

Beiträge aus der Forschung



Band 162

Klaus Kock

Auf Umwegen in den Beruf

Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von
Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine
Auswertung empirischer Befunde

Dortmund, März 2008

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 162
ISSN: 0937-7379

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der
Technischen Universität Dortmund
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41
Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00
e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
<http://www.sfs-dortmund.de>



Klaus Kock

Auf Umwegen in den Beruf

Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung
Projekt-Nr. 2007-006-3

Hans **Böckler**
Stiftung ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Dortmund, März 2008

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 162
ISSN: 0937-7379

Sozialforschungsstelle
Technische Universität Dortmund
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +049 (0)231-8596-241
Fax: +049 (0)231-8596-100
e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
<http://www.sfs-dortmund.de>

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Nachlassende Bindungen – Übernahme im Ausbildungsbetrieb	10
3. Unruhige Übergänge – zum Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent/inn/en in den ersten Jahren nach der Ausbildung	19
4. Einstieg oder Warteschleife – Praktikum	30
5. Mobilität als Strategie – Betriebs-, Berufs- und Ortswechsel	38
6. Einstieg unter erschwerten Bedingungen – jenseits des Normalarbeitsverhältnisses	50
6.1 Befristete Beschäftigung	51
6.2 Leiharbeit	60
6.3 Teilzeitbeschäftigung	65
6.4 Geringfügige Beschäftigung	70
6.5 Beschäftigung zum Niedriglohn	75
6.6 Solo-Selbständigkeit	79
6.7 Fazit	83
7. Schluss	87
Literaturverzeichnis	93
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	97

1. Einleitung

„Die Generation des Weniger“ – so überschrieb der „Spiegel special Berufsstart“ im Juni 2007 ein Interview mit dem Soziologen Ulrich Beck, in dem dieser eine dramatische gesellschaftliche Veränderung skizziert: „Der Übergang zu unsicheren Arbeitsverhältnissen ist ein richtiger Generationsbruch und sogar etwas, das eine neue Generation konstituiert. Überall in der industrialisierten Welt nimmt der Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse erheblich zu. ... Es war zwar stets so, dass es eine Zeitspanne der Unsicherheit gab, zwischen Abschluss und festem Arbeitsverhältnis. Aber heute müssen sich immer mehr junge Menschen damit abfinden, überhaupt keinen festen Vertrag mehr zu bekommen. Allerdings gilt auch: Je geringer die Ausbildung, desto größer die Unsicherheit.“

Sind die Zeiten kontinuierlicher Erwerbsbiografien vorbei? Ist damit zu rechnen, dass kommende Generationen vermehrt mit prekären Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen haben? Lässt sich verallgemeinern, was für die Absolvent/inn/en einer Hochschulausbildung inzwischen relativ gut dokumentiert ist: eine „recht unruhige, durch einen häufigen Wechsel des Erwerbsstatus gekennzeichnete Statuspassage von der Hochschule in den Beruf“? (Grühn/Hecht 2007, 8)

Als „Königsweg“ der Arbeitsmarktintegration gilt eine Ausbildung im dualen System. Trotz des Ausbaus tertiärer Bildungswege hat sie ihre große Bedeutung bis heute erhalten. Der Übergang aus einer dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt – die sog. zweite Schwelle – wird von Bildungsforscher/inne/n als ein „komplexes neokorporatistisches Steuerungsgefüge“ des Ausbildungssystems beschrieben. In die Steuerungs- und Regulierungsprozesse der beruflichen Bildung sind unterschiedliche Akteure eingebunden, darunter Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie der Staat und öffentlich-rechtliche Instanzen. Nicht zuletzt durch die betriebliche Komponente der Berufsausbildung erfolgt eine enge Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt. Das der Ausbildung zugrunde liegende privatrechtliche Vertragsverhältnis, die Trägerschaft und überwiegende Durchführung der Ausbildung durch den Betrieb sind als entscheidende Parameter dieses Systems zu betrachten. Die Chancen von Ausbildungsabsolvent/inn/en auf einen raschen und geradlinigen Erwerbseinstieg begründen sich gerade durch dieses System mit seinem standardisierten Übergang von der Ausbildung in den Betrieb, der in der Regel durch Übernahme der Absolvent/inn/en auf einen festen Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb erfolgt (Konietzka 2002, 647).

Destandardisierung und Prekarisierung

Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass dieser Übergangsprozess einer gewissen Destandardisierung unterliegt. Zum einen hat sich die Berufsausbildung selbst als Element einer sozialen Schließung des Arbeitsmarkts erwiesen: An der ersten Schwelle von der Schule in die Berufsausbildung erfolgt eine rechtlich und institutionell untermauerte Trennung zwischen ausgebildeten und un- bzw. angelernten Arbeitskräften. Die Sicherheit des Übergangs, der durch

die Standardisierung für die Absolvent/inn/en einer Ausbildung erzielt wird, beschränkt zugleich die Chancen derjenigen ohne Berufsausbildung. „Die Verberuflichung des Ausbildungssystems und des Arbeitsmarkts repräsentiert also nicht nur ein besonderes Allokationsprinzip, sondern zudem einen Kernmechanismus der Herstellung und Aufrechterhaltung sozial ungleicher Handlungschancen, durch den sich der Zugang von Konkurrenten zu berufsspezifischen Teilmärkten beschränken lässt.“ (Konietzka 2007, 280)

Zum anderen wurde festgestellt, dass der Berufseinstieg von Absolvent/inn/en einer betrieblichen Berufsausbildung seit etwa Mitte der 1970er Jahre erkennbar schwieriger geworden ist. Indikatoren dafür sind

- geringere Chancen zur *Übernahme im Ausbildungsbetrieb*,
- häufigere *Statuswechsel* in den Jahren nach der Ausbildung, Phasen der Beschäftigung wechseln sich ab mit Arbeitslosigkeit und Weiterbildung,
- Zunahme von *Betriebs-, Berufs- und Ortswechseln*,
- Zunahme von *atypischen Beschäftigungsverhältnissen*.

In den folgenden Kapiteln sollen diese Veränderungsprozesse anhand vorliegender empirischer Untersuchungen näher analysiert werden. Inwieweit – so die Fragestellung – weicht der Prozess des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf heute ab vom allgemeinen Standard einer Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb in eine Tätigkeit als Fachkraft?

Destandardisierung ist jedoch nicht gleichzusetzen mit Prekarisierung. Dass ein Übergang nicht auf dem Standardweg der Übernahme im Ausbildungsbetrieb erfolgt, heißt noch nicht, dass er als prekär im Sinne von unsicher und unbeständig eingestuft werden muss. Abweichungen vom Standard eröffnen Spielräume in zwei Richtungen: für eine positive Entwicklung im Sinne einer beruflichen Karriere, aber auch in die andere Richtung einer Gefährdung des beruflichen Status.

Mit dem Begriff Prekarisierung wird eine Verunsicherung von Beschäftigungsverhältnissen in historischer Dimension bezeichnet. Seit ihrer Freisetzung aus feudalen Verwandtschaftsverhältnissen müssen abhängig Beschäftigte die eigene Arbeitskraft verkaufen auf einem Markt, dessen Auf und Ab mit wechselnder Nachfrage für die einzelnen Anbieter/innen nicht berechenbar ist. Um dieser existenziellen Unsicherheit entgegenzuwirken, sind in teilweise harten und langen Auseinandersetzungen gewisse Schutzregelungen durchgesetzt worden. Kranken- und Rentenversicherung, Arbeitsschutzgesetze stammen hierher genauso wie die tarifliche Regelung von Löhnen, Arbeitszeiten und anderen Bedingungen. Arbeit wird damit teilweise aus der freien Vertragsgestaltung herausgenommen. Arbeitsverträge werden nicht mehr nur individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in geschlossen, sie müssen bestimmte Regelungen einhalten, die übergreifend gelten (Bourdieu 200).

Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrags nehmen Arbeitnehmer/innen einen Status ein, eine bestimmte Position in der Gesellschaft und eine Einbindung in kollektive Regelungen, die vor den Wechselfällen des Marktes ebenso wie vor der Willkür des Arbeitgebers schützen. Quasi als Ersatz für das Eigentum, das den Bürger vor Unsicherheiten des Lebens schützt, ist für die Arbeiter/innen mit den Sozialversicherungssystemen ein gesellschaftliches Eigentum geschaffen worden, das die Eigentumslosen schützt. Der Staat ist Garant dieses sozialen Eigentums (Castel 2000).

Prekarisierung ist im Wesentlichen ein Abbau kollektiver Regelungen und sozialstaatlicher Sicherungen, die das Individuum in die Gesellschaft einbinden und vor den Wechselfällen des Lebens und auch vor der Willkür von Mächtigeren schützen. Durch Entkollektivierung und Individualisierung werden die Risiken des Marktes wieder stärker den Einzelnen überantwortet (Brinkmann u.a. 2006). Prekarität hat immer auch eine subjektive Komponente. Ob die Übergangssituation von den betreffenden Personen als prekär und belastend empfunden wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wie sie ihre Chancen einschätzen, sich aus eigener Kraft in den Beruf und die gewünschte Position „hineinarbeiten“ zu können.

Im Folgenden sollen drei Indikatoren für Prekarisierung verwendet werden (Kock 2006; vgl. Mayer-Ahuja 2003, 51ff.).

- Von Prekarisierung des *materiellen Lebensstandards* kann die Rede sein, wenn das Einkommen nicht mehr existenzsichernd ist und/oder die Lohnzahlungen unstetig erfolgen und damit unkalkulierbar werden.
- Von Prekarisierung *sozialer Sicherung* kann gesprochen werden, wenn bestimmte Schutzregelungen, die das Individuum vor Unsicherheiten des Marktes und den Wechselfällen des Lebens schützen, nicht oder nur mehr unvollständig greifen.
- Von Prekarisierung der *Arbeitsbeziehungen* soll gesprochen werden, wenn die Einbindung der betreffenden Arbeitenden in kollegiale Verhältnisse am Arbeitsplatz und im Betrieb nicht ausreicht, um sie vor Willkür und/oder ungebremster Flexibilisierung zu schützen.

In den folgenden Kapiteln sollen diese Veränderungsprozesse anhand vorliegender empirischer Untersuchungen näher analysiert werden. Inwieweit kann – erstens – davon gesprochen werden, dass der Übergang von der Ausbildung in den Beruf einer Destandardisierung unterliegt? Inwieweit muss – zweitens – die Beschäftigung von Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung als prekär bezeichnet werden?

Zum Aufbau der Studie

Im folgenden zweiten Kapitel wird zunächst danach gefragt, ob und inwieweit der als Standard geltende Übergang, die Übernahme der Ausbildungsabsolvent/inn/en durch den Ausbildungsbetrieb, nach vorliegenden Forschungsergebnissen heute noch trägt.

Das dritte Kapitel referiert Analysen über den Erwerbsstatus Jugendlicher in den ersten Jahren nach der Berufsausbildung. Wie hoch ist jeweils der Prozentsatz der Erwerbstätigen, der Arbeitslosen sowie derjenigen, die eine weitere Ausbildung absolvieren? Werden die Absolvent/inn/en als Fachkraft beschäftigt oder als An-/Ungelernte? Gibt es bestimmte Muster des Berufseinstiegs bei denjenigen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb als Fachkraft übernommen werden?

Kapitel vier geht der Frage nach, inwieweit Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung vor der Aufnahme einer Berufstätigkeit Praktika absolvieren. Ist dieser Weg ähnlich weit verbreitet wie bei Hochschulabsolvent/inn/en? Kann ein Praktikum den Weg in den Beruf erleichtern, oder handelt es sich eher um eine Art Warteschleife, in die Absolvent/inn/en gehen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden?

Im fünften Kapitel werden Untersuchungsergebnisse dargestellt, die sich mit Betriebs-, Berufs- und Ortswechseln von Ausbildungsabsolvent/inn/en befassen, die nicht den Standardweg der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb einschlagen (können). Ist Mobilität eine Möglichkeit, Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden?

Das sechste Kapitel schließlich befasst sich mit Forschungsarbeiten zu sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sind befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung, Minijobs, Arbeit zum Niedriglohn und Solo-Selbständigkeit Möglichkeiten zum Einstieg in eine geregelte Berufstätigkeit? Lohnt es sich für Ausbildungsabsolvent/inn/en, für eine Phase des Übergangs auf bestimmte Ansprüche zu verzichten und den Umweg über atypische Beschäftigungsverhältnisse einzuschlagen?

Die für den vorliegenden Bericht ausgewerteten Forschungsarbeiten und Statistiken stammen aus sehr unterschiedlichen Quellen. Daten des Mikrozensus stehen neben Daten aus der BA-Statistik, dem sozio-ökonomischen Panel oder dem IAB-Betriebspanel, Stichprobenerhebungen neben Vollerhebungen und qualitativen Fallstudien, Betriebs- neben Beschäftigtenbefragungen. Entsprechend sind Vergleiche, Summierungen oder auch Zeitreihen nur selten möglich. Da viele der herangezogenen Untersuchungen und Statistiken für andere als die hier verfolgte Fragestellung angefertigt wurden, differenzieren sie oft nicht genügend nach Schul- oder Berufsabschlüssen. Daher werden im Folgenden auch solche Studien ausgewertet, die zumindest eine Identifizierung von Altersgruppen von etwa 15 bis 35 Jahren erlauben. Auch in der Aktualität der Daten unterscheiden sich die ausgewerteten Studien. So weit möglich, wurden die neuesten Untersuchungen herangezogen, manche reichen allerdings in die 1990er Jahre zurück.

Insgesamt – so viel sei hier vorweggenommen – kann auf diese Weise das Bild einer Generation von Ausbildungsabsolvent/inn/en gezeichnet werden, die zwar keineswegs einer generellen Prekarisierung unterliegen, aber doch z.T. auf längeren und risikoreicheren Umwegen erheblich mehr Anstrengungen als ihre Vorgängergenerationen darauf verwenden (müssen), einen ihrer Ausbildung angemessenen beruflichen Status einzunehmen.

Zeitlich parallel zu der hier vorliegenden Literaturstudie wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eine repräsentative Befragung von Berufseinsteiger/innen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung durchgeführt (Fuchs 2008). Die Ergebnisse bestätigen im Wesentlichen den genannten Trend der Destandardisierung, geben aber auch wichtige neue Aufschlüsse über den Prozess des Übergangs in den Beruf, insbesondere was Praktikum und atypische Beschäftigungsverhältnisse betrifft. Die wichtigsten Ergebnisse werden in den folgenden Kapiteln berücksichtigt, was allerdings eine detaillierte Lektüre nicht ersetzen kann und soll.

Mein Dank gilt der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung der vorliegenden Literaturstudie. Für wichtige Hinweise zur Überarbeitung einer früheren Fassung bedanke ich mich bei Sebastian Brandl von der Hans-Böckler-Stiftung sowie bei den Kolleg/inn/en Klaus Boeckmann, Birgit Klein, Edelgard Kutzner und Martina Stackelbeck aus der Sozialforschungsstelle.

2. Nachlassende Bindungen – Übernahme im Ausbildungsbetrieb

Als „Königsweg“ von der Ausbildung in den Beruf gilt nach wie vor die Übernahme der Absolvent/inn/en in eine feste Stelle als Fachkraft im Ausbildungsbetrieb. Inwieweit trägt dieser Weg heute noch?

Übernahmequoten

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels – einer jährlich durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung – wurde im Jahr 2005 gut die Hälfte (54%) der Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit Erfolg beendet hatten, von ihren Ausbildungsbetrieben anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Übernahmequote (Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss in %) war jedoch in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich (Abbildung 2.1).

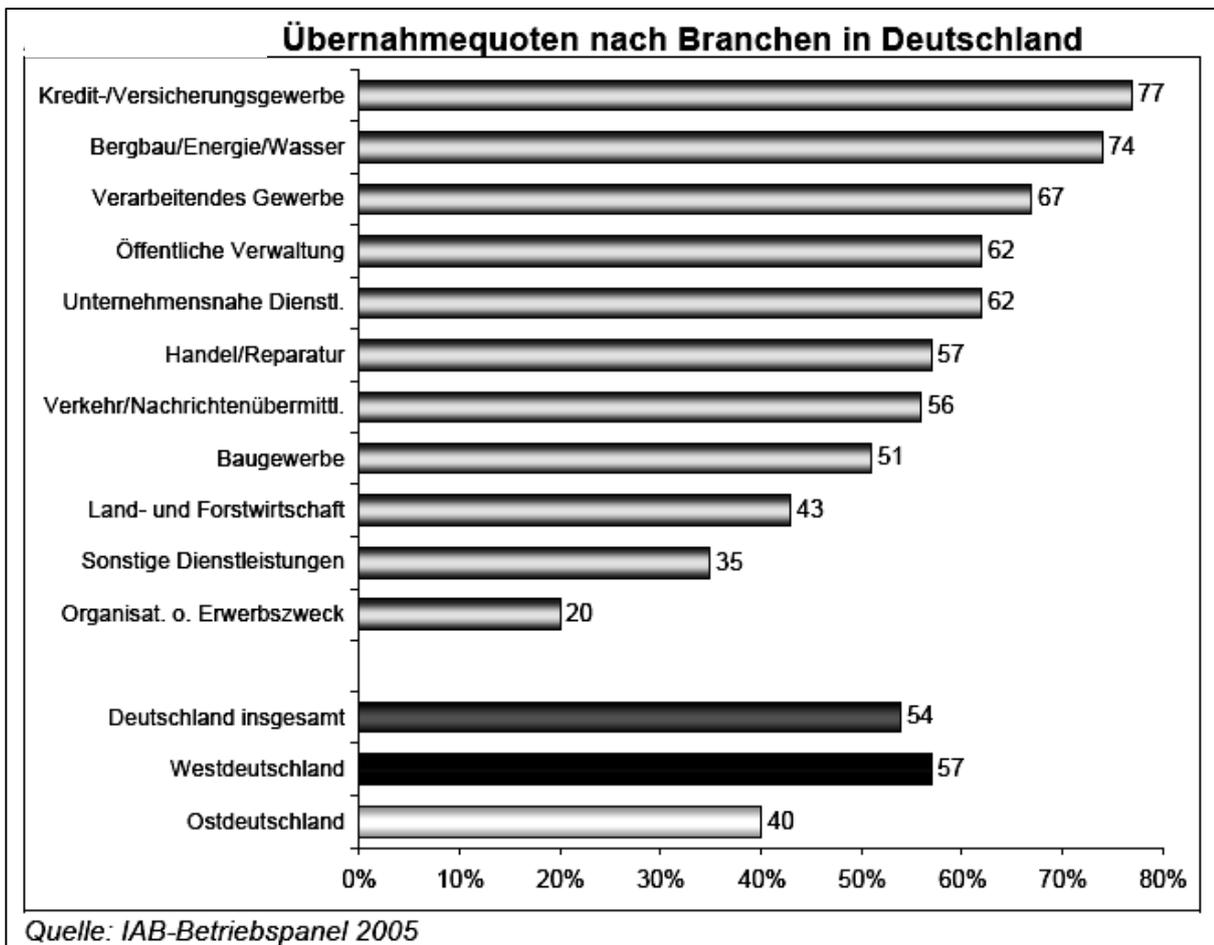


Abbildung 2.1; Quelle: Bellmann u.a. 2006, 74

Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Branche Bergbau/Energie/Wasser wurden jeweils rund drei Viertel der erfolgreichen Absolvent/inn/en von ihren Ausbildungsbetrieben

in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden rund zwei Drittel der Absolvent/inn/en übernommen. Auch in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen wurden überdurchschnittlich viele Auszubildende übernommen. In dem Bereich, auf den der größte Anteil der Auszubildenden entfällt, die Sonstigen Dienstleistungen (wie beispielsweise Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht oder personenbezogene Dienstleistungen), wurde etwa jede/r dritte Ausbildungsabsolvent/in vom Ausbildungsbetrieb übernommen (Bellmann u.a. 2006, 73).

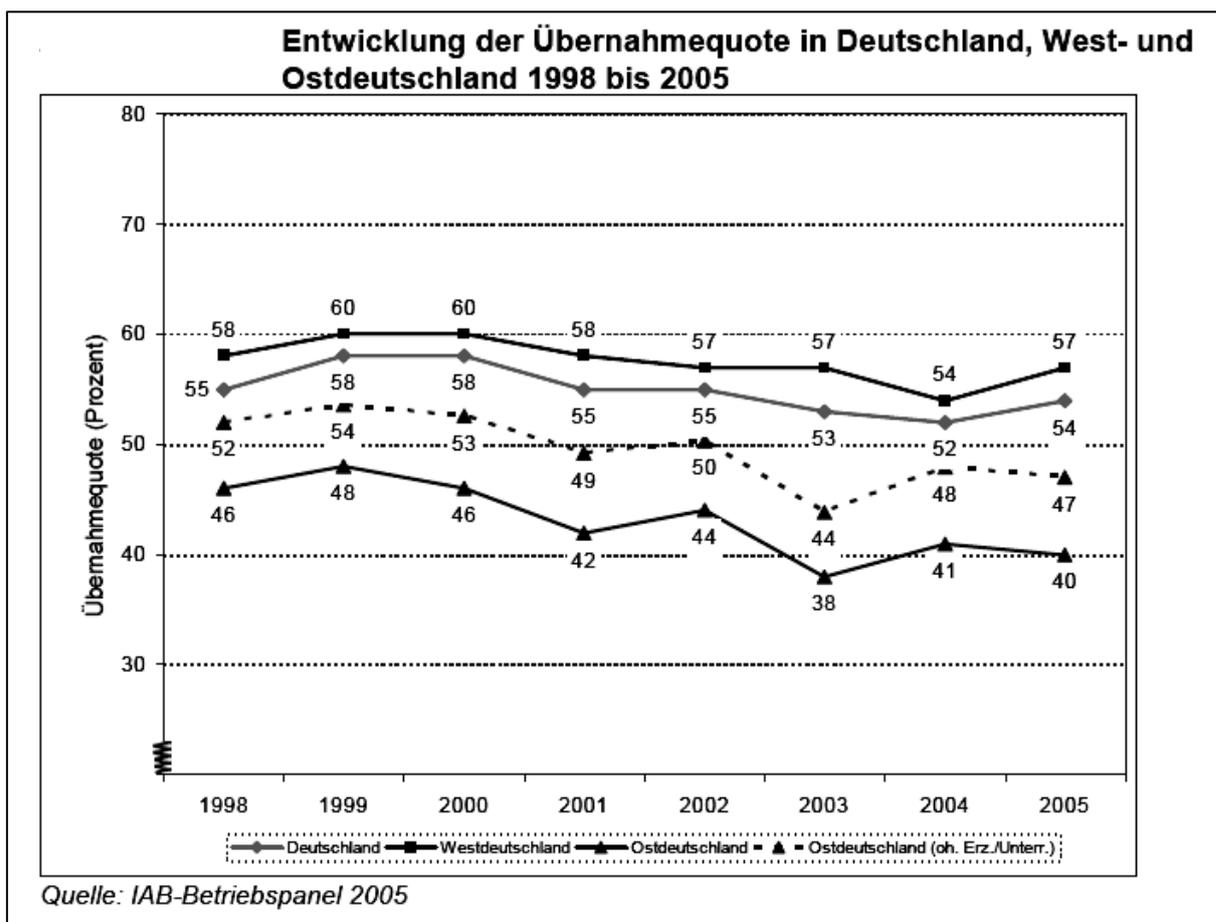


Abbildung 2.2; Quelle: Bellmann u.a. 2006, 74

In der Entwicklung der durchschnittlichen Übernahmequote für den Zeitraum von 1998 bis 2005 zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (Abbildung 2.2). Dies gilt zum einen für das Niveau, zum anderen für den Entwicklungstrend der Übernahmequoten. In allen Jahren des Beobachtungszeitraums wurde in Westdeutschland stets ein höherer Anteil an Auszubildenden von den Betrieben übernommen als in Ostdeutschland. Anders als in Westdeutschland hält der Abwärtstrend (mit leichten Schwankungen) in Ostdeutschland an. Während in Westdeutschland 2005 erstmals seit Jahren wieder ein etwas höherer Anteil an Auszubildenden von den Betrieben übernommen wurde, ist die Übernahmequote in Ostdeutschland gegenüber dem Vorjahr in etwa unverändert (ebd.).

Allerdings muss mit Hinblick auf Ostdeutschland berücksichtigt werden, dass seit Jahren zahlreiche so genannte außerbetriebliche Ausbildungsplätze als Ersatz für fehlende betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden. Die Einrichtungen, in denen diese Art der Ausbildung stattfindet, werden statistisch zumeist dem Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht zugeordnet. Eine Übernahme von Ausgebildeten nach Beendigung der Ausbildung ist hier faktisch nicht möglich. Die ermittelte Übernahmequote für diesen Wirtschaftszweig liegt erwartungsgemäß bei Null, fließt aber in die ausgewiesene durchschnittliche Übernahmequote ein. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht ergibt sich für Ostdeutschland insgesamt eine Übernahmequote in Höhe von 47% (anstatt 40%), womit sich der große Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland von 17 auf 11 Prozentpunkte verringert.

Die Ergebnisse des Betriebspanels für 2005 (Tabelle 2.1) zeigen, dass eine Nicht-Übernahme von Ausbildungsabsolvent/inn/en in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass die Betriebe von vorneherein über Bedarf ausbilden, das heißt dass bereits bei Beginn der Ausbildung feststand, dass eine Übernahme nicht möglich ist, da entsprechende Vakanzen im Betrieb nicht vorhanden sind. Diesen Grund gab ein Drittel der Betriebe an. Diese Betriebe haben den Auszubildenden trotzdem die Möglichkeit gegeben, eine Berufsausbildung abzuschließen.

Zeilenprozent (Mehrfachnennungen)	Ausbildung über Bedarf	Schlechte wirtschaft- liche Lage	Absolvent hatte andere Pläne	Absolvent entsprach nicht be- trieblichen Anforde- rungen
Deutschland insgesamt	31	21	25	17
Westdeutschland	31	20	26	18
Ostdeutschland	31	26	22	14

Basis: Betriebe, die Absolventen nicht übernehmen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Tabelle 2.1; Quelle: Bellmann u.a. 2006, 76

Jeder fünfte Betrieb hat entgegen seiner ursprünglichen Absichten keine bzw. nur einen Teil der Auszubildenden übernommen, weil sich die wirtschaftliche Lage anders entwickelte als erwartet. Ein ebenso großer Anteil gab an, die Leistungen der Absolvent/inn/en hätten den betrieblichen Anforderungen nicht entsprochen, so dass von einer Übernahme abgesehen wurde (ebd., 75). Offenbar aber wird in Branchen mit geringen Übernahmequoten wie den „Sonstigen Dienstleistungen“ häufig auch deshalb über Bedarf ausgebildet, weil die Auszubildenden bereits während der Ausbildung zum Betriebserfolg beitragen (Hartung/Janik 2006, 4).

Ein Viertel der Betriebe gab an, Auszubildende nicht übernommen zu haben, weil die Absolvent/inn/en von selbst gegangen seien. Sie wollten im Anschluss an ihre Lehre nicht im Aus-

bildungsbetrieb weiter arbeiten, sondern den Betrieb wechseln, oder sie verfolgten andere Pläne wie beispielsweise die Aufnahme eines Studiums (Bellmann u.a. 2006, 75f.).

Ebenfalls auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels errechnete das Konsortium Bildungsberichterstattung, dass die Übernahmequoten – nach wie vor – mit der Betriebsgröße variieren (Tabelle 2.2). Je kleiner der Betrieb, desto niedriger ist die Übernahmequote (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 95f.).

Übernahmequoten der Betriebe in % der Ausbildungsabsolventen in den alten Ländern 2000 bis 2004 nach Betriebsgröße					
	2000	2001	2002	2003	2004
	in %				
Insgesamt	60,4	58,8	57,0	56,7	53,8
nach Betriebsgröße					
1 bis 9 Beschäftigte	45,7	44,3	46,6	49,3	39,1
10 bis 49 Beschäftigte	59,7	50,6	51,4	53,9	51,7
50 bis 499 Beschäftigte	65,3	65,5	61,8	57,5	59,0
500 und mehr Beschäftigte	72,4	76,9	72,1	69,4	66,2
Insgesamt	60,4	58,8	57,0	56,7	53,8

Übernahmequoten der Betriebe in % der Ausbildungsabsolventen in den neuen Ländern 2000 bis 2004 nach Betriebsgröße					
	2000	2001	2002	2003	2004
	in %				
Insgesamt	46,0	42,7	44,1	38,7	41,2
nach Betriebsgröße					
1 bis 9 Beschäftigte	48,8	41,3	39,6	30,2	37,1
10 bis 49 Beschäftigte	49,5	45,9	49,8	43,8	48,7
50 bis 499 Beschäftigte	40,7	43,7	42,4	39,4	41,4
500 und mehr Beschäftigte	48,3	35,9	43,5	36,9	33,2
Insgesamt	46,0	42,7	44,1	38,7	41,2

Tabelle 2.2; Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 266f.

Übernahmequoten nach Geschlecht und Nationalität

Eine Auswertung des Betriebspanels nach Geschlechteraspekten durch das IAB zeigt, dass Geschlechtsunterschiede zwar in der Wirtschaft insgesamt kaum eine Rolle spielen, sehr wohl aber in den unterschiedlichen Branchen (Abbildung 2.3). Im Westen haben Frauen in den weiblich dominierten Branchen bessere Übernahmechancen als Männer, insbesondere im Bereich Sonstige Dienstleistungen und Handel/Reparatur. Umgekehrt haben Männer in den männlich dominierten Branchen Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe und Bau-gewerbe bessere Chancen. Im Osten sind die Chancen für beide Geschlechter schlechter, für

Frauen insbesondere im Baugewerbe, im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Handel/Reparatur (Hartung / Janik 2006, 4).

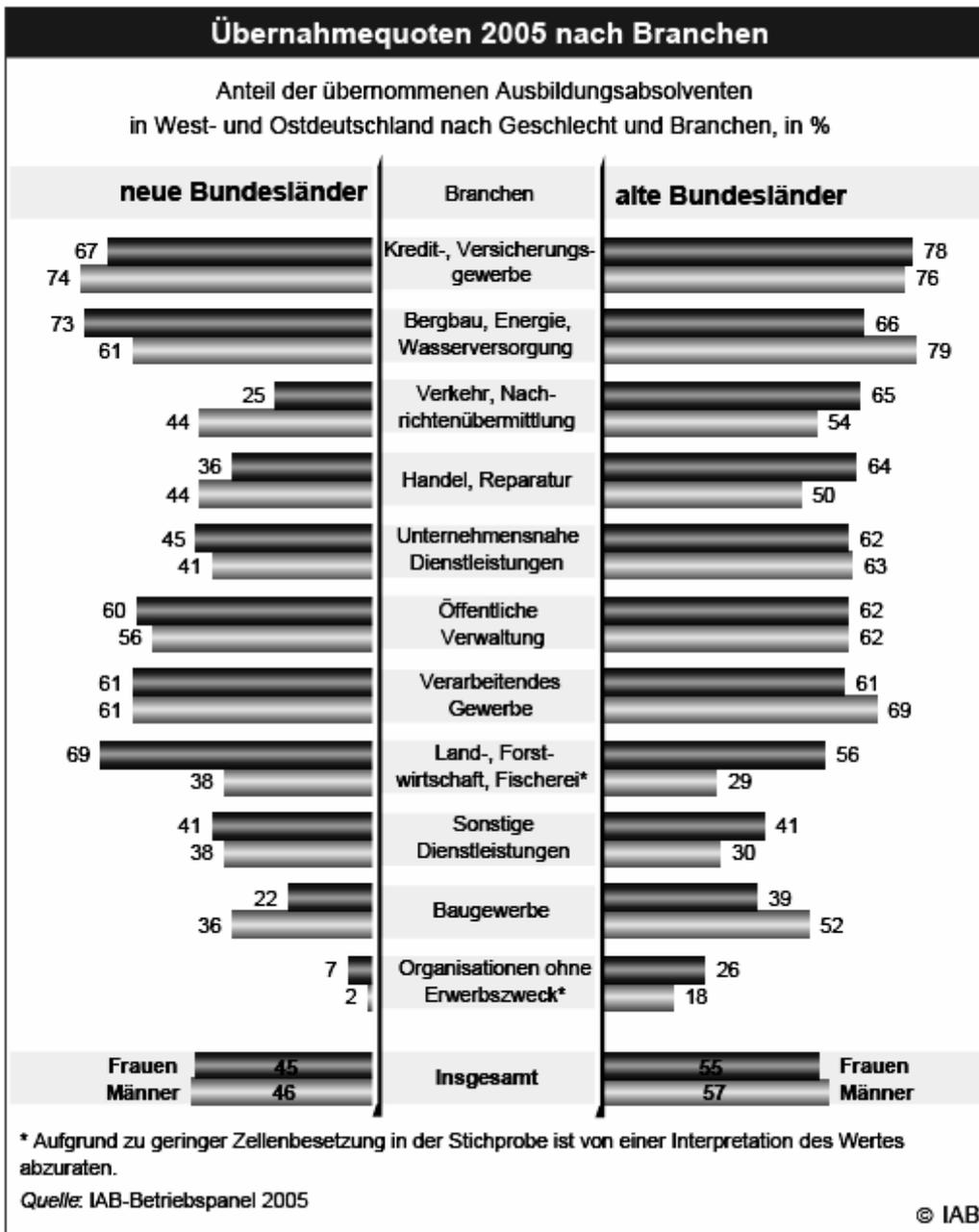


Abbildung 2.3; Quelle: Hartung / Janik 2006, 4

Auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit haben Damelang / Haas (2006, 29ff.) die unterschiedliche Übernahmequoten für Absolvent/inn/en deutscher und türkischer Herkunft sowie sonstiger Migrant/inn/en ermittelt (Tabelle 2.3). Wer es als Migrant/in geschafft hat, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, hat es an der zweiten Schwelle zwar immer noch etwas schwerer als seine/ihre deutschen Kolleg/inn/en, die Unterschiede sind aber nicht mehr allzu groß.

Anteil vom Ausbildungsbetrieb 2002 übernommener Absolvent/inn/en an allen Personen, die sofort im Anschluss an ihre Ausbildung in eine ungeforderte Beschäftigung eingemündet sind		
	Männer	Frauen
deutsch	80%	75%
türkisch	74%	74%
sonstige Migrant/inn/en	73%	72%

Tabelle 2.3; Quelle: Damelang / Haas 2006, 29ff.

Befristete Übernahme

72% der vom Bundesinstitut für Berufsbildung im November 1999 befragten Ausbildungsabsolvent/inn/en, die ihre Prüfung im Sommer 1999 erfolgreich bestanden hatten, gaben an, von ihrem Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot erhalten zu haben. 45% der Absolvent/inn/en erhielten ein unbefristetes Vertragsangebot, 27% ein befristetes. Zum Teil ist dies auch auf Aktivitäten von Gewerkschaften und Betriebsräten zurückzuführen, den Absolvent/inn/en wenigstens eine befristete Übernahme anzubieten (Granato/Dorau 2004, 36).

Nach Angaben des WSI-Tarifarchivs bestehen in rund 60 Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen mit 7,8 Mio. Beschäftigten Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung. Sie unterscheiden sich vor allem in der Frage, ob die Übernahme befristet oder unbefristet erfolgt. In den meisten tariflichen Vereinbarungen ist eine befristete Übernahme vorgesehen. Eine Reihe von Tarifabschlüssen sieht allerdings auch eine Kombination mehrerer Varianten vor, insbesondere der befristeten und unbefristeten Übernahme bzw. der voll- und teilzeitigen Übernahme (Bispinck 2006, IX).

Die Untersuchung des BIBB ergab weiter, dass die Aussichten einer Übernahme im Osten wesentlich schlechter sind als im Westen. Ausbildungsabsolvent/inn/en im Osten bleiben mit 31% deutlich häufiger als im Westen (24%) ohne Übernahmeangebot oder erhalten lediglich ein befristetes (Ost 31%, West 26%), seltener hingegen ein unbefristetes Übernahmeangebot (Ost 36%, West 48%).

Auch zwischen Frauen und Männern zeigen sich Unterschiede: 74% der betrieblich ausgebildeten jungen Männer, aber nur 69% der jungen Frauen wird von ihrem Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot unterbreitet. 46% der jungen Männer und 44% der jungen Frauen erhalten ein unbefristetes Übernahmeangebot, 29% der jungen Männer sowie 26% der jungen Frauen ein befristetes (Tabelle 2.4).

: Übernahmeangebot als Fachkraft (in Prozent) Befragte mit betrieblichem Vertragspartner					
	Stichproben größe	Übernahmeangebot			
		als Fachkraft			nein
		gesamt	unbefristet	befristet	
weiblich	1583	69,5	43,9	25,5	28,8
männlich	2088	74,5	45,9	28,6	22,7
insgesamt	3671	72,3	45,0	27,3	25,3

Quelle: BIBB, Befragung 2. Schwelle 1999/2000

Tabelle 2.4; Quelle: Granato/Dorau 2004, 36

Ein Vergleich zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen der Ausbildungsbetriebe zeigt einen sehr hohen Anteil an Übernahmeangeboten als Fachkraft in der Industrie (84%), darunter allerdings nur 43% ohne Befristung (Tabelle 2.5). In Handwerk und Handel wird hingegen 48%, in den Freien Berufen 49% und in den privaten Dienstleistungen 54% der betrieblich Ausgebildeten ein unbefristetes Übernahmeangebot gemacht. Die Quote der befristeten Übernahmeangebote ist am höchsten in der Industrie mit 41%. Mit weitem Abstand folgen die sonstigen privaten Dienstleistungen (30%) und der Handel (27%). Handwerk (20%) und Freie Berufe (17%) bieten am seltensten befristete Übernahmen an (ebd., 36)

: Übernahmeangebot als Fachkraft nach Wirtschaftszweig Ausbildungsbetrieb Befragte mit betrieblichem Vertragspartner					
	Stichproben größe	Übernahmeangebot			
		als Fachkraft			nein
		gesamt	unbefristet	befristet	
Industrie	766	83,6	42,6	41,0	12,3
Handel	576	74,5	47,7	26,8	23,1
Handwerk	1284	67,4	47,5	19,9	31,5
Freie Berufe	393	66,2	48,7	17,3	31,8
sonstige private Dienste	189	83,6	54,2	29,5	14,3

Quelle: BIBB, Befragung 2. Schwelle 1999/2000

Tabelle 2.5; Quelle: Granato/Dorau 2004, 37

Fazit

Etwa die Hälfte der Ausbildungsabsolvent/inn/en des Jahres 2005 wurde von ihren Ausbildungsbetrieben in eine Stelle als Fachkraft übernommen. Dieser Anteil hat sich seit Ende der 1990er Jahre nicht wesentlich verändert. Es lassen sich allerdings große Unterschiede zwischen Branchen und Betriebsgrößen sowie zwischen Ost und West feststellen. Während die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb in Großbetrieben der westdeutschen Finanz- und Versicherungswirtschaft Standard bleibt, ist sie in Klein- und Mittelbetrieben des ostdeutschen Baugewerbes schon fast zur Ausnahme geworden.

Prekär ist die Nicht-Übernahme sicherlich im Hinblick darauf, dass die Jugendlichen einen Weg aus dem Betriebszusammenhang heraus auf den risikoreichen Arbeitsmarkt einschlagen (müssen). Andererseits hat ihnen der Ausbildungsbetrieb mit der Berufsausbildung relativ gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Dass nicht wenige Absolvent/inn/en trotz Übernahmeangebots den Betrieb wechselt, deutet darauf hin, dass sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt höher einschätzen als im Ausbildungsbetrieb.

