anstieg der Prekarität im Untersuchungszeitraum auch auf den Einstieg in den berufsfachspezifischen Arbeitsmarkt zu? Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Integration? Mittels Mehrebenenanalysen werden zugleich die Einstiegsverläufe unterschiedlicher Berufsgruppen sowie von Frauen und Männern mit oder ohne Abitur analysiert. Die Berufsgruppen werden zusätzlich nach weiblich und männlich dominierten Berufen sowie nach Arbeitslosenquoten differenziert.

### **Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt**

H. MENSI-KLARBACH; G. VEDDER (Hrsg.). Hampp, Augsburg 2017, 228 S., 24,80 EUR, ISBN 978-3-95710-092-4 Das Buch dokumentiert 20 Interviews mit geflüchteten Menschen, die von ihren Berufsbiografien in der alten und neuen Heimat, ihren Erwartungen und Integrationsbemühungen berichten. Die Auswertung der Interviews verdeutlicht, welche Faktoren den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren können.

### **Kontinuität und Wandel – Zusammenspiel von Persönlichkeit und Berufstätigkeit bis zum 52. Lebensjahr**

C. SCHELLENBERG; K. HÄFELI; A. KRAUSS; A. HÄTTICH. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Abteilung Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie der Universität Basel, Zürich/Basel 2018, 72 S. – URL: [www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente\\_FE/1\\_13.1\\_Schlussbericht\\_ZLSE\\_def.pdf](http://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente_FE/1_13.1_Schlussbericht_ZLSE_def.pdf) (Stand: 06.02.2019)

Top-Positionen im Management und höchste Löhne sind nicht nur Hochschulabsolventinnen und -absolventen zugänglich, sondern auch Berufstätigen, die sich kontinuierlich weiterbilden – so eine Schlussfolgerung aus der »Zürcher Längsschnittstudie«, in der seit 1978 rund 1.000 Personen insgesamt elfmal zu ihrer beruflichen Situation befragt wurden. Die Studie untersuchte potenzielle Prädiktoren für berufliche Entwicklungsverläufe, z. B. strukturelle und persönliche Merkmale oder die Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit.

### Meist gelingt ein nahtloser Übergang – Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung

H. SEIBERT; G. WYDRA-SOMAGGIO. IAB, Nürnberg 2017, 8 S. – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2017.pdf> (Stand: 06.02.2019)

Der Berufseinstieg verläuft für die meisten Ausbildungsabsolventen weiterhin reibungslos, jedoch je nach Ausbildungsberuf unterschiedlich: Ein relativ hohes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen etwa Absolventen im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Kfz-Technik, der Logistik, der Gastronomie oder im Verkauf. Ein niedriges Risiko weisen Absolventen in der Pflege, bei Banken und in der öffentlichen Verwaltung auf.



### Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern

S. ETL; R. BILTGEN; E. SCAMBOR. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien 2018, 52 S., ISBN 978-3-85495-642-8 – URL: [www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_130.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_130.pdf) (Stand: 06.02.2019)

Der Report beleuchtet die Zusammenhänge zwischen einem sich wandelnden Arbeitsmarkt und jenen Gruppen von Männern, die aufgrund struktureller und wirtschaftlicher Umbrüche besonders von Prekarität und Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Mit »Männer BBE« wird ein Modellprojekt der Männerberatung vorgestellt, das die Zeit der Erwerbslosigkeit als Chance betrachtet, um Lebensentwürfe zu verändern. Der Artikel beschreibt die Grundlagen des Projekts und gibt mit einem Fallbeispiel Einblick in die praktische Arbeit.

### BEITRÄGE

#### Berufseinstieg und Karrierepläne nach einem dualen Studium

S. KRONE. In: BWP 47 (2018) 3, S. 50–54 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8826](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8826) (Stand: 06.02.2019)

Mit dem Abschluss eines dualen Studiums verbinden die (potenziell) Studierenden einen sicheren Berufseinstieg und gute Karrierechancen. Aber wie sieht der Übergang in den Job tatsächlich aus? Im Beitrag werden auf der Basis

eines am IAQ durchgeführten Forschungsprojekts der berufliche Einstieg und die Zukunftspläne dieser Gruppe von Bachelorstudierenden betrachtet.

#### Apprentice Poaching in Regional Labor Markets

B. STOCKINGER; T. ZWICK. IAB, Nürnberg 2017. 61 S. – URL: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp0817.pdf> (Stand: 06.02.2019)

Betriebe in Regionen mit starkem Arbeitsmarktwettbewerb bilden weniger aus. Dies wird üblicherweise als Beleg dafür interpretiert, dass in diesen Regionen ein erhöhtes Risiko bestehe, Ausbildungsabsolventen abgeworben zu bekommen. Allerdings gibt es keine empirischen Belege für diesen Zusammenhang. Auf Basis eines neuartigen Ansatzes, das Abwerben von Ausbildungsabsolventen ex post zu identifizieren, untersucht dieses Papier erstmals direkt den Zusammenhang zwischen regionalem Arbeitsmarktwettbewerb und Abwerbungen.

#### Übernahme von Ausbildungsabsolvent\_innen durch den Ausbildungsbetrieb

S. DUMMERT. In: Berufsbildung 72 (2018) 172, S. 15–17  
Der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Welche betrieblichen Determinanten die Übernahme begünstigen und welche eher hemmende Faktoren darstellen, ist Gegenstand dieses Beitrags.

#### Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland – Zur Bedeutung von Merkmalen des Ausbildungsberufs

L. MENZE. In: KZfSS 69 (2017) 1, S. 79–107  
Absolventen des dualen Systems der Berufsausbildung in Deutschland haben unterschiedlich gute Chancen auf einen direkten Übergang in horizontal und vertikal adäquate Arbeitsmarktpositionen. Der Artikel diskutiert die Rolle von insbesondere drei strukturellen Merkmalen von Ausbildungsberufen: durchschnittliche Ausbildungskosten, Grad der beruflichen Schließung, Breite der Qualifikationen. Ziel ist zu zeigen, wie berufliche Merkmale individuelle Arbeitsmarktchancen strukturieren und welche langfristigen Konsequenzen ungleiche Zugangschancen zu Ausbildungsberufen haben.

#### Weitere Literatur zum Thema

Die Auswahlbibliografie »Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle« (Stand: Februar 2018) mit vielen weiteren Literaturhinweisen finden Sie – neben Bibliografien zu anderen Themen der Berufsbildung – auf der BIBB-Webseite unter [www.bibb.de/de/14285.php](http://www.bibb.de/de/14285.php). Sie basieren auf dem Publikationsserver VET Repository ([www.lit.bibb.de](http://www.lit.bibb.de)).

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)

# Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte in Kanada und Deutschland

## Vergleichende Erkenntnisse aus der Gesundheitsbranche



**SILVIA ANNEN**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik« im BIBB, zzt. Forschungsaufenthalt am Ontario Institute for Studies in Education (OISE) der University of Toronto, Kanada

**Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit Migrantinnen und Migranten in Kanada und in Deutschland ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt nutzen können. Grundlage hierfür bilden in beiden Ländern durchgeführte Fallstudien im Gesundheitsbereich. Verbunden ist damit die Frage, wie sich der Anerkennungsprozess sowie die Bedeutung von Qualifikationen und Berufserfahrungen in beiden Ländern unterscheiden und wodurch sie bedingt sind. Die Ergebnisse liefern Hinweise, ob und wie die Integration ausländischer Fachkräfte in beiden Ländern verbessert werden kann.**

### Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufserfahrungen

In Kanada ist die Anerkennung ausländischer Qualifikationen eng mit der Migrationspolitik verbunden. Dabei steht die Überlegung im Vordergrund, dass Zuwanderung dem kanadischen Arbeitsmarkt und der Gesellschaft nutzt (vgl. Minister of Immigration, Refugees and Citizenship 2018, S. 5 ff.). Die kanadische Migrationspolitik wird vor allem durch ein Punktesystem\* sowie durch den jeweiligen Arbeitsmarktbedarf gesteuert. In Deutschland hingegen ist das Anerkennungsgesetz ein politisches Instrument zur besseren Integration von Migrantinnen und Migranten. Es zielt wie das kanadische Punktesystem darauf ab, durch die Förderung der qualifizierten Migration aus dem Ausland dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Anerkennungsgesetz ermöglicht die Prüfung der Gleichwertigkeit einer ausländischen Qualifikation im Vergleich zu einer deutschen Qualifikation für alle Berufe (vgl. BMBF 2014, S. 22).

Die Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit Migrationshintergrund ist sowohl in Kanada wie auch in Deutschland mit Herausforderungen verbunden. Sie erzielen in Kanada ein vergleichsweise geringeres Einkommen, sind in stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen und

erfahren eine Abwertung ihrer Qualifikationen, Fähigkeiten und Arbeitserfahrungen sowie eine ökonomische Marginalisierung (vgl. z.B. PICOT 2004; THOMPSON/WORSWICK 2004; GREEN/WORSWICK 2012). In Deutschland dokumentieren ebenfalls zahlreiche Forschungsarbeiten schlechtere Arbeitsmarkterfolge von Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu Deutschen (vgl. u. a. MERGENER 2018; KNUTH 2012; BAUDER 2005).

In Deutschland besteht für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen bzw. in Kanada für sogenannte Registered Nurses ein obligatorisches Anerkennungsverfahren, das sie durchlaufen müssen, um das für ihre Berufsausübung notwendige Zertifikat zu erhalten. Dieses Verfahren besteht in beiden Ländern aus zwei wesentlichen Schritten. Zuerst prüft die anerkennende Stelle sämtliche formalen Qualifikationen sowie Berufserfahrungen ausschließlich auf Basis von einzureichenden Dokumenten (vgl. hierzu ANNEN 2012, S. 144f.). Danach müssen die Bewerber/-innen je nach identifizierten Lücken im Hinblick auf die inländisch geforderte Qualifikation und die erforderliche Berufserfahrung eine formale Anpassungsqualifizierung (bzw. in Kanada ein Bridging Program) absolvieren sowie ggf. zusätzliche Berufserfahrung sammeln und nachweisen.