Etwa ein Viertel der Übernahmeangebote erfolgt auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Auch hier zeigen sich wieder erhöhte Anteile in Ostdeutschland. Nach Wirtschaftszweigen sind die Quoten der befristeten Übernahmeangebote in der Industrie am höchsten. Im Hinblick auf materielle Planungssicherheit, Schutz vor Entlassung und Einbindung in einen betrieblichen Arbeitszusammenhang ist ein befristeter Arbeitsvertrag im Anschluss an die Ausbildung als prekär einzustufen im Vergleich mit einer unbefristeten Übernahme. Diese Einschätzung relativiert sich jedoch, wenn die Alternative zur befristeten Übernahme in der Arbeitslosigkeit bestünde. Aus den vorhandenen Daten lässt sich dies nicht entnehmen. Allerdings deuten die Bemühungen von Gewerkschaften und Betriebsräten, per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine befristete Übernahme zu erreichen, darauf hin, dass sie befürchten, die Jugendlichen würden ansonsten in die Arbeitslosigkeit entlassen.

Dass die Unsicherheit unter den Auszubildenden selbst relativ hoch ist, zeigen Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports, für den an Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen 3.891 Auszubildende in betrieblicher Ausbildung befragt wurden (Abbildung 2.4). Danach „weiß die große Mehrheit (zwei Drittel) nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Nur knapp 17 Prozent wurde eine Übernahme schon garantiert, während ungefähr genauso viele sicher wissen, dass es für sie im Ausbildungsbetrieb nicht weitergeht. Die Übernahme spielt für die Beurteilung der persönlichen Ausbildungszufriedenheit eine wichtige Rolle: Knapp 85 Prozent derer, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind ‚sehr zufrieden‘ bis ‚zufrieden‘, nur 4 Prozent gaben an ‚unzufrieden‘ oder gar ‚sehr unzufrieden‘ zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden. Nur 60 Prozent äußern sich zufrieden, während 11,5 Prozent überhaupt nicht zufrieden sind. Damit wird deutlich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen,

die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.“ (DGB 2007, 49)

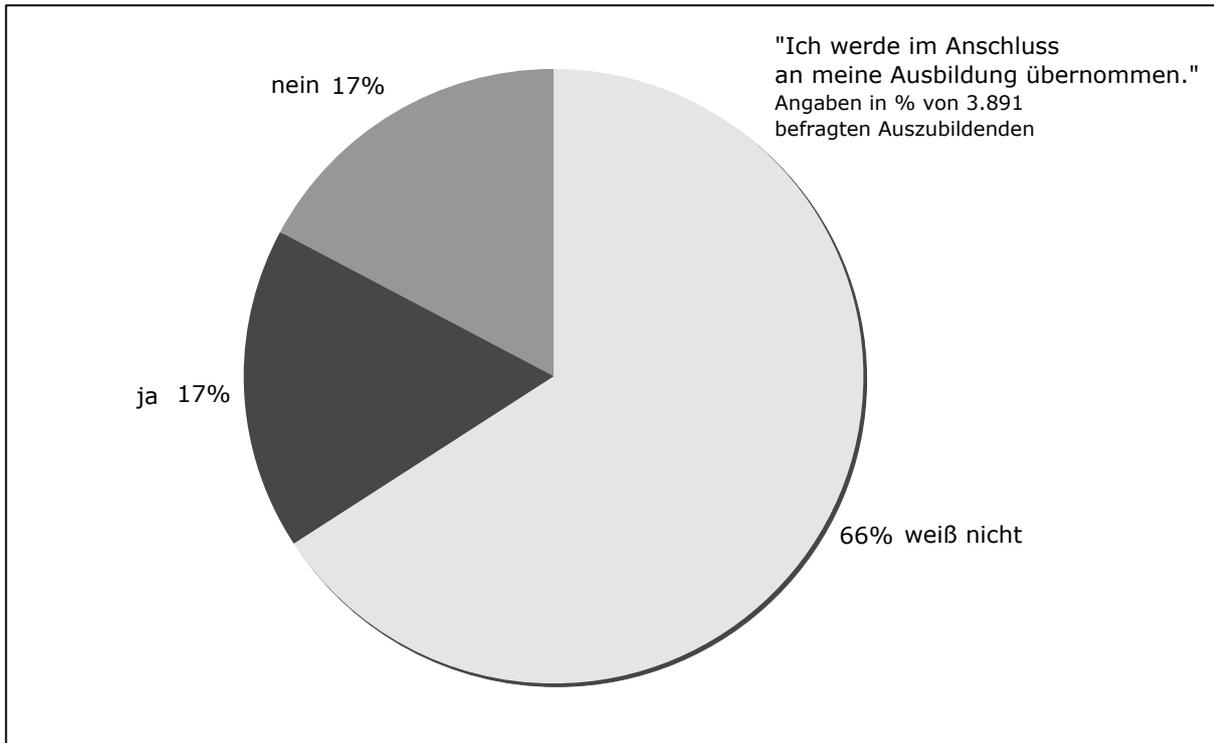


Abbildung 2.4; Quelle: DGB 2007, 49

3. Unruhige Übergänge – zum Erwerbsstatus von Absolvent/inn/en in den ersten Jahren nach der Ausbildung

Im Folgenden werden die Ergebnisse von Untersuchungen vorgestellt, die der Frage nachgehen, wie die ersten Jahre nach Abschluss der beruflichen Ausbildung verlaufen. Wie hoch ist jeweils der Prozentsatz der Erwerbstätigen, der Arbeitslosen sowie derjenigen, die eine weitere Ausbildung absolvieren? Werden die Absolvent/inn/en als Fachkraft beschäftigt oder als An-/Ungelernte? Gibt es bestimmte Muster des Berufseinstiegs bei denjenigen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb als Fachkraft übernommen werden? Mit dem Begriff „Status“ wird in der Soziologie allgemein eine gesellschaftliche Stellung eines Menschen in einer Gruppe, Klasse oder Schicht, oder auch in einem gesellschaftlichen System bezeichnet. „Erwerbsstatus“ bezeichnet demnach die Stellung eines/einer Erwerbstätigen im System der Erwerbsarbeit.

Stichwort: Arbeitslosigkeit

Die in der Mehrzahl der im Folgenden referierten Studien herangezogene Statistik der Bundesagentur für Arbeit unterschätzt das Problem der Jugendarbeitslosigkeit. Denn Jugendliche haben oftmals keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da sie entweder gar nicht oder nur kurzzeitig Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben. Ein Teil der Jugendlichen meldet sich aus diesem Grund nicht arbeitslos, sodass sie in der offiziellen Statistik nicht erfasst sind. Realistischer sind Quoten, die sich auf die Definition der International Labour Organization (ILO) beziehen und denen das Konzept der Erwerbslosigkeit zugrunde liegt. „Hiernach gilt als erwerbslos, wer (1) zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig ist, (2) gegenwärtig verfügbar ist, das heißt, innerhalb von zwei Wochen bereit ist, eine Arbeit aufzunehmen, und (3) sich aktiv um eine neue Stelle kümmert. Die aktive Arbeitssuche umfasst dabei jede Form der Suche wie zum Beispiel über Freunde oder das Internet.“ Im Jahresdurchschnitt 2004 verzeichnet die BA-Statistik eine Arbeitslosenquote von 10% für die 17-24jährigen, nach der ILO-Klassifikation waren es jedoch 12% (Statistisches Bundesamt 2006, 544)

Erwerbsstatus im Anschluss an die Ausbildung

Ein Konsortium aus verschiedenen wissenschaftlichen Instituten (Konsortium Bildungsberichterstattung) hat im Auftrag der Kultusministerkonferenz und des Bildungsministeriums auf Basis des Mikrozensus 2004 den Erwerbsstatus von Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung der Jahre 2001 bis 2003 untersucht. Insgesamt 66% der vom Mikrozensus erfassten 1.184 Absolvent/inn/en waren 2004 erwerbstätig, 16% waren erwerbslos oder geringfügig beschäftigt, 3% bezeichneten sich als nicht erwerbstätig, 14% gingen weiter zur Schule. Dabei gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

In Tabelle 3.1 wird der Erwerbsstatus der Ausbildungsentlassjahrgänge 2001 bis 2003 im Jahr 2004 nach ausgewählten Fachrichtungen dargestellt. In Bezug auf alle drei Statusmerkmale – erwerbstätig, erwerbslos, in Ausbildung – zeigen sich erhebliche Unterschiede nach Fachrichtungen, die zudem nach dualer oder vollzeitschulischer Ausbildung differenziert werden können.

Die Erwerbstätigkeitsquote schwankt zwischen 78% und 55%. Die höchsten Quoten weisen die medizinischen und Pflegedienste (78%) die niedrigste mit 55% das Gastgewerbe und Catering auf. Die Ausbildungsform – ob dual oder vollzeitschulisch – scheint für die Erwerbchance weniger Bedeutung zu haben als das Ausbildungsfeld bzw. die -fachrichtung. Bei beiden Ausbildungsformen liegen Erwerbstätigkeits- wie Erwerbslosigkeitsquote etwa gleich hoch.

Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolventen der Jahre 2001 bis 2003 im Berichtsjahr 2004*						
Hauptfachrichtungen		Ausbildungsabsolventen der Jahre 2001 bis 2003	Erwerbstätige (mehr als 14 Std./Woche)	Erwerbslose und geringfügig Beschäftigte	Nichterwerbspersonen	Schulbesuch
		in Tsd.	%			
Lehre/Mittlerer Dienst (insgesamt)		1.184	66	16	3	14
darunter:	Wirtschafts- und Verwaltungstätigkeiten	161	69	14	3	14
	Finanz- und Rechnungswesen	89	67	8	/	22
	Gewerblich-technische Tätigkeiten	223	70	14	/	15
	Bauingenieurwesen/ Ingenieurbau, Holzbau, Stahlbau, Wasserbau, Wasserwirtschaft, Meliorationswesen, Verkehrsbau	97	61	31	/	7
	Handel, Lager	119	66	18	6	11
	Medizinische und Pflegetätigkeiten	85	78	7	/	12
	Gastgewerbe und Catering	42	55	26	/	/
	Friseurgewerbe und Schönheitspflege	28	71	/	/	/
	Sonstige	340	62	18	4	16
Berufsfachschule ... (insgesamt)		118	65	16	/	15
darunter:	Wirtschafts-, Büro- und Informatiktätigkeiten	26	62	/	/	19
	Pflege- und soziale Dienste	25	72	/	/	/
	Sonstige	66	64	18	/	15

* Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus 2004, eigene Berechnungen

Tabelle 3.1; Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 97

Etwa 14% der Ausbildungsabsolvent/inn/en der Jahrgänge 2001 bis 2003 befinden sich 2004 in irgendeiner weiteren Form von Ausbildung. Zwischen schulischer und dualer Ausbildung ist der Anteil gleich hoch, innerhalb der dualen Ausbildung sind die Unterschiede allerdings beträchtlich. Diese Art der Fortführung von Ausbildungskarrieren findet sich besonders ausgeprägt bei den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungstätigkeiten, während Baube-

reich und Handel unterdurchschnittlich daran partizipieren (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 96).

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 15f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss und Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass die erste Phase der Erwerbstätigkeit von fast jeder zweiten ausgebildeten jungen Person durch verschiedene Brüche und Wechsel geprägt ist. „Nur 30% der jungen, beruflich ausgebildeten Generation sind völlig nahtlos nach der Ausbildung in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis gemündet.“ (ebd.)

Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildung

Um auch die Fachhochschul- und Hochschulabsolvent/inn/en erfassen zu können, wurde in Abbildung 3.1 zur Darstellung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten die Altersgruppe der „Jüngeren“ um zehn Jahre erweitert (15-34 Jahre). Es zeigt sich das erwartete Bild: Je höher das Qualifikationsniveau, desto besser sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

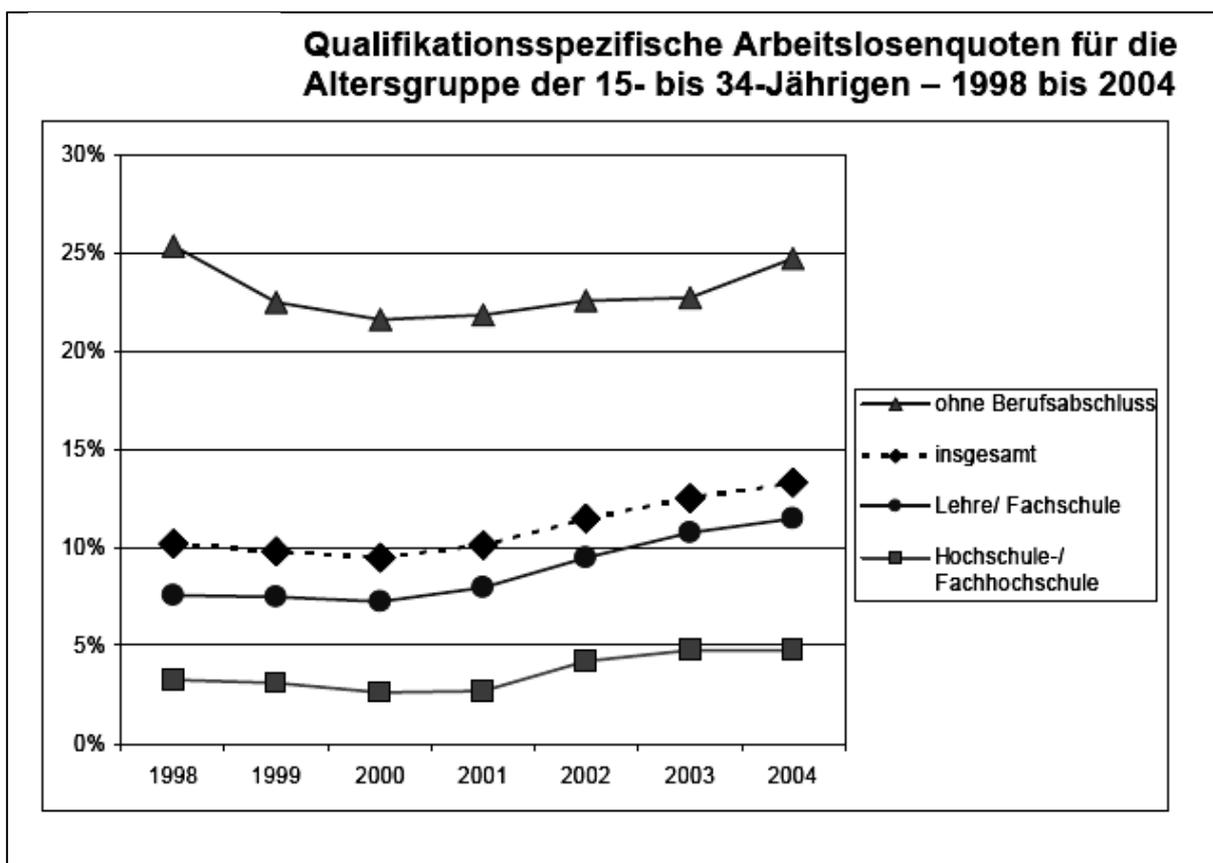


Abbildung 3.1; Quelle: Rothe/Tinter 2007, 14

Nach wie vor schützt ein Hochschulabschluss am besten vor Arbeitslosigkeit. Auch unter den Personen mit einer beruflichen Ausbildung ist die Arbeitslosigkeit relativ niedrig, es zeigt sich jedoch eine Zunahme der Arbeitslosigkeit von 7,6% im Jahr 1998 auf 11,5% im Jahr 2004. Sehr hohe Quoten weist dagegen der Personenkreis ohne Berufsabschluss auf (Tabelle 3.2; Reinberg/Hummel 2005, 5).

Alters- und qualifikationsspezifische Arbeitsmarktentwicklungen in Deutschland 1998 bis 2004														
Jahr	Arbeitslose				Zivile Erwerbstätige (ohne Auszubildende)				Be- völke- rung ins- gesamt	Arbeitslosenquoten				Er- werbs- quoten ins- gesamt
	ins- gesamt	darunter			ins- gesamt	darunter				ins- gesamt	darunter			
		ohne Berufs- ab- schluss	Lehr-/ Fach- schule	Hoch-/ Fach- hoch- schule		ohne Berufs- ab- schluss	Lehr-/ Fach- schule	Hoch-/ Fach- hoch- schule			ohne Berufs- ab- schluss	Lehr-/ Fach- schule	Hoch-/ Fach- hoch- schule	
in 1.000									in %					
a) Insgesamt														
1998	3.965	1.531	2.236	198	33.961	4.392	23.971	5.597	69.057	10,5	25,8	8,5	3,4	54,9
1999	3.943	1.482	2.263	198	34.429	4.860	23.896	5.674	69.266	10,3	23,4	8,7	3,4	55,4
2000	3.685	1.395	2.114	176	34.625	4.888	23.906	5.831	69.482	9,6	22,2	8,1	2,9	55,1
2001	3.743	1.386	2.176	180	34.894	4.887	24.129	5.877	69.821	9,7	22,1	8,3	3,0	55,3
2002	3.942	1.396	2.322	224	34.663	4.785	24.018	5.860	70.121	10,2	22,6	8,8	3,7	55,1
2003	4.207	1.446	2.507	253	34.316	4.709	23.639	5.967	70.370	10,9	23,5	9,6	4,1	54,7
2004	4.264	1.462	2.549	253	33.770	4.488	23.151	6.131	*	11,2	24,6	9,9	4,0	
b) im Alter von 15-34 Jahren														
1998	1.325	572	701	51	11.680	1.680	8.481	1.518	21.795	10,2	25,4	7,6	3,3	59,7
1999	1.249	543	658	48	11.488	1.873	8.131	1.483	21.327	9,8	22,5	7,5	3,1	59,7
2000	1.175	515	621	40	11.185	1.872	7.834	1.480	20.890	9,5	21,6	7,3	2,6	59,2
2001	1.230	535	654	40	10.895	1.915	7.525	1.455	20.566	10,1	21,9	8,0	2,7	59,0
2002	1.352	545	746	60	10.402	1.866	7.142	1.394	20.266	11,5	22,6	9,5	4,2	58,0
2003	1.431	545	818	68	9.981	1.852	6.774	1.355	19.982	12,5	22,7	10,8	4,8	57,1
2004	1.435	541	826	67	9.336	1.646	6.357	1.333	*	13,3	24,7	11,5	4,8	

Tabelle 3.2; Quelle: Reinberg/Hummel 2005, 5

Nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden im Jahr 2005 ca. 162.000 Personen nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos. Dies entspricht einem Anteil von 35,6% der Absolvent/inn/en einer dualen Ausbildung (455.000 Personen), ein Plus von 2,6% im Vergleich zum Vorjahr (2004: 33,0 %) (BMBF 2007, 212).

In Ostdeutschland ist die Arbeitslosenquote im Anschluss an die Ausbildung um 15 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (47,2 % zu 32,2 %). Diese Differenz entspricht fast genau der des Vorjahres. In Ost wie West ist diese Quote um zwei bis drei Prozentpunkte angestiegen (2004: Ost 44,8 %; West 29,7 %). In Ostdeutschland wird mittlerweile beinahe jede/r zweite duale Ausbildungsabsolvent/in nach dem Abschluss der Ausbildung arbeitslos (ebd., 213)

Sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen zeigt sich ein Anstieg der Arbeitslosenquote im Jahr 2005 von 2,6 Prozentpunkten, verglichen mit 2004. Bei den männlichen Fachkräften stieg sie von 34,0% auf 36,6%, bei den jungen Frauen von 31,7% auf 34,3%. Die

Quote der weiblichen Arbeitslosen nach dualer Ausbildung liegt damit etwas niedriger als die der männlichen (ebd.).

Vom IAB (Damelang/Haas 2006) liegt eine Untersuchung vor über den Arbeitsmarkteinstieg von Migrant/inn/en, die im Jahr 2002 in Westdeutschland ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten (Abbildung 3.2). Erkennbar wird, dass sich innerhalb der Gruppe der Migrant/inn/en noch weitere Differenzierungen zeigen, insbesondere was die türkischen Jugendlichen betrifft. In die Gruppe der Türk/inn/en wurden nur Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft einbezogen. Alle anderen Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft wurden zu einer Vergleichsgruppe „Sonstige Migrant/inn/en“ zusammengefasst.

Die Verteilung der türkischen Absolvent/inn/en auf die Berufsbereiche war der der deutschen sehr ähnlich. Unterschiede zeigten sich darin, dass türkische Absolvent/inn/en häufiger in einer geförderten Ausbildung gelernt hatten als deutsche (ca. 4,5% zu 2,2%, andere Migrant/inn/en ca. 4%) (ebd., 23).

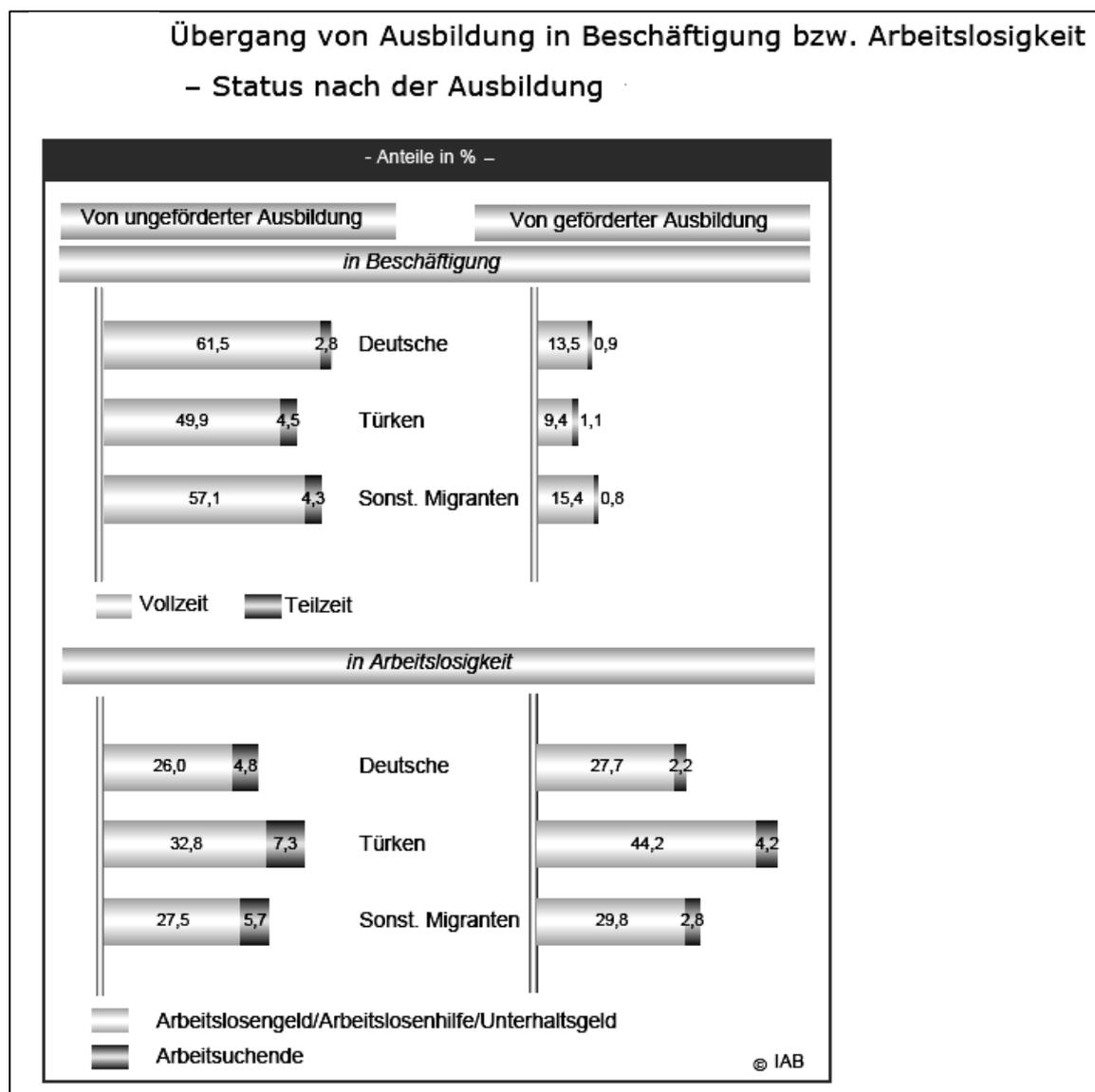


Abbildung 3.2; Quelle: Damelang/Haas 2006, 25

Von den Absolvent/inn/en einer ungeforderten Ausbildung hatten 62% aller Absolvent/inn/en ohne Migrationshintergrund direkt eine Vollzeitbeschäftigung gefunden, von den türkischen Absolvent/inn/en dagegen nur 50%. Die Arbeitsmarktintegration gestaltet sich für Türk/inn/en trotz Berufsabschluss' deutlich schwieriger. Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet ergeben sich bei Deutschen und den sonstigen Migrant/inn/en keine Unterschiede mehr; in beiden Fällen sind mehr als 62% erwerbstätig. Türk/inn/en hingegen schneiden deutlich schlechter ab (55%) und sind daher nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu einem hohen Anteil (33%) arbeitslos bzw. suchen Arbeit (7%) (ebd., 25f.).

„Die Assimilationsthese, wonach Unterschiede zwischen Migranten und Einheimischen im Zeitverlauf verschwinden, wird somit im speziellen Fall der Türken in Deutschland, zumindest für die Arbeitsmarktperspektive, nicht gestützt, die Ungleichheiten scheinen sich vielmehr zu reproduzieren.“ (ebd., 26)

Die Benachteiligungen verschwinden erst, wenn der Einstieg in den Beruf gelungen ist. Im Hinblick auf die Dauer der ersten Beschäftigungsphase von Absolvent/inn/en, die direkt im Anschluss an ihre Ausbildung eine ungeforderte Beschäftigung gefunden hatten, ergab die Untersuchung kaum noch Unterschiede zwischen deutschen und nichtdeutschen Absolvent/inn/en. „Die Untersuchung der Nachhaltigkeit des Einstieges im Falle der ‚erfolgreichen‘ Absolvent/inn/en zeigt, dass nur marginale Unterschiede in der Stabilität der ersten Beschäftigungsphase auftreten. Die Analyse liefert die wichtige Erkenntnis, dass es zwischen deutschen und ausländischen Absolvent/inn/en der dualen Berufsausbildung, die sofort im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung gefunden haben, keine nennenswerten Unterschiede in der Stabilität ihrer Beschäftigung gibt.“ (ebd., 33)

Verlaufsmuster des Berufseinstiegs

Für die Jahre 1998 – 2002 führte das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Befragung zum Verbleib junger Fachkräfte direkt nach der Lehre durch. Wie entwickelt sich die berufliche Karriere von Absolvent/inn/en in den ersten drei Jahren nach Abschluss der Ausbildung? Wie bewältigen junge Fachkräfte die zweite Schwelle und welche Möglichkeiten bieten sich ihnen hierbei? Inwieweit sind die Übergänge von Brüchen und Prekarität gekennzeichnet? (Granto/Dorau 2004; Dorau u.a. 2006). Die Absolvent/inn/en wurden von der Forschungsgruppe insgesamt viermal befragt: direkt nach der Ausbildung sowie ein, zwei und drei Jahre danach.

Tabelle 3.3 beschreibt den Anteil der Fälle, in denen ein bestimmter Zustand innerhalb der ersten drei Jahre auftrat sowie die durchschnittliche (bzw. minimale und maximale) Dauer seines Auftretens. Der Zustand „Vollzeit-Arbeit als Fachkraft“ erwies sich erwartungsgemäß als dominant. 90,7% der befragten Personen waren zumindest einmal im Verlauf der drei Jahre als Vollzeit-Fachkraft tätig, die durchschnittliche Anzahl von Monaten in diesem Zustand betrug 27,9 von insgesamt 36 Monaten des Untersuchungszeitraums. Umgekehrt heißt das

aber auch, dass 9,3% der Ausbildungsabsolvent/inn/en in den ersten drei Jahren nach ihrem Abschluss nicht ein einziges Mal eine Vollzeit-Arbeit als Fachkraft aufnahmen.

Häufigkeit und Dauer des Auftretens bestimmter Statuspositionen		
Zustand	Anteil der Fälle mit dem Zustand (%)	Durchschnittl. Anzahl von Monaten in diesem Zustand - bezogen auf die Fälle, die den Zustand aufweisen (in Klammer: minimale und maximale Anzahl der Monate bei einer Person)
Vollzeit-Arbeit als Fachkraft	90,7	27,9 (1/36)
Teilzeit mit Arbeitslosenvers.	5,6	16,0 (1/36)
Nicht-Fachkraft (Vollzeit)	11,4	15,2 (1/36)
Soz.vers.pfl. Beschäftigung (o.w.A.)	0,5	5,3 (1/11)
Teilzeit-Arbeit ohne Arbeitslosenv.	5,9	9,2 (1/36)
Ausbildung	3,4	15,0 (1/36)
Arbeitslosigkeit	31,8	5,0 (1/28)
Sonstiges	0,6	4,3 (1/13)
Fehlende Meldung	38,9	13,9 (1/36)

Tabelle 3.3; Quelle: Dorau u.a. 2006, 6

Ein relativ großer Teil der befragten Gruppe war in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen (31,8%), auch wenn die durchschnittliche Verweildauer in diesem Zustand mit 5 Monaten relativ gering war. Länger dagegen war die Verweildauer in unqualifizierten Tätigkeiten (durchschnittlich 15,2 Monate), von denen immerhin 11,4% der Fälle betroffen waren. In Teilzeit mit Arbeitslosenversicherung arbeiteten zumindest zeitweilig 5,6% der Fälle, ohne Arbeitslosenversicherung 5,9%. Die durchschnittliche Anzahl von Monaten in diesem Zustand lag bei ersteren mit 16 relativ hoch, bei letzteren betrug sie 9,2. 38,9% der Fälle waren zumindest zeitweise ohne Meldung, d.h die Forschergruppe erhielt keine Auskunft über den Verbleib dieser Personen (ebd., 5f.).

Im Folgenden (Tabelle 3.4) wird der Berufsstatus der Absolventinnen und Absolventen zu verschiedenen Zeitpunkten, unmittelbar nach ihrem Abschluss sowie ein, zwei und drei Jahre danach, verglichen.

Ab dem ersten Jahr nach Abschluss fanden sich weniger Vollzeit-Fachkräfte (69-70%) in der Stichprobe als unmittelbar nach dem Abschluss (73,1%). Hier hatte die Forschergruppe trotz des Anstiegs des Anteils nicht Gemeldeter eher eine Konsolidierung in den ersten drei Jahren erwartet. Andererseits ging die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach dem Abschluss deutlich zurück. Belief sich die Sucharbeitslosigkeit unmittelbar nach der Ausbildung noch auf 11,9%, blieb die Arbeitslosenquote ein, zwei und drei Jahre später relativ stabil bei nur etwa 3,5%.

Berufsstatus aller Absolventinnen und Absolventen dualer Ausbildung in den ersten Jahren nach Berufsabschluss (1998-2001)

ausgewählte Zustände des Berufsverlaufs	Unmittelbar nach Abschluss 1998	1 Jahr nach Abschluss 1999	2 Jahre nach Abschluss 2000	3 Jahre nach Abschluss 2001
Fachkraft, Vollzeitätigkeit	73,1%	69,6%	70,0%	69,0%
Nicht-Fachkraft, Vollzeitätigkeit	3,7%	4,1%	5,0%	5,7%
Teilzeit mit Arbeitslosenversicherung	2,3%	2,6%	2,3%	2,6%
TZ o. Arbeitsl.vers. /geringf. Beschäftigung	0,2%	1,4%	2,0%	2,0%
arbeitslos	11,9%	3,4%	3,6%	3,7%
nicht gemeldet	5,6%	17,0%	15,9%	16,3%

Tabelle 3.4; Quelle: Dorau u.a. 2006, 8

Der Zustand „Teilzeit mit Arbeitslosenversicherung“ blieb im Verlauf des Beobachtungszeitraums von 1998 bis 2001 relativ konstant (um die 2,5%). Größere Zunahmen zeigten sich hingegen bei den Vollzeitbeschäftigten in unqualifizierter Tätigkeit (von 3,7% auf 5,7%) und bei den Teilzeitkräften ohne Arbeitslosenversicherung (bzw. geringfügig Beschäftigten) von nur 0,2% direkt nach dem Abschluss auf 2% zwei Jahre später, im dritten Jahr blieb dieser Anteil konstant.

„Insgesamt zeigen sich deutliche Veränderungen am Anteil der Statuspositionen unmittelbar nach dem Abschluss und ein Jahr danach. Demgegenüber bleiben die Anteile der Statuspositionen in den späteren Jahren, von den Teilzeitbeschäftigten ohne Arbeitslosenversicherung und den unqualifiziert Beschäftigten abgesehen, relativ konstant. Das bedeutet aber nicht, dass sich innerhalb der individuellen Berufsverläufe keine größeren Veränderungen mehr ergeben. Bereits eine getrennte Darstellung nach weiblichen und männlichen Fachkräften zeigt stärkere Veränderungen der Statuspositionen zwei bzw. drei Jahre nach Abschluss.“ (ebd., 8f.)

Direkt nach dem Ausbildungsabschluss unterschied sich die Arbeitslosenquote der Absolventinnen (11,6%) kaum von der der Absolventen (12,1%). Im ersten Jahr nach Abschluss sank die Arbeitslosigkeit bei den Absolventinnen noch stärker (auf 2,8%) als bei den jungen Männern (auf 3,8%). Bis zum Jahr 2001 ging diese Quote bei den weiblichen Fachkräften weiter zurück (auf 2%), während sie bei den männlichen Fachkräften auf 4,8% stieg (Tabelle 3.5).

Der Anteil der Vollzeit-Fachkräfte sank bei den jungen Männern nach dem ersten Jahr beträchtlich (von 72,5% auf 63,9%) und verbesserte sich in den Folgejahren kaum. Dieser Anteil war bei den jungen Frauen nur unmittelbar nach dem Abschluss ähnlich hoch (74,1%). Aber im Gegensatz zu den männlichen Fachkräften stieg er auf 78,8%. Bis 2001 ging der Anteil der Vollzeitfachkräfte bei den Absolventinnen etwas zurück (auf 75,6%), lag aber noch deutlich über dem Wert der jungen Männer. Teilweise erklärt die Forschergruppe diese Unterschiede mit dem größeren Anteil nicht Gemeldeter bei den männlichen Fachkräften.

Entwicklung männlicher und weiblicher Absolventen dualer Ausbildung in den ersten Jahren nach Berufsabschluss (1998-2001)								
ausgewählte Zustände des Berufsverlaufs	männlich (N=1984)				weiblich (N=1246)			
	Unmittelbar nach Abschluss	1 Jahr nach Abschluss	2 Jahre nach Abschluss	3 Jahre nach Abschluss	Unmittelbar nach Abschluss	1 Jahr nach Abschluss	2 Jahre nach Abschluss	3 Jahre nach Abschluss
Fachkraft, Vollzeit	72,5%	63,9%	65,8%	64,9%	74,1 %	78,8 %	76,6 %	75,6 %
Nicht-Fachkraft, Vollzeit	5,1%	5,2%	6,7%	7,7%	1,4 %	2,2 %	2,5 %	2,6 %
Teilzeit mit Arb.los.vers.	1,0%	0,7%	1,0%	1,4%	4,4 %	5,6 %	4,4 %	4,5 %
TZ o. AV / geringf. Besch.	0,1%	1,2%	1,8%	1,6%	0,5%	1,8 %	2,3%	2,6 %
arbeitslos	12,1%	3,8%	4,5%	4,8%	11,6 %	2,8 %	2,2 %	2,0 %
nicht gemeldet	5,8%	23,2%	19,4%	19,1%	5,3 %	7,1 %	10,4 %	11,9 %

Tabelle 3.5; Quelle: Dorau u.a. 2006, 10

Differenzen zeigten sich auch bei den übrigen Berufsstatus. Unqualifizierte Vollzeitbeschäftigung gewann zwar sowohl bei den Absolventinnen als auch bei den Absolventen über die drei Jahre an Bedeutung, zeigte sich bei männlichen Fachkräften aber auf deutlich höherem Niveau (stetiger Anstieg von 5,1% auf 7,7% bei den Männern, von 1,4% auf 2,6% bei den Frauen).

„Komplementär sieht die Entwicklung bei der Teilzeitbeschäftigung aus. Bei ‚Teilzeit mit Arbeitslosenversicherung‘ kann man zwar nur wenige Unterschiede zwischen den einzelnen Zeitpunkten erkennen, der Anteil bei den weiblichen Fachkräften liegt bei 5%, bei den männlichen bei 1%. Der Anteil der Teilzeitkräfte ohne Arbeitslosenversicherung (bzw. geringfügig Beschäftigten), einer Beschäftigungsform mit besonders hohem prekärem Potenzial, steigt in den ersten beiden Jahren sowohl bei den jungen Männern wie auch bei den jungen Frauen. Bei den weiblichen Fachkräften ist diese Quote aber konstant höher und steigt, im Gegensatz zu den männlichen Fachkräften, auch nach drei Jahren weiter an (auf 2,6% - junge Männer: 1,6%).“ (ebd., 10)

Mit statistischen Methoden bildeten die Forscher/inn/en des BIBB so genannte Cluster, d.h. Häufungen von Ähnlichkeiten in den Verlaufsmustern (Abbildung 3.3).

Abgesehen von Cluster 1 (knapp 9,8% der Fälle), der überwiegend aus nicht gemeldeten Zuständen (evtl. Studierende oder Selbständige) besteht, zeigten sich nach der Gruppierung teilweise relativ homogene Cluster.

Cluster 2 ist von qualifizierter Vollzeitbeschäftigung dominiert, er entspricht der so genannten „Normalbiografie“. Hier findet sich knapp die Hälfte aller Absolventinnen und Absolventen (46,6%) wieder. Ein Großteil ist durchgehend als Fachkraft in Vollzeit erwerbstätig, teilweise zeigen sich kleinere Unterbrechungen.

Cluster 3, mit 13,2% der zweitgrößte Cluster, ist eher von Personen geprägt, die nach einer kurzen, etwa sechs bis zwölf Monate dauernden Arbeitsphase als Fachkraft arbeitslos werden, prekär beschäftigt sind oder nicht gemeldet sind. Oft gibt es längere Unterbrechungen von Zeiten in qualifizierter Beschäftigung.

In Cluster 4 befinden sich 10,7% der Absolventinnen und Absolventen, in deren Berufsverläufen zwar Phasen von Erwerbstätigkeit als Vollzeit-Fachkraft dominieren. Aber es zeigen sich deutliche Unterbrechungen. Teilweise geht eine längere Phase von Sucharbeitslosigkeit in ein kontinuierliches „Normalarbeitsverhältnis“ über. Wieder andere werden nach einer langen Phase als Vollzeitfachkraft arbeitslos.

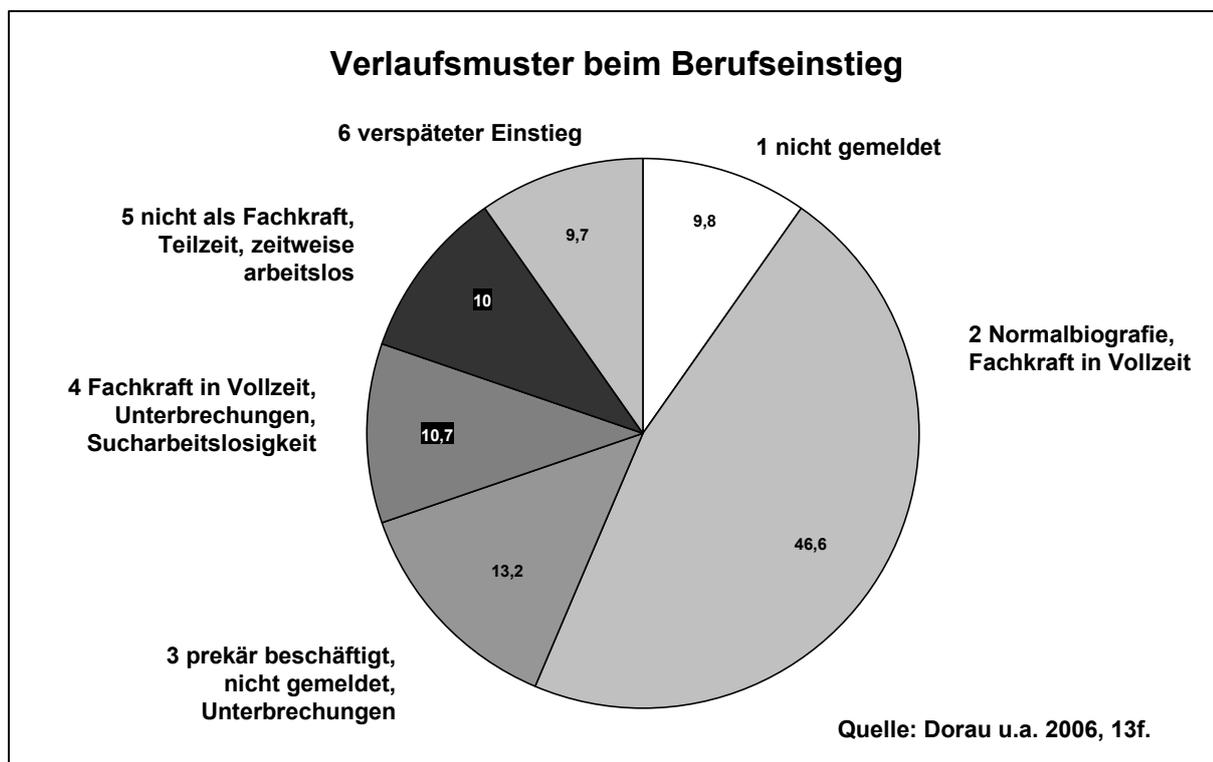


Abbildung 3.3

In Cluster 5 (10,0%) sind zahlreiche Personen enthalten, die vor allem als Nicht-Fachkraft beschäftigt sind oder in Teilzeit (zumeist mit Arbeitslosenversicherung) arbeiten. Gerade die erste Untergruppe deutet auf ein hohes Potenzial an Prekarität in der Phase des Berufseinstiegs hin. Die meisten Personen aus diesem Cluster sind auch zeitweise arbeitslos.

In Cluster 6 (9,7%) zeigen sich Verlaufsmuster, die oft einen hohen Anteil nicht gemeldeter Phasen, teilweise auch von Arbeitslosigkeit oder Teilzeitbeschäftigung, aufweisen. Der überwiegende Teil findet sich aber zum Ende des Untersuchungszeitraums in einer Vollzeit-Arbeit als Fachkraft wieder. Teilweise deutet dies auf einen verspäteten, aber dann möglicherweise doch erfolgreichen Berufseinstieg hin. Der Zustand „nicht gemeldet“ kann aber auch lediglich die Ableistung von Wehr- oder Zivildienst bedeuten.

„Insgesamt zeigen sich in einigen Clustern Anzeichen für prekäre Übergangsmuster. Viele Cluster sind von häufigen Statusveränderungen geprägt.“ (Dorau u.a. 2006, 13f.)

Fazit

Untersuchungen, die sich mit dem Erwerbsstatus von Jugendlichen unter 25 Jahren im Anschluss an ihre Ausbildung befassen, kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass eine gewisse Destandardisierung des Übergangs in den Beruf zu verzeichnen ist. Es ist keine Selbstverständlichkeit mehr, dass eine berufliche Ausbildung im direkten Anschluss eine Vollzeit-Beschäftigung als Fachkraft nach sich zieht. Nur noch für etwa die Hälfte der Jugendlichen ist die Ausbildung der Einstieg in eine solche Normalbiografie. Allerdings zeigen sich hier erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachrichtungen – auch dies ein Zeichen für Destandardisierung.

Für die andere Hälfte der Jugendlichen sind die Wege in den Beruf nicht mehr so klar vorgezeichnet. Kennzeichnend für sie sind Wechsel der Statuspositionen im Anschluss an die Ausbildung (Vollzeittätigkeit als Fachkraft wechselt mit fachfremden Tätigkeiten, Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder einer weiteren Ausbildung). Diese Destandardisierung kann einerseits Prekarität in allen drei Dimensionen materieller und sozialer Sicherung sowie Einbindung in einen betrieblichen Zusammenhang mit sich bringen, sie kann aber auch Chancen bieten in dem Sinne, dass neue Wahlmöglichkeiten entstehen, die eigene Biografie auch abweichend vom einmal erlernten Beruf zu gestalten. Die Untersuchungen geben keine Auskunft darüber, in welche Richtung sich die Biografien der Jugendlichen entwickeln, ob und unter welchen Umständen sie die Chancen nutzen und Prekarität vermeiden können.

Nach wie vor gilt, dass eine berufliche Ausbildung vor Arbeitslosigkeit schützt. Dennoch ist auch die Arbeitslosenquote von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung in den letzten Jahren angestiegen. Etwa ein Drittel der Absolvent/inn/en des Jahres 2005 war direkt im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos. Jugendliche in Ostdeutschland sind hiervon stärker betroffen, ebenso Jugendliche mit türkischer Staatsangehörigkeit. Hier muss von prekären Übergängen gesprochen werden. Das Bild relativiert sich jedoch, wenn berücksichtigt wird, dass die Arbeitslosigkeit beruflich ausgebildeter Jugendlicher überwiegend von kurzer Dauer ist. Bereits ein Jahr nach der Ausbildung sinkt die Quote erheblich ab.

4. Einstieg oder Warteschleife – Praktikum

Die „Generation Praktikum“ ist inzwischen ein stehender Begriff geworden. Wie eine Studie der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung (Grühn/Hecht 2007, 11) nachgewiesen hat, absolvierten 37% der Hochschulabsolvent/inn/en nach Abschluss des Studiums im Jahr 2003 mindestens ein Praktikum in der Zeit bis 2006. Ist dies in ähnlichem Umfang auch bei Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung der Fall? Ist auch für sie dadurch die Phase des Übergangs in den Beruf länger und unsicherer geworden?

Über Praktika von Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung ist noch wenig bekannt. Dies – so betonen auch die Autor/inn/en des IAB, Rebien/Spitznagel (2007) – erschwert eine sachliche Diskussion über die Relevanz des Phänomens.

Stichwort Praktikum

Der Begriff „Praktikum“ wird nicht einheitlich verwendet. Das Spektrum reicht von der „Schnupperlehre“, die zu einem Ausbildungsplatz führen soll, über Ferienjobs zur Berufsorientierung von Schüler/inne/n und Student/inn/en bis zu Pflichtpraktika von Hochschüler/inne/n und den Berufseinstieg von Trainees und Volontär/inn/en.

Das Praktikum dient der Ergänzung der theoretischen Ausbildung, der Berufsorientierung und dem Sammeln erster beruflicher Erfahrungen. Student/inn/en und Hochschulabsolvent/inn/en führen es oft während oder nach dem Studium durch. In mancher Studienordnung ist es Pflicht. Es gibt zahlreiche Sonderformen. So wird das „Anerkennungspraktikum“ nach dem Abschluss einer Berufsausbildung absolviert, um die volle Anerkennung des Berufsabschlusses zu erreichen. An Fachhochschulen ist gewöhnlich ein „Praxissemester“ vorgeschrieben.

Des Weiteren gibt es freiwillige Praktika, die z.B. nach einer gewerblichen/ kaufmännischen Berufsausbildung absolviert werden oder von Personen, die keinen Abschluss haben. Letztere werden auch als „Anlernausbildung“ bezeichnet. Außerdem können „Eignungs- und Trainingsmaßnahmen“, die von den Arbeitsagenturen angeboten werden, um die Eingliederungschancen von Arbeitslosen zu verbessern, als Praktika gelten (Rebien/Spitznagel 2007, 4).

Umfang und Entwicklung

Die Statistik der BA enthält nur Personen, die „eine in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Tätigkeit im Rahmen eines rentenversicherungspflichtigen Vor- oder Nachpraktikums verrichten“. Seit dem Jahr 2000 bewegen sich die Bestandszahlen in dieser Statistik im Jahresdurchschnitt zwischen 60.000 und 70.000 Personen. Die meisten dieser Praktikant/inn/en haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (rd. 40.000). Dabei dürfte es sich größtenteils um Studierende handeln, die ihr Pflichtpraktikum absolvieren. Die Zahl der bei der BA registrierten Praktikant/inn/en mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Hochschulbildung ist bis 2004 von 9.000 auf 12.000 gestiegen (Abbildung 4.1), der Rückgang im 4. Quartal 2004 auf 8.000 Personen lässt sich mit der Abschaffung des Pflichtpraktikums für Jungmediziner/innen nach dem Studium erklären. Evtl. hat auch die breite Thematisierung

bzw. Skandalisierung des Themas Praktikum in der Öffentlichkeit dazu geführt, dass ihre Zahl abgenommen hat. Etwa 10.000 der in der BA-Statistik erfassten Praktikant/inn/en haben eine berufliche Ausbildung vorzuweisen (ebd., 2).

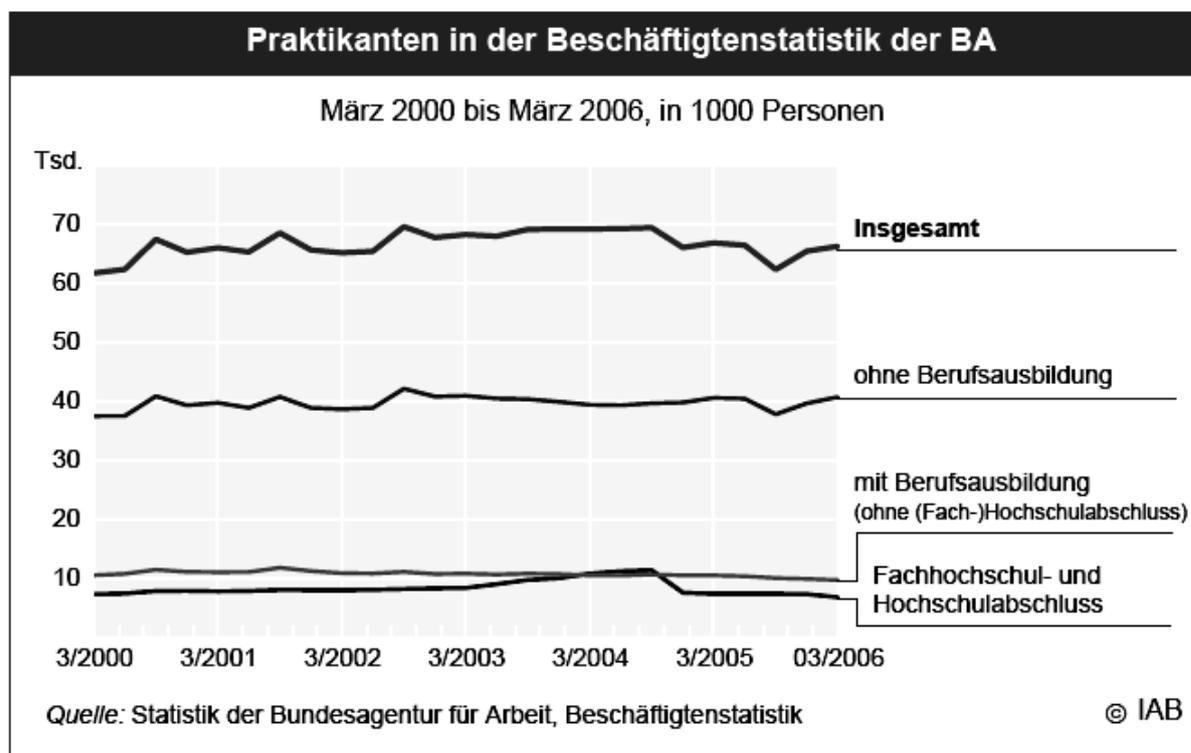


Abbildung 4.1; Quelle: Rebien/Spitznagel 2007, 2

Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels ergibt sich jedoch für die Mitte des Jahres 2006 eine wesentlich höhere Zahl von etwa 600.000 Praktikant/inn/en, denn hiermit werden – mittels Wiederholungsbefragung von Betrieben – auch die unbezahlten und nicht sozialversicherungspflichtigen Praktika erfasst.¹ Allerdings wird hier nicht differenziert nach dem Bildungsstand der Praktikant/inn/en (ebd.).

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 20f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 20% der qualifizierten jungen Erwerbstätigen mindestens ein Praktikum absolviert haben. Am häufigsten werden Praktika von schulisch Ausgebildeten absolviert (31%), gefolgt von Erwerbstätigen mit einem Studienabschluss (24%) und einer betrieblichen Ausbildung (19%).

¹ Wegen des vielfältigen Begriffsinhaltes wurde den befragten Betrieben bewusst keine Definition von „Praktikum“ vorgegeben. Im Sinne dieser Untersuchung sind Praktika somit Beschäftigungsformen, die von den Betrieben als solche wahrgenommen werden. Das Spektrum reicht von den Praktika der Student/inn/en und Hochschulabsolvent/inn/en, die – pflichtgemäß oder freiwillig – während oder nach der Ausbildung durchgeführt werden, über Probebeschäftigungen von Personen mit und ohne Berufsabschluss, bis hin zu Trainingsmaßnahmen für Arbeitslose. Trainees, Volontäre, Werkstudent/inn/en oder studentische und sonstige Aushilfskräfte dürften von den Betrieben nicht als Praktikanten wahrgenommen werden. Die einzelnen Formen der Praktika können in dieser Untersuchung jedoch nicht unterschieden werden.

Stellenbesetzungen über Praktika

Gefragt wird im Betriebspanel des IAB auch, wie viele Arbeitsplätze (für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) über vorausgegangene interne Praktika besetzt wurden und welche Personen auf diesem Weg ihre Stelle gefunden haben. Dies kann bedeuten, dass Praktikant/inn/en nahtlos fest eingestellt wurden, oder dass zwischen dem Praktikum und der Einstellung einige Zeit verstrichen ist, in der die betroffenen Personen andere erwerbsbiographische Stationen durchlaufen haben. In den Jahren 2004 und 2005 entfielen demnach durchschnittlich 2,3% aller Einstellungen auf ehemalige Praktikant/inn/en. „Das entspricht, hochgerechnet, rd. 300.000 Einstellungen von den rd. 12,7 Millionen Einstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt in diesen zwei Jahren. Die Anteile in beiden Jahren unterscheiden sich nur wenig (2% bzw. 2,5%). In Ostdeutschland wird dieser Weg öfter (3,2%) beschrrieben als in Westdeutschland (2,1%). Überdurchschnittlich viele Stellen werden im Dienstleistungsbereich auf diesem Wege besetzt (3%). Das produzierende Gewerbe liegt nahe dem Durchschnitt (2%), der Handel, das Gastgewerbe und das Verkehrsgewerbe, sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen (1,3% bzw. 1,6%) und insbesondere die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe (0,7%) liegen deutlich darunter.“ (ebd.)



Abbildung 4.2; Quelle: Rebien/Spitznagel 2007, 3

Im Hinblick auf die erforderliche Qualifikation derjenigen, die über ein Praktikum ihre Stelle gefunden haben, zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 4.2): „Die ehemaligen Praktikanten nahmen relativ selten Stellen ein, die keine Ausbildung verlangen (8% gegenüber 17% bei den anderen Einstellungen). Keine Unterschiede bestehen im Hinblick auf Stellen, die eine gewerbliche/ kaufmännische Ausbildung voraussetzen (jeweils 52%). Dagegen ist der Anteil der Arbeitsplätze, die eine Fachschulausbildung verlangen, bei den Einstellungen ehemaliger Praktikanten erheblich höher (24%) als bei den anderen (11%). Überraschend ist schließlich, dass von allen Stellen, die mit ehemaligen Praktikanten besetzt wurden, nur 15% eine Hochschulausbildung erfordern. Es werden also nicht in erster Linie Stellen für Hochschulabsolventen über interne Praktika besetzt, sondern vielmehr Arbeitsplätze, die mittlere Berufsabschlüsse voraussetzen: Drei Viertel der Stellen, die mit ehemaligen Praktikanten besetzt wurden, verlangten eine gewerbliche/kaufmännische Ausbildung oder einen Fachschulabschluss.“ (ebd., 3)

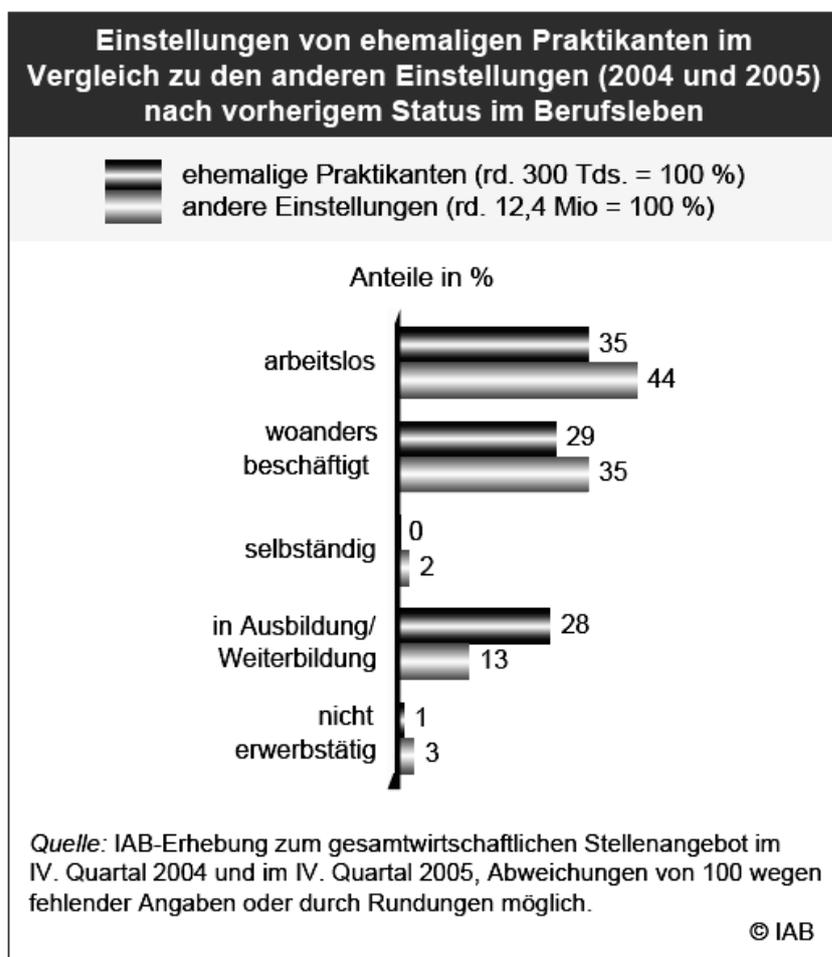


Abbildung 4.3; Quelle: Rebien/Spitznagel 2007, 3

Ein Großteil der eingestellten Praktikant/inn/en war vor der Einstellung arbeitslos (35%) oder woanders beschäftigt (29%). Nur 28% kommen aus der Aus- oder Weiterbildung (Abbildung

4.3). Nach Altersgruppen ist dies allerdings sehr unterschiedlich. Von den jüngeren ehemaligen Praktikant/inn/en waren 55% vor ihrer Einstellung in Ausbildung, ein Viertel war vorher arbeitslos. Von den Älteren war dagegen jeweils knapp die Hälfte vorher arbeitslos bzw. woanders beschäftigt, und nur wenige kamen aus einer Aus- oder Weiterbildung.

Der insgesamt relativ hohe Anteil von vorher arbeitslosen Personen kann auch mit „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ zusammenhängen, die vielen Arbeitslosen von den Arbeitsagenturen angeboten werden. Sie finden häufig in Betrieben statt und werden möglicherweise von diesen als Praktika wahrgenommen. „Für jüngere ehemalige Praktikanten, die eingestellt wurden, war dies vorwiegend der Schritt von der Ausbildung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für die Älteren war es größtenteils ein Weg aus der Arbeitslosigkeit, oder die Einstellung ging mit einem Wechsel des Arbeitsplatzes einher. Bei solchen vorhergehenden anderweitigen Beschäftigungen kann jedoch vermutet werden, dass es sich oft um andere Praktika oder um atypische, z.B. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehandelt hat.“ (ebd. 3f.)

Die größte Gruppe unter den ehemaligen Praktikant/inn/en bilden die 31-40jährigen. Die jüngeren Altersgruppen sind – bezogen auf ihre Anteile an den Einstellungen ohne vorheriges Praktikum – eher geringer vertreten (Abbildung 4.4).

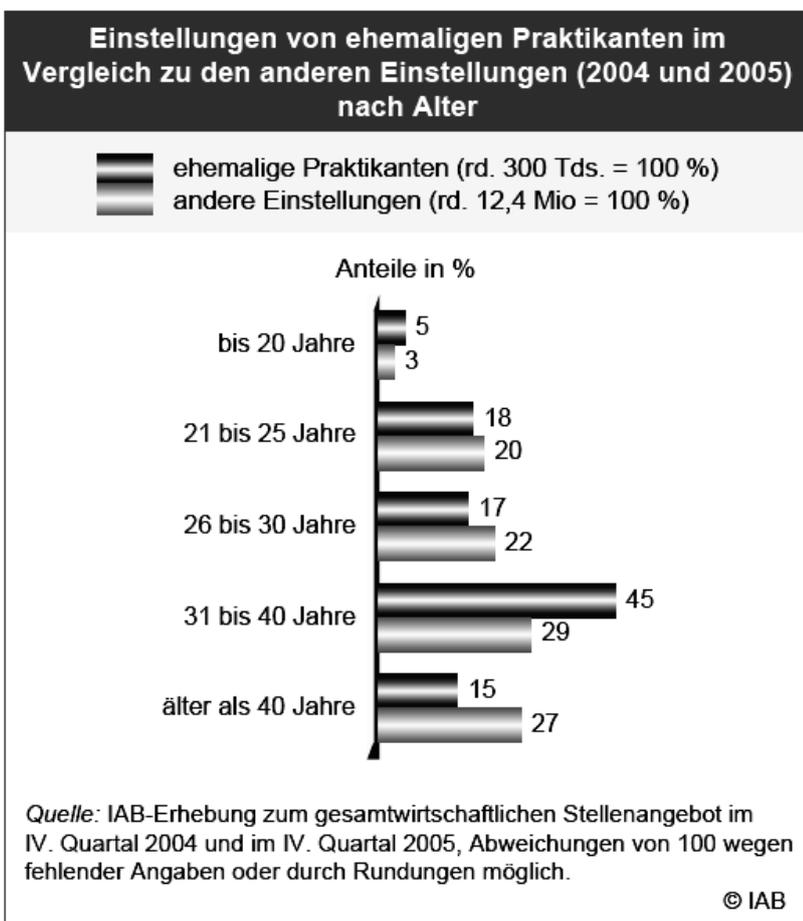


Abbildung 4.4; Quelle: Rebien/Spitznagel 2007, 3

Abbildung 4.5 zeigt, dass die über Praktika zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnisse häufiger (55%) befristet sind als die bei den anderen Einstellungen (43%). Bei den Älteren kommt eine Befristung häufiger vor als bei den Jüngeren (ebd., 4).

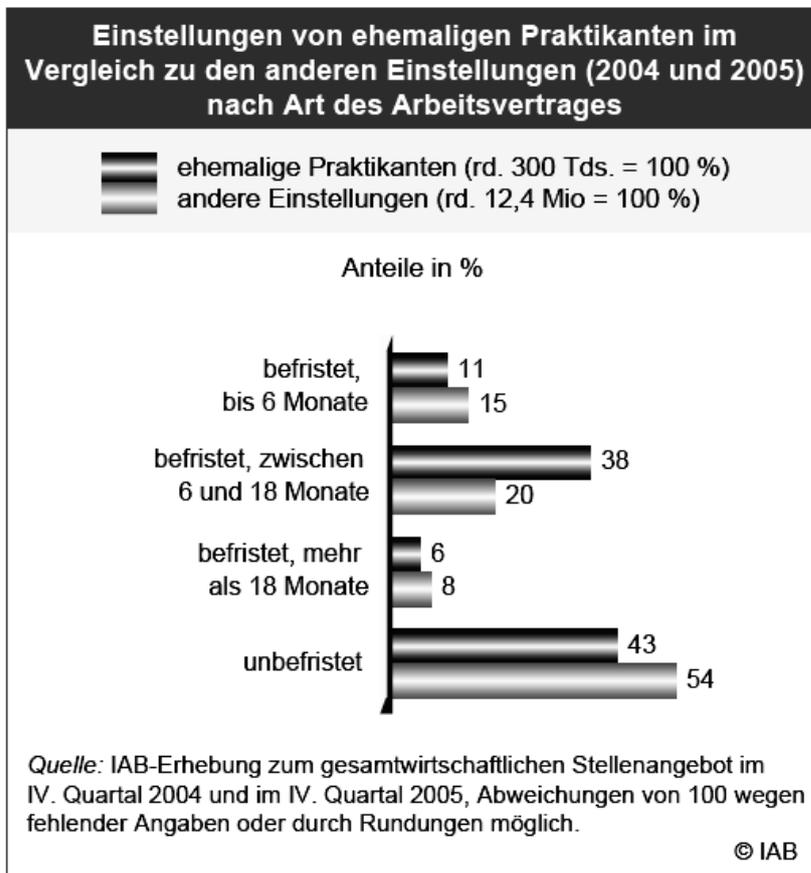


Abbildung 4.5; Quelle: Rebien/Spitznagel 2007, 3

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 30f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss, Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 22% der Praktikant/inn/en vom selben Arbeitgeber übernommen wurden, darunter 11% in ein unbefristetes, 8% in ein befristetes Arbeitsverhältnis und 3% erneut als Praktikant/in, als Leiharbeiter/in oder im Rahmen eines Honorarvertrags. 13% fanden eine Anschlussbeschäftigung in einem anderen Unternehmen, darunter 5% in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. „Das Praktikum war demnach nur relativ selten – mit einem Anteil von 35% – eine Brücke für eine Anschlussbeschäftigung. Noch seltener – mit einem Anteil von 16% – eröffnete es einen Übergang in stabile Beschäftigung.“ (ebd., 31)

Fazit

Die empirische Basis über Praktika von Absolvent/inn/en einer Berufsausbildung ist noch zu schmal, um generelle Aussagen über Chancen und Risiken zu machen. Folgende Ergebnisse einer qualitativen Analyse im Bezug auf Praktika von Hochschulabsolvent/inn/en (Mörchen 2006, 19f.) dürften sich jedoch auf das Problemfeld Praktikum insgesamt übertragen lassen:

„Motive und Erwartungen der Absolvent/inn/en für ein Praktikum lassen sich vier Bereichen zuordnen. Mit einem Praktikum können Absolvent/inn/en das Ziel verfolgen, Arbeitslosigkeit aus ihrem Lebenslauf herauszuhalten und Berufserfahrung in passenden Stellenprofilen gegenüber dem Arbeitgeber zu dokumentieren (Gestaltung der Biografie). Prekarisierungspotenzial könnte ein Praktikum aus diesem Grund dann entfalten, wenn die Anwendung der ‚Strategie Praktikum‘ selbst zu einem Bruch im Lebenslauf wird, weil an ihr zu lange festgehalten wurde. Aus der selbst gewählten Strategie, die der Optimierung des Lebenslaufs dienen sollte, könnte dann eine Falle werden – die Praktikumschleife droht. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Praktikant/inn/en ihre Situation als prekär und nicht als aktive Handlungsoption wahrnehmen.

Manchmal begeben sich Absolvent/inn/en in ein Praktikum, um in Betrieben und Verwaltungen eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Da die Unternehmen nur noch restriktiv Mitarbeiter/inn/en rekrutieren, scheint es für einige Absolvent/inn/en eine passable Strategie, als Praktikant/in innerhalb der Unternehmen freie Arbeitsstellen zu ‚entdecken‘. Prekarisierungspotenzial kann diese Strategie dann entfalten, wenn sie von zu vielen angewendet wird. Die Einschätzungen von Gewerkschafter/inne/n und Expert/inn/en legen nahe, dass Unternehmen und Verwaltungen aus betriebswirtschaftlichen Aspekten auf Praktikant/inn/en statt auf reguläre Beschäftigung zurückgreifen.

Das Praktikum aus Gründen der Akquirierung von Anschlussbeschäftigung und zur Biografiegestaltung scheint insbesondere deshalb erhebliches Prekarisierungspotenzial entfalten zu können, weil die Praktikant/inn/en abhängig bleiben von den Bewertungen und Handlungen anderer. Absolvieren sie mehrere Praktika, bewerten Arbeitgeber diese Zeitphase womöglich als zu lang – gibt es zu viele Praktikant/inn/en, bieten Unternehmen unter Umständen keine reguläre Erwerbsarbeit an. Mit der ‚Strategie Praktikum‘ muss den Absolvent/inn/en nicht unbedingt ein Ausweg aus den geringen und unübersichtlichen Arbeitsmarktchancen gelingen. In der Folge können sie auch ihre verfügbaren Entscheidungsoptionen reduzieren, und das Praktikum kann als ein ‚aufgeherrschter Dauerzustand‘ erlebt werden. Die tatsächliche Entfaltung der Prekarität hängt aber wiederum von den konkreten individuellen Lebensumständen der Betroffenen und ihren materiellen Lagen ab. An dieser Stelle kann die geringe Vergütung der Praktika bedeutsam dafür werden, dass diese stärker und schneller als prekäre Beschäftigung empfunden werden.

Ein drittes Motiv für ein Praktikum ist das Ziel, das eigene soziale Kapital zu erweitern. Das Praktikum hat sich dann gelohnt, wenn Kontakte entstehen, die bei der weiteren Orientierung

im jeweiligen Berufsfeld nützlich werden können. Gefährdungspotenziale liegen dann eher in unzureichenden Einbindungen in den Arbeitsalltag und die Arbeitsbeziehungen. Tritt dieses ein, könnten die Praktikant/inn/en ihre Lage als problematisch erleben.

Das vierte Motiv für ein Praktikum ist der Wunsch nach weiterer Ausbildung ... Das Prekariisierungspotenzial kann sich entfalten, wenn Unternehmen die Praktikant/inn/en lediglich als billige Arbeitskräfte betrachten und die Erwartungen an Ausbildungsinhalte und Arbeitsbedingungen nicht erfüllen.“

5. Mobilität als Strategie – Betriebs-, Berufs- und Ortswechsel

Wenn die Übernahme im Ausbildungsbetrieb als Standard-Weg in den Beruf nicht möglich ist, Arbeitslosigkeit aber vermieden werden soll, stellt sich die Frage, welche Zugeständnisse Ausbildungsabsolvent/inn/en machen (müssen), um eine Beschäftigung zu finden. Können sie ihre Lage verbessern, indem sie den Beruf oder Arbeitsort wechseln? Inwieweit gelingt es ihnen, bei solchen Wechseln eine Stelle zu finden, die ihrer Ausbildung entspricht?

Hohe Mobilität

Jüngere Erwerbstätige sind mobiler als ihre älteren Kolleg/inn/en. Nach den Daten des Mikrozensus 2003 (Abbildung 5.1) hat im Zeitraum April 2002 bis Mai 2003 jede/r zehnte Erwerbstätige in Deutschland den Betrieb oder den Beruf gewechselt. Der Anteil der Betriebs- bzw. Berufswwechsler/innen bei den unter 30-Jährigen betrug 22%, drei Prozentpunkte mehr als im Zeitraum April 1995 bis April 1996 (Statistisches Bundesamt 2004, 55f.).

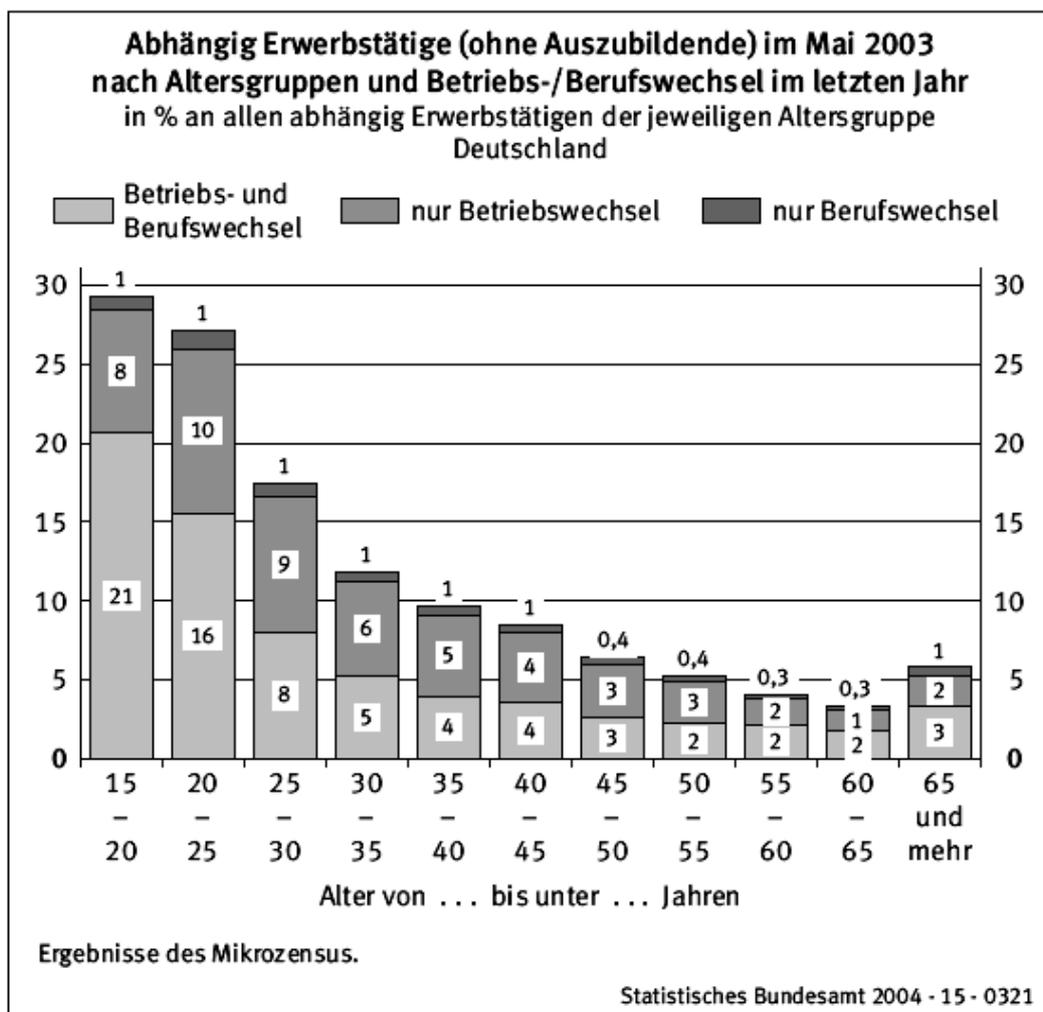


Abbildung 5.1; Quelle: Statistisches Bundesamt 2004, 55

„Wichtige Faktoren für die vergleichsweise hohe Mobilität der unter 30-jährigen Beschäftigten dürften die mit der Berufseinstiegsphase verbundene Unsicherheit (z.B. keine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb), das Streben nach beruflichem Fortkommen, die vergleichsweise hohe Bereitschaft zu einer beruflichen Neuorientierung und die höhere familiäre Ungebundenheit sein. Letzteres zeigt sich daran, dass die auf den Betrieb bzw. Beruf bezogene Wechselquote der Ledigen mit gut 16% deutlich höher ausfiel als bei den Verheirateten (8%), Verwitweten (6%) und Geschiedenen (10%).“ (ebd.)

Berufswechsel

Auf der Grundlage der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik der Bundesagentur für Arbeit hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Jahre 1977 bis 2004 untersucht, wie vielen Absolvent/inn/en es gelingt, im Anschluss an die Ausbildung eine Tätigkeit im Ausbildungsberuf zu finden und wie viele dagegen bei der ersten beruflichen Tätigkeit den Ausbildungsberuf verlassen (müssen).

Seit den 1970er Jahren ist der Anteil der männlichen Absolventen, die bei der ersten beruflichen Tätigkeit den Ausbildungsberuf verlassen haben, von ca. 18% auf 26% (2004) gestiegen (Abbildung 5.2). Die Entwicklung wird wesentlich von der Konjunktur beeinflusst. Bei den Frauen dagegen ist der Anteil der Berufswechslerinnen von 18,6% (1977) auf 16,3% (2004) gesunken. Die Konjunkturschwankungen machen sich bei den Frauen weniger deutlich bemerkbar. Die seit den 1980ern, verstärkt aber seit den 1990ern geringere Berufswechselwahrscheinlichkeit an der zweiten Schwelle bei den Frauen ist vor allem auf die unterschiedlichen Berufsstrukturen bei Männern und Frauen zurückzuführen (Seibert 2007a, 2f.).

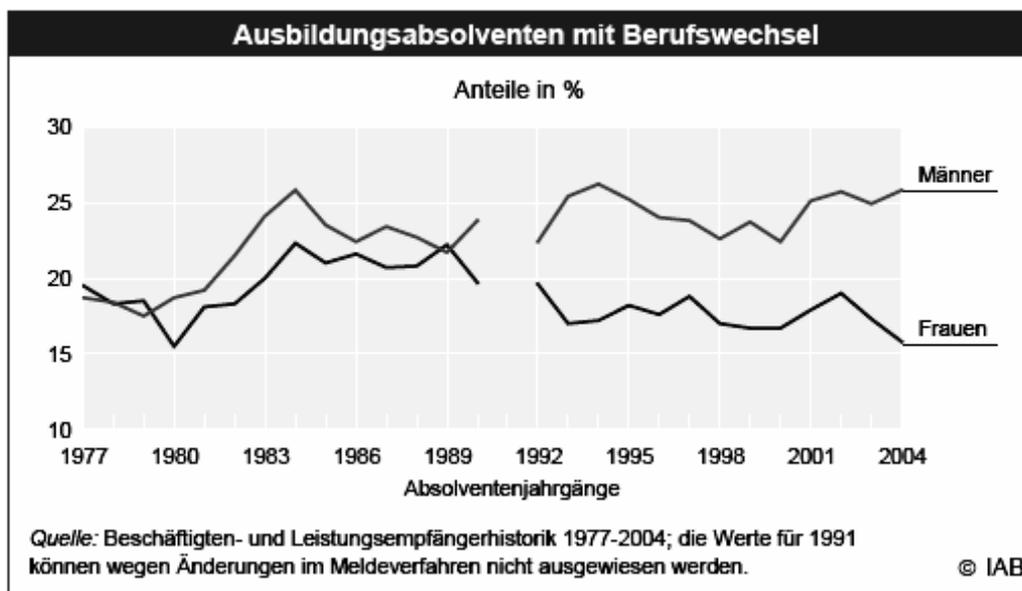


Abbildung 5.2; Quelle: Seibert 2007a, 3

Die Chancen, im erlernten Beruf eine Tätigkeit zu finden, hängen dabei besonders stark davon ab, ob jemand vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird und ob jemand im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos wird. Betriebswechsler/innen müssen deutlich häufiger den Ausbildungsberuf verlassen als übernommene Absolvent/inn/en (Abbildung 5.3). Aus dieser Gruppe wechseln nur zwischen 10 und 15 Prozent der Männer den Beruf. Bei Frauen liegt die Berufswchselquote relativ konstant unter 10 Prozent, wobei diese Werte in Wahrheit etwas höher liegen dürften, da innerbetriebliche Berufswchsel häufig nicht gemeldet werden. Werden nicht übernommene Absolvent/inn/en zusätzlich arbeitslos, so verlassen sie mit einer noch höheren Wahrscheinlichkeit den erlernten Beruf (ebd., 3).