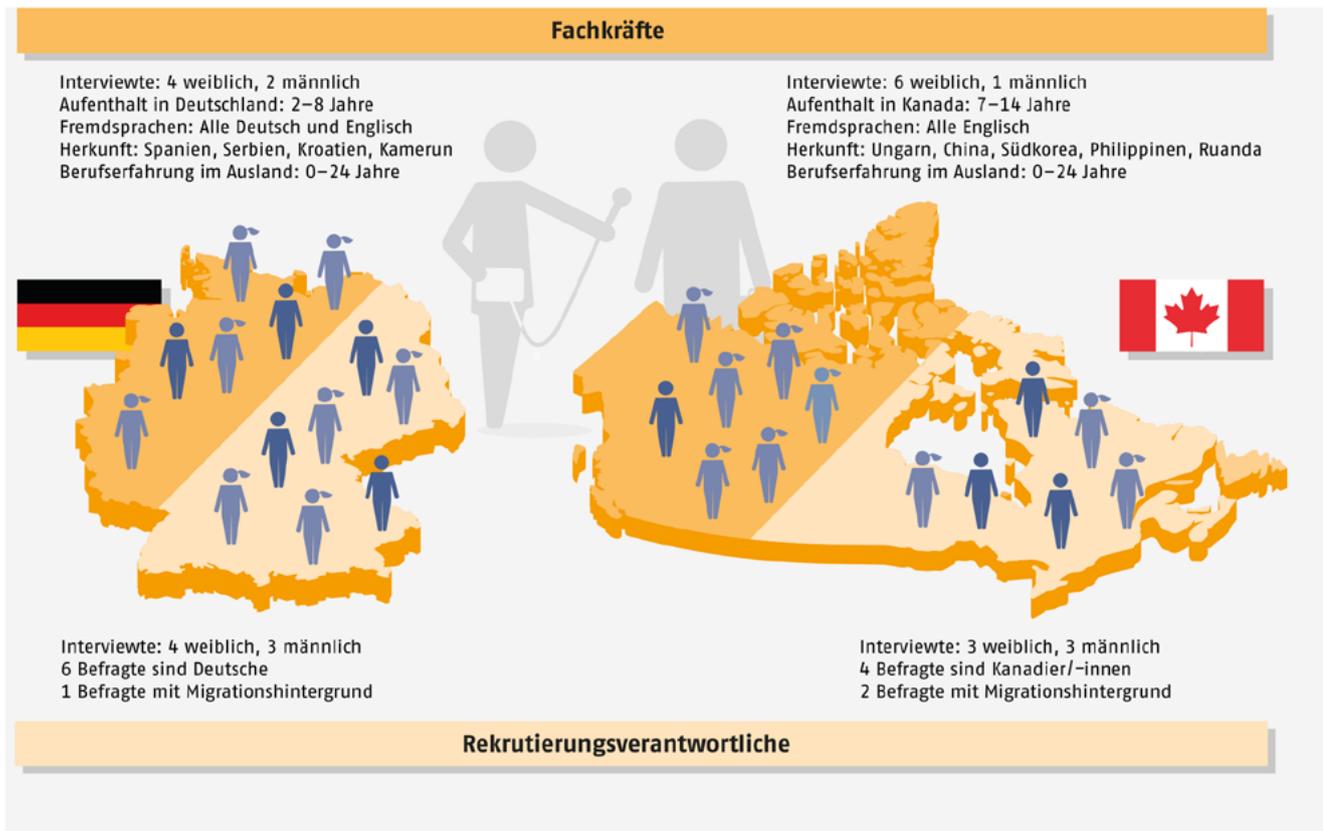
### Methodik, Design und Interviewpartner/-innen

Die hier vorgestellten Ergebnisse resultieren aus sechs Fallstudien, die in jeweils drei Organisationen des Gesundheitsbereichs (d.h. Krankenhäusern) in beiden Ländern durchgeführt wurden. In diesem Rahmen wurden

\* Detaillierte Informationen hierzu sind abrufbar unter: [www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers/six-selection-factors-federal-skilled-workers.html](http://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers/six-selection-factors-federal-skilled-workers.html) (Stand: 28.01.2019).

Abbildung

## Charakteristika der Interviewpartner/-innen



halbstandardisierte Interviews mit insgesamt 13 Fachkräften (Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen in Deutschland bzw. Registered Nurses in Kanada) und 13 für die Rekrutierung zuständigen Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern (im Weiteren kurz Rekrutierungsverantwortliche genannt) geführt (vgl. Abb.). Letztere sind i. d. R. in der Personalabteilung bzw. Pflegedirektion im Krankenhaus tätig; sie gestalten den Rekrutierungsprozess und führen diesen durch. Alle befragten Fachkräfte (mit Ausnahme einer geflüchteten Person in Kanada) sind aus beruflichen oder privaten Gründen eingewandert und alle haben ihre komplette Ausbildung (abgesehen von Anpassungsqualifizierungen bzw. Bridging Programs) im Ausland absolviert. Die Interviews wurden aufgezeichnet, wörtlich transkribiert und thematisch codiert. Die im Weiteren vorgestellten Ergebnisse fokussieren auf die subjektiven Sichtweisen der Befragten im Hinblick auf die folgenden drei Aspekte:

1. Gestaltung des Anerkennungsprozesses,
2. Bedeutung formaler Qualifikationen und gesetzlicher Standards,
3. Bedeutung von Berufserfahrungen und Systemkenntnis. Es stehen hierbei die persönlichen Erfahrungen, Verhaltensweisen und Entscheidungsgrundlagen im Vordergrund.

### Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Anerkennung und Rekrutierung

#### Gestaltung des Anerkennungsprozesses

Die Fachkräfte berichten übereinstimmend, dass die (zusätzliche) Berufserfahrung, die sie während des Anerkennungsprozesses erworben haben, nützlich war, um die kanadische bzw. deutsche Arbeitskultur und das Gesundheitssystem kennenzulernen. Einigen Interviewten, vor allem aus medizinisch weniger weit entwickelten Ländern, hat dies auch bei der Anpassung an die medizinische Ausstattung in Kanada bzw. Deutschland geholfen. Die formale Qualifizierung im Rahmen des Prozesses bewerten sie hingegen eher kritisch, da hierbei viele Wiederholungen von bereits im Heimatland Gelerntem auftauchten. Ein zentraler Unterschied zwischen Kanada und Deutschland ist, dass die kanadischen Fachkräfte allesamt ihren Anerkennungsprozess als sehr schwierig, langwierig und mitunter sehr kostenintensiv beschreiben. Sie mussten teilweise einen kompletten formalen und kostenpflichtigen Bildungsgang (gefordert ist in Kanada als Registered Nurse ein Bachelor-Abschluss) erneut durchlaufen, was Jahre dauerte. Anders als in Deutschland erfahren sie dabei im Allgemeinen keinerlei Unterstützung durch die Krankenhäuser.

Im Unterschied zu Deutschland beschreiben die kanadischen Fachkräfte die praktische Tätigkeit zumeist am Ende des Anerkennungsprozesses als extrem wichtig, um sich an die Rolle als Registered Nurse in Kanada zu gewöhnen, welche mit weitreichender Verantwortung im Vergleich zu vielen anderen Ländern verbunden ist. Weiter beschreiben sie – ebenfalls abweichend von den in Deutschland befragten Fachkräften – häufig das große Problem, dass sie innerhalb des oft mehrere Jahre dauernden Anerkennungsprozesses ein erhebliches Maß ihrer Fähigkeiten verlieren, da sie während der Absolvierung des geforderten formalen Bildungsgangs i. d. R. nicht berechtigt sind, ihren Beruf (in vollem Umfang) auszuüben und dafür meist auch keine Zeit bleibt.

Die befragten Rekrutierungsverantwortlichen in Deutschland berichten, dass sie die Entscheidungen der anerkennenden Stellen oft als undurchsichtig und nur schwer nachvollziehbar empfinden. Sie erscheinen ihnen oftmals inkonsistent, da die praktische Einsetzbarkeit der Kandidatinnen und Kandidaten und ihr Erfolg im Anerkennungsverfahren oft divergieren.

Demgegenüber ist das Vertrauen der kanadischen Rekrutierungsverantwortlichen in das Verfahren deutlich größer, was auch dadurch bedingt sein kann, dass sie nicht darin eingebunden sind und die Kandidatinnen und Kandidaten erst am Ende oder nach Abschluss des Prozesses kennenlernen.

### Bedeutung formaler Qualifikationen und gesetzlicher Standards

Beide Akteursgruppen sehen formale Qualifikationen als existenziell an, um als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Registered Nurse tätig zu sein. Neben den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften in beiden Ländern sind die Befragten der Auffassung, dass Berufserfahrung die berufliche Effektivität verbessert, wobei deren Notwendigkeit auch stark von der angestrebten Position abhängt. Zudem betonen insbesondere die Fachkräfte die Bedeutung von Weiterbildung aufgrund des medizinischen Fortschritts. Die Bedeutung formaler sowie nicht formaler Qualifikationen in der Gesundheitsbranche beschreiben zwei deutsche Fachkräfte wie folgt:

»Ich denke, das ist sehr wichtig, weil wir mit Menschen arbeiten, und ich finde es sehr wichtig, dass man formal qualifiziert wird.« (Interview 20).

Eine kanadische Fachkraft betont ebenfalls die Wichtigkeit formaler Qualifikationen:

»I couldn't even say how important it is, because it is mandatory to get in. You can't even do anything until you pass your credential checking and then get the exam and then the licence. So I would say it is very important, because otherwise

*you can't work, it would be illegal to work as a nurse without a qualification.*« (Interview 44).

Die Rekrutierungsverantwortlichen sehen die absolute Notwendigkeit einer formalen Qualifikation nicht nur aufgrund der gesetzlichen Vorgaben, sondern auch als wichtigen Standard für ihre Personalplanung, da somit alle Beschäftigten die gleichen Verantwortlichkeiten übernehmen können. Die Bedeutung dieses Standards beschreibt ein deutscher Rekrutierungsverantwortlicher:

»Man braucht einen Standard, damit man die Patientensicherheit auch gewährleisten kann.« (Interview 14).

Ein kanadischer Rekrutierungsverantwortlicher setzt die Bedeutung von formalen Qualifikationen und Berufserfahrungen in Relation:

»I would say work experience is somewhat important, not essential. So that is the starting point of getting into health care is having formal qualifications. After that everything else is a bonus« (Interview 42).

### Bedeutung von Berufserfahrungen und Systemkenntnis

Sowohl die befragten Fachkräfte als auch die Rekrutierungsverantwortlichen sind der Auffassung, dass Berufserfahrung notwendig ist, um den Beruf effizient auszuüben. Diesbezüglich stellen die Rekrutierungsverantwortlichen fest, dass die notwendige Berufserfahrung von der jeweiligen zu besetzenden Position abhängt, wobei sie hier den Grad der Spezialisierung und das Verantwortlichkeitslevel als entscheidende Faktoren benennen. Den Effekt von Berufserfahrung auf die Arbeit charakterisiert eine deutsche Arbeitnehmerin:

»Es ist viel einfacher, wenn jemand viel Berufserfahrung hat, alles mitzubekommen und dann schnell zu handeln. Es ist dann leichter, selbstständig zu arbeiten.« (Interview 24).

In eine ähnliche Richtung geht die Einschätzung einer kanadischen Fachkraft:

»If you apply in a big organisation for a certain job, your experience is extremely important. It counts as a seniority in a unionized environment. But also if you are younger and less experienced you can have some marketable skills, like for example experience in a special field. As long as it's not a managerial job, work experience is important. For a management job it's more the qualification.« (Interview 40).

Ein ganz wesentlicher Unterschied zwischen beiden Ländern ist die zentrale Bedeutung von inländischer Berufserfahrung in Kanada im Gegensatz zu Deutschland. Eine kanadische Arbeitnehmerin beschreibt dies so:

»If you are coming from overseas sometimes your overseas experience is not taken into consideration because the practice is different. (...) If you are coming brand new, it's better to be exposed to it – could be a placement, it could be a volunteer where you get familiarize yourself with – I think it's more around the laws and regulations.« (Interview 49).

Alle befragten Rekrutierungsverantwortlichen in Kanada erklären, dass ausländische Berufserfahrung im Rekrutierungsprozess als gleichwertig angesehen werde und die Person bei Einstellung auch gleich entlohnt wird. Dies steht in gewissem Widerspruch zu den Aussagen der Fachkräfte. Auch die deutschen Rekrutierungsverantwortlichen sind sich bewusst, dass medizinische Standards in einzelnen Ländern unterschiedlich sind. Sie erklären jedoch einheitlich, dass ausländische Berufserfahrung als gleichwertig mit inländischer bewertet werde. Alle Interviewten charakterisieren die Arbeitsmarktsituation im Gesundheitsbereich in Deutschland als herausfordernd im Hinblick auf die Suche nach qualifizierten Fachkräften. Der Fachkräftemangel zwingt die Krankenhäuser dazu, ihre Anforderungen an die Berufserfahrung der Bewerber/-innen zu senken:

»Natürlich ist es toll, wenn wir Berufserfahrung haben, aber den Luxus können wir uns leider nicht gönnen in der klinischen Pflege und bei der Patientenversorgung. Da sind wir ganz viel auf die unerfahrenen Bewerber angewiesen.« (Interview 13).