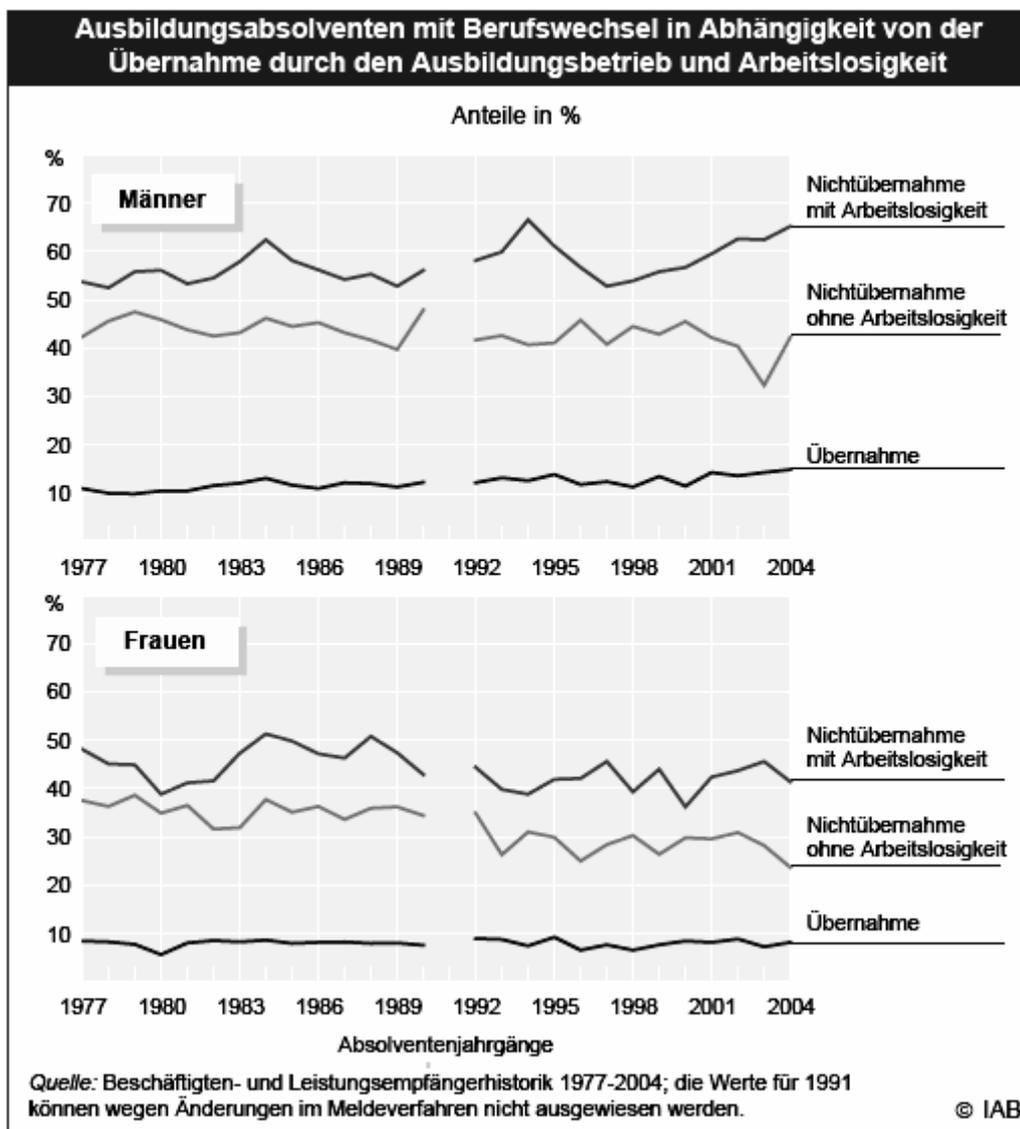


Abbildung 5.3; Quelle: Seibert 2007a, 3

Neben Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit wird die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels aber auch in hohem Maße vom erlernten Beruf selbst bestimmt. Einerseits sind die verschie-

denen Berufe in unterschiedlichem Maße offen bzw. geschlossen im Sinne einer inhaltlichen Verwandtschaft oder Nähe. Grundsätzlich sind kaufmännische und Dienstleistungsberufe untereinander durchlässiger als gewerbliche.

„Andererseits gibt es entsprechend der Ausbildungskosten unterschiedliche Strategien von Seiten der Betriebe. So findet z.B. in Lehrberufen mit geringen Kosten für die Betriebe häufig eine Ausbildung über Bedarf statt, da die Azubis dann in der Regel als preisgünstige Arbeitskräfte eingesetzt werden können. In der Folge stehen den Absolventen nicht genügend Arbeitsplätze im erlernten Beruf zur Verfügung und Berufswechsel sind unausweichlich. Ist die Ausbildung eher kostenintensiv und auf die Befriedigung des Fachkräftebedarfs des jeweiligen Betriebs ausgerichtet, wird bedarfsgerecht ausgebildet und damit das Berufswechselrisiko von vornherein minimiert.“ (ebd., 4)

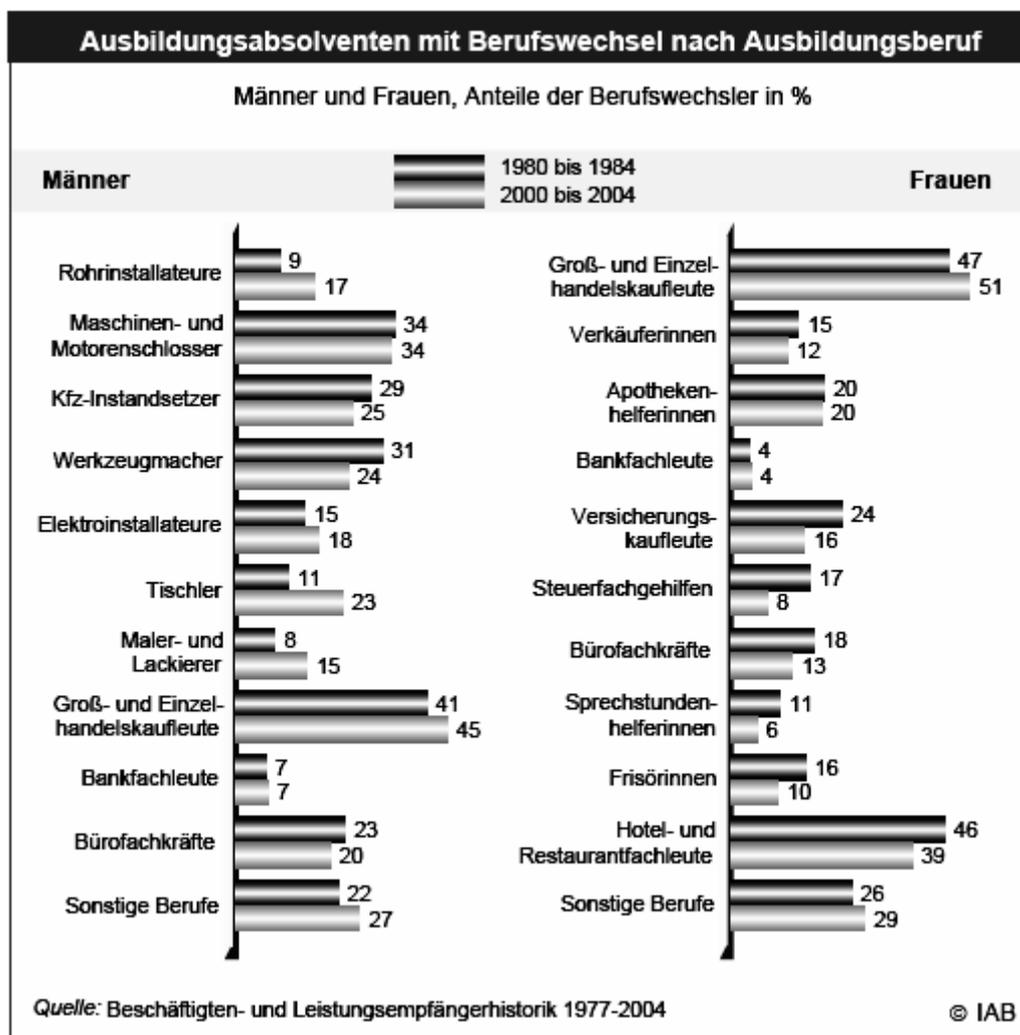


Abbildung 5.4; Quelle: Seibert 2007a, 4

Abbildung 5.4 zeigt die Anteile an Ausbildungsabsolvent/inn/en mit Berufswechsel in den jeweils zehn häufigsten Ausbildungsberufen von Männern und Frauen, die im Zeitraum 2000

bis 2004 zu einem Abschluss führten. Dabei werden die berufsspezifischen Wechselrisiken heute (2000-2004) mit denen vor 20 Jahren (1980-1984) in denselben Berufen verglichen.

Zunächst wird das unterschiedliche Niveau der Wechselwahrscheinlichkeit je nach erlerntem Beruf erkennbar. So weisen Bankfachleute die geringsten Wechselraten auf, Groß- und Einzelhandelskaufleute die höchsten.² Es gibt nur wenige Berufe (Bankfachleute, Apothekenhelferinnen und Maschinen-/ Motorenschlosser), in denen sich die Berufswechselwahrscheinlichkeit in den vergangenen 20 Jahren nicht verändert hat. Bei den Frauenberufen finden sich deutlich mehr Berufe, in denen die Wechselanteile gesunken sind (z.B. Steuerfachgehilfinnen oder Bürofachkräfte), während bei den Männerberufen die Wechselhäufigkeit im Zeitverlauf eher zugenommen hat (z.B. Rohrinstallateure oder Tischler).

„Diese Zunahme der durchschnittlichen Wechselhäufigkeit bei den Männern und die Abnahme bei den Frauen sind also nicht nur auf die im Zeitverlauf unterschiedliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit und Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb zurückzuführen. Sie sind in hohem Maße durch die gewählten Ausbildungsberufe bestimmt. Zwar ist auch die berufsspezifische Wechselwahrscheinlichkeit nicht zeitkonstant, dennoch erweist sie sich in den hier vorgestellten Analysen ... als besonders einflussreich.“ (ebd.)

Insgesamt gelang ca. 80% der Absolvent/inn/en in den letzten 30 Jahren der Berufseinstieg im Ausbildungsberuf. Berufswechsel an der zweiten Schwelle werden im Wesentlichen von drei Faktoren beeinflusst:

- Wer nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird, muss mit höherer Wahrscheinlichkeit den Ausbildungsberuf verlassen als übernommene Absolvent/inn/en.
- Wenn die Nichtübernahme mit Arbeitslosigkeit einhergeht, entwertet jeder Monat in Arbeitslosigkeit den Abschluss, und die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels steigt.
- Schließlich ist die Wechselwahrscheinlichkeit auch vom Beruf selbst abhängig. Je weiter der Einstiegs- vom Lehrberuf inhaltlich entfernt ist, desto höher ist das individuelle Risiko, nur unterwertige Beschäftigung als Un- bzw. Angelernte/r zu finden (ebd., 5f.) .

Ausbildungsadäquate Tätigkeit

Weiterhin ging die Untersuchung – allerdings nur bezogen auf die Gruppe der männlichen Facharbeiter – der Frage nach, ob sie in ihrer ersten Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung ausbildungsadäquat eingesetzt werden oder als Un- bzw. Angelernte tätig sind.

² Das heißt nicht zwangsläufig, dass die Ausbildung zum/zur Groß- und Einzelhandelskaufmann/-frau (Berufscodex 681) überdurchschnittlich häufig in ausbildungsfremde Tätigkeiten führen würde. Vielmehr wechseln diese Absolvent/inn/en mehrheitlich nach der Ausbildung in einen entsprechenden Fachverkäuferberuf (682), was dann statistisch als Berufswechsel erfasst wird. Würde man diese Wechsel nicht berücksichtigen, verringerte sich zwar die Wechselquote bei den Groß- und Einzelhandelskaufleuten um ein gutes Drittel. Sie wäre aber immer noch eine der höchsten unter den zehn häufigsten Ausbildungsberufen.“ (ebd.)

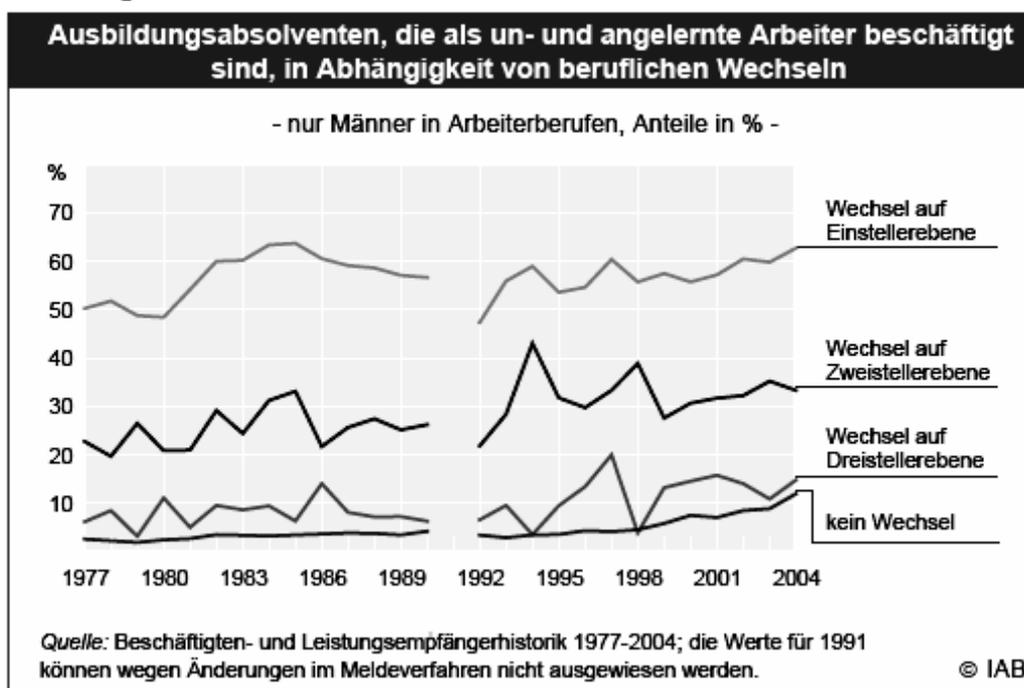


Abbildung 5.5; Quelle: Seibert 2007a, 5

Abbildung 5.5 zeigt den Anteil der als un- und angelernt beschäftigten männlichen Ausbildungsabsolventen zwischen 1977 und 2004 in Abhängigkeit von der Art des Berufswechsels.³

Absolventen ohne Berufswechsel weisen das geringste Risiko auf, nach der Ausbildung inadäquat beschäftigt zu werden. Das Risiko steigt im Falle eines Berufswechsels mit abnehmender inhaltlicher Nähe zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. Während ein Wechsel, der lediglich auf der Dreistellerebene vollzogen wird, das Risiko ausbildungsinadäquater Beschäftigung nur leicht erhöht, sind Absolventen mit Wechseln auf der Zwei- und Einstellerebene deutlich häufiger als un- und angelernte Arbeiter beschäftigt.

In der zeitlichen Entwicklung fällt auf, dass unterwertige Beschäftigung nach der Ausbildung seit Ende der 1990er Jahre deutlich zugenommen hat – und zwar unabhängig davon, ob der Ausbildungsberuf verlassen wurde oder nicht. Eine Ursache dafür ist der Beschäftigungsrückgang in zahlreichen gewerblichen Berufen, insbesondere in der Metall- und Baubranche sowie im Handwerk (Seibert 2007a, 5).

³ Zur Erläuterung: Bei der Gliederung der Berufe in den Statistiken der BA handelt es sich um eine vierstellige Codierung von insgesamt 24.000 Berufsbezeichnungen. In der Grafik werden nur die so genannten Dreisteller verwendet. Auf dieser Ebene ist z.B. der Kfz-Instandsetzer mit dem Berufscodierung 281 hinterlegt, der wiederum zur Berufsgruppe der Mechaniker (Code 28 auf der Zweistellerebene) gehört. Folglich ist ein Berufswechsel auf der Dreistellerebene (z.B. von 281 „Kfz-Instandsetzer“ auf 282 „Landmaschineninstandsetzer“) inhaltlich deutlich näher als ein Wechsel auf der Zweistellerebene (z.B. von 281 „Kfz-Instandsetzer“ auf 291 „Werkzeugmacher“). Noch weiter entfernt sind schließlich Berufswechsel auf der Einstellerebene (z.B. von 281 „Kfz-Instandsetzer“ auf 311 „Elektroinstallateur“).

Ortswechsel

In einer weiteren Untersuchung (Seibert 2007b) geht das IAB der Frage nach, ob ein Ortswechsel dazu beitragen kann, einen Berufswechsel und/oder unterwertige Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung zu vermeiden. Ausgehend von der Tatsache, dass in den verschiedenen Regionen der Bundesrepublik aufgrund der Arbeitsmarktsituation die Risiken, im erlernten Beruf keine Beschäftigung zu finden, unterschiedlich groß sind, kann vermutet werden, dass Jugendliche die Chance nutzen, durch einen Ortswechsel eine adäquate Beschäftigung aufzunehmen.

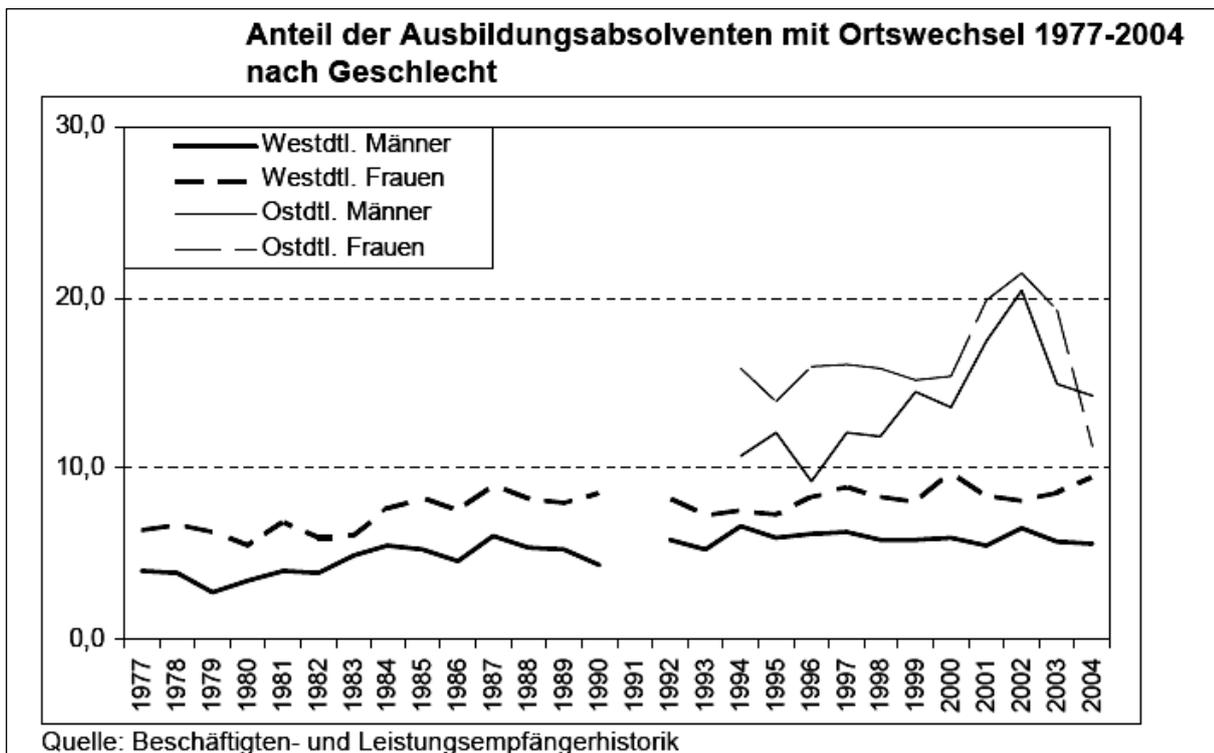


Abbildung 5.6; Quelle: Seibert 2007b, 13

Zunächst ist für Westdeutschland ein relativ niedriger Anteil von Ausbildungsabsolvent/inn/en mit Ortswechsel festzustellen (Abbildung 5.6). Die Anteile liegen durchweg unter 10%, wobei sich Frauen als mobiler erweisen als Männer. Bis zum Ende der 1980er Jahre ist für beide Geschlechter ein Anstieg zu erkennen, danach bleibt der Anteil der Ortswechsler/innen an allen Absolvent/inn/en bis 2004 relativ stabil.

In Ostdeutschland findet regionale Mobilität einerseits auf einem deutlich höheren Niveau statt, andererseits verläuft sie weitaus sprunghafter. Auch hier weisen die Frauen eine höhere Mobilität als Männer auf. Entgegen der relativen Stabilität seit Beginn der 1990er Jahre in Westdeutschland ist bei ostdeutschen Männern ein relativ kräftiger Anstieg bis zum Jahre 2002 zu verzeichnen. Danach sind die Anteile wieder rückläufig.

Während bei ostdeutschen Absolventinnen der Anteil mit Ortswechsel bis 2000 um die 16%-Marke variiert, ist bis 2002 ein rascher Anstieg auf 21,4% zu beobachten. „Bis 2004 ist auch bei den Frauen aber wieder ein deutlicher Rückgang an Ortswechsellern zu verzeichnen, was möglicherweise auf sinkende Absolventenzahlen in Ostdeutschland und damit auf eine Entspannung der Arbeitsmarktsituation für Absolventen beruflicher Ausbildungen zurückzuführen ist.“ (ebd., 13f.)

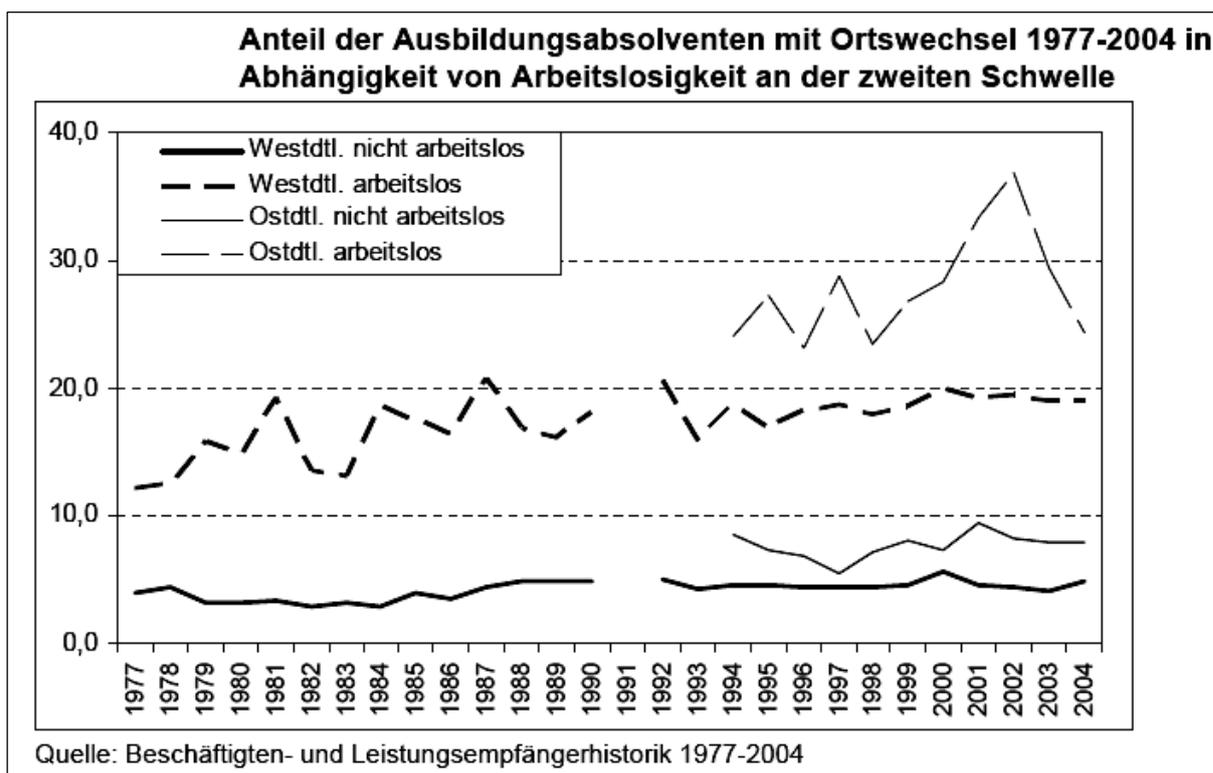


Abbildung 5.7; Quelle: Seibert 2007b, 14

Abbildung 5.7 zeigt, dass Ortswechsel in hohem Maße davon abhängig sind, ob die betreffenden Personen nach ihrer Ausbildung arbeitslos werden oder nicht. Während der Anteil der Ortswechsler/innen unter den westdeutschen Absolvent/inn/en ohne Arbeitslosigkeitserfahrung an der zweiten Schwelle über die Jahre fast durchweg gleichbleibt, hat er sich unter denjenigen, die nach der Ausbildung arbeitslos wurden, fast verdoppelt. „Der Anstieg der Ortswechsel in Westdeutschland lässt sich also in einem hohen Maß auf das gewachsene Arbeitsloskeitsrisiko an der zweiten Schwelle zurückführen.“ (ebd., 14)

Auch in Ostdeutschland ist eine starke Abhängigkeit des Ortswechsels von Arbeitslosigkeit zu beobachten. Die Differenzen fallen hier sogar noch größer aus. Auch hier sind die Anteile der Ortswechsler/innen unter den Absolvent/inn/en ohne Arbeitslosigkeitserfahrung deutlich konstanter als unter denjenigen mit Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle.

Zwischen 1997 und 2004 hat die regionale Mobilität in Westdeutschland über die Jahre kaum zugenommen. Lediglich bis zum Ende der 1980er Jahre ist ein leichter Anstieg bei den Mobilitätsraten zu beobachten, der auf die gestiegenen Arbeitslosigkeitsrisiken zurückzuführen ist. Für Ostdeutschland ist kein eindeutiger Trend auszumachen, aber auch hier sind Ortswechsel in hohem Maße auf Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle zurückzuführen (ebd., 14f.)

Mobilität als Strategie?

Inwieweit kann berufliche und regionale Mobilität nun als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen betrachtet werden? Als Indikator für einen gelungenen Berufseinstieg wird in der Untersuchung des IAB eine Tätigkeit im Ausbildungsberuf angesehen. Berufswechsel werden hingegen als suboptimaler Berufseinstieg interpretiert. Hierbei werden jetzt nur noch diejenigen Absolvent/inn/en in die Untersuchung einbezogen, die *nicht* vom Lehrbetrieb übernommen wurden (Betriebswechsler/innen). Denn logischerweise schließt ein Verbleib im Ausbildungsbetrieb einen Ortswechsel aus.

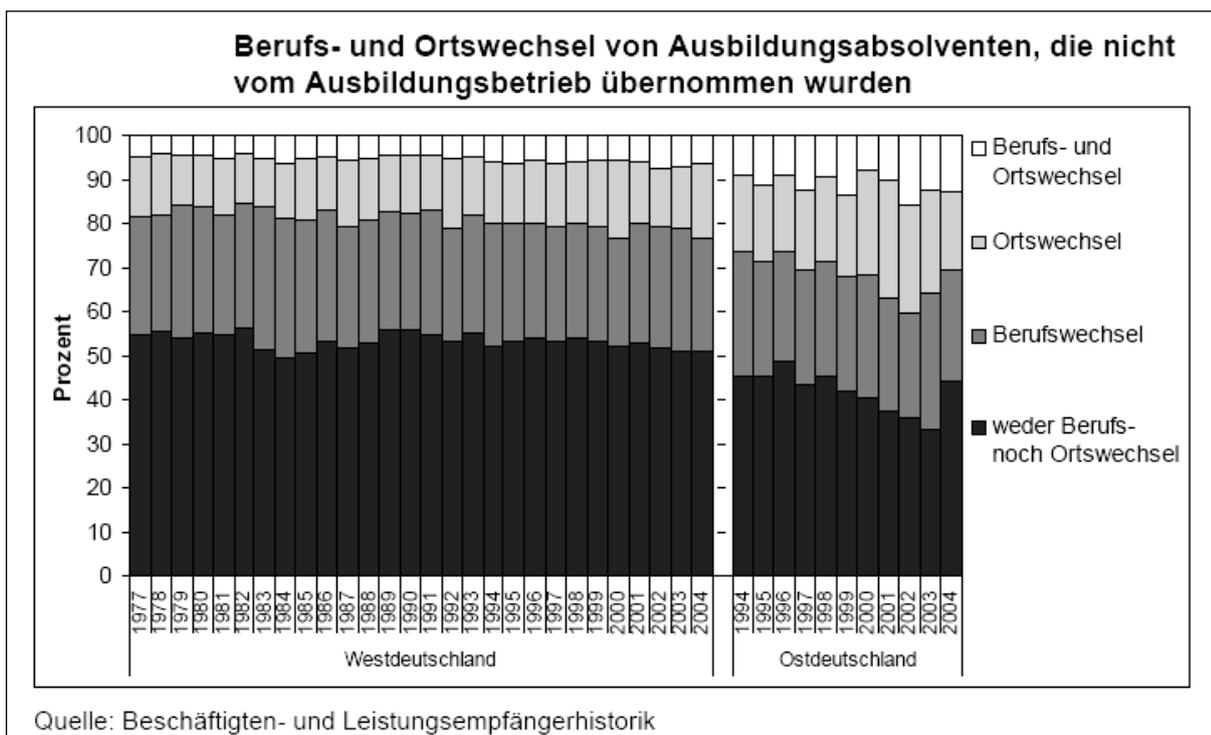


Abbildung 5.8; Quelle: Seibert 2007b, 16

Abbildung 5.8 zeigt zunächst die Verteilung der Berufs- und Ortswechsel von Ausbildungsabsolvent/inn/en, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. In Westdeutschland hatte gut die Hälfte der Absolvent/inn/en mit Betriebswechsel weder einen Berufs- noch einen Ortswechsel zu verzeichnen. Diese Absolvent/inn/en haben also vor Ort eine Beschäftigung im erlernten Beruf gefunden. Ihr Anteil verändert sich über die Zeit kaum. In Ost-

deutschland ist der Anteil der Absolvent/inn/en ohne Orts- und Berufswechsel geringer und zudem bis 2003 rückläufig.

Die Gruppe der Berufswechsler/innen ohne Ortswechsel macht in Ost wie West zwischen 25% und 32% aus. Eine Tendenz in Richtung Zu- oder Abnahme ist nicht auszumachen. Reine Ortswechsel bei gleichzeitigem Verbleib im Ausbildungsberuf sind in Ostdeutschland erkennbar häufiger als in Westdeutschland. Während die Werte hier relativ stabil bleiben, ist in Ostdeutschland bis 2003 eine Zunahme erkennbar. Schließlich variieren die Anteile der Orts- und Berufswechsler/innen in Westdeutschland zwischen 5% und 7%, im Osten zwischen 8% und 16% (ebd., 15f.).

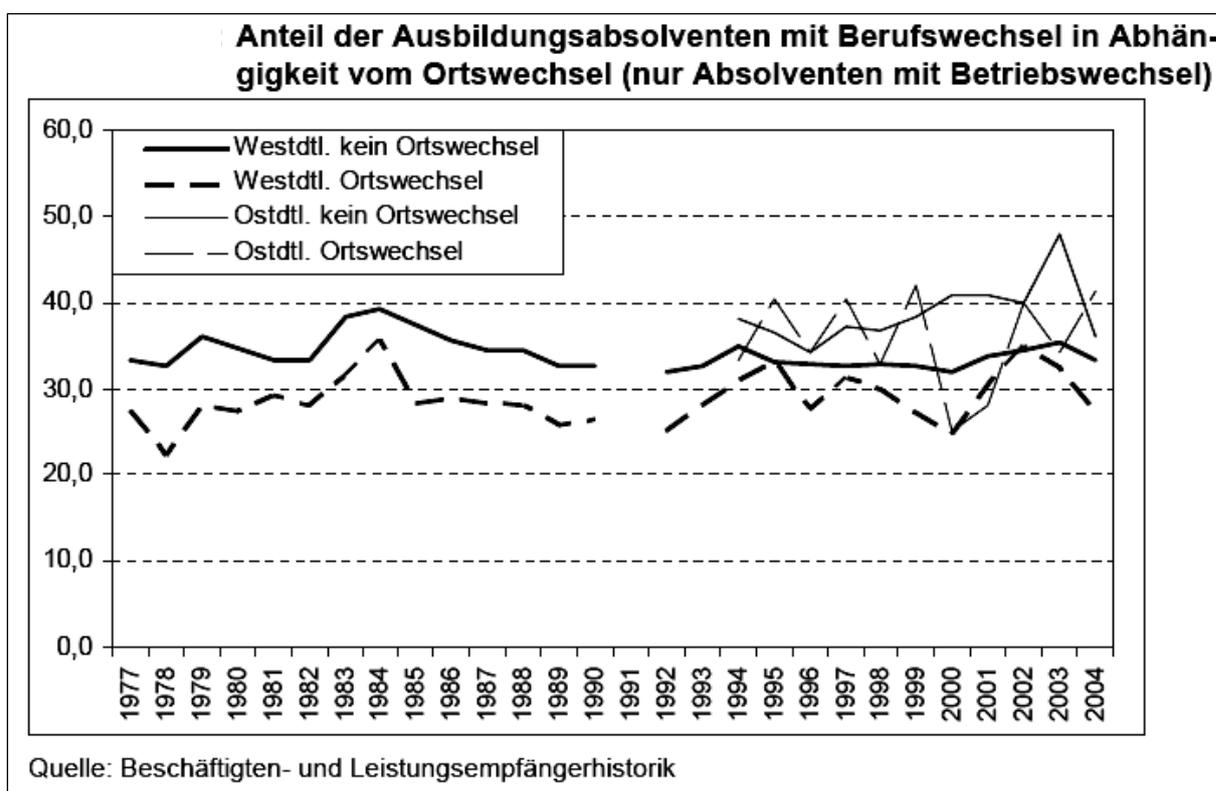


Abbildung 5.9; Quelle: Seibert 2007b, 17

Die Frage, ob Ortswechsel zu einer Verringerung des Berufswechselrisikos beitragen, lässt sich beantworten, wenn die Berufswechselwahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von Ortswechseln betrachtet wird. Abbildung 5.9 zeigt, dass in Westdeutschland Berufswechsel fast durchweg seltener auftreten, wenn Absolvent/inn/en ihren Ausbildungsort verlassen haben. Vergleicht man die Berufswechselwahrscheinlichkeiten von Ortswechsler/inn/en mit den Personen, die am Ort verbleiben, sind Differenzen zwar erkennbar, sie fallen allerdings eher moderat aus. „Regionale Mobilität scheint also hier zu einem besseren Fit zwischen Ausbildung und Erstberuf zu führen, ist aber keinesfalls der Königsweg.“ (ebd., 17) In Ostdeutschland ist kein eindeutiger Trend auszumachen.

In multivariaten statistischen Analysen kann nachgewiesen werden, dass in der Tat bei einem Ortswechsel das Risiko sinkt, den Ausbildungsberuf zu verlassen. Allerdings erhöht jeder Monat, den die Absolvent/inn/en arbeitslos sind, das Risiko, den Ausbildungsberuf zu verlassen. In den Dienstleistungs- und technischen Berufen bestehen geringere Berufswechselrisiken als in den Fertigungsberufen. Regionale Mobilität kann daher als Strategie zur Vermeidung von Berufswechseln dienen. Es konnten jedoch keine Belege dafür gefunden werden, dass Ortswechsel im Zeitverlauf wichtiger werden, um Arbeitsmarktchancen beim Berufseinstieg zu sichern. Zudem kann auf der vorhandenen Datenbasis nicht gesagt werden, ob der Verbleib im erlernten Beruf das Hauptmotiv für den Ortswechsel war, oder ob andere, auch berufsfremde Motive eine Rolle spielten (ebd., 19ff.).

Fazit

Im Hinblick auf regionale und berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolvent/inn/en haben sich in den letzten Jahren nur vergleichsweise geringe Veränderungen ergeben. Ein Viertel der Absolventen und ein Sechstel der Absolventinnen wechseln den Beruf nach der Ausbildung. Weniger als ein Zehntel der westdeutschen Absolvent/inn/en wechseln den Arbeitsort, in Ostdeutschland dagegen ist die Entwicklung sehr uneinheitlich. Offenbar unterliegt der Übergangsprozess von der Ausbildung in den Beruf insofern zwar konjunkturellen Einflüssen, zeigt aber keine generelle Destandardisierung.

Die geringste Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels ist bei den Absolvent/inn/en erkennbar, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die höchste Wechselwahrscheinlichkeit gibt es bei denjenigen, die im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos geworden sind. Unterschiede zeigen sich weiterhin zwischen den Geschlechtern und zwischen den Berufen. Beides dürfte mit dem Wandel der Wirtschaftsstrukturen von der Produktion hin zu den Dienstleistungsbranchen zu tun haben. Bei Beschäftigungszuwächsen im Dienstleistungsbereich ist die Chance, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, dort höher als im Bereich der Industrie und des Handwerks.

Auch die Ortswechsel von Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung sind eher durch die Arbeitsmarktlage bedingt als von generellen Destandardisierungen im Übergangsprozess. Insbesondere in Ostdeutschland zeigt sich dieser Zusammenhang sehr deutlich, in Westdeutschland hat die regionale Mobilität der Absolvent/inn/en dagegen in den letzten Jahren kaum zugenommen. Durch einen Ortswechsel – so zeigen zumindest die Ergebnisse für Westdeutschland – lässt sich das Risiko des Berufswechsels verringern.

Inwieweit Berufs- und Ortswechsel als prekär einzuschätzen sind, lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten nur schwer beurteilen. Ein Wechsel an sich kann sowohl erhöhte Risiken als auch verbesserte Chancen mit sich bringen. Insbesondere ein Ortswechsel kann den Verlust gewohnter persönlicher Beziehungen bei der Arbeit und im Privatleben bedeuten, aber auch Chancen eines Neuanfangs bieten. Prekarität ist dort zu vermuten, wo regionale und berufli-

che Mobilität durch Arbeitslosigkeit verursacht sind. Andererseits zeigen die Forschungsergebnisse, dass Orts- und Berufswechsel auch einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit darstellen können. Prekär im Sinne materieller Verschlechterungen und höherer Arbeitslosigkeitsrisiken sind Berufs- und Ortswechsel dann, wenn sie in eine unterwertige Beschäftigung als An-/Ungelernte/r führen. In den gewerblichen Berufen hat diese Problematik seit Ende der 1990er Jahre erheblich zugenommen.

6. Einstieg unter erschwerten Bedingungen – jenseits des Normalarbeitsverhältnisses

Die öffentlichen Diskussionen um aktuelle Entwicklungen des Beschäftigungssystems haben in den letzten Jahren noch einmal an Intensität und Umfang zugenommen. Der allgemeine Eindruck einer zunehmenden Aufweichung von Beschäftigungsstandards zugunsten flexiblerer Arbeitsformen wird bestätigt von wissenschaftlichen Untersuchungen, die einen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses konstatieren (Alda 2005; Brinkmann u.a. 2006; Keller / Seifert 2007, Fuchs 2006). Starke Zuwachsraten haben vor allem die Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung zu verzeichnen. Auch die Zahl der Leiharbeiter/innen hat im Konjunkturaufschwung erheblich zugenommen – allerdings auf einer sehr geringen Ausgangsbasis. Weniger stark zugenommen haben dagegen die Zahlen der befristet Beschäftigten sowie der selbständig Erwerbstätigen.

Die Entwicklung dieser Beschäftigungsformen nimmt jedoch einen sehr ungleichen Verlauf bei verschiedenen Beschäftigtengruppen. So ist Teilzeitarbeit schon immer bei Frauen weitaus häufiger als bei Männern anzutreffen. Leiharbeit ist wesentlich häufiger in industriellen Betrieben vorzufinden als im Dienstleistungsbereich. Verschiedene Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass überproportional viele jüngere und ältere Arbeitnehmer/innen in Minijobs und befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (Bäcker 2007, 110; Giesecke / Groß 2007, 91).

Im folgenden Kapitel soll die wissenschaftliche Literatur daraufhin untersucht werden, ob und inwieweit Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der beruflichen Ausbildung in die Erwerbstätigkeit in einer Form beschäftigt sind, die vom Standard einer existenzsichernden, sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung abweicht. Im Einzelnen geht es dabei um

1. befristete Beschäftigung,
2. Leiharbeit,
3. Teilzeitbeschäftigung,
4. geringfügige Beschäftigung,
5. Beschäftigung zum Niedriglohn sowie
6. Solo-Selbständigkeit.

Welche Ergebnisse gibt es zum Umfang solcher atypischen Beschäftigungsverhältnisse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen? Wird dies als verlängerter Prozess der „Berufseinfädung“ in letztlich doch standardisierte Normalarbeitsverhältnisse gewertet, oder wird damit gerechnet, dass die nächsten Generationen von Facharbeiter/inne/n und Angestellten vermehrt in Verhältnissen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt sein werden? Inwieweit muss atypische Beschäftigung bei Jugendlichen als prekär bezeichnet werden?

6.1 Befristete Beschäftigung

Wie schon in Kapitel 2 gezeigt, erfolgt etwa ein Viertel der Übernahmen von Ausbildungsabsolvent/inn/en durch den Ausbildungsbetrieb (zunächst) auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Im folgenden Abschnitt wird der erweiterten Frage nachgegangen, inwieweit Absolvent/inn/en generell im Anschluss an die Ausbildung befristet beschäftigt werden und ob sie dann später in eine unbefristete Beschäftigung übergehen.

Stichwort: Befristung

§ 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) definiert den Begriff des/der befristet beschäftigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin: Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

Nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,*
- 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,*
- 3. der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zur Vertretung eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beschäftigt wird,*
- 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,*
- 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,*
- 6. in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,*
- 7. der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er/sie entsprechend beschäftigt wird oder*
- 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.*

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine solche nicht sachlich begründete Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Altersstrukturen und Gründe befristeter Beschäftigung

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus hatten im Jahr 2005 14,6% aller abhängig Beschäftigten (4.670.000 Personen) einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Anteile bei Männern und Frauen unterschieden sich dabei nur geringfügig (15% zu 14%). Abbildung 6.1.1 zeigt, dass die Anteile unter den jüngeren Beschäftigten unter 30 Jahren erheblich größer sind als unter ihren älteren Kolleginnen und Kollegen (42,7% Befristungsanteil bei den unter 30jährigen gegenüber 6,4% bei den Beschäftigten ab 30 Jahren).

In der Umfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 gaben sogar 53% der jüngeren Beschäftigten unter 30 Jahren an, dass sie schon mindestens einen befristeten Arbeitsvertrag gehabt haben, bei den Beschäftigten im Alter über 30 Jahren waren es 33% (Fuchs 2007, 6).

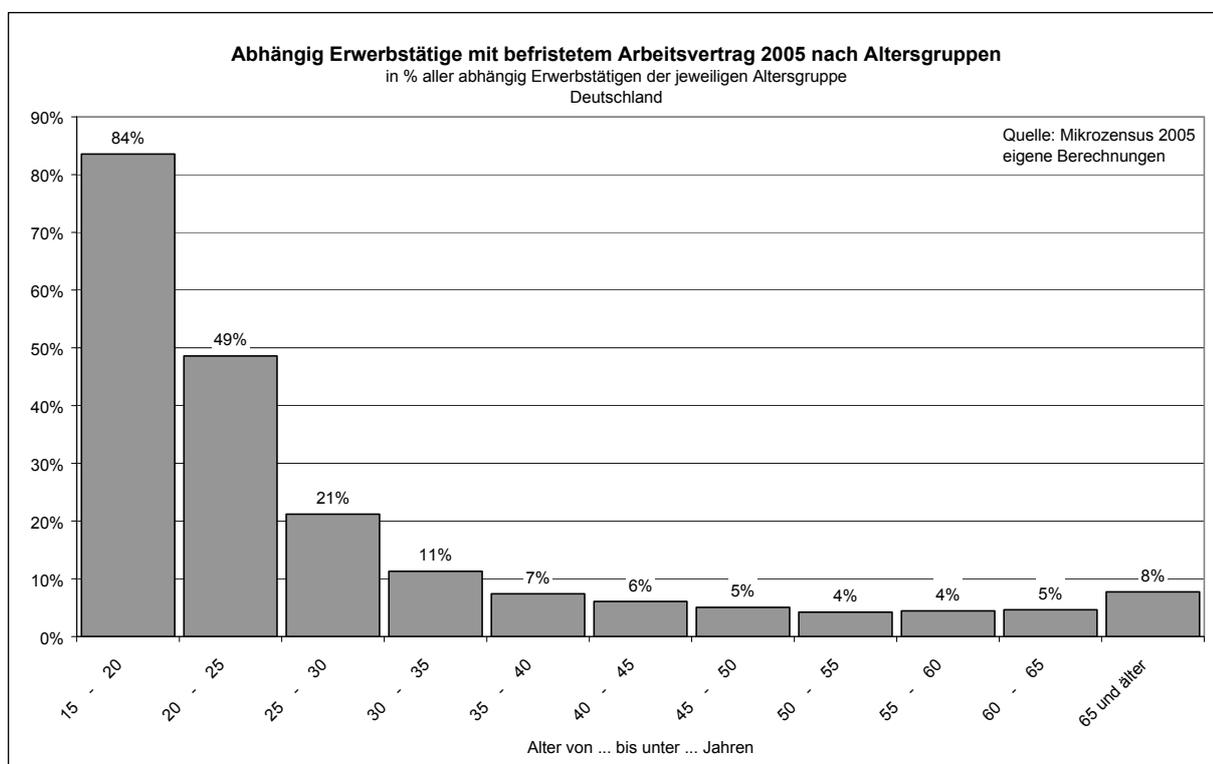


Abbildung 6.1.1

Bei den Befristungsgründen liegt die Ausbildung an erster Stelle (Abbildung 6.1.2). Ein erheblicher Anteil der Altersgruppen ab 20 Jahren gibt jedoch auch andere Gründe an wie „Dauerstellung nicht zu finden“, „Probezeit Arbeitsvertrag“ und „sonstige Gründe“. Hinter letzteren verbirgt sich bei den deutschen Männern vermutlich auch der Wehr- und Zivildienst. Dies erklärt auch den erhöhten Anteil von Befristungen unter den deutschen Männern in den jüngeren Altersgruppen.

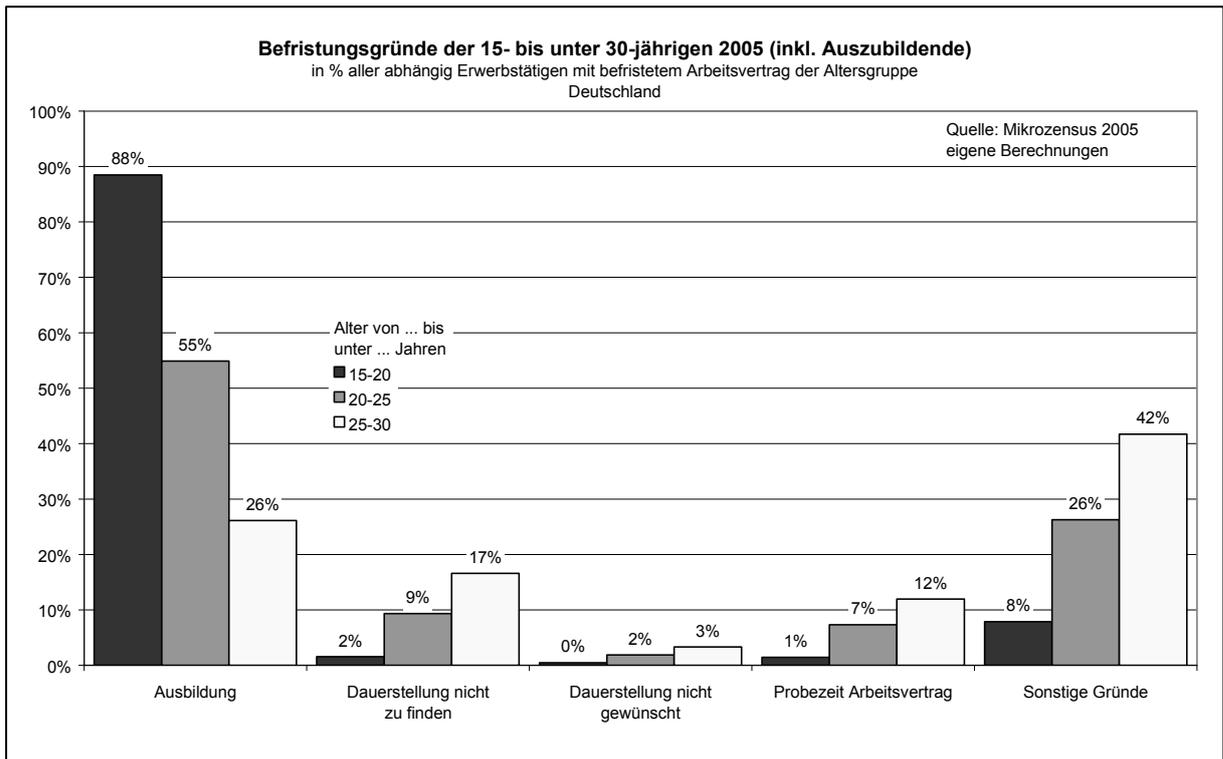


Abbildung 6.1.2

Nimmt man die Auszubildenden – deren Arbeitsvertrag von der Natur der Sache her befristet ist – aus der Statistik heraus (Abbildung 6.1.3), ergibt sich eine Befristungsquote von 10,1% für alle abhängig Erwerbstätigen (Männer 10,3%, Frauen 9,8%).

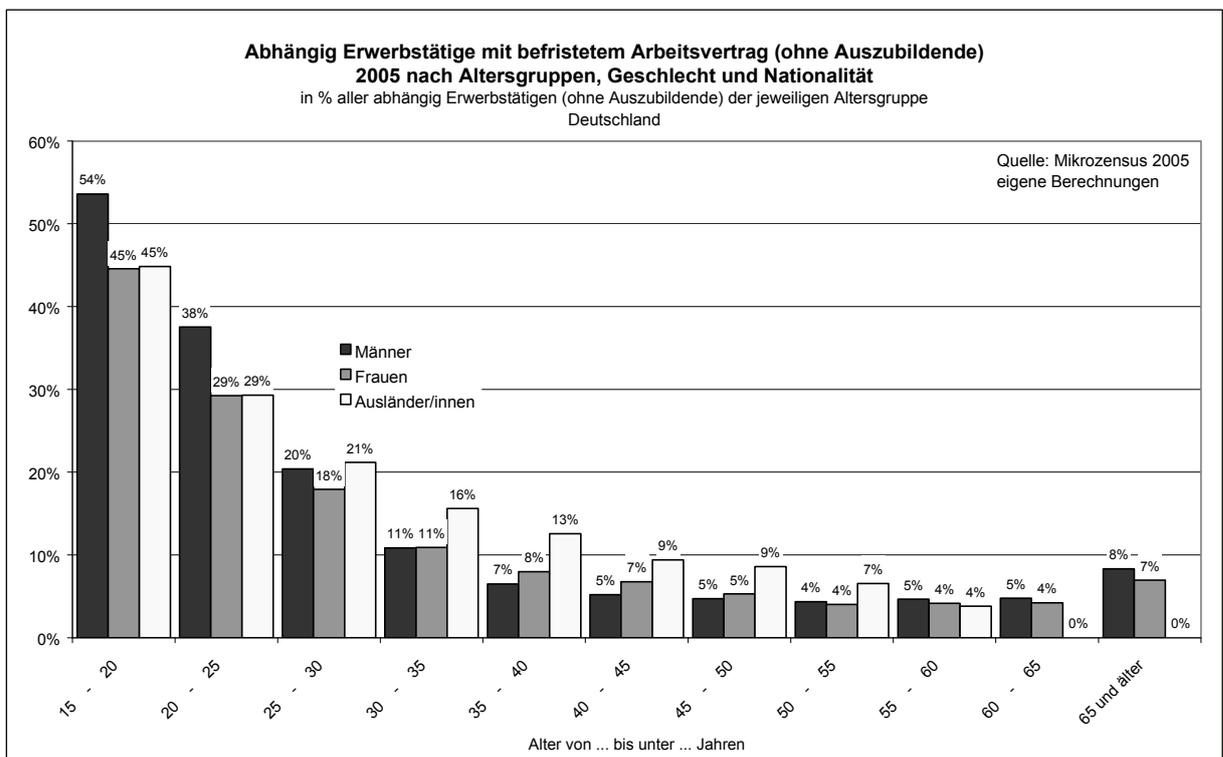


Abbildung 6.1.3

Auch ohne Auszubildende liegen die Befristungsquoten bei den jüngeren Altersgruppen noch viermal (15-19jährige), dreimal (20-24jährige) und doppelt (25-29jährige) so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten (zusammengefasst für die unter 30jährigen: 27%, für die Beschäftigten ab 30: 6,2%)

Die Befristungsquoten sind gerade für Jüngere (ohne Auszubildende) in den letzten Jahren noch einmal stark gestiegen (Abbildung 6.1.4): von 37% im Jahr 2002 auf 50% in 2005 für die 15-19jährigen, von 27% auf 34% für die 20-24jährigen, von 14% auf 19% für die 25-29jährigen.

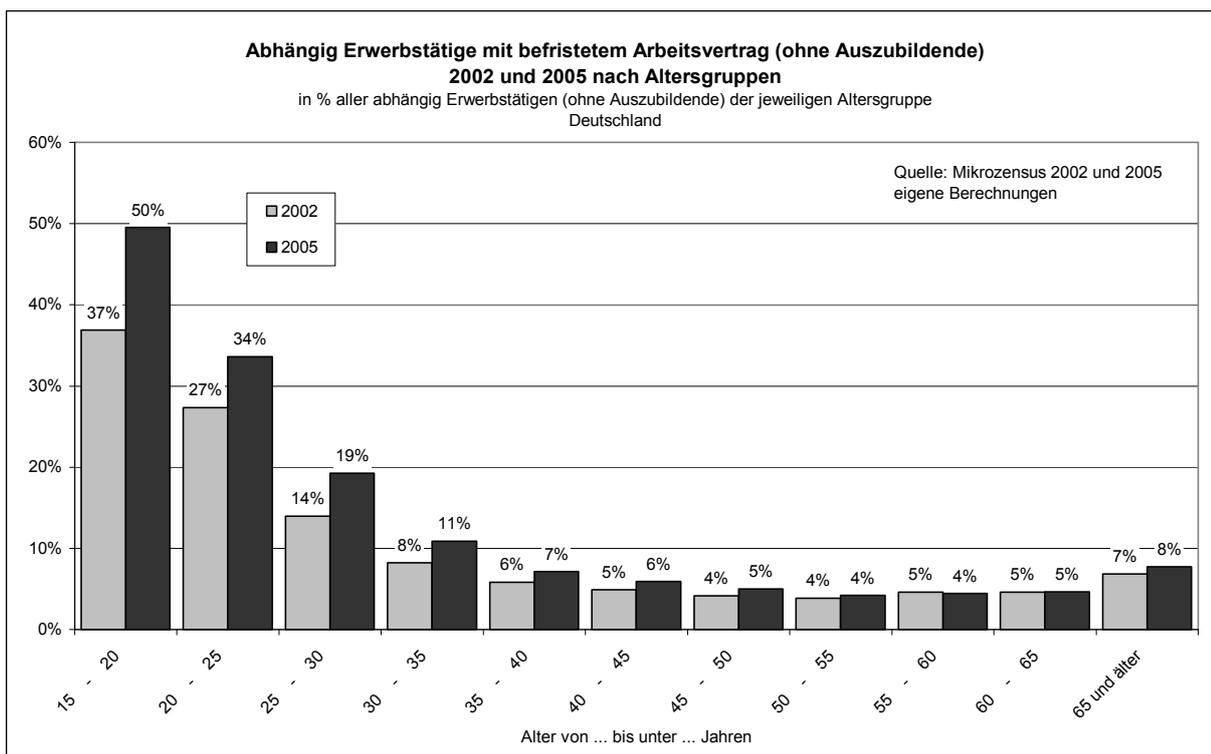


Abbildung 6.1.4

In der jüngsten Altersgruppe dürfte es sich zu einem großen Teil um Aushilfstätigkeiten und Ferienjobs von Schüler/inn/en und Student/inn/en handeln, bei den jüngeren deutschen Männern kommen Wehr- und Zivildienst hinzu. Unter Herausrechnung von Auszubildenden, Wehr- und Zivildienstleistenden kam der Mikrozensus 2003 auf Befristungsanteile von 35% (15-19 Jahre), 24% (20-24 Jahre) und 15% (25-29 Jahre) (Statistisches Bundesamt 2004, 42).

Die hohen Befristungsquoten können als Indiz dafür gewertet werden, dass für einen großen Teil junger Leute der Berufseinstieg über eine befristete Beschäftigung erfolgt. Mit verschiedenen Gesetzesänderungen (Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 und Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge 2001) ist Arbeitgebern die befristete Einstellung gerade auch von Ausbildungsabsolvent/inn/en wesentlich erleichtert worden. Insbesondere in Ostdeutschland spielen auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eine große Rolle, die arbeitslosen Ju-

gendlichen einen Einstieg in das Beschäftigungssystem erleichtern sollen (Rudolph 2003, 12f.).

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 40) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 32% nach Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung in einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Leiharbeit) gearbeitet haben. Am häufigsten haben schulisch Qualifizierte Erfahrungen mit Befristungen gemacht (39%), gefolgt von Hochschulabsolvent/inn/en (37%) und betrieblich Qualifizierten (32%). Bei gut der Hälfte (52%) blieb es bisher bei einer Befristung, 37% haben zwei- bis dreimal in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis gearbeitet, 11% viermal und häufiger (ebd., 42).

„Auch wenn“ – so stellt das Statistische Bundesamt (2004, 43) fest – „befristete Arbeitsverträge insbesondere bei den jungen Menschen die individuellen Arbeitsmarktchancen verbessern und als Sprungbrett in ein sicheres Beschäftigungsverhältnis dienen können, ist nicht auszuschließen, dass von der Befristung von Arbeitsstellen auch ein eigener Effekt in Richtung unsteter Beschäftigungskarrieren ausgehen kann. Zu den davon besonders betroffenen Personen dürften die am Anfang ihres Erwerbslebens stehenden unter 30-jährigen Beschäftigten zählen, die weder Auszubildende noch Schüler oder Studenten sind, keinen Wehr- oder Zivildienst ableisten und ohne Berufsabschluss (einschließlich Praktikum, Anlernausbildung und schulische Berufsqualifikation) dastehen.“

Mit Daten aus dem Sozioökonomischen Panel der Jahre 1995-2005 kommen Giesecke/Groß (2007, 91f.) zu ähnlichen Ergebnissen, dass insbesondere junge Arbeitnehmer/innen ein erhöhtes Risiko aufweisen, einer befristeten Beschäftigung nachzugehen. In den mittleren Altersgruppen nimmt die Befristungsquote (bei Männern wie bei Frauen) ab, um bei den älteren Gruppen ab etwa Mitte 50 wieder anzusteigen. Die Autoren deuten dies als Zeichen dafür, dass spezifisches „Humankapital“, welches im mittleren Lebensalter den größten Umfang aufweist, das Befristungsrisiko senkt. Weiterhin können die Autoren nachweisen, dass die Wahrscheinlichkeit des Übergangs von einer befristeten in eine Dauerstelle mit steigendem Alter in nicht unerheblichem Maße zunimmt (ebd., 95).

Berufsverläufe: Befristung als Einstieg?

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 47) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss, Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass aus dem ersten befristeten Arbeitsverhältnis lediglich ein Drittel aller jungen qualifizierten Beschäftigten vom Unternehmen übernommen wurden, allerdings fast die Hälfte (43%) erneut in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. 16% der Befragten fanden nach ihrem befristeten Arbeitsverhältnis eine Anschlussbeschäftigung in einem anderen Unternehmen, über die Hälfte (54%) wiederum befristet. „Das heißt, zusammengefasst berichten lediglich 23% der beruflich qualifizier-

ten, jungen Beschäftigten, dass sie im Anschluss an ihr erstes befristetes Arbeitsverhältnis in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis gekommen sind.“ (ebd.)

Im Rahmen eines Projekts des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung wurden „Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland“ untersucht. Der besondere Fokus lag dabei auf der Rekonstruktion der Ausbildungs- und Erwerbsphasen und dem Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit in Westdeutschland. In der Studie wurden retrospektiv die Lebensverläufe von 2.909 in den Jahren 1964 und 1971 in Westdeutschland geborenen bzw. später zugewanderten Frauen und Männern untersucht, deren Übergang in den Beruf folglich Anfang der 1980er sowie Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre stattfand. Die Datenerhebung fand in den Jahren 1998 und 1999 statt, zu einem Zeitpunkt, als auch für den 1971er Jahrgang einige Jahre nach der Ausbildung vergangen waren. Zwei Teilauswertungen befassen sich mit den Auswirkungen befristeter Arbeitsverhältnisse bei Berufsanfänger/innen (McGinnity/Mertens 2004; Gundert 2007).

McGinnity/Mertens (2004, 121) zeigen zunächst, dass die Wahrscheinlichkeit, einen befristeten Vertrag zu erhalten, für Berufsanfänger des Geburtsjahrgangs 1971 größer ist als für ihre Kolleg/inn/en aus dem 1964er Jahrgang. Den Grund dafür sehen sie vor allem in den gesetzlichen Änderungen des Jahres 1985 („Beschäftigungsförderungsgesetz“), die Arbeitgebern den Abschluss befristeter Verträge wesentlich erleichterten.

- Von welchen Einflussfaktoren hängt es ab, ob jemand einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag nach der Ausbildung abschließt?

Hochschulabgänger/innen sind signifikant öfter in befristeter Beschäftigung zu finden als Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung. Aber auch Personen ohne Ausbildungsabschluss oder mit Fachschulabschluss sind häufiger befristet beschäftigt. Absolvent/inn/en einer betrieblichen Lehre haben den Vorteil, dass sie dem Betrieb schon bekannt sind und daher eine „verlängerte Probezeit“ in Form einer Befristung nicht praktiziert wird (McGinnity/Mertens 2004, 121f.). Bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit, mit einer befristeten Stelle ins Berufsleben zu starten, am geringsten, was die Autor/inn/en vor allem auf die enge Bindung vieler ehemaliger Auszubildenden an ihren Lehrbetrieb bzw. auf „ihre im Allgemeinen schon vorhandene Arbeitsmarktbindung“ zurückführen (ebd., 131).

Auch Gundert (2007) stellt fest, dass in beiden Jahrgängen diejenigen Berufsanfänger/innen am besten vor dem Abschluss eines befristeten Vertrags geschützt sind, die eine betriebliche Lehre im Rahmen des dualen Systems absolviert haben (ebd., 116f.). Frauen tragen ein erhöhtes Befristungsrisiko, wenn sie rein schulisch ausgebildet wurden (ebd., 130f.). Für Männer wie Frauen mit akademischem Abschluss und für Personen ohne Berufsabschluss ist die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Beschäftigung erkennbar größer (ebd.). „Ungelernte Arbeiter und einfache Angestellte tragen im Vergleich zu Facharbeitern ein erhöhtes Risiko, befristet beschäftigt zu sein. Qualifizierte Angestellte und Facharbeiter unterscheiden sich im Befristungsrisiko nicht.“ (ebd., 123)

Die Chancen auf unbefristete Beschäftigung sind noch einmal höher für Lehrlinge, die nach ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Wer den Betrieb wechseln muss, läuft ein höheres Risiko, befristet beschäftigt zu werden. Interessant dabei ist, dass sich die Chancen für männliche Betriebswechsler auf eine unbefristete Stelle kaum noch von den Chancen der Ausbildungslosen unterscheiden, wohingegen weibliche Absolventinnen auch bei einem Betriebswechsel bessere Chancen auf unbefristete Beschäftigung haben als ihre Kolleginnen ohne Ausbildung. Die „Schutzfunktion“ der Lehre besteht bei Frauen offenbar unabhängig davon, ob sie im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden oder nicht (ebd., 118f.). Keine Unterschiede sind erkennbar zwischen Absolvent/inn/en von gewerblichen und kaufmännischen Lehren im dualen System (ebd., 121).

Werden Absolvent/inn/en als Hilfsarbeiter/inn/en vom Ausbildungsbetrieb übernommen, so geschieht dies zu 90% unbefristet gegenüber 60% bei einem Arbeitgeberwechsel. Die Autorin deutet dies als Zeichen dafür, dass das Qualifikationsniveau des ersten Jobs offenbar für die Befristung keine Rolle spielt, ausschlaggebend sind die firmenspezifischen Kenntnisse. Wer über sie verfügt, weil er/sie im Betrieb ausgebildet wurde, hat bessere Chancen auf einen unbefristeten ersten Job (ebd., 121).

Ausländer/innen unterscheiden sich im Befristungsrisiko insgesamt nicht von den Deutschen, sie sind jedoch benachteiligt, indem sie weniger häufig vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden (ebd., 121).

Maßgebender Einflussfaktor für die Art des ersten Arbeitsvertrags nach der Ausbildung ist die berufliche Stellung. In beiden Jahrgängen weisen Angestellte mit einfacher Tätigkeit und unbzw. angelernte Arbeiter/innen ein höheres Risiko auf, befristet beschäftigt zu werden. In dieser Gruppe befinden sich neben den Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss auch diejenigen, die zwar berufliche Ausbildungsabschlüsse haben, aber keinen adäquaten Arbeitsplatz gefunden haben. Ein höheres Befristungsrisiko tragen auch Teilzeitbeschäftigte (McGinnity/Mertens 2004, 123).

Auch Gundert stellt fest, dass befristete Verträge dort zur Anwendung kommen, „wo dem Arbeitgeber außer der gesetzlichen Probezeit kaum Alternativen zur Prüfung und Einarbeitung unerfahrener Berufsanfänger gegeben sind. Eine solche Alternative stellt das duale Ausbildungssystem dar, welches den Erwerb standardisierter Ausbildungsinhalte garantiert und einen intensiven Kontakt zwischen Arbeitgebern und potenziellen späteren Mitarbeitern ermöglicht.“ (Gundert 2004, 143) Dass Personen ohne Ausbildung eher befristet beschäftigt werden als andere, führt die Autorin auf Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen zurück; Stellen ohne besondere Qualifikationsanforderungen werden häufig befristet vergeben, um Nachfrageschwankungen besser abfedern zu können (ebd., 131).

- Wie verläuft die weitere berufliche Entwicklung der Jahrgänge 1964 und 1971 im Anschluss an ihre erste Stelle nach der Ausbildung?

McGinnity/Mertens zeigen, dass bedeutend weniger befristet beschäftigte Ausbildungsabsolvent/inn/en nach einem Jahr noch in Beschäftigung sind als unbefristet Beschäftigte. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch zweite Ausbildung und Nichterwerbsarbeit kommen häufiger vor bei denen, deren erster Vertrag befristet war. Nach acht Jahren haben sich die Anteile jedoch angeglichen, und die zunächst befristet Beschäftigten sind zumindest bezüglich der Beschäftigungswahrscheinlichkeit nicht mehr im Nachteil. „Dies könnte auch als Indiz dafür gewertet werden, dass Ausbildungsabsolventen mit zunächst befristeter Beschäftigung nicht notwendigerweise eine negative Auswahl darstellen, wie häufig vermutet wird. Für diejenigen, die eine klare Qualifikation wie zum Beispiel die Ausbildungsabsolventen haben, stellt ein befristeter Vertrag am Beginn des Erwerbslebens kein Karriererisiko dar.“ (McGinnity/Mertens 2004, 126)

Mit Bezug auf die Erwerbsbeteiligung stellt auch Gundert fest: „Drei Jahre nach Beginn des ersten Jobs arbeiten die zu Erwerbsbeginn befristet Beschäftigten signifikant seltener als diejenigen, die anfänglich eine unbefristete Stelle hatten. ... Nach fünf Jahren unterscheiden sich betrieblich Ausgebildete mit anfänglich unterschiedlichen Vertragsarten nicht mehr in den Erwerbsanteilen, da wieder ein größerer Prozentsatz der anfänglich Befristeten einer Erwerbstätigkeit nachgeht.“ (Gundert 2004, 146) Dies gilt nicht für die anderen Bildungsgruppen (ohne Ausbildungsabschluss, vollzeitschulische Ausbildung, Hochschulabschluss), die weiterhin zu geringeren Anteilen erwerbstätig sind, wenn die erste Stelle befristet war (ebd.).

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung sind etwa 2% der zunächst unbefristet Beschäftigten arbeitslos, der gleiche Prozentsatz lässt sich auch für die folgenden Jahre feststellen. Dagegen sind unter den anfänglich befristet Beschäftigten ein Jahr danach 7% arbeitslos, im dritten Jahr noch 5%, im fünften Jahr hat sich die Lage angeglichen auf 2%. „War die erste Stelle befristet, ist das Risiko der Arbeitslosigkeit ein Jahr später größer. ... Nach drei Jahren ist der Unterschied zwischen den Gruppen bereits geringer, und nach fünf Jahren unterscheiden sie sich nicht mehr signifikant voneinander.“ (ebd., 152ff.) Darüber hinaus befinden sich zunächst befristet Beschäftigte nach einem Jahr und nach drei Jahren häufiger in einer (zweiten) Ausbildung (ebd., 154).

Etwa ein Viertel der befristet Beschäftigten wird nach einiger Zeit vom Arbeitgeber unbefristet übernommen („Klebeeffekt“). Dies gilt stärker für Akademiker/innen (37%), geringer für Ausbildungslose (22%) (ebd., 162).

- Ist die Qualität der Beschäftigung schlechter für Personen, deren erster Arbeitsvertrag nach der Ausbildung befristet war?

Gemessen an der allgemein gesellschaftlichen Wertschätzung der ausgeübten Berufe lässt sich keine Beeinträchtigung der Beschäftigungsqualität durch befristete Beschäftigung fest-

stellen. „Befristet Beschäftigte sind mobiler, können sich häufig beruflich verbessern, haben aber auch ein gewisses Abstiegsrisiko zu tragen.“ (ebd., 173) Es gibt in den untersuchten Daten jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass sie seltener beruflich aufsteigen. „Befristete Jobs beeinträchtigen bei den meisten Berufsanfängern weder auf längere Sicht die Arbeitsmarktintegration, noch ziehen sie im Vergleich zu unbefristeten Jobs in größerem Umfang eine verminderte Beschäftigungsqualität nach sich.“ (ebd., 176)

Im Vergleich zu Berufsanfänger/innen, die im Anschluss an ihre Ausbildung arbeitslos werden, ist die Situation der zunächst befristet Beschäftigten besser. Nicht nur, dass sie der Arbeitslosigkeit durch befristete Beschäftigung entgehen, sie nehmen auch bessere berufliche Positionen ein als diejenigen, die ihre erste Stelle erst nach einer Phase der Arbeitslosigkeit angetreten haben (ebd., 181).

6.2 Leiharbeit

Die Zahl der Leiharbeiter/innen hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen von 134.443 im Jahresdurchschnitt 1994 auf 579.771 im Jahr 2006, eine Steigerung um 331%. Dennoch bildet Leiharbeit in Deutschland noch immer einen recht geringen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von ca. 2%. Es stellt sich jedoch die Frage, ob Leiharbeit am Beginn des Berufslebens stärker verbreitet ist, inwieweit sie heute als Einstieg in den Beruf dient und – wenn ja – ob dies als Prekarisierung der Beschäftigung von Jugendlichen zu werten ist.

Allerdings muss vorab einschränkend festgestellt werden, dass die Datenlage über Personen und Biografien in der Leiharbeit noch recht unzureichend ist, sodass die folgenden Ausführungen lückenhaft bleiben müssen.

Stichwort: Leiharbeit

Schon die Begrifflichkeiten sind umstritten, was durchaus auch den politischen Streit um die Sache kennzeichnet: Der Begriff „Zeitarbeit“ wird von der Branche selbst favorisiert. Er klingt modern und wird mit Flexibilität verbunden. Die Gewerkschaften sprechen dagegen von „Leiharbeit“. Der Begriff beinhaltet schon eine Kritik, indem verdeutlicht wird, dass hier Menschen wie Dinge verliehen werden. In der Betriebswirtschaftslehre wird auch der Begriff „Personal-Leasing“ verwendet. Hier steht eine Flexibilisierung der Kosten im Vordergrund der Betrachtung, wie bei den anderen Produktionsfaktoren auch.

Der juristische Begriff schließlich lautet „Arbeitnehmerüberlassung“. Er kennzeichnet das Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber, der hier als Verleiher auftritt, indem er seine Arbeitnehmer/innen einem Dritten, dem Entleiher, für eine bestimmte Zeit gegen Entgelt überlässt. Diese Überlassung wird in einem Überlassungsvertrag geregelt. Der Leiharbeitnehmer bleibt Beschäftigter des Verleihers, unterliegt aber für die Zeit seines Einsatzes dem Direktionsrecht des Entleihers. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), zuletzt geändert zum 1.1.2003, regelt weitere Einzelheiten, im Jahr 2003 schlossen die DGB-Gewerkschaften auch erstmals Tarifverträge mit den wichtigsten Arbeitgeberverbänden der Branche ab.

Altersstrukturen

Eine Sonderauswertung des DGB-Index' Gute Arbeit 2007 ergab, dass jüngere Beschäftigte häufiger in Leiharbeitsverhältnissen zu finden sind als ältere. In der Gruppe der Beschäftigten unter 25 Jahren waren 7% als Leiharbeiter/innen beschäftigt, in der Gruppe der 25-30jährigen waren es 3%, in der Gruppe der über 30jährigen noch 1%. 15% der jüngeren Beschäftigten unter 30 Jahren gaben an, schon einmal als Leiharbeiter/in tätig gewesen zu sein gegenüber 8% der über 30jährigen (Fuchs 2007, 4 ff.).

Für das Jahr 2001 liegt eine Analyse des IAB (Jahn/Rudolph 2002) über die Altersstruktur in der Leiharbeit vor (Abbildung 6.2.1; Daten aus der Beschäftigtenstatistik der BA). Danach unterscheidet sich Leiharbeit erheblich von der Gesamtbeschäftigung. Im Vergleich mit allen Beschäftigten gehören Leiharbeitnehmer/innen überproportional zur Altersgruppe der 20 bis 30jährigen. Mehr als die Hälfte ist jünger als 35 Jahre (Gesamtwirtschaft: 38%) (ebd., 5).

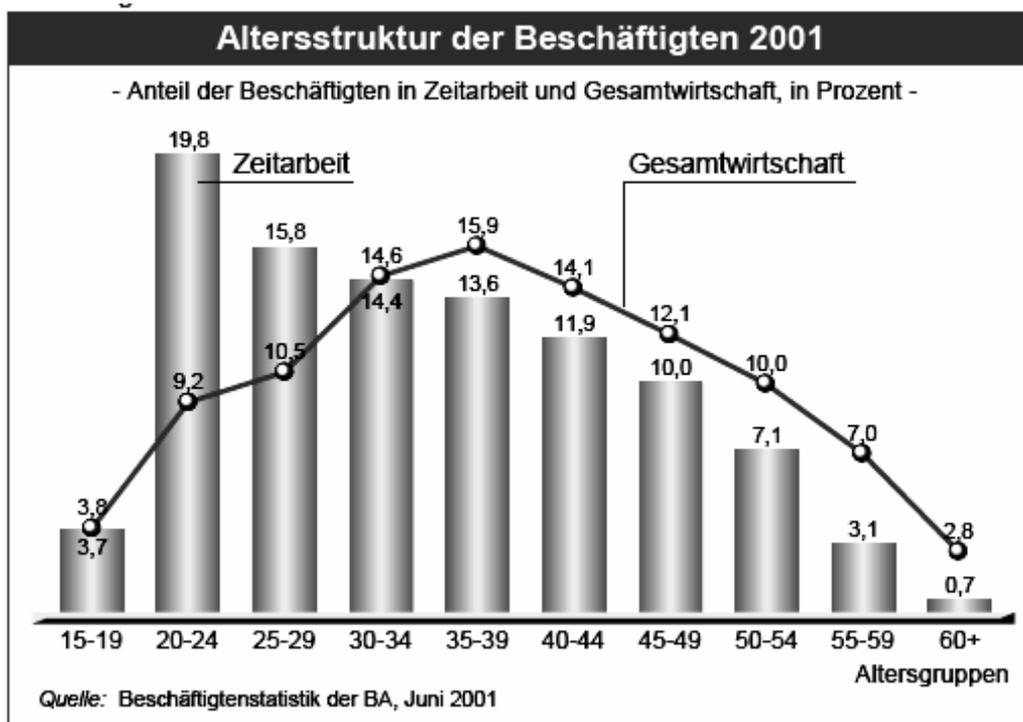


Abbildung 6.2.1; Quelle: Jahn/Rudolph 2002, 5

Der Altersdurchschnitt der Leiharbeiter/innen hat sich allerdings seit 1980 um ca. 3 Jahre erhöht (Tabelle 6.2.1), was die Autor/inn/en des IAB darauf zurückführen, dass evtl. der Anteil der 15-24jährigen, die in den Schul- und Semesterferien jobben, gesunken ist (Antoni/Jahn 2006a, 4, Daten ebenfalls aus der Beschäftigtenstatistik der BA).

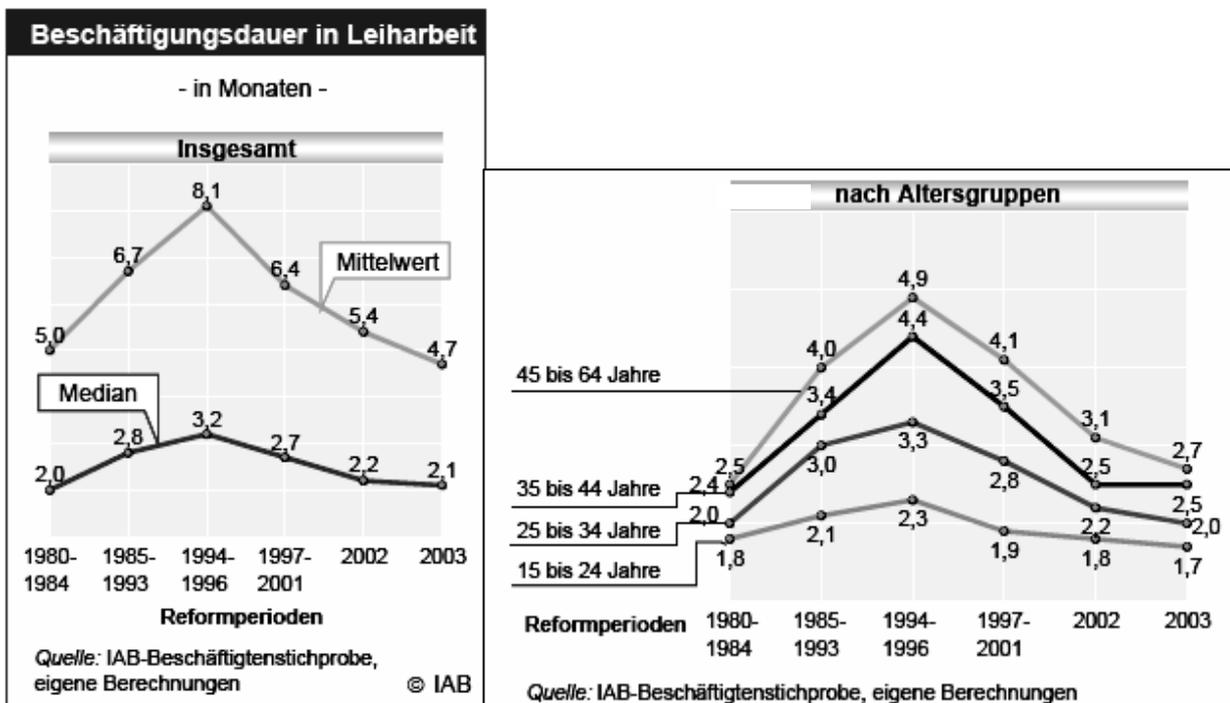
Soziodemographische Merkmale der Leiharbeiter in Westdeutschland						
	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Männeranteil (in %)	74,8	76,4	76,6	72,2	73,4	74,1
Ausländeranteil (in %)	9,9	14,9	24,8	24,1	19,3	18,7
Altersdurchschnitt (in Jahren)	29,4	29,9	30,6	31,1	31,7	32,5
Altersgruppen (Anteile in %)						
15-24 Jahre	39,9	37,6	32,3	32,8	30,8	28,0
25-34 Jahre	33,7	34,9	38,2	34,6	33,4	34,3
35-44 Jahre	18,1	17,8	19,0	20,4	22,6	22,5
45-64 Jahre	8,3	9,8	10,5	12,3	13,1	15,1
Berufsausbildung (Anteile in %)						
Ohne Berufsausbildung	19,1	21,6	25,5	30,6	26,9	22,0
Mit Berufsausbildung	78,4	75,8	70,3	64,6	68,3	73,6
(Fach-)Hochschulabschluss	2,5	2,6	4,2	4,8	4,8	4,4

Tabelle 6.2.1; Quelle: Antoni/Jahn 2006a, 8

Der Anteil der 25-34jährigen ist dagegen etwas gestiegen. Auch 2003 waren mehr als die Hälfte (62,3%) der Leiharbeiter/innen jünger als 35 Jahre. 78% aller Leiharbeiter/innen verfügten 2003 über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen Hochschulabschluss (ebd., 8).