Obwohl Berufserfahrung auch in Kanada ein wesentlicher Faktor ist, der die Arbeitsleistung verbessert, erhalten auch hier viele Bewerber/-innen ohne Berufserfahrung die Chance, diese zu sammeln:

»It depends on the role, but we do hire a lot of new grads into nursing. And we do provide them with appropriate training etc. And we have a unit that allows these new grads to get exposure to various different areas of the hospital (...) like they have an opportunity to get exposure to different areas of nursing.« (Interview 46).

Der wesentliche Unterschied liegt jedoch in den Gründen für die Einstellung von Personal ohne Berufserfahrung: In Deutschland ist es der Fachkräftemangel und in Kanada die hohe Zahl junger Bewerber/-innen direkt nach Abschluss ihrer Ausbildung. Hier werden aber auch die Unterschiede zwischen dem deutschen und dem kanadischen Bildungssystem und dem Übergang in den Arbeitsmarkt deutlich. Die kanadischen Arbeitgeber erachten eine praktische Einarbeitungsphase als normal, da das Bildungssystem vor allem im Gesundheitsbereich auf akademische Qualifikationen ausgerichtet ist, während in Deutschland bei inländischen Bewerberinnen und Bewerbern Berufserfahrung vorausgesetzt wird.

## Zentrale Einflussfaktoren der Integration und Verbesserungspotenzial

In beiden Ländern lassen sich verschiedene Effekte der nationalen Arbeitsmarktbedingungen auf die Integration ausländischer Fachkräfte identifizieren. Im Gegensatz zu Kanada werden sie aufgrund der Arbeitsmarktlage in Deutschland im Bewerbungs- und Integrationsprozess begünstigt (*Bedarfseffekt*). Der hohe Regulierungsgrad in der Gesundheitsbranche erschwert es ausländischen Fachkräften zunächst in beiden Ländern, ihren Beruf auszuüben (*Regulierungseffekt*). Der Unterschied zwischen der liberalen Ausgestaltung des kanadischen Arbeitsmarkts im Gegensatz zum beruflich organisierten deutschen Arbeitsmarkt (*Steuerungseffekt*) kommt in der Gesundheitsbranche nicht zum Tragen, da formale Qualifikationen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in beiden Ländern sehr bedeutsam sind. Berufliche Positionen bzw. Rollen sowie Verantwortungsbereiche sind in der Gesundheitsbranche nicht international standardisiert und vergleichbar. Vielmehr prägen das nationale Gesundheitssystem und dessen Strukturen den Arbeitsmarkt stark (*Branchenstruktureffekt*). Schließlich bestimmt der medizinisch-technologische Entwicklungsstand im Herkunftsland in hohem Maße die Relevanz der gesammelten Berufserfahrung, was im Gesundheitsbereich zu Problemen für Fachkräfte aus Ländern ohne oder mit eingeschränktem Zugang zu solchen Technologien führt (*Technologieeffekt*).

In Deutschland sind bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte die Unterschiede des deutschen Berufsbildungssystems, in dem Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen qualifiziert werden, im Gegensatz zu anderen Bildungssystemen ein wesentliches Problem, da viele Bewerber/-innen zwar das theoretische Fachwissen, jedoch nicht die von den Arbeitgebern geforderten praktischen Fertigkeiten mitbringen. In Kanada sind die Strukturen des kanadischen Gesundheitssystems (insbes. umfanglicher Verantwortungsbereich der Registered Nurses) im Vergleich zu anderen problematisch für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und deren Arbeitsmarkterfolg. Dies bedeutet, dass die Bewerber/-innen in beiden Ländern vor allem mit systemischen Hindernissen konfrontiert sind (*Systemeffekte*).

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Reihe von Effekten die Integration von ausländischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt erschweren, die jedoch oft nicht im Rekrutierungsprozess der Unternehmen verortet sind. Dabei wird auch deutlich, dass nur wenige dieser Effekte ohne weitreichende Maßnahmen zu ändern sind. Häufig sind es systemische Unterschiede zwischen den Heimatländern und dem Einwanderungsland sowie bestimmte Charakteristika der Gesundheitsbranche, die zwangsläufig bestehen. Eine zentrale Stellschraube zur besseren Integration ausländischer

scher Fachkräfte könnte jedoch die kontinuierliche Verbesserung des Anerkennungsprozesses sein. Dieser stellt sich nach Auskunft der Fachkräfte derzeit besonders in Kanada als problematischer als in Deutschland dar, was in erster Linie durch die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation zu erklären ist. Hier wären jedoch weitere vertiefte Studien

zur Qualität des Anerkennungsprozesses und der Rolle der anerkennenden Stellen erforderlich. Daraus ließen sich konkrete Verbesserungspotenziale hinsichtlich der Bezugspunkte, der Dauer und der Kosten des Anerkennungsprozesses ableiten. ◀

#### Literatur

ANNEN, S.: Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa. Bielefeld 2012

BAUDER, H.: Institutional Capital and Labour Devaluation: The Non-Recognition of Foreign Credentials in Germany. In: *Intervention. Journal of Economics* 2 (2005) 1, S. 75–93

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin 2014

GREEN, D.; WORSWICK, C.: Immigrant earnings profiles in the presence of human capital investment: measuring cohort and macro effects. In: *Labour Economics* 19 (2012) 2, S. 241–259

KNUTH, M.: Berufliche Anerkennung und Erwerbsintegration von Eingewanderten. In: BOLDER, A. u. a. (Hrsg.): *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt*. Wiesbaden 2012, S. 127–151

MERGENER, A.: *Zuwanderung in Zeiten von Fachkräftengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive*. Bonn 2018

MINISTER OF IMMIGRATION, REFUGEES AND CITIZENSHIP: *Annual Report to Parliament on Immigration*. Ottawa 2018

PICOT, G.: *Immigrant Patterns and Deteriorating Labour Market Outcomes 1980–2000: The Canadian Story*. In: *Statistics Canada: Business and Labour Market Analysis Division (Eds.): Analytical Studies Branch research paper series*. 11F0019MIE – No. 222. Ottawa 2004

THOMPSON, E.; WORSWICK, C.: *Canadian Research on Immigration and the Labour Market: An Overview*. Human Resources and Skills Development Canada. Ottawa 2004

Anzeige

## Ergebnisse aus dem Anerkennungsmonitoring



Seit 2012 gibt es das Anerkennungsgesetz des Bundes. Dieser Forschungsbeitrag gibt einen Überblick über den aktuellen Stand:

- ▶ Wie oft wurde die Möglichkeit der Anerkennung bisher genutzt?
- ▶ Aus welchen Ländern kamen die Anträge?
- ▶ Auf welche Berufe bezogen sich die Anträge?
- ▶ Wie hoch ist die Erfolgsquote?

2019, 33 S., ISBN 978-3-96208-084-6

Kostenloser Download: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9777](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9777)

▶ Weitere Ergebnisse aus dem Anerkennungsmonitoring:

Ulrich Best u. a.: **Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland**

Bonn 2019, ca. 57 S., ISBN 978-3-96208-114-0

# Wenn Fachrichtungen nicht stark genug differenzieren

Fahrdienstleiter im Stellwerk und Triebfahrzeugführerin auf der Lok – ein gemeinsamer Beruf?



**JOHANNA TELIEPS**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im  
Arbeitsbereich »Gewerblich-  
technische Berufe«  
im BIBB

**Im Vorfeld einer Neuordnung des Ausbildungsberufs Eisenbahner/-in im Betriebsdienst steht die Bahnbranche vor einer wichtigen Frage: Das derzeitige Strukturmodell »Fachrichtungen« ist hinsichtlich der Differenzierungsmöglichkeiten an seine Grenzen gekommen. Alternativ steht eine Trennung in zwei Berufe zur Debatte, die in der Branche nicht unumstritten ist. Die Tätigkeiten haben sich auseinanderentwickelt, gleichwohl ist eine enge Verzahnung der Ausbildung auf der Lok und im Stellwerk wichtig. Der Beitrag beschreibt Ergebnisse einer Voruntersuchung des BIBB und zeigt mögliche Alternativen zur Lösung auf.**

## Ausbildung im Stellwerk und auf der Lok

Die Berufsausbildung zum Eisenbahner/zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst (EiB) wird differenziert in die zwei Fachrichtungen »Fahrweg« (EiB F) und »Lokführer und Transport« (EiB L/T). Im Jahr 2017 gab es 954 Neuabschlüsse (davon 492 EiB L/T und 462 EiB F), zum 31.12.2017 wurden insgesamt 2.556 Auszubildende gezählt\*. Größter ausbildender Betrieb ist die Deutsche Bahn. Nach eigenen Angaben bildet sie 95 Prozent aller EiB F und 77 Prozent aller EiB L/T aus.

Die Differenzierung in die zwei Fachrichtungen »Fahrweg« und »Lokführer und Transport« im dritten Ausbildungsjahr ermöglicht es, besondere Ausbildungsinhalte für einzelne berufsspezifische Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder zu vermitteln: Während Lokführer/-innen an einem – im buchstäblichen Sinn – mobilen Arbeitsplatz, der zudem täglich wechseln kann, arbeiten und sich dabei sowohl im Zug als auch im Freien aufhalten, arbeiten Fahrdienstleiter/-innen in der Regel an einem festen Standort, der – je nach Stellwerk – auch ein Schreibtischarbeitsplatz sein kann. Dabei unterscheiden sich auch die Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Tätigkeitsfeldern. Auszubildende der Fachrichtung »Lokführer und Transport« werden nahezu ausschließlich am Zug eingesetzt, um Züge zu bilden und Triebfahrzeuge zu steuern. Auszubildende der Fachrichtung »Fahrweg« bedienen im Stellwerk hauptsächlich Signale und Weichen. Beide sorgen mit ihrer jeweiligen Perspektive auf die Schiene dafür, dass Personen und Gü-

ter auf einem sicheren Fahrweg schnell und zuverlässig am Zielort ankommen. Dafür ist es notwendig, dass Signale und Weichen korrekt gestellt und die Besonderheiten des Eisenbahnwesens, wie lange Bremswege und Einflüsse der Witterung, beachtet werden. Unregelmäßigkeiten und Störungen, die beim Befahren einer Strecke bemerkt werden,

### Vorprojekt Berufsausbildung Eisenbahner/-in im Betriebsdienst

Im BIBB-Projekt wurde der Modernisierungsbedarf aufgrund einer Weisung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) untersucht. Der Weisung lag der Antrag der Sozialpartner zugrunde, den Einfluss verschiedener Rahmenbedingungen auf die Ausbildung untersuchen zu lassen. Beteiligt waren auch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur sowie das Eisenbahn-Bundesamt.

Neben einer Literaturrecherche wurden Experteninterviews durchgeführt; Fragen zur Digitalisierung wurden in einem Workshop mit Berufsbildungsexpertinnen und -experten für den Ausbildungsberuf vertieft behandelt.

Grundsätzlich ging es darum zu prüfen, ob aufgrund veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen und technologischer Entwicklungen eine Modernisierung der Ausbildungsinhalte und der Prüfungsform erforderlich ist.

Mit Blick auf die Struktur ging es um die Klärung folgender Fragen:

- Ist das Strukturmodell mit zwei Fachrichtungen zukunftsfähig?
- Ist eine »Trennung« der Fachrichtungen schon vor dem letzten Ausbildungsjahr möglich?
- Besteht Bedarf an Wahlqualifikationen, Zusatzqualifikationen oder anderen Differenzierungen?
- Ist die Bezeichnung des Berufs passend?

Auf diese Fragen beschränken sich die folgenden Ausführungen.

\* Vgl. Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Erhebung zum 31.12.2017

melden Lokführer/-innen im vorgeschriebenen Wortlaut an das Stellwerk. Daraufhin können Fahrdienstleiter/-innen beispielsweise eine Streckensperrung veranlassen oder nachfolgende Züge warnen. Da dieses Zusammenspiel von Lokführer/-innen und Fahrdienstleiter/-innen von großer Bedeutung für die Sicherheit des Bahnverkehrs ist, wird das gegenseitige Verständnis der jeweiligen Anforderungen vor allem über die gemeinsamen Inhalte im Rahmen der Ausbildung vermittelt.

### Ist das bestehende Strukturmodell zukunftsfähig?

Im Vorfeld einer geplanten Neuordnung hat das BIBB in einem Projekt den Modernisierungsbedarf des Ausbildungsberufs untersucht (vgl. Infokasten). Dabei war eine zentrale Frage, inwieweit das Strukturmodell der Fachrichtungen für die Berufsausbildung zum EiB noch zukunftsfähig ist. Zentrale Merkmale von Fachrichtungen sind:

- Unterschiedliche Spezialisierungen sind jeweils eigenständige Teile des Ausbildungsberufsbilds und des Ausbildungsrahmenplans,
- die Vermittlung der fachrichtungsspezifischen Ausbildungsinhalte erfolgt in maximal zwölf Monaten ab dem dritten Ausbildungsjahr, also im letzten Drittel der Ausbildung,
- jede Fachrichtung hat eigenständige Prüfungsinhalte in der Abschlussprüfung (vgl. SCHWARZ u. a. 2015).

Fachrichtungen sind die stärkste und umfangreichste Differenzierungsmöglichkeit innerhalb eines Ausbildungsberufs. Eine noch stärkere Differenzierung ist nur über eine Trennung in zwei eigenständige Ausbildungsberufe möglich. Im Vorprojekt wurde daher untersucht, welches Strukturmodell aufgrund der Arbeits- und Geschäftsprozesse angemessen ist.

### Gründe für den Modernisierungsbedarf: Herausforderungen in der Ausbildungspraxis

In Experteninterviews mit Ausbilderinnen und Ausbildern, Gremien und Berufsschulen zeigte sich, dass die Vermittlung fachrichtungsspezifischer Inhalte erst im letzten Drittel der Ausbildung zum EiB derzeit nicht so gehandhabt wird. Dies liegt auch an den Organisationsformen der ausbildenden Betriebe: Die Branche wurde mit dem Gesetz zur Neuordnung des Eisenbahnwesens von 1993 (»Bahnreform«) organisatorisch in Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) und Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) getrennt. Insbesondere die Deutsche Bahn AG als größter ausbildender Betrieb bildet geschäftsfeldspezifisch bereits ab dem ersten Tag der Ausbildung aus. Das bedeutet, dass Auszubildende bei den DB Tochterunternehmen DB Regio, DB Fernverkehr und DB Cargo in der Fachrichtung »Lok-

führer und Transport« und bei DB Netz ausschließlich in der Fachrichtung »Fahrweg« ausgebildet werden. Dadurch verschieben sich u. a. die Vermittlungszeitpunkte und die Gewichtungen einzelner Inhalte. Ein Austausch der Auszubildenden in den ersten beiden Jahren der Ausbildung ist nicht ohne Weiteres möglich, was den Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der jeweils anderen Fachrichtung erschwert. Einzelne Inhalte werden nur als Prüfungsvorbereitung vermittelt, da sie in der Praxis als wenig relevant eingeschätzt werden. Im Vorprojekt wurde konstatiert, dass sich die zunehmende Auseinanderentwicklung der Prozesse in den Eisenbahnunternehmen (EVU und EIU) und der für sie geltenden Regelwerke auch in der Berufsausbildung niederschlagen muss. Folglich ist eine zeitlich umfangreichere Differenzierung als nur in den letzten zwölf Monaten erforderlich.

### Option 1: Stärkere Differenzierung in den Fachrichtungen

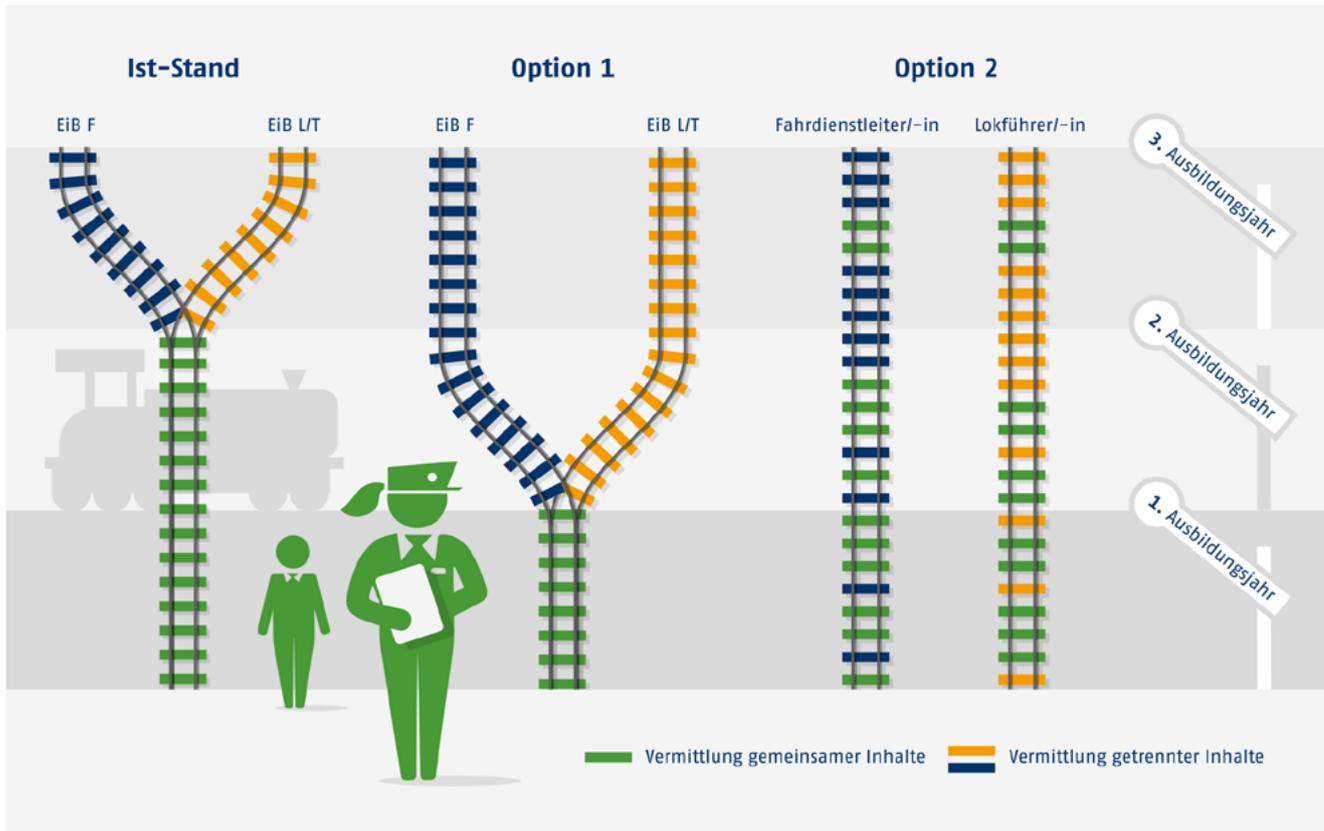
Die Differenzierung in inhaltlich klar voneinander getrennte Fachrichtungen erfordert, dass die Prüfungsanforderungen der Abschlussprüfung eigenständig und inhaltlich differenziert für die jeweilige Fachrichtung festgelegt werden. Die Eisenbahnbranche benötigt eine inhaltliche »Trennung« für die Fachrichtungen jedoch bereits zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung, um die Vielzahl der sicherheitsrelevanten Regelwerke für die jeweilige Fachrichtung vermitteln zu können. Vor allem das wichtige Themenfeld »Abweichungen vom Regelbetrieb und Störungen« beansprucht fachrichtungsspezifisch in der erforderlichen Breite und Tiefe mehr als ein Drittel der Ausbildungszeit. Daher wäre es zu begrüßen, wenn durch eine Gestreckte Abschlussprüfung, bei der die Zwischenprüfung durch einen Teil 1 der Abschlussprüfung ersetzt wird, die entsprechenden Qualifikationen der jeweils anderen Fachrichtung bereits in der Mitte der Ausbildungszeit abschließend geprüft werden könnten. Eine Differenzierung in Fachrichtungen bereits zu diesem Zeitpunkt sieht das Strukturmodell jedoch bisher nicht vor. Daher müssten behelfsweise andere Möglichkeiten gefunden werden: Durch offene, neutrale Formulierungen sowie »oder«-Formulierungen bei den zu vermittelnden Qualifikationen im Ausbildungsrahmenplan könnte schon zu Beginn der Ausbildung informell differenziert werden. Dies geht jedoch zulasten der Eindeutigkeit und Nachvollziehbarkeit und lässt Verständnisschwierigkeiten in der betrieblichen Ausbildungspraxis erwarten.

### Option 2: Trennung in zwei Berufe mit der Option »Berufsfamilie«

Die Trennung eines Ausbildungsberufs in zwei Monoberufe wäre ein Novum. Bisher wurden, seit dem ersten

Abbildung

Optionen für das Strukturmodell beim Ausbildungsberuf Eisenbahner/-in im Betriebsdienst



Berufsbildungsgesetz von 1969, bei Neuordnungen und Neustrukturierungen lediglich Zusammenfassungen von Ausbildungsberufen vorgenommen, die eine Verringerung der Zahl der Ausbildungsberufe nach sich zogen (vgl. SCHWARZ u. a. 2015, S. 22 f.).

Für zwei Monoberufe spricht die jetzt schon deutliche Unterscheidung der Arbeits- und Geschäftsprozesse in den beiden Fachrichtungen. Gegen eine Trennung spricht die immense Bedeutung des Zusammenspiels der verschiedenen Faktoren im »System Bahn«, in dem Arbeitsabläufe stark ineinandergreifen und sich gegenseitig bedingen. Branchenintern wird von der »Bahn-DNA« gesprochen. Hinzu kommt, dass es sich im sicherheitsrelevanten Bereich in der Regel um zwei sich ergänzende Perspektiven einer potenziell betriebsgefährdenden Situation handelt: die der Fachkraft, die den Fahrweg freigibt, sowie derjenigen, die den Fahrweg befährt. Eine Trennung in zwei Berufe könnte ein bereits jetzt beklagtes »Silodenken« noch verstärken.

Diese Bedenken könnte jedoch das Modell der Berufsfamilie ausräumen. Bei Berufsfamilien werden verwandte Berufe einer Berufsgruppe zusammengefasst und gemeinsame Kernkompetenzen in der Ausbildungsordnung und im Rahmenlehrplan abgebildet. Auch hier werden wie im

Strukturmodell der Fachrichtungen berufsübergreifende, gemeinsame Qualifikationen in den Curricula festgehalten. Eine gemeinsame Beschulung wäre möglich. Eine Vermittlung der spezifischen Qualifikationen kann jedoch schon von Beginn der Ausbildung an erfolgen (vgl. Abb.). Dadurch, dass sich die Kernkompetenzen des Transports von Gütern und Personen sowie der Bereitstellung eines freien Fahrwegs so tiefgreifend unterscheiden, aber dennoch die Gemeinsamkeiten nicht nur vorhanden, sondern auch wichtig sind, bietet sich dieses Modell geradezu an. Die Gemeinsamkeiten vor allem im Hinblick auf die sicherheitsrelevanten Aspekte werden zwar als elementar erachtet, beanspruchen aber nicht den zeitlichen Umfang, der für eine weniger starke Differenzierung spräche. Durch eine Berufsfamilie würde auch die gemeinsame Herkunft der Berufe deutlich. Berufsfamilien haben außerdem den Vorteil, dass gemeinsame Inhalte nicht nur zu Beginn der Ausbildung vermittelt werden, sondern über die gesamte Dauer der Ausbildung verteilt sein können (vgl. BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER/SCHWARZ 2008). Zum Tragen kommen Berufsfamilien bspw. bei den industriellen Metall- und Elektroberufen.

## Herausforderungen im Neuordnungsverfahren für beide Alternativen

Die Voruntersuchung ergab einen Modernisierungsbedarf für die Berufsausbildung zum/zur EiB. Die Sozialpartner einigen sich derzeit auf die sogenannten Eckwerte des Neuordnungsverfahrens, auf deren Grundlage die Ausbildung modernisiert wird. Diese Eckwerte umfassen neben der Bezeichnung der Berufsausbildung auch die Dauer, das Profil sowie das Strukturmodell.

### Beibehaltung der Fachrichtungen

Bleibt es bei dem Strukturmodell Fachrichtungen, muss geprüft werden, inwieweit eine Differenzierung zu einem früheren Zeitpunkt vorgenommen werden kann. Hier ist der Verordnungsgeber gefragt, die Spielräume, die bereits erlassene Ausbildungsordnungen nutzen, auch für diese Berufsausbildung zu ermöglichen:

- der Beginn von Fachrichtungen bereits nach der Zwischenprüfung beziehungsweise dem Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung im 19. Monat sowie eine Dauer von mehr als 52 Wochen (vgl. Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik) sowie
- »oder«-Formulierungen im Ausbildungsrahmenplan und in den Anforderungen in der Zwischenprüfung bzw. im Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung, um eine inhaltliche Trennung zu einem früheren Zeitpunkt zu ermöglichen (vgl. Textil- und Modeschneider/-in).

Entscheiden sich die Sozialpartner für die Einführung der gestreckten Abschlussprüfung, sollte bereits im Teil 1 der Regelbetrieb der jeweils anderen Fachrichtung abgeprüft werden. Dann empfiehlt sich beispielsweise eine Rangierfahrt in Theorie und Praxis für alle Auszubildenden, in der vor allem Wert auf das Zusammenhangwissen gelegt wird. Diese gemeinsame Verantwortung für den Rangierprozess gewährleistet die Sicherheit auch für andere Triebfahrzeuge.

Es bleibt die Herausforderung der Berufsbezeichnung: »Eisenbahner/-in im Betriebsdienst« ist historisch bedingt und wird heute weitestgehend als »antiquiert«, »missverständlich« und »unkonkret« bezeichnet. Die Deutsche Bahn wirbt daher in ihren Ausschreibungstexten für Ausbildungen zum »Lokführer (w/m/d)« und zum »Fahrdienstleiter (w/m/d)« und verwendet den korrekten Titel des Ausbildungsberufs nur im Begleittext (vgl. SÜNDERHAUF 2016).

## Trennung der Ausbildungsberufe

Sollte es zu einer Trennung der Berufe kommen, eröffnen sich weitere Optionen. Um die gemeinsamen Kernkompetenzen zu vermitteln, bietet sich die Gründung einer Berufsfamilie an. Es sollte außerdem überlegt werden, inwieweit für die derzeitige Fachrichtung »Lokführer und Transport« eine weitere Differenzierung in Personen- und Güterverkehr vorgenommen wird, da hier die zu vermittelnden Inhalte und Anforderungen durchaus abweichen. Weitere Spezialisierungen könnten dann für die potenziell eigenständigen Berufsausbildungen ebenfalls entwickelt werden. Hinzu kommt, dass die Berufsbezeichnungen neu zu diskutieren wären, da die »Dachbezeichnung« Eisenbahner/-in im Betriebsdienst dann nicht mehr ihre vorrangige Bedeutung behielte und eine eingängigere und eindeutige Namenswahl erleichtert würde. Für die derzeit bestehenden Fachrichtungen existieren intern verschiedene Begrifflichkeiten, die teilweise kongruent, teilweise mit Abstufungen verwendet werden. So werden Fachkräfte der Fachrichtung Lokführer und Transport entweder als Lokführer/-in oder als Triebfahrzeugführer/-in bezeichnet.

### Wie geht es weiter?

Wenn sich die Sozialpartner auf die Eckwerte geeinigt haben, kann das Neuordnungsverfahren anlaufen. Sollte dies zeitnah erfolgen, könnte die modernisierte Berufsausbildung zum Beginn des neuen Ausbildungsjahrs im August 2021 in Kraft treten. Für die Berufsbildung stellt sich die Frage, inwieweit Berufsfamilien als ein weiteres Modell zur Strukturierung von Ausbildungsordnungen gelten können, um den bestehenden Katalog um ein stark differenzierendes Modell zu erweitern. ◀

### Literatur

- BRÖTZ, R.; SCHAPFEL-KAISER, F.; SCHWARZ, H.: Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips. In: BWP 37 (2008) 4, S. 23–26 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/1368](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/1368) (Stand 14.02.2019)
- SCHWARZ, H. u. a.: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Abschlussbericht. Bonn 2015. [www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_42381.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42381.pdf) (Stand: 14.02.2019)
- SÜNDERHAUF, K.: Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte. Innovative Rekrutierungsstrategien der Deutschen Bahn. In: BWP 45 (2016) 4, S. 40–41 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8070](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8070) (Stand 14.02.2019)

# Die Akademisierung der beruflichen Bildung

**REINHOLD WEIB**

Prof. Dr., Forschungsdirektor des BiBB a.D.



## Der Weg aus der Akademisierungsfalle

Die Architektur paralleler Bildungswege

FELIX RAUNER

LIT-Verlag, Berlin 2018, 162 Seiten, 24,80 EUR,  
ISBN 978-3-643-14038-8

Von Jahr zu Jahr bleiben mehr Ausbildungsplätze unbesetzt und Kleinbetriebe ziehen sich aus der Ausbildung zurück. Gleichzeitig steigt der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulreife, die sich indessen später oftmals für ein Studium entscheiden. Der Berufsbildung droht daher eine Austrocknung; die Wirtschaft befürchtet einen massiven und sich verstärkenden Fachkräftemangel.

Guter Rat ist gefragt, wie die Berufsbildung für junge Menschen attraktiver gemacht werden kann. RAUNERS Antwort ist: Die Berufsbildung muss zu einem Bildungssystem weiterentwickelt werden, das höhere Bildungsabschlüsse vermittelt, die analoge Qualifikationen und Berechtigungen wie das Hochschulwesen vermitteln. Er begründet dies mit seinem ganzheitlichen Verständnis beruflicher Qualifikationen, zahlreichen empirischen Daten, aber auch persönlichen Erfahrungen.

Gänzlich neu ist die Idee RAUNERS nicht. Durch die Weiterentwicklung von anerkannten Fortbildungsabschlüssen und die Gleichstellung beruflicher Abschlüsse mit akademischen Abschlüssen im DQR wurden bereits wichtige Voraussetzungen geschaffen. Das Konzept RAUNERS geht indessen weiter. Die Architektur der beruflichen Fortbildungsabschlüsse müsse konsequent weiterentwickelt und vorhandene Lücken geschlossen werden. Fachschulische Bildungsgänge müssten überdies dualisiert werden. Letzt-

lich müssten diese Abschlüsse die gleichen formalen Berechtigungen vermitteln wie Hochschulabschlüsse. Dies betrifft die Anerkennung im Beschäftigungssystem, aber auch wechselseitige Übergänge zwischen Hochschulen und Berufsbildung.

RAUNER orientiert sich bei seinem Modell an der Schweiz. Dort umfasst das Berufsbildungsgesetz sowohl die Berufsschulen als auch die Ausbildungsbetriebe, die Berufsmatura, die zum Studium an einer Fachhochschule berechtigt, sowie die Fachschulen, die eine höhere Berufsbildung vermitteln. Insgesamt kommt der beruflichen Bildung ein deutlich höherer Stellenwert im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem zu. Davon zu lernen, ergibt Sinn. Es zu kopieren, ist aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen weder möglich noch sinnvoll.

Die Thesen RAUNERS stellen nicht zuletzt Anforderungen an die Gestaltung und die Qualität der beruflichen Bildung. Denn nicht jeder Beruf oder berufliche Bildungsgang wird den Anforderungen gerecht, die sich aus dem von RAUNER skizzierten Bildungssystem ergeben. Hierzu müssten die unterschiedlichen Kompetenzniveaus und Qualitäten in den Ausbildungsberufen und Bildungsgängen offen diskutiert und daraus Konsequenzen gezogen werden. Den Ausbildungsbetrieben wie auch den jungen Menschen ist die unterschiedliche Wertigkeit der Berufe und Abschlüsse durchaus bewusst und ein relevantes Entscheidungskriterium.

Mit seinem Modell will RAUNER die Attraktivität der Berufsbildung vorrangig über die Schaffung gleichwertiger Bildungswege und -abschlüsse herstellen. Letztlich kommt es aber darauf an, die Arbeitsbedingungen, Einkommenschancen und Karrieremöglichkeiten von Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung nachhaltig zu verbessern. Denn junge Leute handeln keineswegs irrational, wenn sie sich für ein Studium entscheiden. Alle vorliegenden Daten zeigen, dass die Arbeitsmarktchancen wie auch die Verdienstmöglichkeiten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Durchschnitt besser sind als von beruflich Qualifizierten. Erst ein anerkannter Fortbildungsabschluss eröffnet vergleichbare Chancen. Diesen Weg stärker zu unterstützen, ist eine Aufgabe der Unternehmen wie der Politik.

**Fazit:** Es ist dem Vorschlag RAUNERS zu wünschen, dass er in der Debatte über die künftige Ausgestaltung des Bildungssystems ernsthaft geprüft und konstruktiv diskutiert wird. Die geplante Einrichtung eines Nationalen Bildungsrats könnte dafür die notwendige Grundlage schaffen. ◀

## KURZ UND AKTUELL

## VERÖFFENTLICHUNGEN

## Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung



Durchlässigkeit kann als Chance oder Gefahr für die berufliche Bildung gesehen werden. Wie durchlässig kann und soll das Berufsbildungssystem werden? In den meisten Veröffentlichungen – von beruflicher wie hochschulischer Seite – werden nur einzelne Aspekte von Durchlässigkeit und Integration aufgegriffen. Dieser Sammelband hingegen bietet eine Zusammenschau der unterschiedlichen Durchlässigkeitsansätze in den Teilbildungsbereichen und betrachtet auch deren Wechselwirkungen.