Beschäftigungsdauer

Die Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit ist für jüngere Beschäftigte kürzer als für ältere (Abbildungen 6.2.2 und 6.2.3). Eine Untersuchung des IAB (Antoni/Jahn 2006a, 5f.) zeigt, dass der Median⁴ für die 15-24jährigen im Jahr 2003 bei einer Beschäftigungsdauer von 1,7 Monaten lag, für die 25-34jährigen bei 2,0 Monaten im Vergleich zu 2,5 Monaten der 35-44jährigen und 2,7 Monaten der 45-64jährigen (gesamt: 2,1 Monate).



Abbildungen 6.2.2/6.2.3; Quelle: Antoni/Jahn 2006a, 5f.

Leiharbeit als Einstieg in den Beruf?

Leiharbeit wird – darauf weist die Bundesregierung (2005, 17) im zehnten Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hin – in Deutschland kaum als Einstieg von Berufsanfänger/inne/n ins Berufsleben genutzt. Wie Abbildung 6.2.4 zeigt, waren lediglich 8% der im ersten Halbjahr 2007 neu eingestellten Leiharbeiter/innen

⁴ Erläuterung: Waren z.B. zehn Leiharbeiter eine Woche lang beschäftigt, der elfte hingegen 100 Wochen, dann dauerte die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zehn Wochen. Der Median gibt die Dauer des mittleren (sechsten) Leiharbeiters an, im Beispiel eine Woche (ebd.).

mer/innen bei der erstmaligen Begründung ihres Vertragsverhältnisses zum Verleiher vorher noch nie erwerbstätig (bei den Frauen liegt der Anteil mit 9,6% höher als bei den Männern mit 6,7%). 59,2% kamen dagegen aus der Arbeitslosigkeit, 33,3% waren unmittelbar vorher bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2008a, Tabellen 1-3). Da zu den Erwerbstätigen auch die Auszubildenden zählen, kann leider der BA-Statistik nicht entnommen werden, wie viele Personen aus den beiden letztgenannten Gruppen direkt nach der betrieblichen Ausbildung oder einer anschließenden Arbeitslosigkeit ein Leiharbeitsverhältnis eingegangen sind

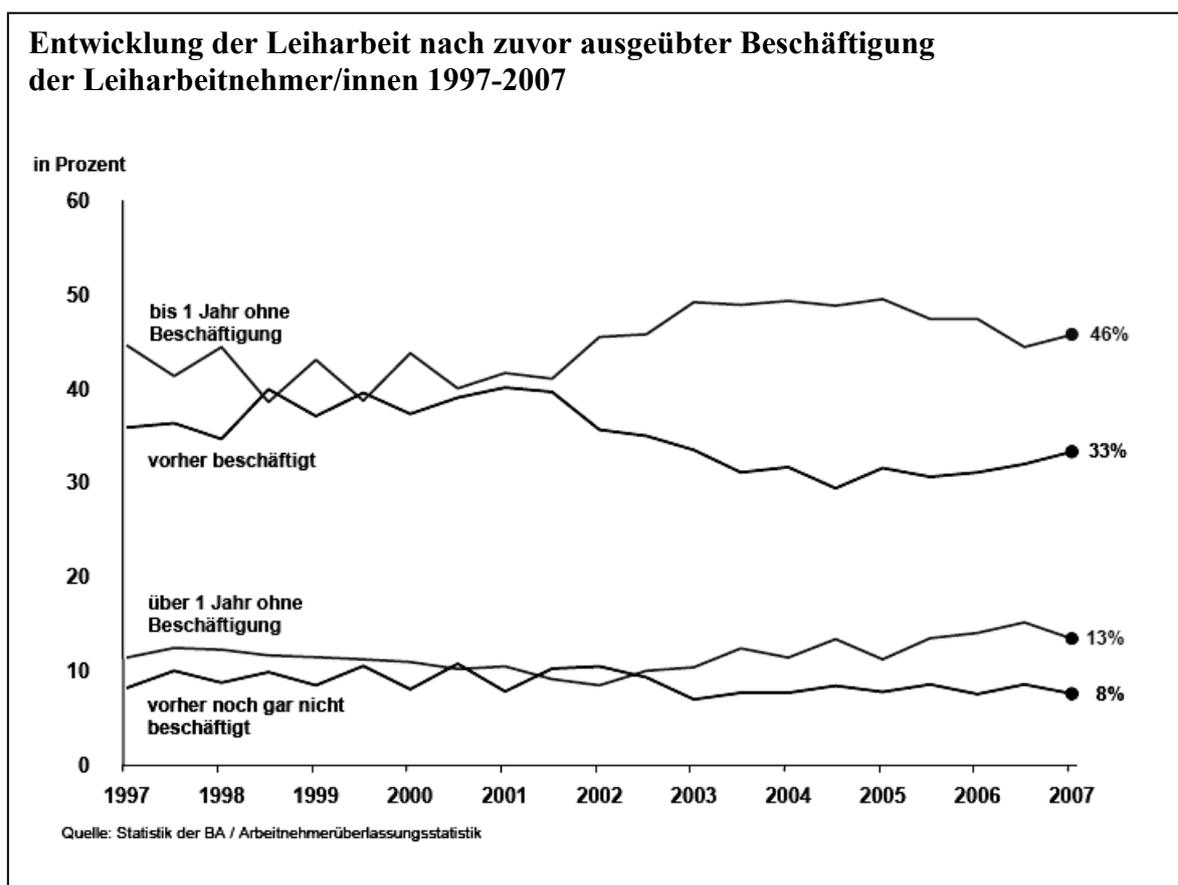


Abbildung 6.2.4; Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2008b, 10

Promberger (2006, 153) kommt aufgrund von Hochrechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2003 rund 12% der Leiharbeitnehmer/innen (aller Altersgruppen) vom Einsatzbetrieb übernommen wurden. Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 39) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss, Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 25% der Leiharbeiter/innen vom Einsatzbetrieb übernommen wurden.

Auf der Grundlage qualitativer Interviews mit Leiharbeitnehmer/inne/n eines großen Automobil-Montagewerks zeigen Kraemer/Speidel (2004, 140f.), dass insbesondere die Jüngeren

Leiharbeit als einen Umweg in stabile Erwerbsarbeit ansehen, den sie notgedrungen einschlagen, um nicht arbeitslos zu sein. Leiharbeit wird als notwendiges Übel betrachtet, das man in Kauf nehmen muss, um sich für die Zukunft die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Während die Älteren Leiharbeit schon als erzwungenen Dauerzustand ansehen, hegen die gut ausgebildeten Jüngeren die Erwartung, dass Leiharbeit eine Übergangslösung bleibt, um eine erwerbsbiographische Lücke auszufüllen, berufliche Erfahrungen zu sammeln und eine sozial abgesicherte Dauerbeschäftigung zu finden, die der beruflichen Qualifikation entspricht. Leiharbeit wirkt hier nicht nur desintegrierend („Randbelegschaft“), sondern auch integrierend, solange die Hoffnung, diese Arbeit nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird.

Vogel (2004, 157f.) fand in qualitativen Interviews mit befristet Beschäftigten und Leiharbeiter/innen in der Automobilindustrie einen Typ von erwerbsbiographischen Erfahrungen und Perspektiven vor, den er mit „Suchen nach dem Einstieg in Erwerbsarbeit“ bezeichnet. Es handelt sich in der Mehrheit um jüngere Arbeitskräfte, denen nach Abschluss oder auch Abbruch ihrer Ausbildung noch keine Etablierung im Arbeitsleben gelungen ist. Sie betrachten die Tatsache, dass sie als Leiharbeiter/innen oder befristet Beschäftigte tätig sind, in erster Linie als zweckmäßig, um überhaupt eine Anstellung zu finden. Sie akzeptieren, dass ihnen aktuell kein anderer Weg in eine stabile Erwerbsarbeit offen steht, sind aber recht skeptisch, was die Erfolgsaussichten betrifft. Für sie stehen weniger Fragen der Entlohnung oder bestimmte Ansprüche an Erwerbsarbeit im Vordergrund, sondern „der (Wieder-) Einstieg in Erwerbsarbeit – getragen von der Hoffnung, dass Leiharbeit und Befristung eine kontrollierbare, mit der aktuellen Lebenssituation in Einklang zu bringende Übergangsphase in der Erwerbsbiographie bleiben. Zugleich wissen sie, dass diese ‚Vorschaltphase‘ aufgrund ihrer beruflichen und schulischen Vorgeschichte für sie riskant ist und nicht zu lange dauern darf. Ansonsten wächst die Gefahr, in der Übergangszone der Leiharbeit und der Befristung ‚hängen zu bleiben‘.“ (ebd., 158)

6.3 Teilzeitbeschäftigung

Ist Teilzeitarbeit eine Möglichkeit für jugendliche Ausbildungsabsolvent/inn/en, nach der Ausbildung eine Stelle zu finden, um auf diesem Umweg den Einstieg in das Beschäftigungssystem zu schaffen? Inwieweit suchen die Absolvent/inn/en gezielt nach einer Teilzeitbeschäftigung und – wenn ja – aus welchen Gründen?

Auch hier muss wieder auf die mangelhafte Datenlage hingewiesen werden. Zwar gibt es vereinzelte Hinweise, dass manche Betriebe ihre Auszubildenden nach Abschluss der Lehre (zunächst) in Teilzeit übernehmen.⁵ Sie sind jedoch anhand vorhandener Statistiken kaum zu überprüfen. Insofern beschränken sich die folgenden Ausführungen auf Jugendliche und junge Erwachsene in der Teilzeitbeschäftigung allgemein, eine Differenzierung nach Ausbildungsabschlüssen ist aufgrund der vorhandenen Daten nicht möglich.

Stichwort: Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist ein relativer Begriff. So definiert das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz): „Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.“

Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch Arbeitnehmer/innen, die eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) ausüben (s. Kapitel 6.4).

Altersstrukturen

Die Daten des Mikrozensus 2005 (Statistisches Bundesamt 2006a) zeigen folgende Strukturen der Teilzeitarbeit. Leider erfolgt dabei keine Differenzierung nach Art der Ausbildung.

Im Durchschnitt gingen 24% aller abhängig Erwerbstätigen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die Geschlechter unterscheiden sich jedoch erheblich voneinander: Während 7% der Männer teilzeitbeschäftigt waren, betrug der Prozentsatz bei den Frauen 44%. Mehr als vier Fünftel (83%) aller Teilzeitbeschäftigten waren weiblich.

⁵ Auch einige Tarifverträge enthalten explizite Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden in Teilzeit, zum Teil mit der Möglichkeit einer stufenweisen Aufstockung auf Vollzeit (Bispinck 2006, XIf.), eine Auswertung ihrer Anwendung liegt jedoch – soweit absehbar – nicht vor.

Abbildung 6.3.1 zeigt, dass der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an der jeweiligen Altersgruppe bei den Frauen ab 30 sprunghaft ansteigt, während er bei den Männern der Altersgruppe ab 30 abnimmt.

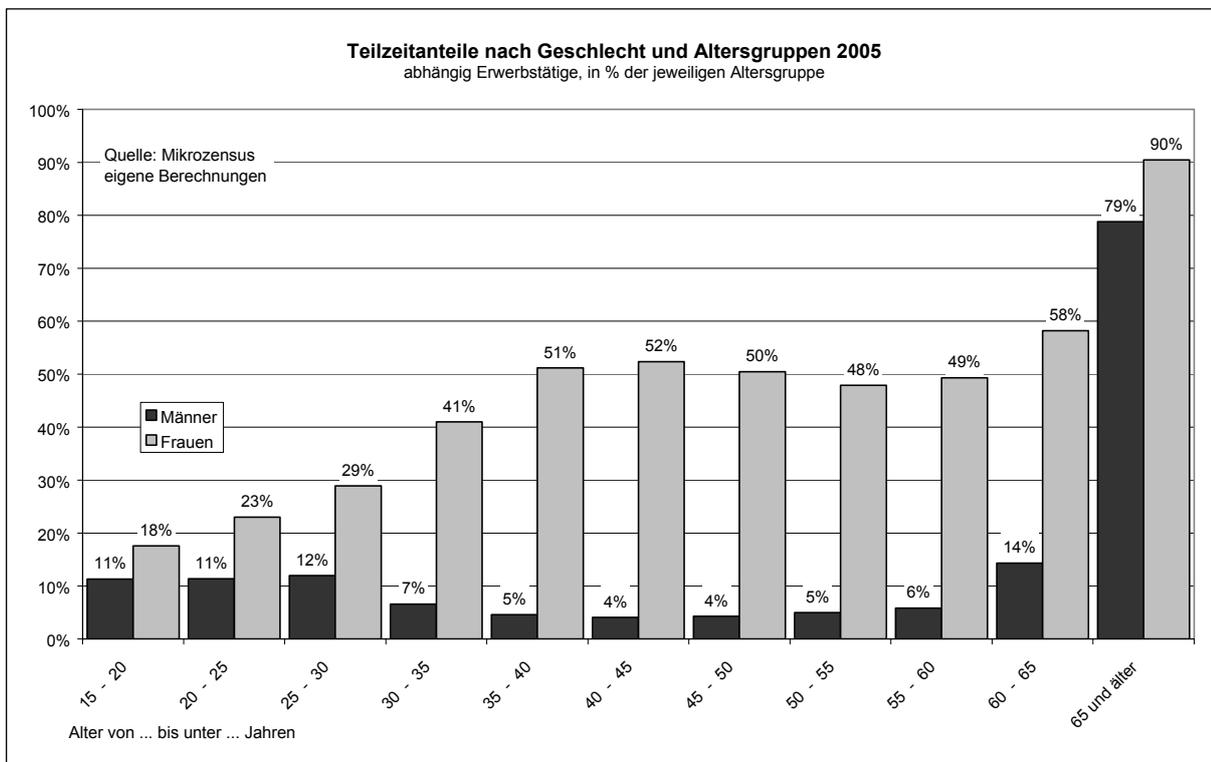


Abbildung 6.3.1

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 49f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 25% der schulisch ausgebildeten, 23% der betrieblich Ausgebildeten und 13% der Hochschulabsolvent/inn/en im Anschluss an ihre Ausbildung schon in Teilzeit (unbefristet) gearbeitet haben.

Gründe für Teilzeit

Die Abbildungen 6.3.2 und 6.3.3 liefern dafür auch die Erklärung: Gefragt nach den Gründen für ihre Teilzeitbeschäftigung antworten mit zunehmendem Alter immer mehr Frauen: „Wegen persönlicher oder familiärer Verpflichtungen“, bei den Männern dagegen sind es nur 8% der teilzeitbeschäftigten 30-34jährigen, die in ihrer Altersgruppe ohnehin schon nur noch einen geringen Anteil von 7% ausmachen.

Zwischen 34% und 46% der teilzeitbeschäftigten jüngeren Männer und zwischen 16% und 35% der teilzeitbeschäftigten jüngeren Frauen geben als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, dass Vollzeitarbeit nicht zu finden war. Bezogen auf alle Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 34 macht dies einen Prozentsatz von 3% bis 4% der Männer sowie von 7% bis 8% der Frauen aus, die nur deshalb in Teilzeit tätig sind, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten.

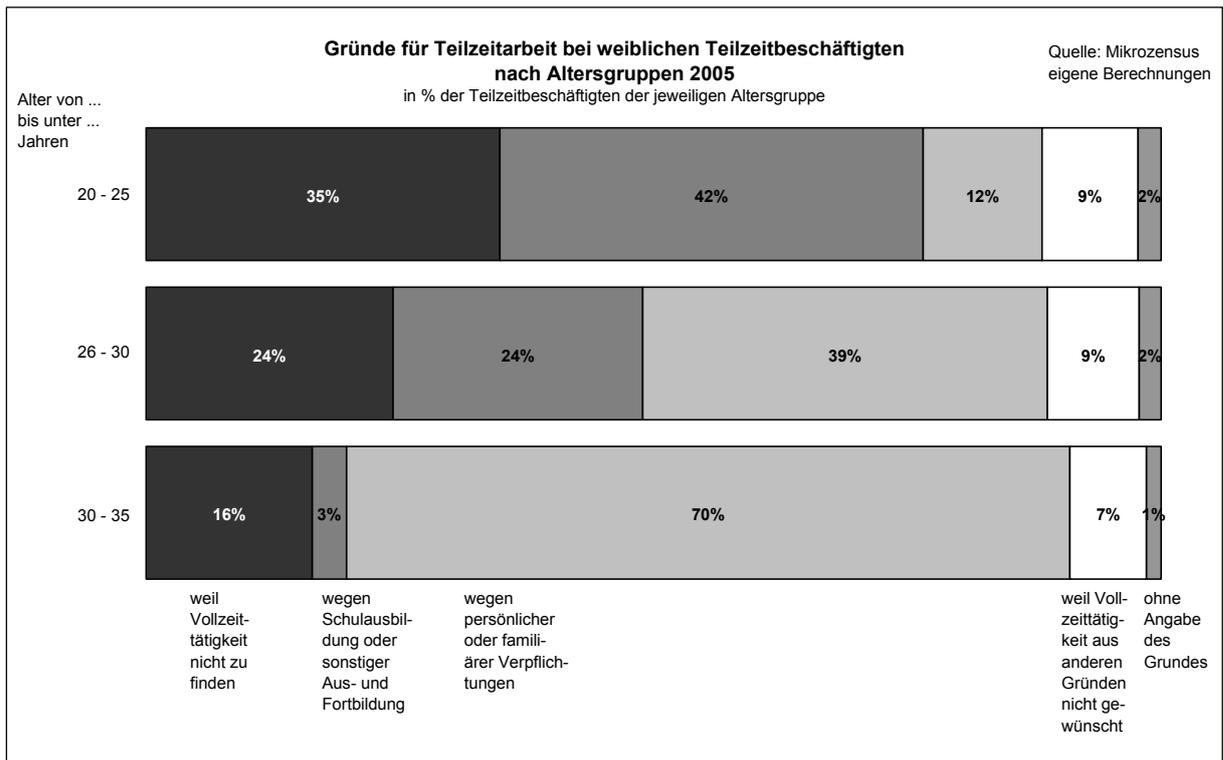


Abbildung 6.3.2

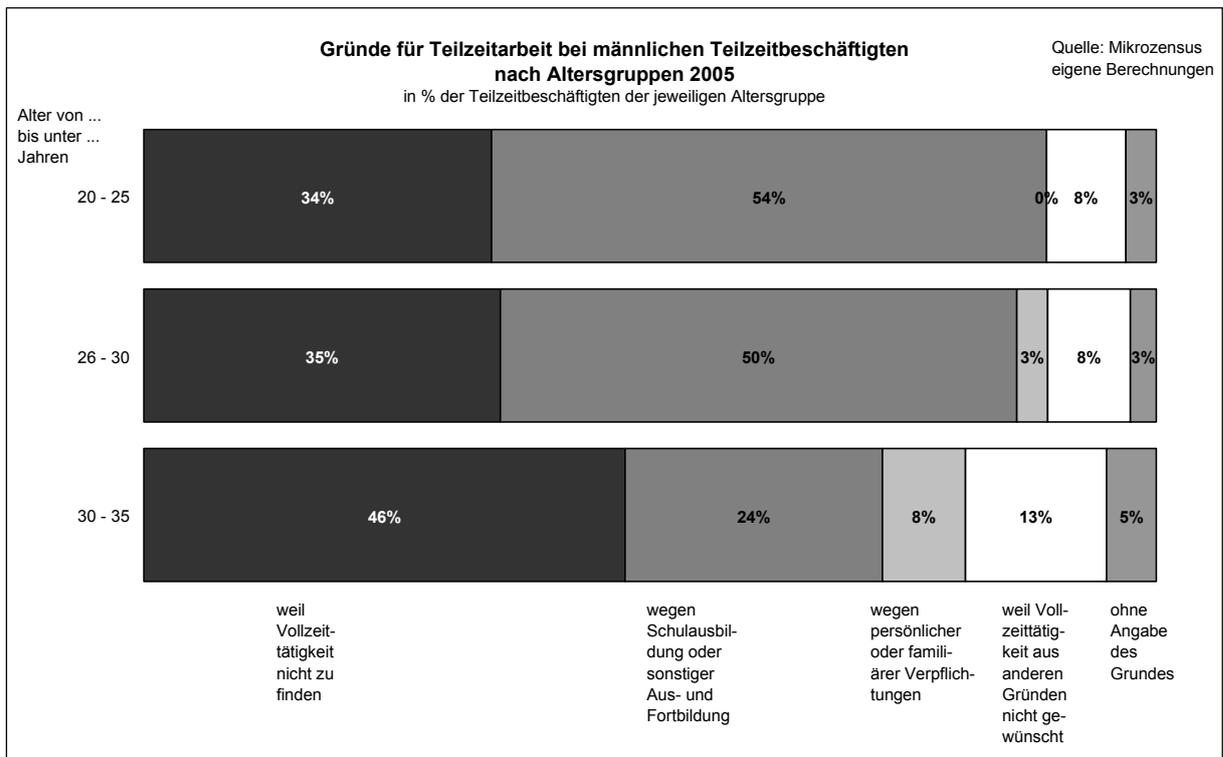


Abbildung 6.3.3

Domäne der Frauen

„Teilzeit ist nach wie vor Frauensache“ – lautet das Ergebnis einer Untersuchung des IAB auf der Grundlage der IAB-Arbeitszeitrechnung (Abbildung 6.3.4). „Da Teilzeit häufig mit größeren Freiräumen verbunden ist, können so berufliche und familiäre Verpflichtungen am leichtesten miteinander vereinbart werden. Nach wie vor geben allerdings fast immer Frauen mit der Familiengründung die Berufstätigkeit auf oder wechseln auf eine Teilzeitstelle.“ (Wanger 2006, 30f.)

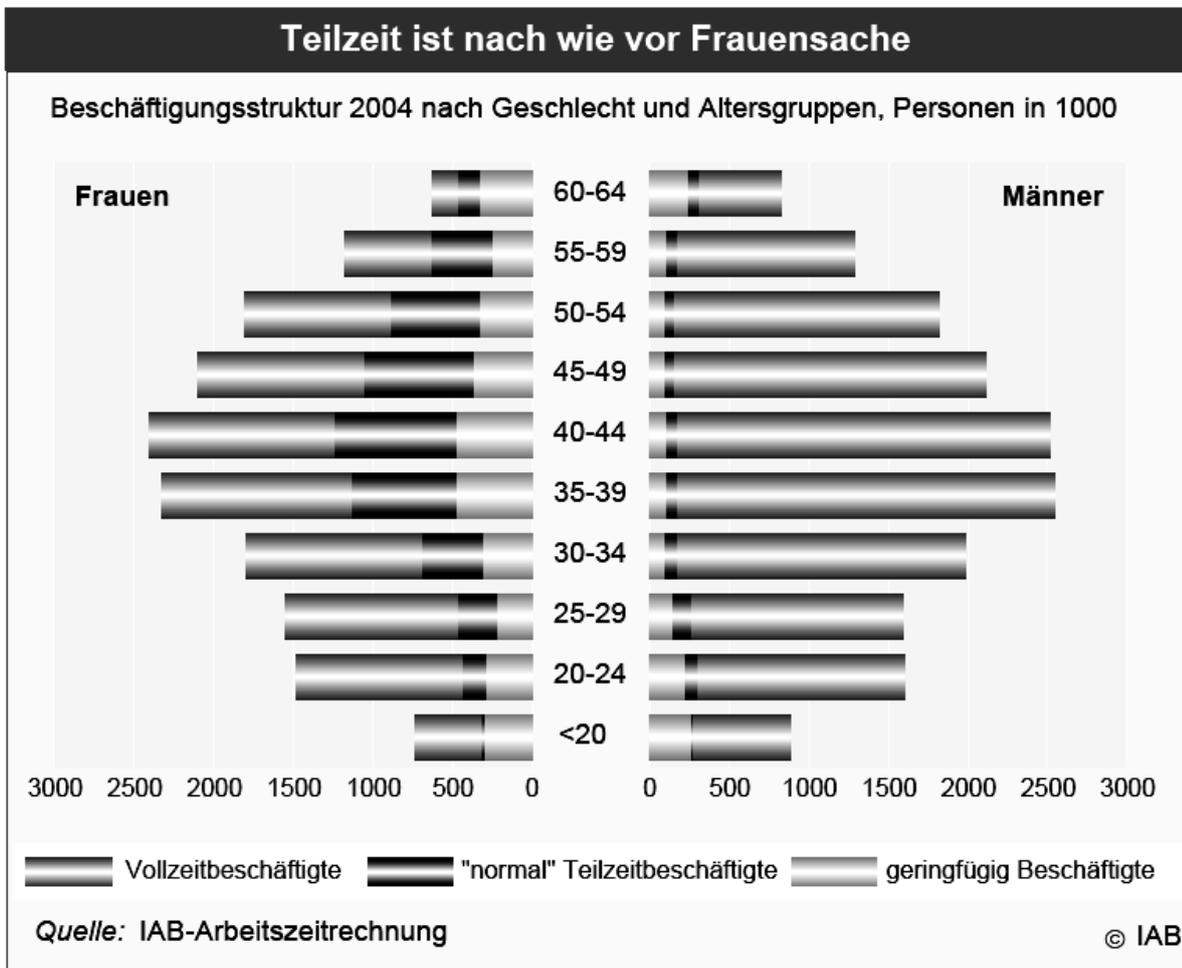


Abbildung 6.3.4; Quelle: Wanger 2005, 2

Was in den Altersgruppen unter 25 noch größtenteils eine Aushilfsbeschäftigung neben Schule oder Studium sein dürfte, ist in der Familienphase für viele jüngere Frauen ein Mittel, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Männer entscheiden sich in der Familienphase nur selten für Teilzeitarbeit, wenn dann aber großenteils in Form von geringfügiger Beschäftigung (ebd., 31).

Der hohe Teilzeitanteil von Frauen ist vor allem in der traditionellen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit begründet. Die Untersuchung des IAB zeigt, dass 2004 nur 50% der Frau-

en mit Kindern unter 10 Jahren berufstätig waren, fast drei Viertel davon in Teilzeit. Demgegenüber waren 88% der Männer mit Kindern unter 10 Jahren erwerbstätig, davon nur 4% in Teilzeit. Ab der „aktiven Familienphase“ – etwa im Alter von 30 bis 44 Jahren – nimmt die Teilzeitarbeit bei Frauen mit Teilzeitquoten um die 50% zunehmend breiten Raum ein.

„Unterstützt wird das ‚Vollzeit-/Teilzeit-Erwerbsmodell‘ durch die sozialen Sicherungssysteme, das Steuersystem und zu wenig kostengünstige Kinderbetreuungsangebote. Viele Frauen ziehen Teilzeit zwar einer Vollzeittätigkeit vor, oft aber nur, weil es keine Alternativen gibt, Familie und Beruf unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Vor allem Teilzeit auf niedriger Stundenbasis ist mit Nachteilen verbunden, beim Einkommen, der Karriere und der sozialen Sicherung.“ (ebd., 33)

Betrachtet man den Anteil der Geschlechter am Arbeitsvolumen, so zeigt sich, dass in allen Altersgruppen der Anteil von Frauen wesentlich geringer ist als ihr Anteil an der Beschäftigtenzahl. Abbildung 6.3.5 veranschaulicht diese „Arbeitszeit-Lücke“ der Frauen. Zu Beginn des Erwerbslebens ist sie noch klein, in der Familienphase ist die Spanne zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteil am größten. Nach der Familienphase nimmt die „Arbeitszeit-Lücke“ wieder etwas ab, bleibt aber auch in den Altersgruppen über 45 Jahren relativ groß.

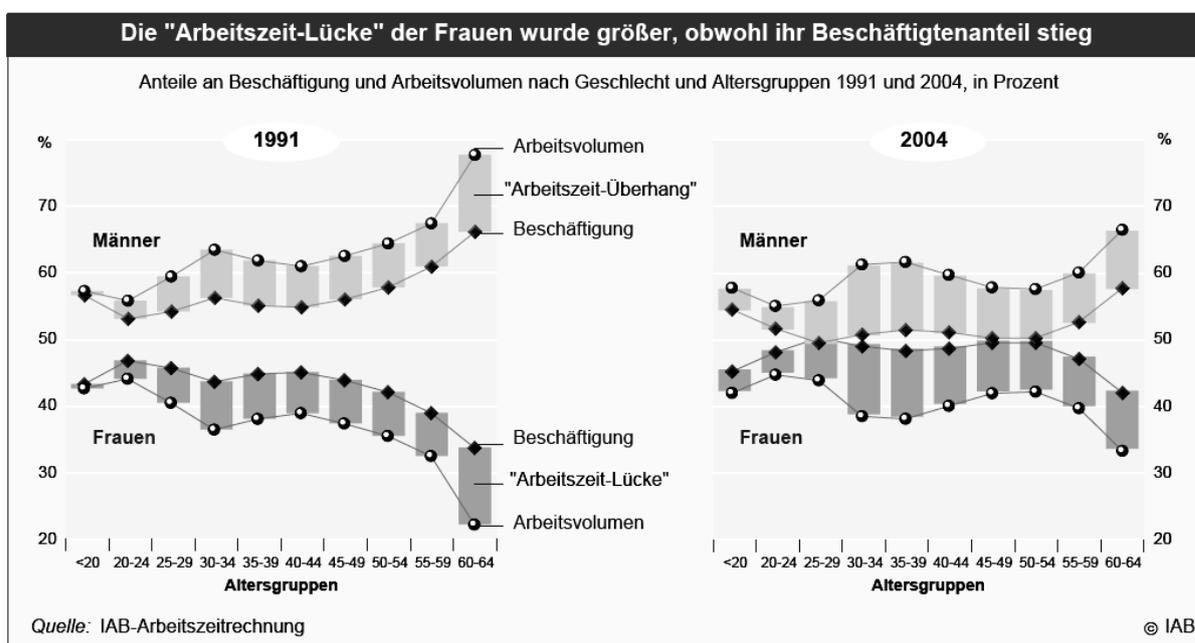


Abbildung 6.3.5; Quelle: Wanger 2005, 5

Zwar sind sowohl die Beschäftigten- wie auch die Arbeitsvolumenanteile seit 1991 deutlich gestiegen, aber auch ihre Differenz ist angewachsen. Diese „Arbeitszeit-Lücke“ wurde insbesondere in der Familienphase größer.

6.4 Geringfügige Beschäftigung

Ein beträchtlicher Teil der Teilzeitbeschäftigung wird als „geringfügige Beschäftigung“ bzw. als Mini-Job eingestuft. Inwieweit sind Jugendliche und junge Erwachsene in Minijobs beschäftigt, ist er für sie ein Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung?

Stichwort: geringfügige Beschäftigung / Minijob

Eine Beschäftigung kann wegen der Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch) oder wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) geringfügig sein. Die kurzfristigen Beschäftigten werden aufgrund von Ungenauigkeiten im Meldeverfahren von der Statistik nicht erfasst.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet. Werden von derselben Person mehrere geringfügige Beschäftigungen (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen) oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese grundsätzlich zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, bleibt allerdings bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt. Eine geringfügige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn durch die Zusammenrechnung eine der Grenzen des § 8 Abs. 1 SGB IV überschritten wird.

Während für Arbeitnehmer/innen Minijobs im Haupt- und Nebenerwerb abgabefrei sind, fallen für die Arbeitgeber Pauschalabgaben von 30% des gezahlten Lohnes an (15% für die Rentenversicherung, 13% für die Krankenversicherung und 2% Pauschalsteuer). Für Minijobs in Privathaushalten gelten reduzierte Pauschalabgaben von 12% und steuerliche Absetzbarkeit der Aufwendungen bis zur Höhe von 10% der Arbeitskosten.

Zusätzlich wurde 2003 eine Gleitzone für sog. Midijobs eingeführt: Im Einkommensbereich von 400,01 € bis 800 € steigen für Midijobber die Sozialversicherungsbeiträge linear von ca. 4% auf 21% an. Die Lohnsteuerpflicht bleibt bestehen. Für die Arbeitgeber fallen die gleichen Abgaben wie bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an.

Altersstrukturen

Im Dezember 2005 waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 15,7% aller abhängig Erwerbstätigen ausschließlich geringfügig beschäftigt, 5,9% übten einen Minijob in Nebentätigkeit aus. Weitere 3% befanden sich als Midijobber/innen in der Gleitzone zwischen 400 und 800 Euro Monatseinkommen (BA 2007a, 9).

Die Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten zeigt Abbildung 6.4.1. Insbesondere in den jüngeren Altersgruppen der Frauen sind diese Anteile seit 1991 gewachsen (Wanger 2005, 4)

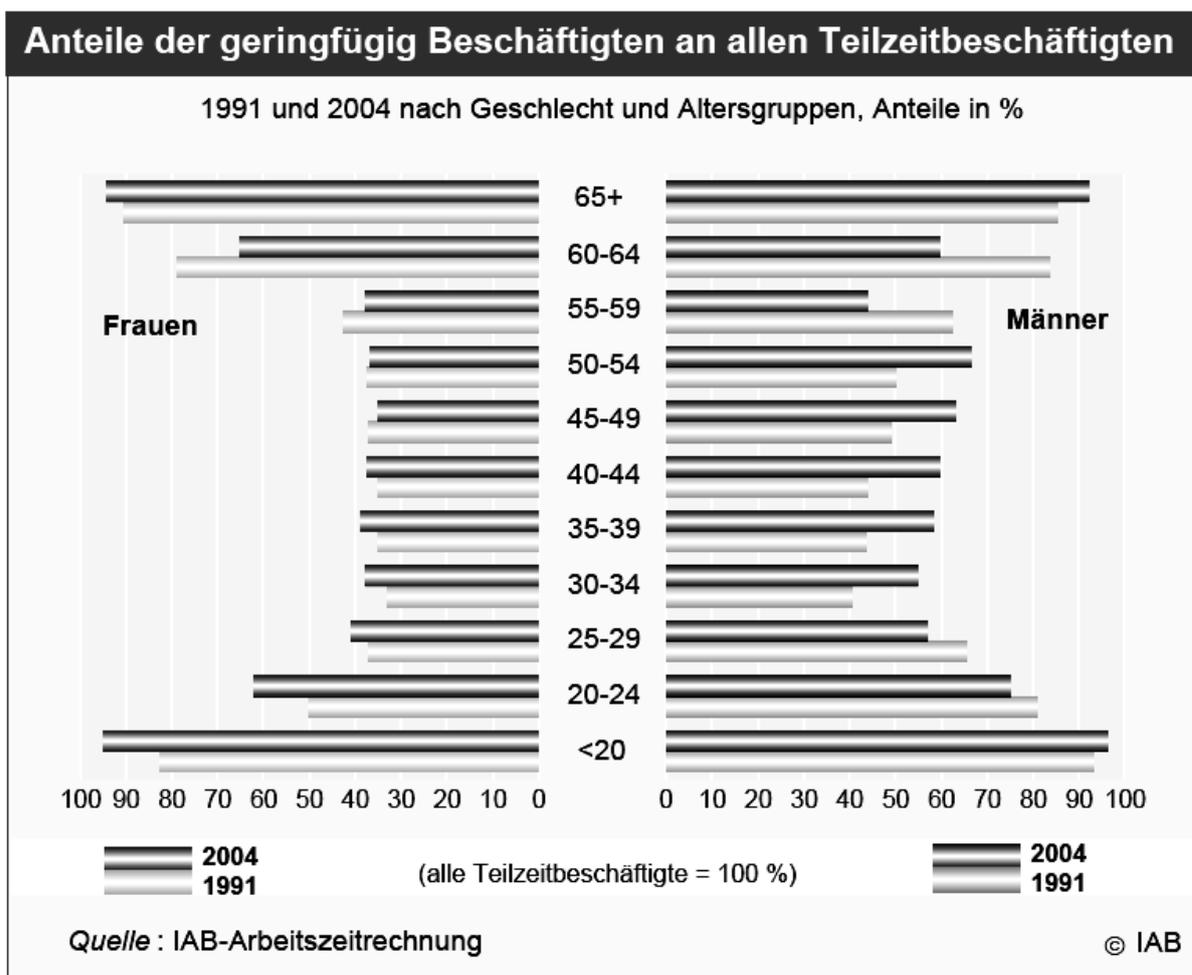


Abbildung 6.4.1; Quelle: Wanger 2005, 4

Anzahl und Struktur der Minijobs werden von der „Minijob-Zentrale“ bei der Knappschaft Bahn See erfasst. Am Stichtag 30.6.2007 waren danach die am stärksten besetzten Altersgruppen bei den geringfügig Beschäftigten die Gruppen von 35 bis unter 50 Jahre sowie die Altersgruppe 65 und älter (Abbildung 6.4.2; Minijob-Zentrale 2007, 18).

Nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten von 1999 bis 2006 um fast ein Drittel (32,7%) angestiegen. An der Altersstruktur hat sich seit 1999 jedoch kaum etwas geändert hat. Der Anteil der Männer ist allerdings gestiegen von 28% im Juni 1999 auf 33% im Juni 2006 (Bundesagentur für Arbeit 2007b).

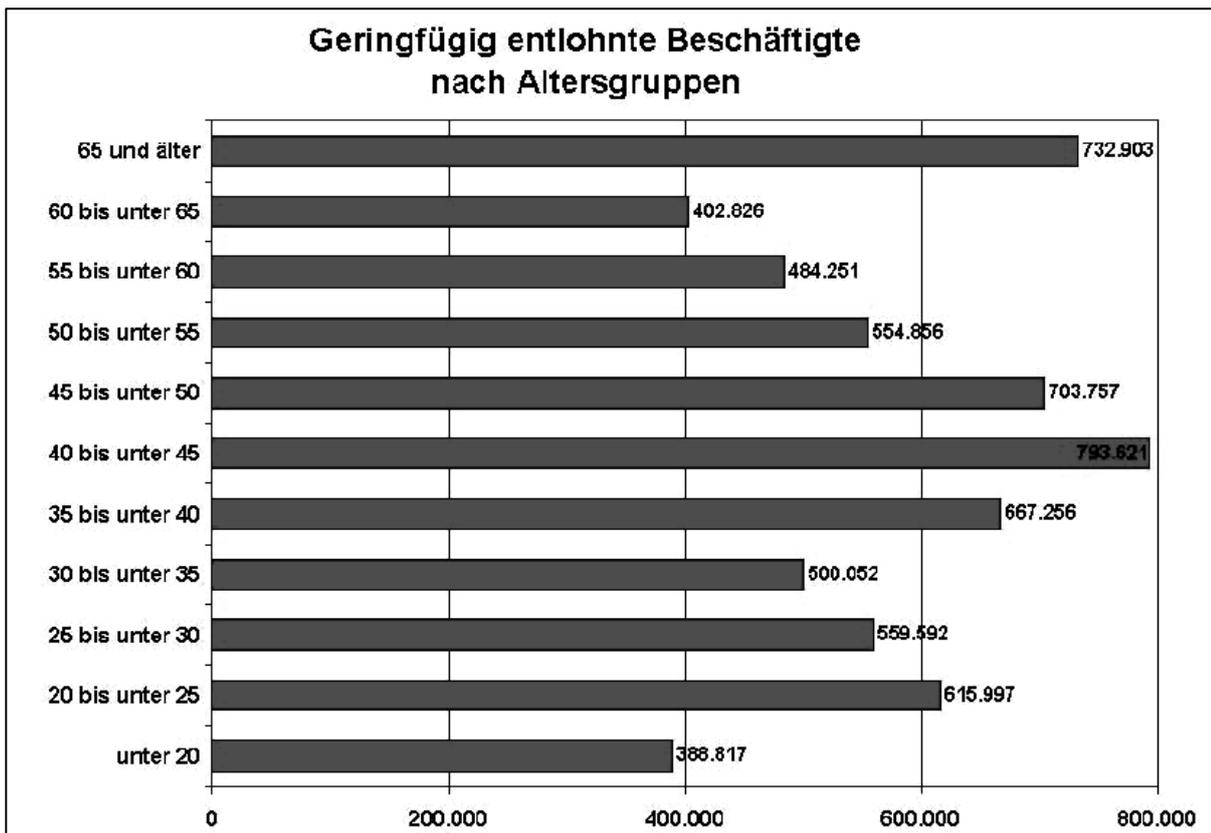


Abbildung 6.4.2; Quelle: Minijob-Zentrale 2007, 18

Minijob als Zuverdienst

In seinem „Gender-Datenreport“ stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Cornelißen 2005, 127) fest: „Für Frauen stellt die geringfügige Beschäftigung oft eine Art des Zuverdienstes zum männlichen Haushaltseinkommen dar. Das mit der Erwerbsarbeit des Partners abgestimmte Vollzeit-/ Teilzeitmodell (Mann: Vollzeit/Frau: Teilzeit) wird bei den gegebenen Betreuungsangeboten für Kinder von der Mehrzahl der erwerbstätigen, aber auch der nicht erwerbstätigen Mütter präferiert.“ Entsprechend gibt im Mikrozensus 2004 etwa die Hälfte (45%) der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen an, überwiegend vom Unterhalt durch Angehörige zu leben. Während Männer eher am Beginn und am Ende ihrer Erwerbsbiografie geringfügig beschäftigt sind, trifft dies für Frauen auch zwischen dem 25. und 55. Lebensjahr zu.

Bei Ehepaaren, bei denen ein Partner (meist der Mann) recht gut verdient, wird die Entscheidung für eine geringfügige Beschäftigung des anderen Partners (meist die Frau) durch das Splittingsteuermodell (mit der Lohnsteuerklassenwahl III und V) noch gefördert. „Das so genannte ‚Ehegattensplitting‘ und die Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung über den Ehemann dürfte auf eine zeitlich und finanziell begrenzte Frauenerwerbstätigkeit hinwirken. Entsprechend ist die geringfügige Beschäftigung bei verheirateten Frauen (allerdings auch bei verwitweten) besonders verbreitet. Für ostdeutsche verheiratete Frauen scheint die Reduktion ihrer Erwerbsarbeit auf einen Zuverdienst selbst bei steuerlichen Vorteilen we-

niger attraktiv zu sein als für westdeutsche. Der Grund dürfte in den geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden im Osten liegen und in der dort auch für Ehemänner schlechteren Arbeitsmarktlage. Sie lässt es für Paare vorteilhaft erscheinen, dass beide Partner ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt möglichst weitgehend nutzen.“ (ebd., 127f.)

Entsprechend zeigen auch die Daten aus dem Mikrozensus eine Zunahme der Anteile von Minijobs bei den Frauen in der Familienphase (Abbildung 6.4.3).

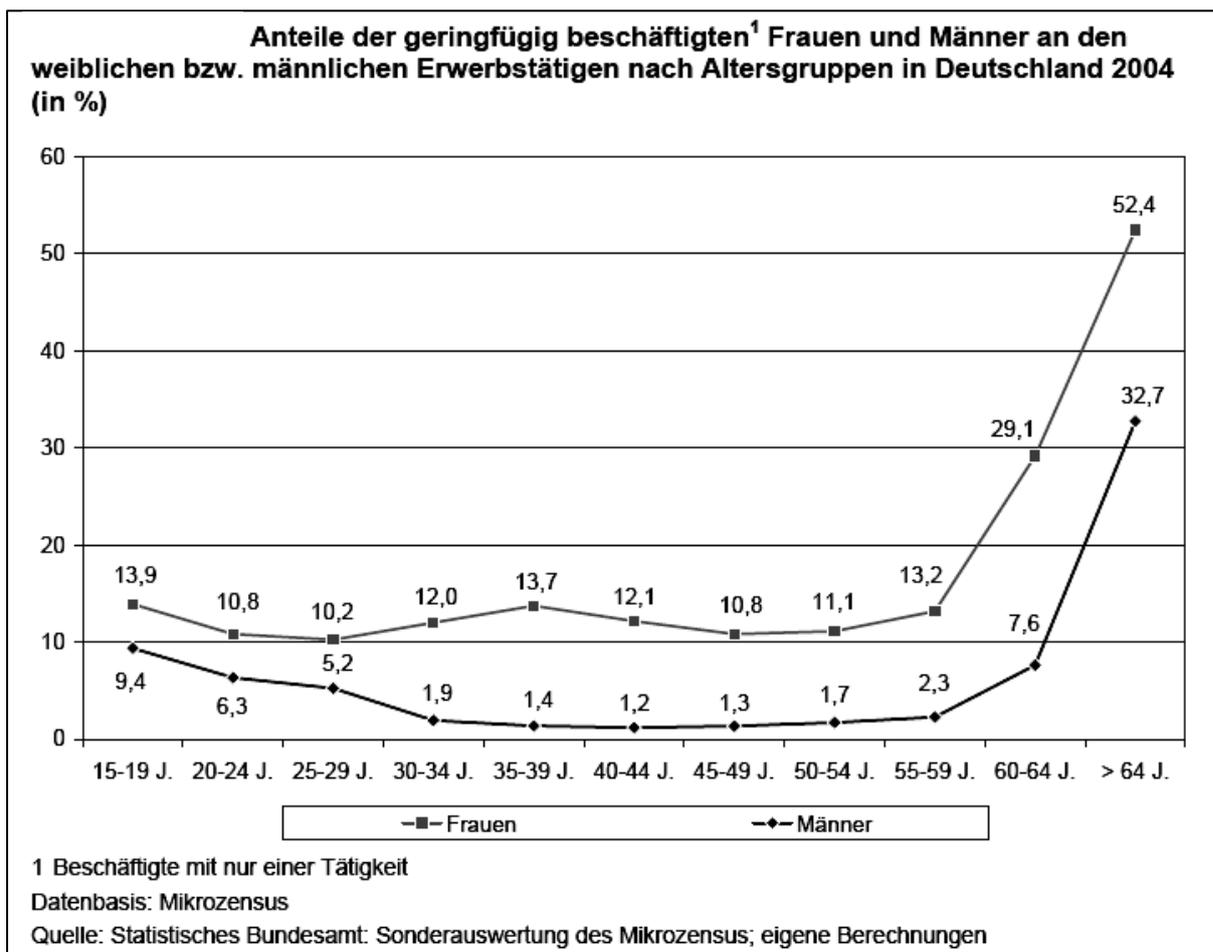


Abbildung 6.4.3; Quelle: Cornelißen 2005, 128

Einstieg in den Beruf?

Eine Repräsentativbefragung des Rheinisch Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Jahre 2004 ergab, dass 23,3% der männlichen und 9,6% der weiblichen Minijobber/inne/n unmittelbar vor der Aufnahme ihrer geringfügigen Beschäftigung Schüler/innen, Studierende oder Auszubildende waren (Fertig u.a. 2004, 141).

Ein Minijob scheint aus Sicht der Befragten jedoch keine Brücke in ein sozialversicherungs-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bieten. Nur knapp über 7% der vom RWI Befragten gaben an, den Minijob in der Hoffnung auf eine nicht-geringfügige Anschlussbeschäftigung

aufgenommen zu haben. 15% sind geringfügig beschäftigt, weil sie keine andere Beschäftigung gefunden haben, 25% um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, 53% wegen der Möglichkeit eines Hinzuverdienstes (ebd., 81).

Gefragt nach ihrer beruflichen Perspektive innerhalb des nächsten Jahres gab ein Viertel der Minijobber/innen an, sich ein nicht-geringfügiges Beschäftigungsverhältnis suchen zu wollen. Bei diesen Personen handelt es sich vorwiegend um Arbeitnehmer/innen in Minijobs, die über eine hohe Qualifikation verfügen sowie um Bezieher/innen von Transferleistungen, Ausländer/innen, nicht verheiratete Personen und geringfügig Beschäftigte in den neuen Bundesländern (ebd., 80ff.).

6.5 Beschäftigung zum Niedriglohn

Inwieweit sind jugendliche und junge Erwerbstätige im Niedriglohnsektor beschäftigt, werden sie häufiger schlecht bezahlt als ihre älteren Kolleg/inn/en? Kann eine Beschäftigung zu geringem Entgelt als Einstieg in das Beschäftigungssystem gewertet werden? Gelingt es den betreffenden Jugendlichen im weiteren Verlauf der Berufstätigkeit, ihr Einkommen zu erhöhen?

Stichwort: Niedriglohn

Nach der Definition der OECD liegt die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des jeweiligen Medianlohns. Der Median x_{Med} ist derjenige Wert, der in der Mitte steht, wenn alle Beobachtungswerte x_i der Größe nach geordnet sind. Im Unterschied zum Mittelwert (Durchschnittslohn) ist der Median weniger empfindlich für Extremwerte („Ausreißer“) am oberen oder unteren Ende der Einkommensskala.

Im Jahr 2006 lag die Niedriglohnschwelle bei einem Brutto-Stundenlohn von 9,61 EUR für Westdeutschland und bei 6,81 EUR für Ostdeutschland (Kalina/Weinkopf 2008, 2).

Altersstrukturen

Die Untersuchungen des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen zum Niedriglohnsektor arbeiten mit Daten aus dem sozio-ökonomischen Panel. Nach den Ergebnissen dieser Studie verdienten im Jahr 2006 22,2% aller Beschäftigten in Westdeutschland und 22,1% der Beschäftigten in Ostdeutschland weniger als zwei Drittel des jeweiligen Medianlohns. Als Mittelwert für Gesamtdeutschland ergibt sich ein Niedriglohnanteil von 22,2%, im Jahr 1995 betrug die Quote noch 15,0% (Kalina/Weinkopf 2008, 2f.).

Wie Tabelle 6.5.1 zeigt, ist die Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnsektor zu arbeiten, für Jugendliche (56,3%) und junge Erwachsene (25,1%) erheblich größer ist als für ihre älteren Kolleg/inn/en (ebd., 7). Deutlich wird auch, dass der Niedriglohnanteil unter den jüngeren Beschäftigten seit 1995 erheblich gewachsen ist.

Niedriglohnanteil nach Beschäftigtengruppen (Deutschland, alle Beschäftigten, getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland, in %)

	Kategorie	1995	2000	2006
Qualifikation ³	Ohne Berufsausbildung	31,0	35,2	45,6
	Mit Berufsausbildung	13,6	17,8	23,1
	Universität/Fachhochschule	6,3	6,1	6,1
Geschlecht	Männer	7,4	9,9	14,2
	Frauen	25,0	26,6	30,5
Alter	unter 25	28,8	42,3	56,3
	25 – 34	13,9	17,8	25,1
	35 – 44	12,3	14,7	19,6
	45 – 54	13,5	14,9	16,5
	55+	17,7	16,5	22,0
Nationalität	Deutsche	14,5	16,6	20,8
	Ausländer/innen	20,1	27,4	38,9
Gesamt (Deutschland)		15,0	17,5	22,2

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Tabelle 6.5.1; Quelle: Kalina/Weinkopf 2008, 7

Qualifikationsstrukturen

Die Daten des IAQ (Abbildung 6.5.1) zeigen, dass mittlerweile fast drei Viertel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor über eine Berufs- oder Hochschulausbildung verfügen. Der Anteil der Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung ist seit 1995 gestiegen (Kalina/Weinkopf 2008, 8)

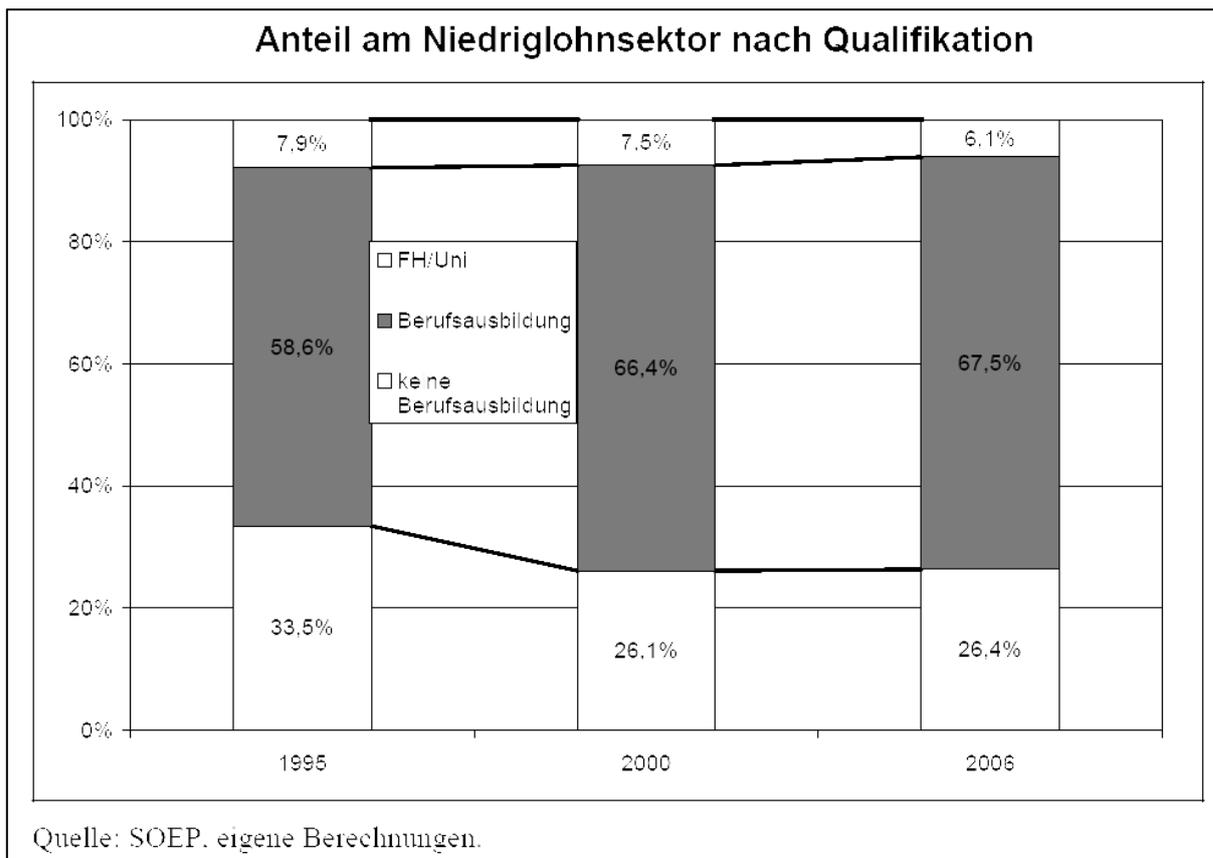


Abbildung 6.5.1; Quelle: Kalina/Weinkopf 2008, 8

Untersuchungen des IAB auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe für 2001 zeigen, dass Geringqualifizierte im Niedriglohnbereich stärker als in der Grundgesamtheit aller abhängig Beschäftigten vertreten sind. Fast 60% der Niedrigverdiener/innen verfügen jedoch über eine abgeschlossene Berufsausbildung. „Offensichtlich gibt der formale Bildungs- oder Berufsabschluss nicht immer über die Wettbewerbsposition eines Arbeitnehmers Aufschluss.“ (Eichhorst u.a. 2005, 116)

Bei der Aufschlüsselung der Altersstruktur wird erkennbar, dass Jugendliche und junge Erwachsene im Alter bis 24 Jahren unter den Niedrigverdienern deutlich überrepräsentiert sind. Sie stellen 16,1% der Niedrigverdiener/innen, aber nur 7,2% aller Beschäftigten. Das Niedriglohnrisiko dieser Altersgruppe ist demnach überdurchschnittlich. Für alle Altersgruppen gilt, dass Beschäftigte ohne Berufsausbildung ein höheres Risiko tragen, nur einen Niedriglohn zu beziehen. Drei Viertel aller Niedriglohnbeschäftigten befindet sich jedoch in der Gruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung (Tabelle 6.5.3).⁶

⁶ Ein erheblicher Teil der Altersgruppe unter 25 hat die Ausbildung und das Studium noch nicht abgeschlossen und wird deshalb in den Berechnungen nicht berücksichtigt. Deshalb sind bei den jüngeren Vollzeitbeschäftigten relativ mehr Personen mit beruflichem Bildungsabschluss vertreten als unter den älteren.

Struktur der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland 2001						
	15-24 Jahre		25-54 Jahre		55-64 Jahre	
	Anteil an Niedriglohnbeschäftigung in %	Anteil an allen Beschäftigten in %	Anteil an Niedriglohnbeschäftigung in %	Anteil an allen Beschäftigten in %	Anteil an Niedriglohnbeschäftigung in %	Anteil an allen Beschäftigten in %
ohne Berufsausbildung	21,4	15,0	18,7	12,3	19,0	15,2
Berufsausbildung	74,4	78,2	76,0	70,0	77,2	70,9
Abitur	1,9	1,5	0,8	0,8	0,3	0,4
Abitur u. Berufsausbildung	2,0	4,6	2,3	5,0	1,4	2,3
Fachhochschule	0,3	0,6	0,9	4,5	1,1	4,7
Hochschule	0,1	0,2	1,2	7,4	0,9	6,5
<i>insgesamt</i>	<i>16,1</i>	<i>7,2</i>	<i>76,2</i>	<i>82,9</i>	<i>7,8</i>	<i>10,0</i>

Tabelle 6.5.2; Quelle: Eichhorst u.a. 2005, 115

Aufstiegsmöglichkeiten

Bosch und Kalina (2007, 44f.) können anhand ihrer Daten aus dem BA-Beschäftigtenpanel für die Jahre 1998 bis 2003 (nur sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Beamte, Auszubildende und Personen in Weiterbildung) zeigen, dass die Aufstiegsmobilität für verschiedene Beschäftigtengruppen unterschiedlich hoch ist. Insgesamt haben 34,4% der im Jahr 1998 im Niedriglohnbereich sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten den Aufstieg in besser bezahlte Beschäftigung geschafft. Die Wahrscheinlichkeit aufzusteigen war erheblich höher für Jüngere (53,6% für die unter 25-jährigen und 40,1% für die Beschäftigten in der Altersgruppe von 25 bis 34). In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen war die Aufstiegsmobilität mit 27,6% schon unterdurchschnittlich. Über 55-jährige können nur noch in Ausnahmefällen darauf hoffen, eine besser bezahlte Beschäftigung zu erreichen.

Überdurchschnittliche Aufstiegschancen gibt es für Männer (50,4%) und Hochschulabsolvent/inn/en (62,3%), stark unterdurchschnittlich sind dagegen die Chancen von Frauen (27,2%), gering qualifizierte liegen (mit 33,5%) nur etwas unter dem Durchschnitt. Beschäftigte mit Berufsausbildung liegen im Durchschnitt aller Beschäftigten (34,5%).

6.6 Solo-Selbständigkeit

Eine Form des Einstiegs in das Berufsleben kann auch darin bestehen, sich selbständig zu machen, entweder durch Übernahme bzw. Gründung eines Unternehmens oder im Rahmen von „Freier Mitarbeit“ bzw. als Honorarkraft. Inwieweit wird diese Möglichkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an ihre Ausbildung genutzt?

Auch hier differenzieren die vorhandenen Statistiken nicht nach Ausbildungsabschluss und Qualifikation, sodass im Wesentlichen die Altersstrukturen dargestellt werden.

Stichwort: Solo-Selbständigkeit

Das statistische Bundesamt definiert Selbständige als Personen, die ein Unternehmen, einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als Eigentümer/innen oder Pächter/innen leiten (einschließlich selbständige Handwerker/innen) sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister/innen.

Im Mikrozensus wird nach Selbständigen mit Beschäftigten (Arbeitgeber/innen) und nach Selbständigen ohne Beschäftigte (Solo-Selbständige) unterschieden.

Altersstrukturen

Nach den Daten des Mikrozensus 2005 sind unter den Selbständigen in Deutschland inzwischen die Solo-Selbständigen deutlich in der Mehrheit (2.291.000 = 56% aller Selbständigen bzw. 5,4% aller Erwerbstätigen) gegenüber den Arbeitgeber/innen (1.789.000 = 44% aller Selbständigen bzw. 5% aller Erwerbstätigen) (Statistisches Bundesamt 2006a).

Im Schnitt sind Selbständige älter als abhängig Beschäftigte. Im Jahr 2000 waren gut die Hälfte der Selbständigen älter als 45 Jahre, bei den Beschäftigten dagegen nur ein Drittel. Entsprechend schwächer sind die Selbständigen in den jüngeren Altersgruppen vertreten: Im Jahr 2000 waren nur 6% der Selbständigen (gegenüber 24% der Beschäftigten) unter 30 Jahre alt. Die mittleren Altersklassen sind in etwa gleich besetzt. Offenbar wird eine selbständige Tätigkeit im Allgemeinen erst im fortgeschrittenen Lebensalter und nach einigen Jahren Berufserfahrung aufgenommen (Betzelt 2004, 17).

Eine weitere Differenzierung zeigt jedoch, dass sich der Personenkreis seit Beginn der 1990er Jahre mit der Zunahme der Solo-Selbständigen verjüngt. Denn die Solo-Selbständigen sind deutlich jünger als die Arbeitgeber/innen: Mitte der 1990er Jahre lag der Anteil der unter 40jährigen bei den Solo-Selbständigen bei 41,4%, bei den Arbeitgeber/innen dagegen bei 32,6%. Zudem vollzieht sich das Wachstum der Solo-Selbständigkeit insbesondere in den wissensintensiven Wachstumsbranchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie Bildung, Gesundheit, Kultur. Hier war Mitte der 1990er Jahre mehr als die Hälfte aller Solo-Selbständigen jünger als 40 Jahre gegenüber 34,8% bei den Arbeitgebern. „Selbständigkeit wird zunehmend in jüngerem Lebensalter aufgenommen, wobei sie sich in bestimmten expan-

siven Dienstleistungsfeldern konzentriert und in erster Linie ohne weitere Beschäftigte ausgeübt wird.“ (ebd.)

Im Mai 2003 waren 153.000 Jugendliche und junge Erwachsene Selbständige ohne Beschäftigte, dies entspricht 7,8% aller Solo-Selbständigen bzw. 2,1% aller Erwerbstätigen unter 30 Jahre (Tabelle 6.6.1).

Erwerbstätige - darunter Selbstständige - im Mai 2003 nach Alter und Wirtschaftsunterbereichen Deutschland				
Gegenstand der Nachweisung	Erwerbstätige insgesamt	Darunter Selbstständige		
		zusammen	ohne Beschäftigte	mit Beschäftigten
1 000				
	Insgesamt			
Insgesamt	36 172	3 744	1 960	1 784
Alter von ... bis unter ... Jahren				
15 - 20	1 265	6	6	/
20 - 25	2 929	54	41	13
25 - 30	3 163	155	106	49
30 - 35	4 404	365	213	152
35 - 40	5 511	589	311	278
40 - 45	5 415	611	314	297
45 - 50	4 699	562	285	277
50 - 55	4 172	531	261	269
55 - 60	2 782	387	179	208
60 - 65	1 392	308	147	162
65 und mehr	439	176	98	78
Wirtschaftsunterbereiche ¹⁾				
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	895	298	194	104
Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe	8 370	371	151	219
Energie- und Wasserversorgung	287	/	/	/
Baugewerbe	2 607	397	171	227
Handel und Gastgewerbe	6 296	897	382	515
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2 001	139	67	71
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1 351	140	100	40
Grundstückswesen, Vermietung, wirtschaftliche Dienstleistungen	3 221	667	406	261
Öffentliche Verwaltung u.Ä.	3 001	/	/	/
Öffentliche und private Dienst- leistungen (ohne öffentl. Verwaltung)	8 143	832	486	346

Tabelle 6.6.1; Quelle: Statistisches Bundesamt 2004, Tab. 27

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 53f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass 11% der jungen Erwerbstätigen nach Abschluss ihrer Ausbildung mindestens einmal freiberuflich oder selbständig gearbeitet haben (22% derjenigen mit Hochschulabschluss, 10% derjenigen mit schulischer, 7% derjenigen mit betrieblicher Berufsausbildung). Der Anteil der ausschließlich selbständigen Personen ist dabei unter 2% sehr gering. Es dominieren Mischformen sowie Wechsel von abhängiger Beschäftigung und selbständigen Tätigkeiten (10%). Lediglich 35% derjenigen, die nach der Ausbildung selbständig arbeiten oder gearbeitet haben, gaben an, dies von sich aus angestrebt zu haben. 29% nannten die schwierige Arbeitsmarktlage

ge als Grund, bei 18% war die Selbständigkeit auf Druck eines Arbeitgebers zustande gekommen (ebd., 55).

Existenzgründungen

Eine Sonderauswertung des Mikrozensus für den Zeitraum 1992 bis 2001 im Hinblick auf Existenzgründungen zeigt ebenfalls, dass die jüngeren unter 25 Jahren bei den Personen, die eine selbständige Existenz gründen (ohne selbständige Tätigkeit im Nebenerwerb), nur eine kleine Minderheit von unter 10% bilden (im Kalenderjahr 2001: 10.000 Gründerpersonen unter 25 = 6,7% aller Gründerpersonen) (Abbildungen 6.6.1 und 6.6.2; Statistisches Bundesamt 2003, 87).

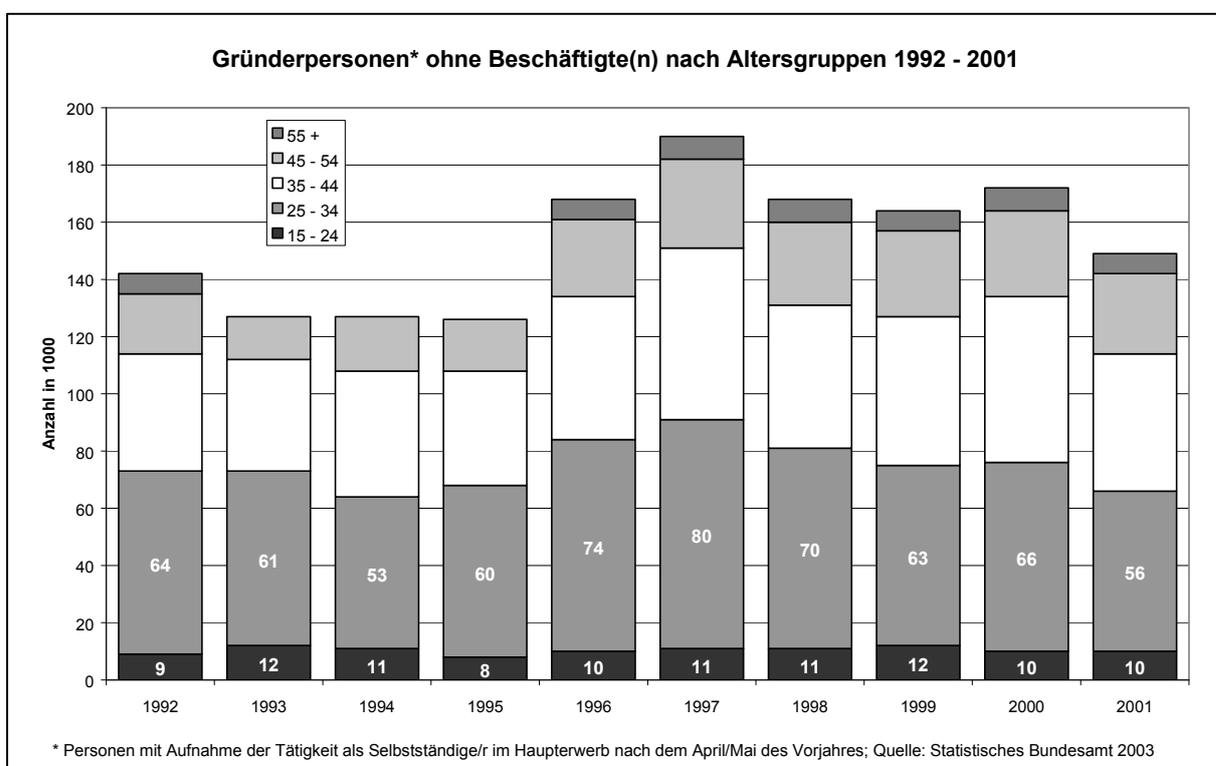


Abbildung 6.6.1

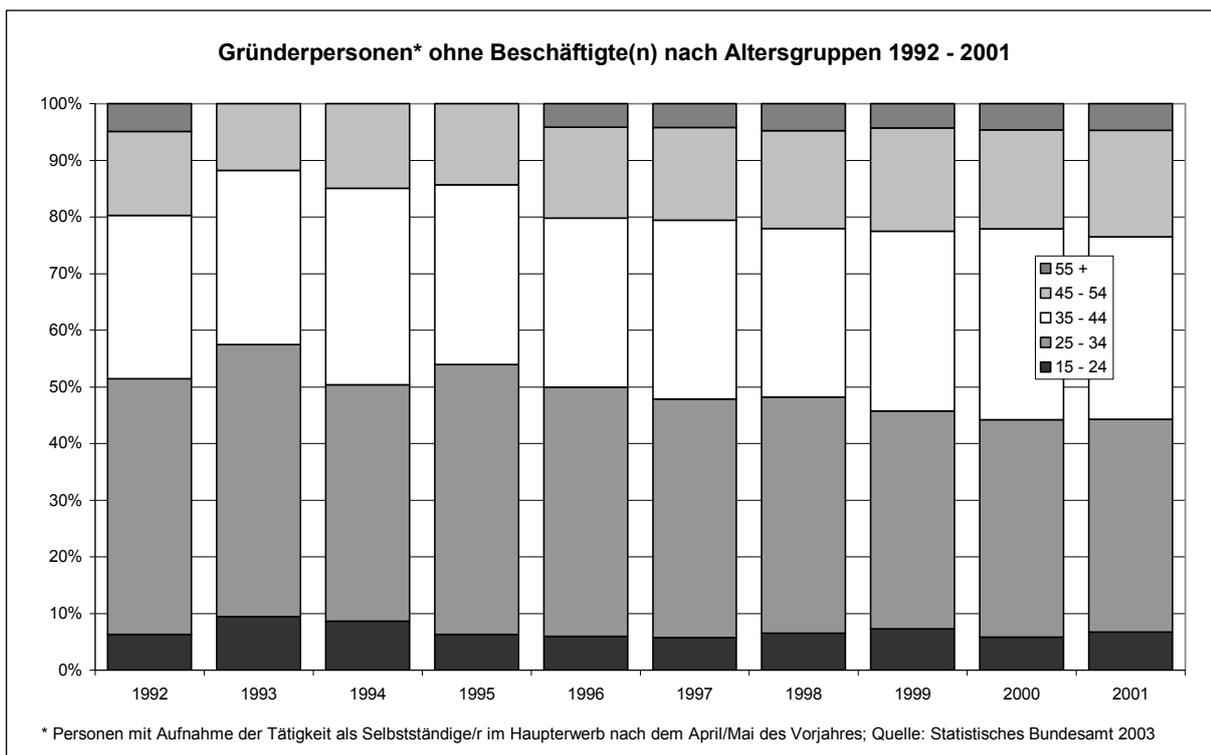


Abbildung 6.6.2

Gefragt nach Beteiligung am Erwerbsleben im Jahr vor der Gründung, gaben 10.000 Personen aus allen Altersgruppen im Jahr 2000 an, Schüler/in oder Student/in gewesen zu sein (ebd., 103). Daraus lässt sich schließen, dass ein Großteil der ebenfalls 10.000 jüngeren Gründerpersonen unter 25 Jahren ihre Selbständigkeit nach Abschluss eines Studiums aufnimmt. Die Gründung einer selbständigen Existenz nach Abschluss einer Lehre im dualen System der Berufsausbildung dürfte eher ein Ausnahmefall sein. Vermutlich erfolgt eine Existenzgründung erst nach einer zusätzlichen Ausbildung mit einem Abschluss als Meister/in.

Eine schriftliche Befragung von Empfänger/inne/n eines Überbrückungsgeldes oder eines Existenzgründungszuschusses („Ich-AG“) in Nordrhein-Westfalen im Oktober 2004 ergab ein Durchschnittsalter von 40 Jahren. Damit sind diese Gründer/innen im Schnitt zwei Jahre älter als die „herkömmlichen“ Gründer/innen in Deutschland. Junge Leute unter 25 Jahren sind mit 3,6% relativ selten unter den Befragten zu finden – sowohl im Vergleich mit dem allgemeinen Gründungsgeschehen (nach Daten des SOEP: 8,7%) als auch gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen (12%) (May-Strobl u.a. 2005, 6).

6.7 Fazit

Tabelle 6.7.1 zeigt noch einmal im Überblick die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse unter jüngeren Beschäftigten.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen			
	Altersgruppen		
	15-19	20-24	25-29
Befristung (o. Azubi) 2005	50%	34%	19%
Leiharbeit 2007	7%		3%
Teilzeitarbeit 2005			
Männer	11%	11%	12%
Frauen	18%	23%	29%
Geringfügige Beschäftigung 2004			
Männer	9%	6%	5%
Frauen	14%	11%	10%
Niedriglohn 2006	56%		(25%)*
Solo-Selbständige 2003	2%		
*Alter 25-34			

Tabelle 6.7.1

Insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse haben eine starke Verbreitung unter jüngeren Beschäftigten. Immer mehr junge Leute beginnen ihr Arbeitsleben mit einem befristeten Vertrag. Gemessen an den Kriterien der OECD für Deutschland verdient ein großer Teil der jüngeren Beschäftigten nur einen Niedriglohn von weniger als 2/3 des Medianlohns. Auch die Teilzeitarbeit ist unter jüngeren Beschäftigten weit verbreitet, ein Großteil davon gilt als geringfügige Beschäftigung mit einem Monatseinkommen von nicht mehr als 400 Euro. Leiharbeit und Solo-Selbständigkeit dagegen spielen (noch?) keine große Rolle im Berufsleben der unter 30jährigen.

Einstieg, Umweg oder Sackgasse?

Befristete Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung bedeutet kein Karriererisiko für die betreffenden Arbeitnehmer/innen. Im weiteren Verlauf ihres Berufslebens haben sie etwa die gleichen Chancen wie ihre unbefristet eingestellten Kolleg/inn/en. Die betriebliche Lehre im dualen System schützt selbst bei befristetem Einstieg weitgehend vor Arbeitslosigkeit oder gar Ausschluss aus dem Beschäftigungssystem. „Allerdings vollzieht sich der Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt über befristete Stellen nicht so reibungslos wie über die

Aufnahme unbefristeter Jobs, und zwischenzeitliche Erwerbsunterbrechungen sind nicht ungewöhnlich. Zwar schaden befristete Einstiegsjobs objektiv auf längere Sicht der Arbeitsmarktintegration nicht, doch müssen die Betroffenen in den ersten Erwerbsjahren eine größere Unsicherheit in Kauf nehmen.“ (Gundert 2004, 184)

Im Bezug auf die Leiharbeit stellt sich die Situation anders dar. Soweit empirische Ergebnisse vorliegen, deuten sie darauf hin, dass Leiharbeit nur ausnahmsweise einen Einstieg in reguläre Beschäftigung bieten kann.

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung werden vor allem von Frauen gewählt, um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren, weniger, um einen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Dennoch gibt eine nicht unwesentliche Zahl von Teilzeitbeschäftigten beiderlei Geschlechts an, diese Form der Beschäftigung nur deshalb gewählt zu haben, weil keine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stand. Insbesondere die geringfügig Beschäftigten machen sich jedoch kaum Hoffnungen, dadurch den Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung zu finden.

Selbständigkeit schließlich spielt kaum eine Rolle im Berufsleben von betrieblich bzw. schulisch Ausgebildeten. Die Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass zum Einen eher Hochschulabsolvent/inn/en diese Möglichkeit ergreifen, dass zum Anderen die Absolvent/inn/en einer beruflichen Ausbildung vermutlich zunächst eine weitere Ausbildung zum Meister/zur Meisterin durchlaufen, bevor sie eine selbständige Tätigkeit beginnen oder ein Unternehmen gründen bzw. übernehmen.

Atypisch = prekär?

Inwieweit müssen atypische Beschäftigungsverhältnisse als prekär eingeschätzt werden? Im Rahmen des DGB-Index' Gute Arbeit wurden die Beschäftigten auch gefragt, ob es vorkommt, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben, und ob sie das belastet. Die in Tabelle 6.7.2 dargestellten Antwortverteilungen lassen auf ein erhebliches Maß an Verunsicherung unter jüngeren Beschäftigten schließen.

Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben, und belastet Sie das?	
Junge Beschäftigte unter 30 (o. Auszubildende)	68%
darunter	
unbefristet beschäftigt	68%
befristet beschäftigt	85%
Leiharbeit	94%
Minijob	64%
(Fach-) Hochschulabschluss	55%
Meister, Techniker, Fachschulabschluss	67%
Lehr-, Berufsfachschulabschluss	68%
keine Ausbildung	92%

Tabelle 6.7.2; Quelle: Fuchs 2007

Insbesondere die Leiharbeiter/innen und die befristet Beschäftigten sehen sich in dieser Hinsicht in einer sehr prekären Lage. Die Differenzierung nach Ausbildungsabschlüssen zeigt, dass diejenigen ohne Ausbildung wesentlich stärker verunsichert sind als die Anderen aus ihrer Altersgruppe.

Boockmann (2006, 35) gibt zu bedenken, dass eine befristete Beschäftigung (hier bezogen auf alle Erwerbstätigen) zwar das Risiko mindert, keine Beschäftigung mehr zu finden und aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Auch wird die langfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeit durch eine befristete Beschäftigung nicht vermindert. Fragt man jedoch die Beschäftigten nach ihren Eindrücken, so stellt sich heraus, dass die subjektiv empfundene Beschäftigungsstabilität in befristeten Beschäftigungsverhältnissen geringer ist als in unbefristeten. Auch Entlohnung, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die soziale Situation im Betrieb werden durchweg als schlechter empfunden als in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Befristet Beschäftigte sehen sich in jedem der genannten Aspekte benachteiligt.

Soweit erkennbar, muss Leiharbeit in allen Dimensionen als prekär eingestuft werden. Sie wird nur sehr schlecht bezahlt – die meisten Leiharbeiter/innen dürften sich auch in der Kategorie Niedriglohn wiederfinden – und bietet keine sichere Existenzgrundlage. Soziale Sicherungen sind bei Leiharbeit nur in reduziertem Umfang gegeben, und schließlich ist auch die Einbindung in einen kollegialen Arbeitszusammenhang aufgrund der temporären Einsätze und oft auch aufgrund der Konkurrenz, die Leiharbeiter/innen für die Stammbesetzung bedeuten, nur sehr eingeschränkt vorhanden. Weniger prekär wäre die Lage dann, wenn Leiharbeiter/in-

ne/n realistischerweise darauf hoffen könnten, von einem der Entleihbetriebe in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Alle empirischen Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass dies eher die Ausnahme ist.

Teilzeitarbeit ist eine Beschäftigungsform, die insbesondere in der Familienphase genutzt wird, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Insofern ist sie kaum als prekär einzuschätzen. Allerdings wäre zu bedenken, dass ein reduziertes Einkommen auch neue Abhängigkeiten bedeuten kann, die eine prekäre Lebenslage verursachen können. Zudem bedeutet Teilzeitarbeit häufig auch, auf Karrierechancen zu verzichten. Auch die Ansprüche an Arbeitslosen- und Rentenversicherung sind entsprechend der verkürzten Beitragszahlungen geringer.

Bei geringfügiger Beschäftigung kommt hinzu, dass nach Erfahrungen von Betriebsräten und Gewerkschaften tarifvertragliche Standards seltener zur Anwendung kommen als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch arbeitsrechtliche Standards finden häufig keine oder nur begrenzte Berücksichtigung. Beispielsweise wird bei Krankheit den Beschäftigten wesentlich seltener das Entgelt fortgezahlt als dies bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Fall ist. Dies lässt sich ablesen aus der Tatsache, dass die eigens für die Lohnfortzahlung eingerichtete Ausgleichskasse der Knappschaft nur selten in Anspruch genommen wird (Bäcker 2007, 114ff.).

Ein relevanter Anteil der jüngeren Beschäftigten hat Teilzeitbeschäftigung nur gewählt, weil eine Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden war – eine Tatsache, die darauf hindeutet, dass sie ihre Lage mit reduziertem Einkommen und auch reduzierten Beiträgen zur Sozialversicherung als nicht optimal bzw. als prekär empfinden.

Dass Niedriglöhne mit einer prekären Lebenslage einhergehen, weil sie keine eigenständige Existenz sichern können, ist evident. Auch eine Berufsausbildung schützt nicht davor, nur einen Niedriglohn zu erhalten. Andererseits zeigen die referierten Forschungsergebnisse, dass es eher den jüngeren als den älteren Beschäftigten gelingt, in besser bezahlte Bereiche aufzusteigen. Dennoch: Der Niedriglohnbereich wächst prozentual weiter an, und es sind vermehrt auch jüngere Beschäftigte, die davon betroffen sind.

Die BAuA/BMAS-Untersuchung (Fuchs 2008, 58f.) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss, Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse (hier: Praktikum, Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, freiberufliche Tätigkeit) sehr häufig mit Phasen von Arbeitslosigkeit einher gehen. 36% der atypisch Beschäftigten unter den Befragten waren nach Abschluss der Ausbildung mindestens einmal arbeitslos (46% der schulisch Ausgebildeten, 40% der betrieblich Ausgebildeten, 26% der Hochschulabsolvent/inn/en). „Mit der Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse erhöht sich signifikant die Verbreitung und – noch deutlicher – die Dauer von Arbeitslosigkeitsphasen im Erwerbsverlauf.“ (ebd., 60f.)

7. Schluss

Nach dem Durchgang durch Statistik und Forschungsliteratur sollen die beiden in der Einleitung gestellten Fragen noch einmal zusammenfassend beantwortet werden: Inwieweit kann – erstens – davon gesprochen werden, dass der Übergang von der Ausbildung in den Beruf einer Destandardisierung unterliegt? Inwieweit muss – zweitens – die Beschäftigung von Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung als prekär bezeichnet werden?

Destandardisierungstendenzen

Übernahme im Ausbildungsbetrieb: Etwa die Hälfte der Ausbildungsabsolvent/inn/en des Jahres 2005 wurde von ihren Ausbildungsbetrieben in eine Stelle als Fachkraft übernommen. Dieser Anteil hat sich seit Ende der 1990er Jahre nicht wesentlich verändert. Es lassen sich allerdings große Unterschiede zwischen Branchen und Betriebsgrößen sowie zwischen Ost und West feststellen. Während die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb in Großbetrieben der westdeutschen Finanz- und Versicherungswirtschaft Standard bleibt, ist sie in Klein- und Mittelbetrieben des ostdeutschen Baugewerbes schon fast zur Ausnahme geworden. Betriebsbefragungen haben ergeben, dass etwa ein Viertel der Übernahmeangebote auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags erfolgt.

Statuswechsel: Untersuchungen, die sich mit dem Erwerbsstatus von Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung befassen, kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass eine gewisse Destandardisierung des Übergangs in den Beruf zu verzeichnen ist. Es ist keine Selbstverständlichkeit mehr, dass eine berufliche Ausbildung im direkten Anschluss eine Vollzeit-Beschäftigung als Fachkraft nach sich zieht. Nur noch für etwa die Hälfte der Jugendlichen ist die Ausbildung der Einstieg in eine solche Normalbiografie. Allerdings zeigen sich hier erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachrichtungen – auch dies ein Zeichen für Destandardisierung.

Für die Hälfte der Jugendlichen sind die Wege in den Beruf nicht mehr so klar vorgezeichnet. Kennzeichnend für sie sind Wechsel der Statuspositionen im Anschluss an die Ausbildung (Vollzeittätigkeit als Fachkraft wechselt mit fachfremden Tätigkeiten, Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit oder einer weiteren Ausbildung).

Was das Praktikum als Einstiegsweg in den Beruf betrifft, so liegen hierzu noch zu wenige Forschungsergebnisse vor, um eine fundierte Einschätzung treffen zu können. Fast ein Drittel der schulisch Ausgebildeten und ein Fünftel der betrieblich Ausgebildeten absolviert im Anschluss an die Berufsausbildung noch (mindestens) ein Praktikum. Nur selten jedoch ist dies ein Übergang in stabile Beschäftigung.

Betriebs-, Berufs- und Ortswechsel: Ein Viertel der Absolventen und ein Sechstel der Absolventinnen wechseln den Beruf nach der Ausbildung. Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen den Berufen dürften mit dem Wandel der Wirtschaftsstrukturen von der

Produktion hin zu den Dienstleistungsbranchen zu tun haben, weniger mit einer generellen Destandardisierung. Aufgrund der Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungsbereich ist dort die Chance, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, höher als im Bereich der Industrie und des Handwerks mit tendenziell schrumpfendem Beschäftigungsvolumen.

Weniger als ein Zehntel der westdeutschen Absolvent/inn/en wechseln den Arbeitsort, in Ostdeutschland dagegen ist die Entwicklung sehr uneinheitlich. Offenbar unterliegt der Übergangsprozess von der Ausbildung in den Beruf insofern zwar konjunkturellen Einflüssen, zeigt aber keine generelle Destandardisierung. Insbesondere in Ostdeutschland ist der Zusammenhang mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt offensichtlich, in Westdeutschland hat die regionale Mobilität der Absolvent/inn/en dagegen in den letzten Jahren kaum zugenommen. Durch einen Ortswechsel lässt sich das Risiko des Berufswechsels verringern.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Was die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen jenseits einer existenzsichernden, sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeittätigkeit betrifft, so liegen nur wenige Untersuchungen vor, die nach Art der Ausbildung differenzieren. Insofern wurde in der vorliegenden Studie auf Daten über jüngere Beschäftigte insgesamt zurückgegriffen.

Insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren stark zugenommen unter jüngeren Beschäftigten. 27% aller Beschäftigten im Alter unter 30 Jahren (ohne Auszubildende) arbeiteten im Jahr 2005 mit befristetem Vertrag. Untersuchungen zeigen, dass befristete Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung noch kein Karriererisiko für die betreffenden Arbeitnehmer/innen bedeutet. Im weiteren Verlauf ihres Berufslebens haben sie etwa die gleichen Chancen wie ihre unbefristet eingestellten Kolleg/inn/en. Die betriebliche Lehre im dualen System schützt selbst bei befristetem Einstieg weitgehend vor Arbeitslosigkeit oder gar Ausschluss aus dem Beschäftigungssystem.

Im Bezug auf die Leiharbeit stellt sich die Situation anders dar. Soweit empirische Ergebnisse vorliegen, deuten sie darauf hin, dass Leiharbeit nur ausnahmsweise einen Einstieg in reguläre Beschäftigung bieten kann. Etwa 7% der unter 25jährigen und 3% der 25-30jährigen sind als Leiharbeitnehmer/innen beschäftigt.

Gemessen an den Kriterien der OECD für Deutschland verdient ein großer Teil der jüngeren Beschäftigten nur einen Niedriglohn von weniger als 2/3 des Medianlohns (56% der unter 25jährigen, 25% der 25-34jährigen). Andererseits zeigen die referierten Forschungsergebnisse, dass es eher den jüngeren als den älteren Beschäftigten gelingt, in besser bezahlte Bereiche aufzusteigen.

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung werden vor allem von Frauen gewählt, um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren, weniger, um einen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Die Frage, inwieweit die jungen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung nur annehmen, weil sie entweder nur Teilzeitbeschäftigung angeboten bekommen oder keine andere

Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie sehen, muss auf der vorhandenen Datengrundlage weitgehend unbeantwortet bleiben. Jedenfalls gibt eine nicht unwesentliche Zahl von jungen Erwerbstätigen unter 35 Jahren beiderlei Geschlechts (3% der Männer, 7% der Frauen) an, Teilzeitbeschäftigung nur deshalb gewählt zu haben, weil keine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stand. Insbesondere die geringfügig Beschäftigten machen sich jedoch kaum Hoffnungen, dadurch den Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung zu finden.

Die neueste Untersuchung (Fuchs 2008, 69) stellte zum Befragungszeitpunkt August 2007 unter den beruflich Qualifizierten (schulischer Abschluss, betrieblicher Abschluss, Studienabschluss) im Alter zwischen 18 und 34 Jahren fest: 31% sind nach ihrer Berufsausbildung bruchlos in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis gewechselt. 43% gelang der Berufseinstieg auf Umwegen über atypische Beschäftigungsverhältnisse und/oder Arbeitslosigkeit. Etwa 25% steckten zum Befragungszeitpunkt noch immer im Übergang, d.h. in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, einer weiteren Ausbildung oder Arbeitslosigkeit. Aber auch ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis ist keine Garantie für eine stabile Erwerbsbiografie: 47% der beruflich qualifizierten 18- bis 34-Jährigen musste die Erfahrung machen, dass ihr Arbeitsverhältnis in den ersten drei bis vier Jahren wieder gelöst wurde (ebd., 67)

Zusammenfassend kommt eine umfassende Studie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung zu dem Schluss: Obwohl die Endresultate der Integration in die Arbeitsgesellschaft sich für die jüngeren Geburtsjahrgänge kaum von denen der vorhergehenden Jahrgänge unterscheiden, „haben sich die detaillierten Übergangsmuster doch massiv und möglicherweise dauerhaft verändert. Die Zugänge zu stabilen und ausbildungsadäquaten Berufspositionen dauern länger, erfordern häufiger mehr als eine Ausbildung und sind von Zwischenphasen von Arbeitslosigkeit, unterwertiger oder befristeter Beschäftigung begleitet.“ (Mayer 2004, 212)

Prekarisierungstendenzen

Die zweite Frage nach Prekarisierungstendenzen im Übergang von der Ausbildung in den Beruf lässt sich nur ansatzweise beantworten. Eine fundierte Einschätzung würde sehr viel mehr Wissen sowohl über betriebliche Umstände und Rahmenbedingungen der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse als über auch biografische Entwicklungen der betreffenden Jugendlichen sowie über ihre subjektiven Einstellungen voraussetzen. Ob beispielsweise ein befristeter Arbeitsvertrag als prekär gelten muss, hängt nicht zuletzt davon ab, ob er im Betrieb als eine Art Probezeit für alle neu Eingestellten gilt, oder ob er dazu dient, einige Beschäftigte auf Dauer als flexible Reserve einzustufen, die bei Auftragsmangel ohne Weiteres in die Arbeitslosigkeit entlassen wird. Aus subjektiver Sicht kommt es wesentlich darauf an, ob die betreffenden Beschäftigten eine Chance sehen, durch eigenes Handeln eine Anschlussbeschäftigung zu erreichen und insgesamt eine gewisse Kontrolle über ihre weitere Beschäftigung auszuüben, oder ob sie sich den Launen des Marktes bzw. der Willkür des Arbeitgebers

ausgeliefert fühlen. Solche Daten sind im vorliegenden Material nur selten zu finden. Hier besteht noch erheblicher Forschungsbedarf.

Mit den genannten Einschränkungen lassen sich auf der Grundlage der referierten Studien und Statistiken folgende Aussagen treffen:

In der *materiellen Dimension* gibt zunächst zu denken, dass ein wachsender Anteil der jugendlichen Ausbildungsabsolvent/innen zu Niedriglöhnen beschäftigt wird, die eine eigenständige Existenzsicherung kaum erlauben. In der Literatur wird zudem eine Zunahme von Statuswechseln in den ersten Jahren nach der Ausbildung festgestellt. Phasen von Arbeitslosigkeit oder unterwertiger, nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung müssen als prekär eingestuft werden, weil sie mit erheblichen materiellen Einschränkungen verbunden sind und bei längerer Dauer auch die Qualifikation und den Einstieg in eine ausbildungsadäquate Tätigkeit gefährden können. Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen gewählt, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Der damit verbundene Einkommensverzicht kann aber zu neuen Abhängigkeiten führen, weil ein Teilzeiteinkommen keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht. Eine befristete Beschäftigung bedeutet zwar keine direkte materielle Schlechterstellung, kann jedoch die Lebensplanung erschweren, weil ungewiss bleibt, ob nicht doch Arbeitslosigkeit auf den befristeten Vertrag folgt. Berufs- und auch Ortswechsel können angemessene Reaktionen sein, um Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden. Sie bringen jedoch auch neue Ungewissheiten mit sich, die von den betreffenden Beschäftigten als prekär empfunden werden können. Insgesamt zeigen die referierten Studien, dass der Mehrheit der Ausbildungsabsolvent/inn/en zwar nach einiger Zeit ein Einstieg in eine angemessen bezahlte berufliche Tätigkeit gelingt, dass jedoch der Übergangsprozess sehr viel schwieriger und auch risikoreicher geworden ist, was sich in den wenigen vorliegenden Befragungen von Jugendlichen als zunehmende Unsicherheit widerspiegelt.

In der *Dimension der sozialen Sicherung* muss zunächst auf die eingeschränkten Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung hingewiesen werden, die mit Niedriglöhnen, Teilzeitarbeit oder auch unterwertiger Beschäftigung verbunden sind. Wer nach der Ausbildung direkt oder nach einer Zwischenphase arbeitslos wird, ist gezwungen, beinahe jede Art von Tätigkeit anzunehmen, wenn er/sie nicht auf Arbeitslosengeld II angewiesen sein will bzw. der Familie eine weitere Unterstützung nicht zumuten will oder kann. Die Zumutbarkeitsregelungen der Arbeitsagenturen tun ein Übriges. Unterwertige Beschäftigung kann wiederum bedeuten, ein höheres Entlassungsrisiko einzugehen, da An-/Ungelernte von den Betrieben oft als flexible Reserve eingesetzt werden. Mit Befristungen und Leiharbeit umgehen manche Betriebe den gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsschutz, bei Auslaufen des Arbeitsvertrags müssen die betreffenden Beschäftigten immer mit Arbeitslosigkeit rechnen. Unter Ausnutzung aller gesetzlichen Möglichkeiten kommt es in manchen Betrieben vor, dass ein befristeter Vertrag sich an den anderen reiht. Die Lage der befristet Beschäftigten wird so auf Dauer unsicher gehalten. Auch hier zeigen die referierten Studien, dass die genannten Risiken für die Mehr-

heit der Ausbildungsabsolvent/inn/en doch auf eine Übergangsphase von einigen Jahren beschränkt bleiben. Allerdings sind erhebliche Eigenaktivitäten der Jugendlichen notwendig, um sich in eine gesicherte Beschäftigung „hineinzuarbeiten“, inklusive des Risikos zu scheitern.

In der *Dimension der Arbeitsbeziehungen* ergibt sich für die Ausbildungsabsolvent/inn/en, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, die Anforderung, sich in einem anderen Betrieb einzuarbeiten und kollegiale Beziehungen aufzubauen, was im Vergleich zu einem Verbleib im Ausbildungsbetrieb neue Risiken mit sich bringen kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn mit dem Betriebswechsel auch ein Ortswechsel verbunden ist und private Beziehungen verloren gehen. Befristete Beschäftigung kann – sowohl im Ausbildungsbetrieb wie auch in einem anderen Betrieb – das Risiko mit sich bringen, als Teil der Randbelegschaft angesehen zu werden, deren Weiterbeschäftigung mit jedem Auftragsrückgang gefährdet ist. Eine betriebliche Beschäftigungspolitik, welche die Arbeitsplätze der Stammelegschaft dadurch sichert, dass ein solcher Puffer die Risiken abfängt, wird eher Abgrenzung und Konkurrenz zwischen Stamm- und Randbelegschaft fördern als Zusammenhalt und solidarisches Handeln. Größer noch sind solche Risiken für Leiharbeiter/innen und geringfügig Beschäftigte. Unterwertige Beschäftigung als An-/Ungelernte/r kann insofern Prekarisierung der Arbeitsbeziehungen bedeuten, dass die betreffende Person ihren Status als Facharbeiter/in bzw. qualifizierte/r Angestellte/r verliert und unter einem Mangel an Anerkennung und Wertschätzung leidet. Das Erfahrungswissen eines/einer Angelernten ist aus Sicht des Betriebes viel eher entbehrlich als das berufliche Fachwissen. Berufliche Identität und entsprechender kollegialer Zusammenhalt, wie er unter Facharbeiter/innen und qualifizierten Angestellten üblich ist, fehlen den Angelernten. Das Risiko unsteter Beschäftigungsverläufe ist für sie wesentlich größer.

Insbesondere die letzteren Überlegungen über Zusammenhänge zwischen Arbeitsbeziehungen und Prekarisierung müssen auf Grundlage der vorliegenden Untersuchungen und Statistiken noch sehr hypothetisch bleiben. Denn es ist nur wenig bekannt darüber, ob und wie Jugendliche und junge Erwachsene die genannten Risiken bewältigen, ob sie die Risiken nicht vielleicht sogar als Herausforderungen oder Chancen ansehen, jenseits vorgegebener Standards und Institutionen ihre Berufsbiografie eigenständiger zu gestalten. Eine Beurteilung vom Standpunkt des Normalarbeitsverhältnisses, d.h. einer tariflich geregelten, sozialversicherungspflichtigen, existenzsichernden und unbefristeten Vollzeitbeschäftigung jedenfalls wird der vielschichtigen Realität nicht gerecht. Auch spiegeln statistisch feststellbare Tatsachen wie Art des Arbeitsvertrags, Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit oder bestehende Ansprüche an die Sozialversicherung nur unzureichend wider, für wie prekär die Jugendlichen selbst ihre Lage halten, ob Angst und Unsicherheit oder Mut und Risikobereitschaft daraus entstehen. Einstellungen und Handlungsweisen können gegebene Strukturen unterschiedlich nutzen und auch verändern.

Damit soll nicht bestritten werden, dass Sozialabbau, Deregulierung des Arbeitsmarktes und Tariffucht von Arbeitgebern die Lage der Beschäftigten insgesamt verschlechtern. Die referierten Studien geben zahlreiche Hinweise darauf, dass gerade die jüngere Generation in besonderer Weise davon betroffen ist. Ansatzpunkte für eine Strategie zur Neugestaltung existenzsichernder, sozial abgesicherter und solidarischer Beschäftigungsverhältnisse werden sich jedoch nur finden lassen, wenn Sichtweisen und Handlungsoptionen der Individuen stärker in die Analyse einbezogen werden.

Literaturverzeichnis

- Antoni, Manfred / Dietrich, Hans / Jungkunst, Maria / Matthes, Britta / Plicht, Hannelore 2007: Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zuge; IAB-Kurzbericht Nr. 2/30.1.2007; Nürnberg
- Antoni, Manfred / Jahn, Elke 2006a: Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation; IAB Kurzbericht 14/19.9.2006
- Antoni, Manfred / Jahn, Elke 2006b: Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper 18/2006; Nürnberg
- Bäcker, Gerhard 2007: Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung; in: Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken; Berlin; S. 107-126
- Becker, Irene 2007: Armut in Deutschland: Bevölkerungsgruppen unterhalb der Alg II-Grenze; SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin Nr. 4/2007; Berlin
- Bellmann, Lutz / Bielenski, Harald / Bilger, Frauke / Dahms, Vera / Fischer, Gabriele / Frei, Marek / Wahse, Jürgen 2006: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005; IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006; Nürnberg
- Betzelt, Sigrid 2004: Konzeptvorschlag zur sozialen Alterssicherung Selbstständiger. Gutachten im Auftrag des Projekts mediafon der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft; Bremen
- Bispinck, Reinhard 2006: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2005; WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 62; Düsseldorf
- Bolder, Axel/ Naevecke, Stefan/ Schulte, Sylvia 2005: Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit; Wiesbaden
- Boockmann, Bernhard 2006: Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Arbeitspapier 121 der Hans-Böckler-Stiftung; Düsseldorf
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten 2007: Niedriglöhne in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen; in: Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland; Frankfurt a.M./New York; S. 20-105
- Bourdieu, Pierre 2000: Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft; Konstanz
- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsweisen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse; hrsg. vom wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung; Bonn
- Bundesagentur für Arbeit 2007a: Mini- und Midijobs in Deutschland. Bericht der Statistik der BA; Mai 2007; Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit 2007b: Geringfügig entlohnte Beschäftigte – Monatszahlen; <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/index.html>
- Bundesagentur für Arbeit 2008a: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2007; Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit 2008b: Branchen und Berufe in Deutschland 1997-2007: Zeitarbeit; Nürnberg
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007: Berufsbildungsbericht 2007; Berlin
- Bundesregierung 2005: Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes; Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/6008
- Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit; Konstanz

- Cornelißen, Waltraud (Hg.) 2005: Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; München
- Damelang, Andreas / Haas, Anette 2006: Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich; IAB-Forschungsbericht Nr. 17/2006; Nürnberg
- DGB 2007: DGB-Ausbildungsreport 2006; Berlin
- Dorau, Ralf / Granato, Mona / Höhns, Gabriela / Schwerin, Christine / Uhly, Alexandra 2006: Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle; Abschlussbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung; Bonn
- Eichhorst, Werner / Gartner, Hermann / Krug, Gerhard / Rhein, Thomas / Wiedemann, Eberhard 2005: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich; in: Allemendinger, Jutta / Eichhorst, Werner / Walwei, Ulrich (Hg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten; Frankfurt a.M./New York; S. 107-142
- Fertig, Michael / Kluge, Jochen / Scheuer, Markus 2004: Aspekte der Entwicklung der Minijobs. Abschlussbericht hrsg. vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung; Essen
- Fuchs, Tatjana 2006: Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse; hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung; Düsseldorf
- Fuchs, Tatjana 2007: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren). Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007; Stadtbergen
- Fuchs, Tatjana 2008: Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung; im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS); Stadtbergen
- Giesecke, Johannes / Groß, Martin 2007: Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung; in: Keller/ Seifert (Hg.) 2006; S. 83-105
- Granato, Mona / Dorau, Ralf 2004: Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle; in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) der Bundesagentur für Arbeit Nr. 25 vom 29.12.2004; Nürnberg
- Gröhn, Dieter / Hecht, Heidemarie 2007: Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen; Berlin
- Gundert, Stefanie 2007: Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern; Berlin
- Hartung, Silke / Janik, Florian 2006: Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung. Seltener am Start, genauso oft am Ziel; IAB-Kurzbericht Nr. 15/25.9.2006; Nürnberg
- Hillmert, Steffen / Mayer, Karl Ulrich (Hg.) 2004: Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland; Wiesbaden
- Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Voss-Dahm, Dorothea 2006: Niedriglohnarbeit in der Praxis – Arbeit in Häppchen für wenig Geld; in: Sterkel, Gabriele / Schulzen, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen, Erfahrungen, Strategien; Hamburg; S. 114-141
- Jahn, Elke / Rudolph, Helmut 2002: Zeitarbeit – Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive; IAB-Kurzbericht 20/28.8.2002
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm 2005: Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? IAT-Report 2005-7; Gelsenkirchen
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia: Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen; IAQ-Report 2008-1; Duisburg

- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*; Berlin
- Koch, Manfred 2006: *Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform*; Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Nr. 154; Dortmund
- Kock, Klaus 2006: *Prekäre Arbeit zwischen Integration und Ausgrenzung – Konzept für eine Untersuchung regionaler Beschäftigungsverhältnisse*; in: Kock, Klaus/ Pröll, Ulrich/ Stackelbeck, Martina 2006: *fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region*; Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Nr. 151; Dortmund; S. 8-12
- Konietzka, Dirk 2002: *Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf*; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*; Jg. 54, Heft 4, S. 645ff.
- Konietzka, Dirk 2007: *Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt*; in: Becker, Rolf/ Lauterbach, Wolfgang (Hg.) 2007: *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*; 2. Auflage, Wiesbaden; S. 273ff.
- Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*; Bielefeld
- Kraemer, Klaus / Speidel, Frederic 2004: *Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform*; in: Vogel, Berthold (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*; Hamburg
- Kvasnicka, Michael / Werwatz, Axel 2003: *Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern*; DIW-Wochenbericht 46/2003
- Linten, Markus/ Prüstel, Sabine 2007: *Auswahlbibliografie „Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle“ Stand: September 2007*; hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung; Bonn
- Mayer, Karl Ulrich 2004: *Unordnung und frühes Leid? Bildungs- und Berufsverläufe in den 1980er und 1990er Jahren*; in: Hillmert/ Mayer (Hg.) 2004; S. 201ff.
- Mayer-Ahuja, Nicole 2003: *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*; Berlin
- May-Strobl, Eva / Suprinovic, Olga / Wolter, Hans-Jürgen / Kleinen, Helmut 2005: *Die Ich-AG als neue Form der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit*; Arbeitspapier 13 der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (GIB NRW); Bottrop
- McGinnity, Francis / Mertens, Antje 2004: *Befristete Verträge und Berufseinstieg*; in: Hillmert/ Mayer (Hg.) 2004; S. 115ff
- Minijob-Zentrale 2007: *Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, 2. Quartal 2007*; Essen
- Mörchen, Melanie 2006: *Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration?* Sozialforschungsstelle Dortmund Beiträge aus der Forschung Nr. 149; Dortmund
- Münchhausen, Gesa/ Bruns-Schmitz, Santina/ Krüger, Heinrich/ Mucke, Kerstin 2006: *Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“*; Bundesinstitut für Berufsbildung; Bonn
- Promberger, Markus 2006: *Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*; Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung; Nürnberg
- Rebien, Martina / Spitznagel, Eugen 2007: *Betriebspraktika: Auf Umwegen zum Ziel*; IAB-Kurzbericht 7/20.3.2007; Nürnberg
- Reinberg, Alexander / Hummel, Markus 2005: *Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit*; IAB-Kurzbericht Nr. 9/13.6.2005; Nürnberg
- Rhein, Thomas / Gartner, Hermann / Krug, Gerhard 2005: *Niedriglohnsektor: Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert*; IAB-Kurzbericht Nr. 3/10.3.2005; Nürnberg

- Rothe, Thomas / Tinter, Stefanie 2007: Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse von Beständen und Bewegungen; IAB-Forschungsbericht Nr. 4/2007; Nürnberg
- Rudolph, Helmut 2003: Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“; in: Linne, Gudrun / Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung; Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 68; Düsseldorf; S. 9-26
- Schlese, Michael u.a. 2005: Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften; in: WSI-Mitteilungen 10
- Seibert, Holger 2007a: Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ...; IAB-Kurzbericht Nr. 1/19.1.2007; Nürnberg
- Seibert, Holger 2007b: Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004; IAB-Discussion-Paper Nr. 9/2007; Nürnberg
- Statistisches Bundesamt 2003: Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland. Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen; Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt 2004: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003; Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (in Zusammenarbeit mit WZB und ZUMA) 2006: Datenreport 2006; Bonn
- Statistisches Bundesamt 2006a: Mikrozensus 2005, Fachserie 4.1.1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit; Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt 2006b: Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus LEBEN IN EUROPA für Deutschland 2005; Wiesbaden
- Vogel, Berthold 2004: Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie. Eine typologische Interpretation; in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform; Hamburg
- Wanger, Susanne 2005: Frauen am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit; IAB-Kurzbericht Nr. 22/24.11.2005; Nürnberg
- Wanger, Susanne 2006: Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004; IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2006; Nürnberg

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 2.1	Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen	12
Tabelle 2.2	Übernahmequoten der Betriebe in % der Ausbildungsabsolventen 2000 bis 2004 nach Betriebsgröße	13
Tabelle 2.3	Anteil vom Ausbildungsbetrieb 2002 übernommener Absolvent/inn/en an allen Personen, die sofort im Anschluss an ihre Ausbildung in eine ungeforderte Beschäftigung eingemündet sind	15
Tabelle 2.4	Übernahmeangebot als Fachkraft (in Prozent), Befragte mit betrieblichem Vertragspartner	16
Tabelle 2.5	Übernahmeangebot als Fachkraft nach Wirtschaftszweig Ausbildungsbetrieb, Befragte mit betrieblichem Vertragspartner	16
Tabelle 3.1	Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolventen der Jahre 2001 bis 2003 im Berichtsjahr 2004	20
Tabelle 3.2	Alters- und qualifikationsspezifische Arbeitsmarktentwicklungen in Deutschland 1998 bis 2004	22
Tabelle 3.3	Häufigkeit und Dauer des Auftretens bestimmter Statuspositionen	25
Tabelle 3.4	Berufsstatus aller Absolventinnen und Absolventen dualer Ausbildung in den ersten Jahren nach Berufsabschluss (1998-2001)	26
Tabelle 3.5	Entwicklung männlicher und weiblicher Absolventen dualer Ausbildung in den ersten Jahren nach Berufsabschluss (1998-2001)	27
Tabelle 6.2.1	Soziodemografische Merkmale der Leiharbeiter in Westdeutschland	61
Tabelle 6.5.1	Niedriglohnanteil nach Beschäftigtengruppen	76
Tabelle 6.5.2	Struktur der Vollzeit-Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland 2001	78
Tabelle 6.6.1	Erwerbstätige – darunter Selbstständige – im Mai 2003 nach Alter und Wirtschaftsbereichen Deutschland	80
Tabelle 6.7.1	Atypische Beschäftigungsverhältnisse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen	83
Tabelle 6.7.2	„Kommt es vor, dass sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben, und belastet Sie das?“	85

Abbildung 2.1	Übernahmequoten nach Branchen in Deutschland	10
Abbildung 2.2	Entwicklung der Übernahmequote in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1998 bis 2005	11
Abbildung 2.3	Übernahmequoten 2005 nach Branchen	14
Abbildung 2.4	„Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen“	18
Abbildung 3.1	Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten die Altersgruppe der 15- bis 34- jährigen – 1998 bis 2004	21
Abbildung 3.2	Übergang von Ausbildung in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit – Status nach der Ausbildung	23
Abbildung 3.3	Verlaufsmuster beim Berufseinstieg	28
Abbildung 4.1	Praktikanten in der Beschäftigungsstatistik der BA	31
Abbildung 4.2	Einstellungen von ehemaligen Praktikanten im Vergleich zu den anderen Einstellungen (2004 und 2005) nach beruflicher Qualifikation	32
Abbildung 4.3	Einstellungen von ehemaligen Praktikanten im Vergleich zu den anderen Einstellungen (2004 und 2005) nach vorherigem Status im Berufsleben	33
Abbildung 4.4	Einstellungen von ehemaligen Praktikanten im Vergleich zu den anderen Einstellungen (2004 und 2005) nach Alter	34
Abbildung 4.5	Einstellungen von ehemaligen Praktikanten im Vergleich zu den anderen Einstellungen (2004 und 2005) nach Art des Arbeitsvertrages	35
Abbildung 5.1	Abhängig Erwerbstätige (ohne Auszubildende) im Mai 2003 nach Altersgruppen und Betriebs-/ Berufswechsel im letzten Jahr	38
Abbildung 5.2	Ausbildungsabsolventen mit Berufswechsel	39
Abbildung 5.3	Ausbildungsabsolventen mit Berufswechsel in Abhängigkeit der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und Arbeitslosigkeit	40
Abbildung 5.4	Ausbildungsabsolventen mit Berufswechsel nach Ausbildungsberuf	41
Abbildung 5.5	Ausbildungsabsolventen, die als un- und angelernte Arbeiter beschäftigt sind, in Abhängigkeit von beruflichen Wechseln	43
Abbildung 5.6	Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Ortswechsel 1977-2004 nach Geschlecht	44
Abbildung 5.7	Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Ortswechsel 1977-2004 in Abhängigkeit von Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle	45
Abbildung 5.8	Berufs- und Ortswechsel von Ausbildungsabsolventen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden	46
Abbildung 5.9	Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Berufswechsel in Abhängigkeit vom Ortswechsel (nur Absolventen mit Betriebswechsel)	47
Abbildung 6.1.1	Abhängig Erwerbstätige mit befristetem Arbeitsvertrag 2005 nach Altersgruppen	52
Abbildung 6.1.2	Befristungsgründe der 15- bis unter 30-jährigen 2005	53
Abbildung 6.1.3	Abhängig Erwerbstätige mit befristetem Arbeitsvertrag (ohne Auszubildende) 2005 nach Altersgruppen, Geschlecht und Nationalität	53
Abbildung 6.1.4	Abhängig Erwerbstätige mit befristetem Arbeitsvertrag (ohne Auszubildende) 2002 und 2005 nach Altersgruppen	54
Abbildung 6.2.1	Altersstruktur der Beschäftigten 2001	61
Abbildung 6.2.2	Beschäftigungsdauer in Leiharbeit	62

Abbildung 6.2.3	Beschäftigungsdauer in Leiharbeit nach Altersgruppen	62
Abbildung 6.2.4	Entwicklung der Leiharbeit nach zuvor ausgeübter Beschäftigung der Leiharbeitnehmer/innen 1997-2007	63
Abbildung 6.3.1	Teilzeitanteile nach Geschlecht und Altersgruppen 2005	66
Abbildung 6.3.2	Gründe für Teilzeitarbeit bei weiblichen Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen 2005	67
Abbildung 6.3.3	Gründe für Teilzeitarbeit bei männlichen Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen 2005	67
Abbildung 6.3.4	Teilzeit ist nach wie vor Frauensache Beschäftigungsstruktur 2004 nach Geschlecht und Altersgruppen	68
Abbildung 6.3.5	Die „Arbeitszeit-Lücke“ der Frauen wurde größer, obwohl ihr Beschäftigungsanteil stieg	69
Abbildung 6.4.1	Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten	71
Abbildung 6.4.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigung nach Altersgruppen	72
Abbildung 6.4.3	Anteile der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer an den weiblichen bzw. männlichen Erwerbstätigen nach Altersgruppen in Deutschland 2004	73
Abbildung 6.5.1	Anteile am Niedriglohnsektor nach Qualifikation	77
Abbildung 6.6.1	Gründerpersonen ohne Beschäftigte(n) nach Altersgruppen 1992 – 2001	81
Abbildung 6.6.2	Gründerpersonen ohne Beschäftigte(n) nach Altersgruppen 1992 – 2001 in Prozent	82



Martina Stackelbeck
Gefälligst zur Kenntnisnahme!
 Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt

sfs Beiträge aus der Forschung
 Band 146
 Dortmund 2004



Melanie Mörchen
Praktikum als prekäre Beschäftigung
 Ausbeutung oder Chance zur Integration?

sfs Beiträge aus der Forschung
 Band 149
 Dortmund 2006



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck
fair statt prekär
 Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region

sfs Beiträge aus der Forschung
 Band 151
 Dortmund 2006



Klaus Boeckmann
Ende der Talfahrt?
 Entwicklung der Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet

sfs Beiträge aus der Forschung
 Band 152
 Dortmund 2006



Manfred Koch
Letzter Ausweg Leiharbeit?
 Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform

sfs Beiträge aus der Forschung
 Band 154
 Dortmund 2007



fair statt prekär

Eine Schriftenreihe der
 Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt
 Sozialforschungsstelle
 TU Dortmund



Bestellung

(je 1 Exemplar kostenlos, ab 2 Ex. 1,50 EUR pro Stück)
 Bitte senden Sie Ihre Bestellung mit diesem Formular an die umseitige Adresse
 oder an die Fax-Nr. (0231) 8596144

Hiermit bestelle ich aus der Reihe „fair statt prekär“

- Exemplar(e) Gefälligst zur Kenntnisnahme!
- Exemplar(e) Praktikum als prekäre Beschäftigung
- Exemplar(e) fair statt prekär
- Exemplar(e) Ende der Talfahrt?
- Exemplar(e) Letzter Ausweg Leiharbeit?

fair statt prekär

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

**Mehr zum Thema auf unseren Internetseiten:
www.werkstadt-dortmund.de**

Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle
TU Dortmund



AbsenderIn:

An die
Kooperationsstelle
Evinger Platz 15
44339 Dortmund

Veröffentlichungen
der
Sozialforschungsstelle
Dortmund

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund)

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Arne Heise, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Hartmut Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff, Karen Shire, Ivars Udris

und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammenführung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeordnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz.

Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriosozologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für Leserinnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen)

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement: € 76,00

für Studenten gegen

Studienbescheinigung € 46,00

Einzelheft € 20,00

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

zu beziehen über:

Lucius & Lucius
Verlagsgesellschaft
Gerokstraße 51
D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund
Ingrid Goertz/Ursula Ammon
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

Rezensionsredaktion:

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität
Duisburg -Essen (IAQ)
Andrea Jöhren
D-45117 Essen

e-mail: andrea.joehren@uni-due.de

Beiträge aus der Forschung:

Band 163: *Arno Georg, Gerd Peter*: Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit – Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäre Methodenvergleiche – Dortmund 2008

Band 162: *Klaus Kock*: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter*: Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Bd. 3, Dortmund 2008

Band 160: *Anne Marie Scholz*: Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen in Pflegeeinrichtungen – eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: *Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung, Dortmund 2007

Band 158: *Wilfried Kruse*: „Nachhaltigkeitsreport“: Lokale Netzwerke Zur Berufsintegration Von Jungen Migrantinnen Und Migranten Am Ende Der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-

Vorhaben im Programm „Kompetenzen fördern“ (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: *Rainer Lichte, Wilfried Kruse*: „Rail-Employ“ – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: *Gudrun Richter-Witzgall (Hg.)*: E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter*: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 154: *Manfred Koch*: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: *Hermann Groß, Michael Schwarz*: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann*: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: *Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck*: fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 150: *Marcel Braun, Michael Schwarz*: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen*: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner*: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.)*: Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf*: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel“. Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting*: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: *Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp*: Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus*: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor“ am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 139: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/ Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: *Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech*: International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens*: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy, Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech*: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: *Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess*: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: *Abschlussstagung des EU-Projektes „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“*. Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: *Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy*: Report on the Policy Conference „Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality“, Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: *Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech*: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein*: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: *Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein*: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf*: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: *Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.)*: Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: *Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.): Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002*

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002*

Band 125: *Stefan Meier: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002*

Band 124: *Detlef Illskensmeier: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001*

Band 123: *Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001*

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000*

Band 121: *Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH): Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001*

Band 120: *Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.): Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001*

Band 119: *Gertrud Kühnlein: Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001*

Band 118: *Wilfried Kruse, Birgit Mütterich: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000*

Band 117: *Helmut Martens: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000*

Band 116: *Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000*

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnittfeld: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000*

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 114: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: *Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder*: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein*: Elemente einer „Lernenden Verwaltung“. Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.)*: Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 109: *Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen*: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999

Band 110: *Hans-Werner Franz*: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 108: *Antonius Schröder u.a.*: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 107: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 106: *Konstantin Gavriilidis*: Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 105: *Hans-Werner Franz*: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998