BARBARA HEMKES, KARL WILBERS, MICHAEL HEISTER (Hrsg.): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2019. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9753](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9753)

## Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit



Nicht immer entspricht das Anforderungsniveau einer beruflichen Tätigkeit dem formalen Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen. Während unterwertige Erwerbstätigkeit seit Langem intensiv erforscht wird, widmet sich dieser BIBB REPORT der bislang wenig untersuchten überwertigen Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen mit dualer Berufsausbildung. Die Ergebnisse zeigen, dass rund elf Prozent der dual ausgebildeten Erwerbstätigen höherwertige Tätigkeiten ausüben und Männer häufiger als Frauen diesen beruflichen Aufstieg schaffen.

ANJA HALL, ANA SANTIAGO VELA: Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich (BIBB Report 1/2019). Bonn 2019. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750)

## Individualförderinstrumente zur Finanzierung der Anerkennungsverfahren



Eines der Hindernisse auf dem Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen kann in den Kosten der Anerkennung liegen. Dieser Problematik sollen Förderprogramme entgegenwirken und Unterstützung bieten. Die Veröffentlichung vergleicht Förderinstrumente und zeigt Nutzung und Verteilung, Schwerpunkte, Stärken und mögliche weitere Bedarfe der Förderung auf.

ULRICH BEST: Individualförderinstrumente zur Finanzierung der Anerkennungsverfahren. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2019. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9580](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9580)

## Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB



Das Verzeichnis beinhaltet die aktuellen Neuerscheinungen sowie weitere Veröffentlichungen des BIBB. Es ist nach Publikationsreihen gegliedert. Ein Schlagwort- und Autorenverzeichnis sorgen für schnelle Orientierung.

Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9676](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9676)

## Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

Publikationen des BIBB sind unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen) recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

## Büromanagementausbildung: Erste Ergebnisse einer Evaluierung

Das BIBB prüft den Weiterentwicklungsbedarf für den 2014 neu geschaffenen dreijährigen Ausbildungsberuf »Kaufmann und Kauffrau für Büromanagement«. In diesem Beruf wird in den Wirtschaftsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgebildet, es ist mit insgesamt rund 72.000 Auszubildenden derzeit der ausbildungsstärkste duale Ausbildungsberuf. Die Evaluation soll Erkenntnisse darüber liefern, ob die zunächst zur Erprobung eingeführten Regelungen ab 2020 in Dauerrecht überführt werden können und welche Änderungen gegebenenfalls zuvor umgesetzt werden sollten. Dabei werden vor allem die gestreckte Abschlussprüfung, die Ausbildungsinhalte sowie die neu geschaffenen Wahl- und Zusatzqualifikationen überprüft.

In einer Online-Befragung haben 5.880 Personen aus den fünf Gruppen Prüferinnen und Prüfer, Ausbildungsverantwortliche, Lehrkräfte, Verantwortliche in den zuständigen Stellen und Auszubildende teilgenommen. Eine deutliche Mehrheit bewertet die neue Ausbildungsordnung insgesamt positiv. Die Inhalte der Ausbildungsordnung bilden den Ausbildungsverantwortlichen zufolge die benötigten Qualifikationen ab (83 Prozent Zustimmung). Die gestreckte Abschlussprüfung wird von 81 Prozent der befragten Ausbildungsverantwortlichen als geeignete Prüfungsform angesehen. Das im Rahmen der Prüfung eingeführte Variantenmodell begrüßen 77 Prozent der befragten Betriebe und Behörden: Als Vorbereitung auf das fallbezogene Fachgespräch können die Auszubildenden entweder einen Report über die Durchführung einer betrieblichen Fachaufgabe erstellen oder praxisbezogene Fachaufgaben bearbeiten, die vom Prüfungsausschuss gestellt werden.

Als ausbaufähig erweist sich die Lernortkooperation: 41 Prozent der Ausbildungsverantwortlichen und 41 Pro-

zent der Lehrkräfte und Bildungsgangverantwortlichen geben an, dass eine Abstimmung zwischen den Lernorten Betrieb/Behörde und Berufsschule nicht stattfindet.

Mehr als ein Drittel der Betriebe und Behörden bieten ihren Auszubildenden die Möglichkeit, im Rahmen der Ausbildung Zusatzqualifikationen zu erwerben. Am häufigsten werden die Wahlqualifikationen »Personalwirtschaft« und »Einkauf und Logistik« als Zusatzqualifikation angeboten.

Im weiteren Projektverlauf werden in Interviews mit Expertinnen und Experten gezielt noch offene Punkte aufgegriffen. Aus der Gesamtschau von quantitativen und qualitativen Untersuchungsergebnissen werden Empfehlungen für die Überarbeitung der Verordnung und Hinweise für die Praxis entwickelt. Ergebnisse werden voraussichtlich im Januar 2020 vorliegen. Download des Zwischenberichts unter [www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw\\_42540.pdf](http://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_42540.pdf)

## Studie zur betrieblichen Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland

Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen stellen zunehmend Pflegerinnen und Pfleger ein, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben. So ist die Zahl der Fachkräfte für Gesundheits- und Krankenpflege, die jährlich aus dem Ausland nach Deutschland kommen, zuletzt auf fast das Sechsfache gestiegen: Von knapp 1.500 im Jahr 2012 auf gut 8.800 im Jahr 2017. Größtenteils stammen sie aus ost- und südeuropäischen Staaten außerhalb der EU oder von den Philippinen.

Die Autorinnen und Autoren der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie, ROBERT PÜTZ, MARIA KONTOS, CHRISTA LARSEN, SIGRIS RAND und MINNA-KRISTIINA RUOKONEN-ENGLER (Goethe-Universität Frankfurt/Main), stellen fest, dass die meisten der zugewanderten Pflegekräfte im



Arbeitsalltag zurecht kommen. Trotzdem ist die nachhaltige betriebliche Integration eine große Herausforderung, der sich die Arbeitgeber stellen müssen. Sowohl neu migrierte als auch einheimische Beschäftigte – von denen selbst etliche einen Migrationshintergrund haben – sind oft unzufrieden mit der Zusammenarbeit. Differenzen und Missverständnisse, die häufig auf Unterschieden in der Ausbildung und der gewohnten Arbeitsteilung zwischen medizinischem Personal, Pflege- und Hilfskräften beruhen, werden nicht selten stereotyp mit »kulturellen Unterschieden« erklärt. Das kann Konflikte ebenso verschärfen wie die generell oft schwierigen Arbeitsbedingungen.

Die Leitungen von Kliniken und Pflegeeinrichtungen stehen daher vor der Aufgabe, Foren und zeitliche Freiräume für einen besseren fachlichen Austausch und mehr Verständnis zwischen neu zugewanderten und etablierten Fachkräften in der Pflege zu schaffen. Auch Betriebsräte können dabei eine wichtige Moderatorenrolle einnehmen. Im besten Fall ergeben sich daraus Anregungen für Verbesserungen in Bereichen, in denen die Arbeitsorganisation im deutschen Gesundheits- und Pflegektor hinter der in anderen Ländern zurückbleibt.

Download der Studie »Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland – Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte« unter: [www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf)

### Prüfungen auf dem Prüfstand: Neues DFG-Projekt an kaufmännischen Schulen

Im neuen Forschungsvorhaben »Kompetenzentwicklung in beruflichen Enkulturationsprozessen« werden kaufmännische Prüfungen mit Fragen der betrieblichen Ausbildungsqualität in Zusammenhang gebracht. Im Zentrum der Forschungsaktivitäten stehen die Erarbeitung valider Prüfungsaufgaben sowie die Erforschung der betrieblichen Einflussbedingungen auf kaufmännische Kompetenzentwicklung.

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, zuverlässige und faire Prüfungsaufgaben im kaufmännischen Bereich zu entwickeln, den Kompetenzerwerb der Auszubildenden über zwei Ausbildungsjahre abzubilden sowie die Erfolgsfaktoren für Prüfungen zu ermitteln und diese an die Schulen zurückzumelden. Zielgruppe des Projekts sind kaufmännische Auszubildende. Die Erhebung findet an drei von den Lehrkräften präferierten Erhebungszeitpunkten über einen Zeitraum von zwei Jahren (2019–2020) statt. Die Bearbeitungszeit für Prüfungen und Begleitinstrumente beträgt 90 Minuten.

- Auszubildende trainieren die Bearbeitung kaufmännischer Abschlussprüfungen (IHK Probeklausur), können die Ergebnisse ihrer Testteilnahme online nachverfolgen und ihren individuellen Entwicklungsstand

für unterschiedliche Inhaltsbereiche einschätzen.

- Lehrkräfte erhalten eine Ergebnispräsentation der Forschungsbefunde auf Gesamt- und Schulebene, können diese Befunde mit Hinblick auf interne und externe Schulevaluierungen einsetzen und erhalten optional einen Workshop zur Gestaltung von Klassenarbeiten.

Weitere Informationen zu dem gemeinsamen Forschungsprojekt der Universitäten Mannheim und Duisburg-Essen unter <http://gepris.dfg.de/gepris/projekt/386386232>

### IAB-Kurzbericht: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig

Die Pendlermobilität von Auszubildenden fällt nicht nur zwischen den Regionen unterschiedlich aus – sie wird auch durch den Schulabschluss und den Ausbildungsberuf beeinflusst. Vor allem in Berufen, die einen höheren Schulabschluss voraussetzen, finden sich hohe Pendlerquoten der Auszubildenden. Dabei sind Auszubildende in MINT-Berufen – also in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – überdurchschnittlich häufig mobil.

Download unter: [www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k190108306](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k190108306)

### NetQA – Netzwerke für Qualifikationsanalysen

NetQA ist als Verbundprojekt mit mehreren Partnern aus dem IHK- und HWK-Bereich an den Start gegangen. Ziel des Projekts ist es, die zuständigen Stellen im Anerkennungsverfahren beim Aufbau einer regionalen Expertise- und Netzwerkstruktur zu Qualifikationsanalysen zu unterstützen. Das Projekt stellt Austausch- und Unterstützungsangebote zur Verfügung, mit denen bis 2022 ein qualitätsgesicherter und effizienter Ablauf von Qualifikationsanalysen bundesweit angestrebt wird.



NetQA baut dabei auf Vorgänger-Projekte auf: Von August 2011 bis Januar 2014 wurde im Projekt Prototyping das Instrument der »Qualifikationsanalyse« entwickelt und im Projekt Prototyping Transfer von 2015 bis 2018 im Anerkennungsverfahren etabliert.

Weitere Informationen zum Projekt: [www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/netqa.php](http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/netqa.php)

### Beirat zur gemeinsamen Jugendstrategie

Mit einer gemeinsamen Jugendstrategie möchte die Bundesregierung eine jugendgerechte Gesellschaft fördern und Jugend sichtbar machen. Zur Begleitung dieses Prozesses hat das Bundesjugendministerium (BMFSFJ) einen Beirat berufen, dem insgesamt 19 Personen aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis der Kinder- und Jugendhilfe angehören. Auch junge Menschen sollen direkt einbezogen werden. Bis Herbst 2019 werden die Inhalte der Jugendstrategie und ein entsprechender Kabinettsbeschluss erarbeitet. Das Vorhaben einer gemeinsamen Jugendstrategie der Bundesregierung

#### Jahresforschungsprogramm 2019

Das BIBB startet in diesem Jahr zwei neue Forschungsprojekte. Ziel des Projekts »Frauen wählen MINT« ist es, Empfehlungen für Berufsorientierung und Personalentwicklung auszuarbeiten, um den Anteil von Frauen in der Aus- und Fortbildung dualer nicht akademischer MINT-Berufe zu steigern.

Das zweite Forschungsprojekt beleuchtet die Weiterbildung aus internationaler Sicht. Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland befindet sich im Vergleich zu anderen Ländern im mittleren Bereich. Abhängig von der Datengrundlage weist sie jedoch unterschiedliche Ergebnisse auf. Wie können diese Unterschiede erklärt werden?

Das Jahresforschungsprogramm des BIBB bietet 2019 erweiterte Informationen: über die neuen Projekte der Eigenforschung hinaus werden alle im BIBB laufenden Forschungsprojekte in einer kurzen Zusammenfassung, mit Rahmendaten zur Laufzeit und den Ansprechpartnerinnen und -partnern dargestellt.

Das Jahresforschungsprogramm 2019 steht als Download zur Verfügung:  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/9664](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/9664)

fußt auf der »Eigenständigen Jugendpolitik«, die das BMFSFJ seit einigen Jahren verfolgt und mit der es die gemeinsamen Belange der 13 Millionen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 12 und 27 Jahren sichtbar machen möchte. Unter dem Dach der Jugendstrategie »Handeln für eine jugendgerechte Gesellschaft« wurden seit 2015 verschiedene Einzelvorhaben umgesetzt, die sich an den Leitlinien, Grundsätzen und Zielen der »Eigenständigen Jugendpolitik« orientieren. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) → Jugendstrategie

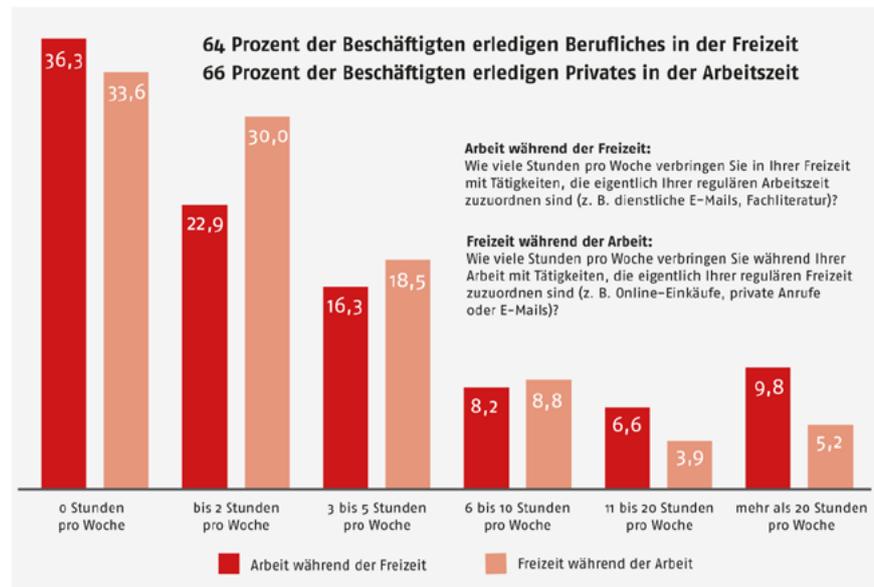
### Enquete-Kommission: Anhörung zur beruflichen Bildung im internationalen Vergleich

Das Thema »Berufliche Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich« stand am 11. März im Mittelpunkt einer öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«. Zum Thema hat die Kommission die beiden Sachverständigen DR. PHIL. PATRIZIA SALZMANN und PROF. MAG. DR. PETER SCHLÖGL befragt. PATRIZIA SALZMANN ist Leiterin des Forschungsfeldes Forschung und Entwicklung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen in der Schweiz. PETER SCHLÖGL ist wissenschaftlicher Leiter des Österreichischen Instituts für Bildungsforschung (öibf) in Wien. Die Kommissionsmitglieder wollten vor allem erfahren, welche Systeme der beruflichen Bildung es in anderen Ländern gibt und ob sie Ansätze zur Weiterentwicklung der deutschen Systeme liefern. Zum Thema »Kompetenzen 4.0« war von Interesse, wie andere Ländern informell erworbene Kompetenzen bewerten und ob sich diese Ansätze auf Deutschland übertragen lassen.

Eine Video-Aufzeichnung der öffentlichen Anhörung ist abrufbar unter: [www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw11-pa-enquete-bildung-594294](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw11-pa-enquete-bildung-594294)

Abbildung

Berufliches in der Freizeit, Privates in der Arbeitszeit (Angaben in Prozent)



Anmerkung: Repräsentative Befragung von 1.859 abhängig Beschäftigten (25–54 Jahre) mit 5–80 Arbeitsstunden pro Woche.

Quellen: IZA/XING-Studie »Arbeiten in Deutschland« (3. Welle, 2019), eigene Berechnungen

### Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen in beide Richtungen

Die Digitalisierung schafft einerseits neue Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Andererseits lösen sich dadurch die Grenzen von Arbeit und Freizeit immer weiter auf. Wie die Ergebnisse einer IZA/XING-Studie zeigen, sind nur noch bei jedem fünften Beschäftigten (20,6%) diese Lebensbereiche klar voneinander getrennt. Knapp zwei Drittel (63,7%) der 1.859 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 25 und 54 Jahren gaben an, in ihrer Freizeit Tätigkeiten nachzugehen, die eher ihrer regulären Arbeitszeit zuzurechnen sind. Dazu zählen beispielsweise das Beantworten dienstlicher E-Mails oder die Beschäftigung mit Fachliteratur. Vier von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (40,8%) verbringen damit mehr als zwei Stunden pro Woche. Umgekehrt gaben ebenfalls zwei Drittel (66,4%) der Befragten an, sich während ihrer Arbeitszeit teilweise mit nicht dienstlichen Aktivitäten wie Online-Einkäufen oder

privaten E-Mails zu beschäftigen. Bei mehr als jedem dritten Beschäftigten (36,4%) entfallen mehr als zwei Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit auf private Kommunikation per Computer oder Smartphone.

Die Studie »Arbeiten in Deutschland« wurde Anfang 2017 vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und XING gestartet. Anfang 2019 wurde die dritte Befragungswelle abgeschlossen, um vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt neue Erkenntnisse über die Zukunftsperspektiven der Bevölkerung in Deutschland zu gewinnen. Die IZA/XING-Studie setzt sich aus zwei Befragungsteilen zusammen – einer national repräsentativen Online-Umfrage mit rund 3.000 Teilnehmenden sowie einer Online-Befragung von bis zu 6.000 zufällig ausgewählten XING-Mitgliedern. <https://newsroom.iza.org/de/archive/news/die-grenzen-zwischen-arbeit-und-freizeit-verschwimmen-in-beide-richtungen>

## Mit Romeo und Julia zurück in den Arbeitsmarkt



Als Auftakt zu einer vierteiligen Serie fand Anfang Februar 2019 das erste internationale Theatertraining des Projekts JobAct Europe in Turin statt. In vier Tagen wurden den 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Italien, Frankreich, Ungarn und Deutschland Methoden sozialer Kunst für soziale Inklusion praktisch und theoretisch vermittelt: »Social inclusion through social art« nennt sich das Konzept, mit dem Sozialarbeiter/-innen und Theaterpädagoginnen und -pädagogen auf ihre Arbeit mit benachteiligten Menschen vorbereitet werden.

Im Projekt JobAct Europe steht das Empowerment der Teilnehmenden durch die Verbindung von Theatertraining und Job-Coaching im Vordergrund. Nach knapp zwei Jahren der länderübergreifenden Konzeptentwicklung konnten in einem gemeinsamen Training der Projektpartner nun die verschiedenen Ansätze kombiniert, aber auch in ihren Unterschieden vermittelt werden.

Da die praktische Arbeit mit den Zielgruppen, z. B. arbeitslose Jugendliche und Geflüchtete, das Herzstück des Projekts darstellt, bieten die »Train the Trainers«-Begegnungen eine Gelegenheit, um die Kompetenzen der Trainer/-innen zu schulen.

Durch die internationale Beteiligung entstand ein Diskurs über Landesgrenzen hinaus, bei dem Erfahrungen zur Bewältigung kritischer Situationen in der alltäglichen Arbeit ausgetauscht sowie konkrete Methoden der theaterpädagogischen Praxis angewandt und vermittelt wurden.

[www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/Aktuelles/190226\\_JobAct\\_Europe\\_Theatertraining\\_in\\_Turin/index.html](http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/Aktuelles/190226_JobAct_Europe_Theatertraining_in_Turin/index.html)

## Modellprojekte zu »Migration – Integration – Teilhabe« gesucht

Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) fördert ab dem 1. Juli 2019 Modellprojekte zu den Themenschwerpunkten Migration, Integration und Teilhabe. Die Zuwendung beträgt mindestens 20.000 Euro und maximal 70.000 Euro pro Modellprojekt.

Die bpb sucht Projekte, die Integration als eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung verstehen. Zum einen kann es darum gehen, dass Geflüchtete, die vor allem 2015 ankamen, ihr Recht auf Teilhabe und Partizipation verwirklichen. Zweitens können die spezifischen Probleme und Bedürfnisse bezüglich Integration und Teilhabe von Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte in den Blick genommen werden, die teilweise seit Generationen in Deutschland leben. Drittens betrifft Integration auch die weitere Gesamtgesellschaft, die gefragt ist, Vorurteile und Ungleichheiten zu reflektieren und abzubauen.



Bewerbungen können bis zum 30. April 2019 eingereicht werden. Ausführliche Informationen und das Antragsformular unter: [www.bpb.de/ausschreibung-integration](http://www.bpb.de/ausschreibung-integration)

## Erfolgreicher Start für Kaufleute im E-Commerce

In dem 2018 eingeführten Ausbildungsberuf »Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce« sind rund 1.300 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. In der Rangliste 2018 der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge landete der neue Beruf damit auf Anhieb auf Platz 78 von derzeit insgesamt 326 dualen Ausbildungsberufen. Dies zeigt die Erhebung des BIBB über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2018.

[www.bibb.de/de/84666.php](http://www.bibb.de/de/84666.php)

## Mehr Unterstützung für Azubis

Zum Beginn des neuen Ausbildungsjahrs am 1. August 2019 steigen die Berufsausbildungsbeihilfe für Auszubildende und das Ausbildungsgeld für junge Menschen mit Behinderung. Mit Berufsausbildungsbeihilfe werden junge Menschen unterstützt, die eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung machen. Ausbildungsgeld erhalten Menschen mit Behinderung, die auf besondere Ausbildungseinrichtungen angewiesen sind. Die Bedarfssätze und die Einkommensfreibeträge werden in zwei Stufen angehoben: Zum 1. August 2019 steigt der Höchstbetrag für Lebensunterhalt und Wohnen von derzeit 622 Euro auf 716 Euro monatlich und zum 1. August 2020 auf 723 Euro pro Monat.

Berufsausbildungsbeihilfe soll helfen, wirtschaftliche Hürden zu überwinden, die der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung entgegenstehen. So soll besonders auch die Mobilität gesteigert werden. Wenn die Ausbildungsvergütung nicht für Unterkunft und Lebensunterhalt reicht, kann die Arbeitsagentur Berufsausbildungsbeihilfe zahlen: zum Beispiel an minderjährige Auszubildende, deren Ausbildungsstelle weit vom Elternhaus entfernt ist. Berufsausbildungsbeihilfe beantragt man bei den Arbeitsagenturen/Jobcentern oder online. Das ist auch noch nach Beginn einer Ausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme möglich. 2017 wurden rund 87.000 junge Menschen mit Berufsausbildungsbeihilfe gefördert, darunter circa 60.000 Auszubildende und rund 26.000 Teilnehmer/-innen an berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Das Ausbildungsgeld ist eine vergleichbare Förderung für junge Menschen, die eine Ausbildung in einer Behindertenwerkstatt absolvieren. 2017 wurden rund 62.000 Auszubildende mit Ausbildungsgeld gefördert.

[www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/mehr-unterstuetzung-fuer-azubis-1588780](http://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/mehr-unterstuetzung-fuer-azubis-1588780)

## TERMINE

**Literalität und Teilhabe**

7.–8. Mai 2019 in Berlin

Das Schwerpunktthema der diesjährigen AlphaDekade-Konferenz ist die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der LEO Studie 2018, die die Universität Hamburg im Auftrag des BMBF durchgeführt hat. Die Studie liefert neue Erkenntnisse über die gering literalisierten Erwachsenen in Deutschland und beschreibt Alltagspraktiken in verschiedenen Lebensbereichen, die mit Lesen und Schreiben zusammenhängen.

[www.alphadekade.de/de/alphadekade-konferenz-2019-literalitaet-und-teilhabe-2402.html](http://www.alphadekade.de/de/alphadekade-konferenz-2019-literalitaet-und-teilhabe-2402.html)

**13. Österreichischer Wirtschaftspädagogik-Kongress**

17. Mai 2019 in Innsbruck

Der Kongress verfolgt das Ziel, wirtschaftspädagogische Fragestellungen in einen Theorie-Praxis-Diskurs zu bringen. Neben Hauptvorträgen der Vertreter/-innen der vier österreichischen Wirtschaftspädagogikstandorte stellen Mitarbeiter/-innen der vier Standorte ihre aktuellen Forschungs- oder Praxisbeiträge zur Diskussion.

[www.uibk.ac.at/iol/wipaed/kongress/](http://www.uibk.ac.at/iol/wipaed/kongress/)

**2. Fachtagung der Initiative Klischeefrei**

21. Mai 2019 in Berlin

Die Fachtagung steht unter dem Titel »Berufswahl mit Perspektive«. Am Vorabend (20. Mai 2019) werden Partnerinnen und Partner der Initiative geehrt.

[www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_92401.php](http://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_92401.php)

**KWB-Tagung 2019 der kaufmännischen Ausbildungsleiter**

23.–24. Mai 2019 in Düsseldorf

Die Tagung des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), mit Unterstützung der IHK Düsseldorf, trägt 2019 das Motto »Ausbilden in neuen Arbeitswelten«.

In Keynotes und Diskussionen werden u. a. berufliche Anforderungen der Zukunft, Arbeitstechniken der digitalen Welt, Führung im digitalen Wandel thematisiert.

[www.kwb-berufsbildung.de/aktuelles/veranstaltungen](http://www.kwb-berufsbildung.de/aktuelles/veranstaltungen)

**Betriebliches Lernen gestalten**

4.–6. Juni in Nürnberg

Welche Folgen hat die Digitalisierung für die Kompetenzentwicklung des Ausbildungspersonals, für betriebliche Lernformen und für Lernortkooperationen oder Netzwerke? Außerdem wird bei diesem AG BFN-Forum diskutiert, wie Ausbilder/-innen Lernprozesse gestalten können.

[agbfn.de/de/agbfn\\_veranstaltung\\_92983.php](http://agbfn.de/de/agbfn_veranstaltung_92983.php)

**Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung**

25. Juni 2019

Der Trend zur Akademisierung wirft vielfältige Fragen für die berufliche Bildung auf. Die BIBB-Fachtagung setzt sich zum Ziel, Fragen im Kontext der Akademisierung mit vielfältigen thematischen und methodischen Zugängen wissenschaftlich zu beleuchten, Perspektiven aus der beruflichen Praxis aufzunehmen und zur Förderung des Wissenschaft-Praxis-Dialogs Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis abzuleiten.

[www.bibb.de/de/89188.php](http://www.bibb.de/de/89188.php)

**13th JNET Conference: Researching Vocational Education and Training**

28.–30. Juni in Oxford

Die alle zwei Jahre stattfindende internationale Konferenz zur Berufsbildungsforschung bietet ein breites Themenspektrum. Das detaillierte Programm wird im Mai veröffentlicht.

<https://jvet.co.uk/>

**Vorschau auf die nächsten Ausgaben****3/2019 – Digitalisierung und künstliche Intelligenz**

Die Digitalisierung verändert berufliche Tätigkeiten und Berufsprofile in rasantem Tempo. Damit verbundene Qualifikationsanforderungen sollen in dieser Ausgabe ebenso in den Blick genommen werden wie Weiterentwicklungen des Lernens im Arbeitszusammenhang. Eine besondere Rolle spielt dabei perspektivisch das Thema künstliche Intelligenz: Wie verändern Maschinen und Systeme, die sich selbst verbessern und eigenständig handeln, die Arbeitswelt? Und was bedeutet dies für die berufliche Qualifizierung von Fachkräften? Erscheint Juni 2019

**4/2019 – Werte in der Berufsbildung**

Erscheint August 2019

**5/2019 – Flexibilisierung der Berufsbildung**

Erscheint Oktober 2019

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 im zitierfähigen Format enthält.

[www.bwp-zeitschrift.de/archiv](http://www.bwp-zeitschrift.de/archiv)

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

**MICHAEL BIEN**

PERSPEKTIVA gGmbH  
Mabertzeller Str. 75  
36041 Fulda  
michael.bien@perspektiva-fulda.de

**PROF. DR. UTE CLEMENT**

Universität Kassel  
Berufs- und Wirtschaftspädagogik  
Henschelstr. 2  
34127 Kassel  
clement@uni-kassel.de

**PROF. DR. CHRISTIAN EBNER**

TU Braunschweig  
Institut für Sozialwissenschaften  
Bienroder Weg 97  
38106 Braunschweig  
c.ebner@tu-braunschweig.de

**DAGMAR GRESKAMP**

Aktion Mensch e.V.  
Heinemannstr. 36  
53175 Bonn  
dagmar.greskamp@aktion-mensch.de

**DR. ROBERT HERTER-ESCHWEILER**

Statistisches Bundesamt  
Graurheindorfer Str. 198  
53117 Bonn  
robert.herter-eschweiler@destatis.de

**DR. PETRA HÜBNER**

SANQ e.V.  
Prinzenstr. 32-34  
10969 Berlin  
huebner@sanq-berlin.de

**ROLAND LÖFFLER**

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Margaretenstr. 166  
1050 Wien, Österreich  
roland.loeffler@oeibf.at

**DR. DUNCAN ROTH**

Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)  
Josef-Gockeln-Str. 7  
40474 Düsseldorf  
duncan.roth@iab.de

**PROF. DR. REINHOLD WEIB**

Peter-Schwingen-Str. 6  
53177 Bonn  
reinholdweiss@icloud.com

**AUTORINNEN UND AUTOREN DES BIBB****DR. SILVIA ANNEN**

annen@bibb.de

**DR. RALF DORAU**

dorau@bibb.de

**PROF. DR. HUBERT ERTL**

ertl@bibb.de

**DR. ANJA HALL**

hall@bibb.de

**TOBIAS MAIER**

tobias.maier@bibb.de

**DR. ALEXANDRA MERGENER**

mergener@bibb.de

**DR. DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT**

rohrbach@bibb.de

**ANA SANTIAGO VELA**

santiagovela@bibb.de

**STEFANIE STEEG**

steeg@bibb.de

**DR. JOHANNA TELIEPS**

telieps@bibb.de

**IMPRESSUM****Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

48. Jahrgang, Heft 2/2019, April 2019  
Redaktionsschluss 20.03. 2019

**Herausgeber**

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

**Redaktion**

Christiane Jäger (verantw.),  
Katharina Reiffenhäuser, Arne Schambeck,  
Maren Waechter  
Telefon: (0228) 107-1723/-1724  
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

**Beratendes Redaktionsgremium**

Prof. Dr. Ursula Bylinski, Institut für Berufliche Lehrerbildung, FH Münster; Dr. Stephanie Conein, BIBB; Ute Hippach-Schneider, BIBB; Christiane Köhlmann-Eckel, BIBB; Dr. Dirk Pfenning, Bayer AG, Leverkusen; Mag. Kurt Schmid, Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien; Dr. Annalisa Schnitzler, BIBB; Prof. Dr. Ines Trede, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen, Schweiz

**Copyright**

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

**Gestaltung und Satz**

röger & röttenbacher GbR  
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg  
www.roeger-roettenbacher.de

**Grafik, Illustration**

(Seiten 5, 14, 33, 47, 53)  
CD Werbeagentur GmbH, 53842 Troisdorf  
www.cdonline.de

**Druck**

Memminger Medien Centrum,  
87700 Memmingen

**Verlag**

Franz Steiner Verlag  
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart  
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390  
service@steiner-verlag.de

**Geschäftsführung**

Dr. Christian Rotta, André Caro

**Verlagsleitung**

Dr. Thomas Schaber

**Anzeigen**

Susanne Szoradi  
Telefon: (0711) 25 82-321  
E-Mail: ssszoradi@steiner-verlag.de

**Bezugspreise und Erscheinungsweise**

Einzelheft 9,80 € zzgl. Versandkosten (Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahresabonnement 48 € zzgl. Versandkosten (Inland: 19,80 €, Ausland: 26,40 €). Alle Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

**Kündigung**

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

# Beruflicher Aufstieg



ANJA HALL; ANA SANTIAGO VELA

## Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich

BIBB Report 1/2019. 20 S., kostenlos  
urn:nbn:de:0035-0764-6

Download unter:  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750)

In diesem neuen BIBB Report wird das Phänomen der überwertigen Erwerbstätigkeit untersucht. Damit ist eine Tätigkeit gemeint, deren Anforderungsniveau höher ist als das formale Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen, zum Beispiel, wenn Personen mit Berufsausbildung eine Tätigkeit ausüben, für die normalerweise ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss notwendig ist. Überwertige Erwerbstätigkeit ist als beruflicher Aufstieg zu werten.

Der Forschungsbeitrag beschäftigt sich mit überwertiger Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen mit dualer Berufsausbildung. Die Untersuchung basiert auf den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

Die Ergebnisse zeigen, dass rund elf Prozent der dual ausgebildeten Erwerbstätigen höherwertige Tätigkeiten ausüben und mehr verdienen als Erwerbstätige, die mit dualer Berufsausbildung auf einem ausbildungsgerechten Niveau arbeiten. Männer schaffen diesen beruflichen Aufstieg häufiger als Frauen. Vor allem in Berufen mit guten Karriereoptionen unterscheiden sich die Aufstiegschancen für Männer und Frauen.

# Die BWP als E-Paper

www.bwp-zeitschrift.de

Lesen Sie die BWP bequem zu Hause oder unterwegs auf dem Desktop, dem Smartphone oder Tablet.



Das E-Paper erscheint zeitgleich mit der BWP und steht Abonentinnen und Abonnenten kostenlos zur Verfügung.

Alle anderen Nutzerinnen und Nutzer lesen die BWP gratis ein Jahr nach Erscheinen und können dann auch uneingeschränkt Beiträge herunterladen.

Das Online-Archiv enthält alle Ausgaben seit 2000. Sie können jeden Jahrgang und jede Ausgabe der BWP aufrufen und in mehr als 2.300 Datensätzen recherchieren, z.B. nach Schlagwörtern und Autorennamen.

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten