

Arbeitsmarkt und Beruf

(Einführung in die Berufskunde)

Fachwissenschaftliche Grundlagen
des Lernbereichs Beruf in AWT

1. Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit

Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt - Veränderungsparadigmen

- Technologischer Fortschritt
- Globalisierung und Internationalisierung
- Interkulturelle Lebensräume
- Postmoderne Dienstleistungsgesellschaften
- Wandel der Produktionsweise
- Individualisierung der Gesellschaft
- Wissens- und Informationsgesellschaft
- Alterung der Gesellschaft
- Wandel als Regelfall

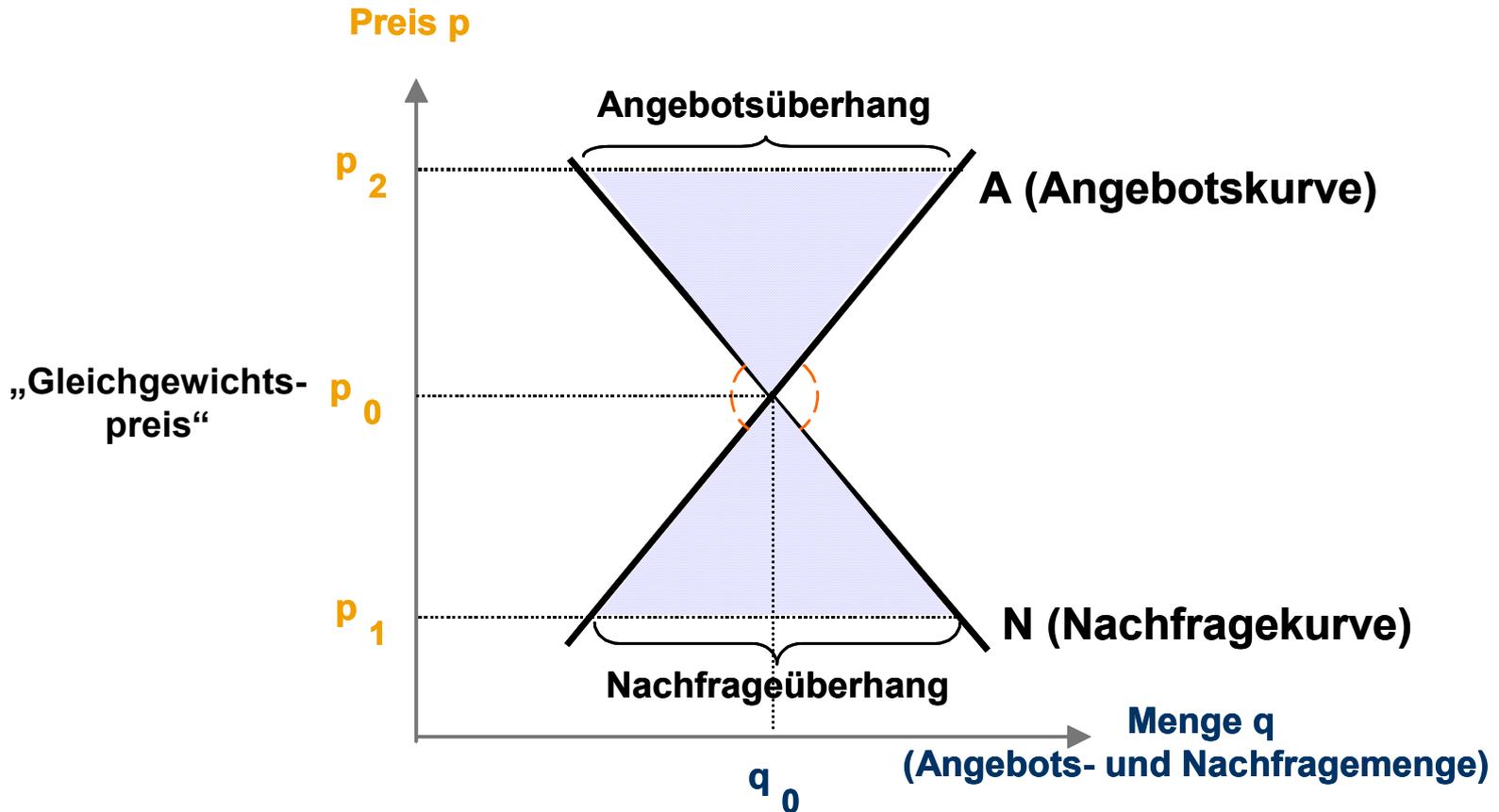
Funktionen der Erwerbsarbeit

- Sicherung der Existenz
- Psychosoziale Strukturierung des Individuums
- Erwerb von Anwartschaften und Anrechten hinsichtlich sozialer Sicherungssysteme
- Erfahrung der bürgerschaftlichen Integration

Einteilung des Arbeitsmarktes - Betrachtungsebenen

- Globaler/Internationaler Arbeitsmarkt
- Im engeren Sinn: Arbeitssuchende und die verfügbaren Arbeitsplätze
- Regionale Arbeitsmärkte
- Wirtschaftszweige oder Branchen (z.B. Metall- und Elektroindustrie, Bauhandwerk)
- Qualifikationsniveaus (Ungelernte, Facharbeiter, akademische Arbeitskräfte)
- Externer und betriebsinterner Arbeitsmarkt
- Berufliche Teilarbeitsmärkte (z.B. für Softwareentwickler)
- 1. und 2. Arbeitsmarkt. 3. Arbeitsmarkt?

Der Arbeitsmarkt – Betrachtung als Markt für den Produktionsfaktor Arbeit



Der Arbeitsmarkt – Einschränkungen des Marktmodells

- Arbeitsmarkt ist unvollkommener Markt
- Organisationsform: bilaterales Monopol AG – Gewerkschaften
- Weiterer Einfluss: Sozialgesetzgebung

Einflussfaktoren auf dem Arbeitsmarkt

<p>Nachfragerseite (Unternehmungen)</p>	<p>Angebotsseite (Arbeitskräfte)</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Wirtschaftswachstum •Regionale Strukturveränderungen •Rationalisierung •Lohn- und Lohnnebenkosten •Arbeitszeit •... 	<ul style="list-style-type: none"> •Geburtenrate •Migration •Ausbildungsverhalten •Mobilitätsverhalten •Lohnstruktur •Erwerbsverhalten •...

Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften – Grenzprodukt der Arbeit

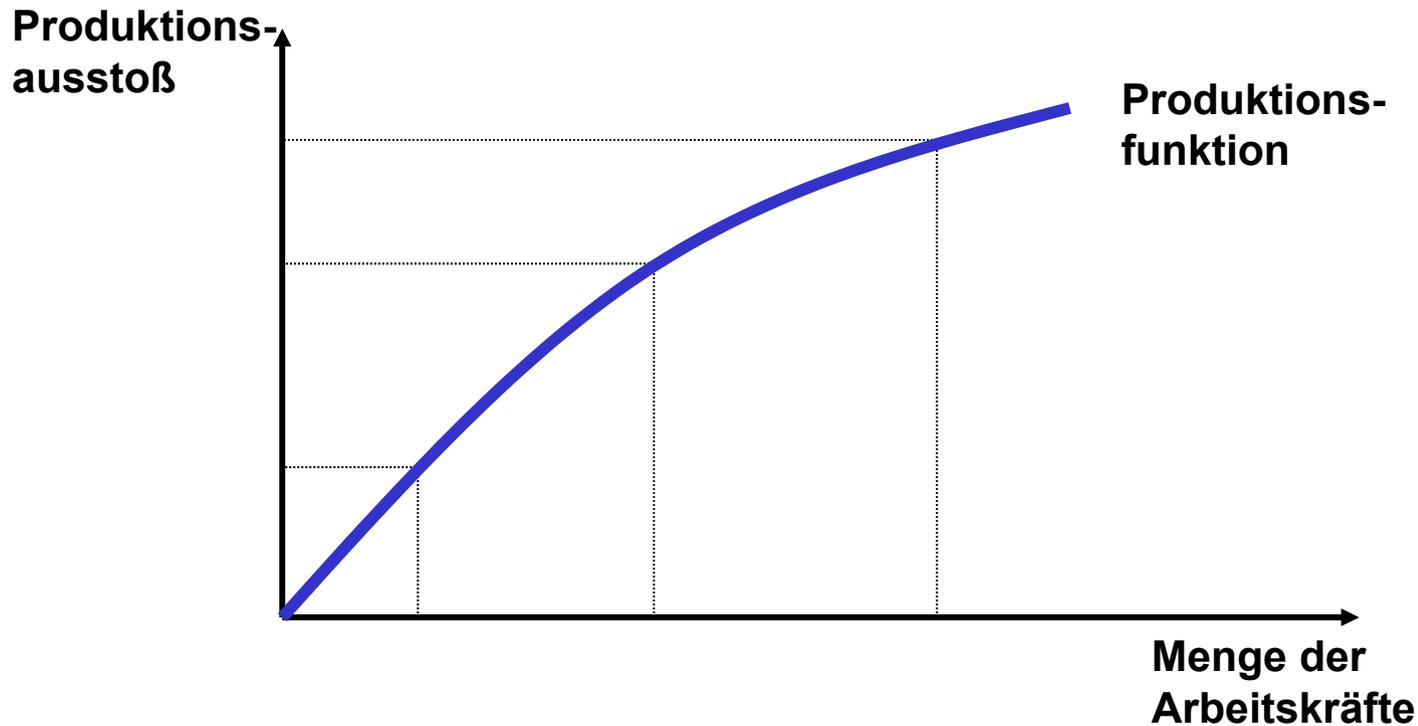
Beispiel: Apfelernte

Arbeitseinsatz der Arbeitskräfte	Produktionsergebnis (Apfelkisten pro Woche)	Grenzprodukt der Arbeit	Wertgrenzprodukt der Arbeit (Güterpreis 10€/Kiste)	Lohnsatz (500€/Woche)	Grenzwinn
(L)	(Q)	($\Delta Q / \Delta L$)	($P \Delta Q / \Delta L$)	(W)	($P \Delta Q / \Delta L - W$)
0	$\Delta 0$				
1	100	100	1.000	500	500
2	180	80	800	500	300
3	240	60	600	500	100
4	280	40	400	500	-100
5	300	20	200	500	-300

Frage: Trägt ein zusätzlicher Arbeitnehmer zum Gewinn bei?

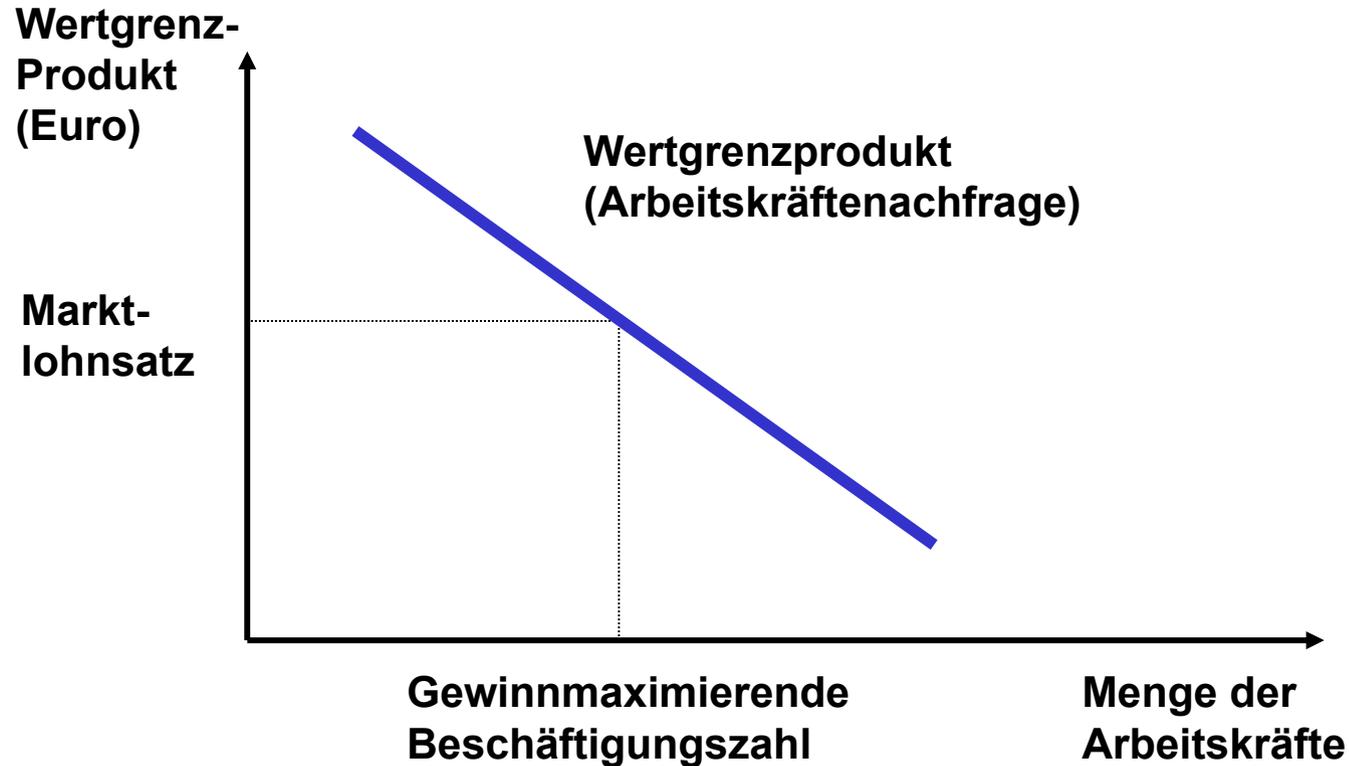
(Quelle: Mankiw 2004, S. 418)

Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften – Grenzproduktivität



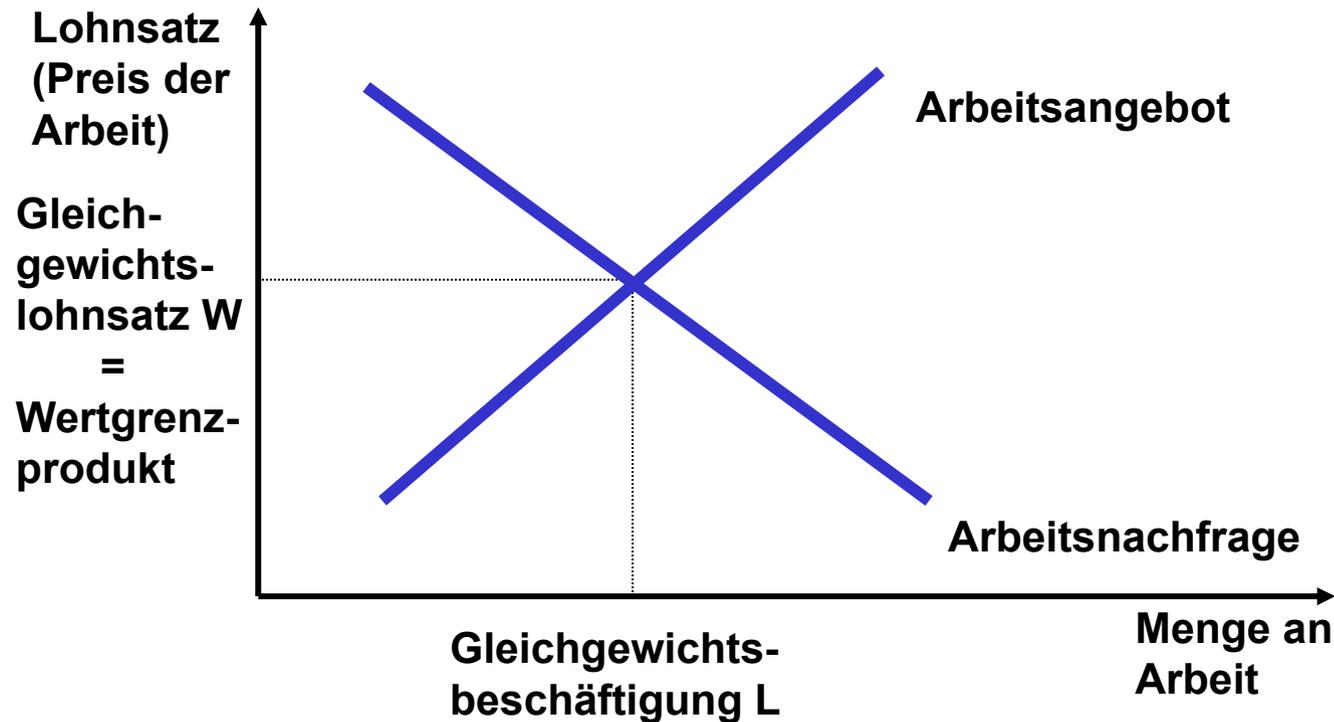
(s. Mankiw 2004, S. 418 ff)

Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften - Marktlohnsatz



(s. Mankiw 2004, S. 421)

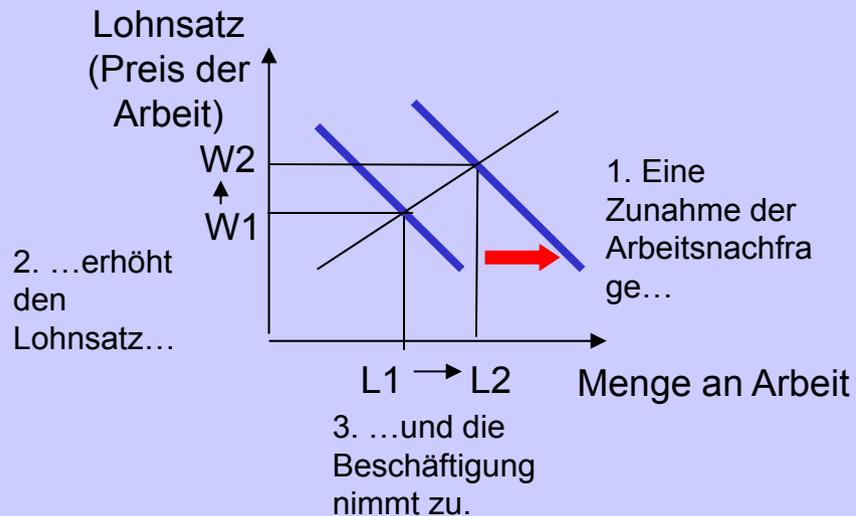
Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt



(s. Mankiw 2004, S. 425)

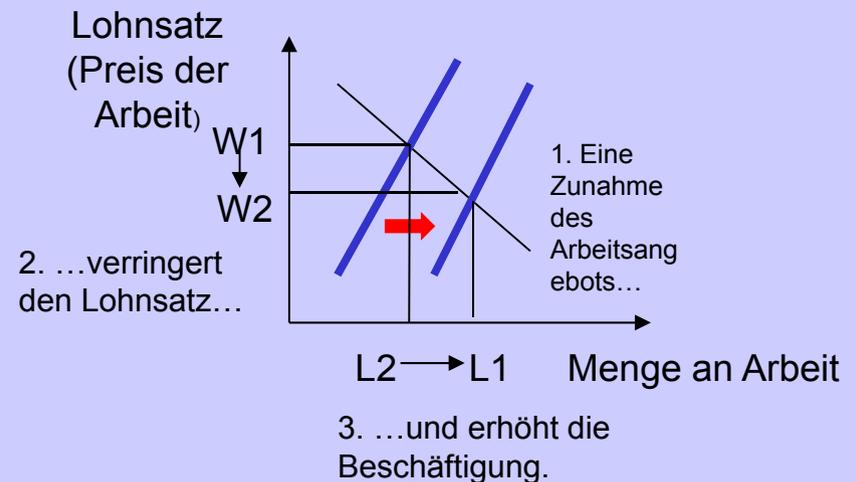
Veränderungen am Arbeitsmarkt

Nachfrageveränderung



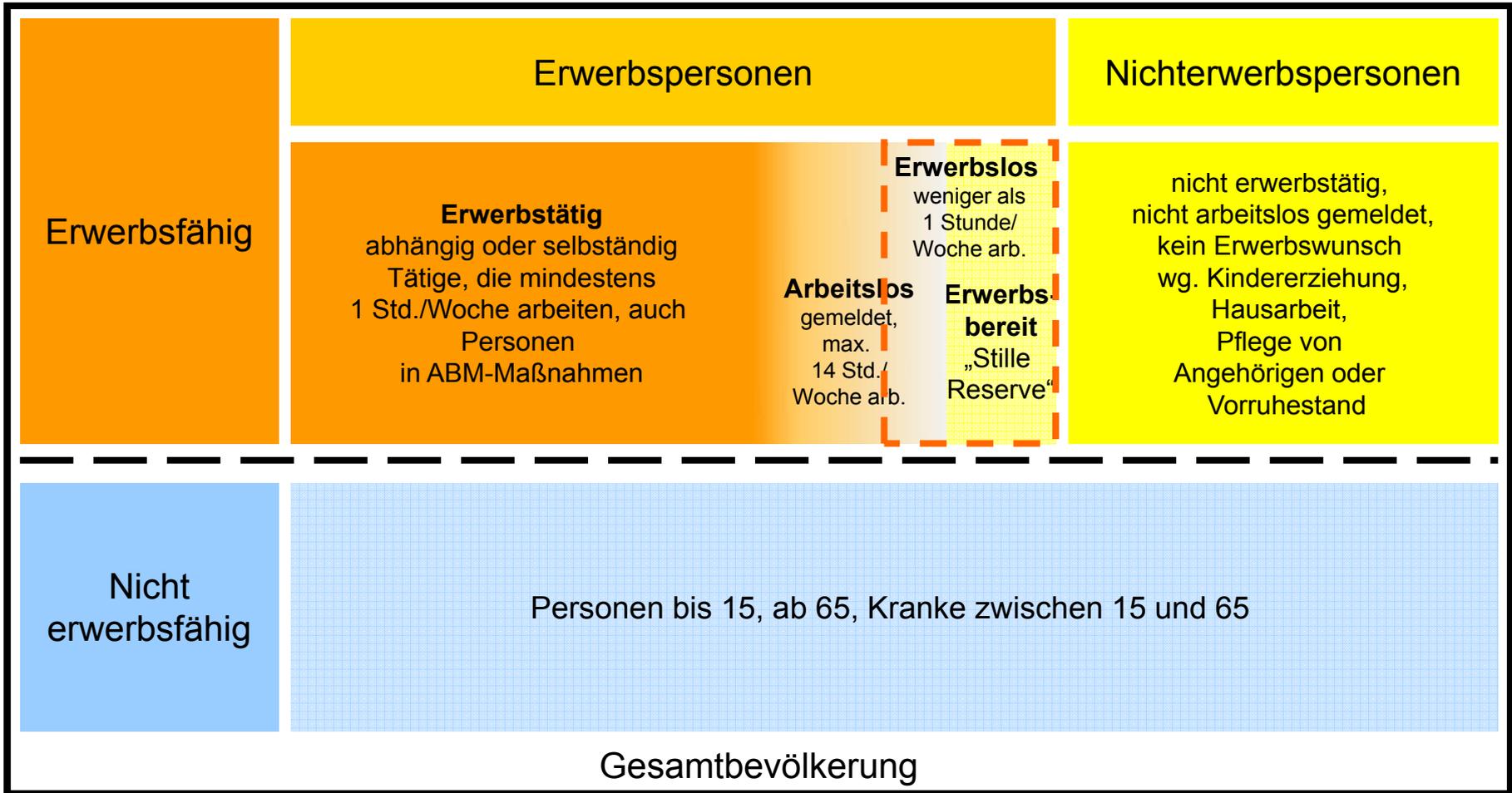
z.B. steigender Güterpreis

Angebotsveränderung



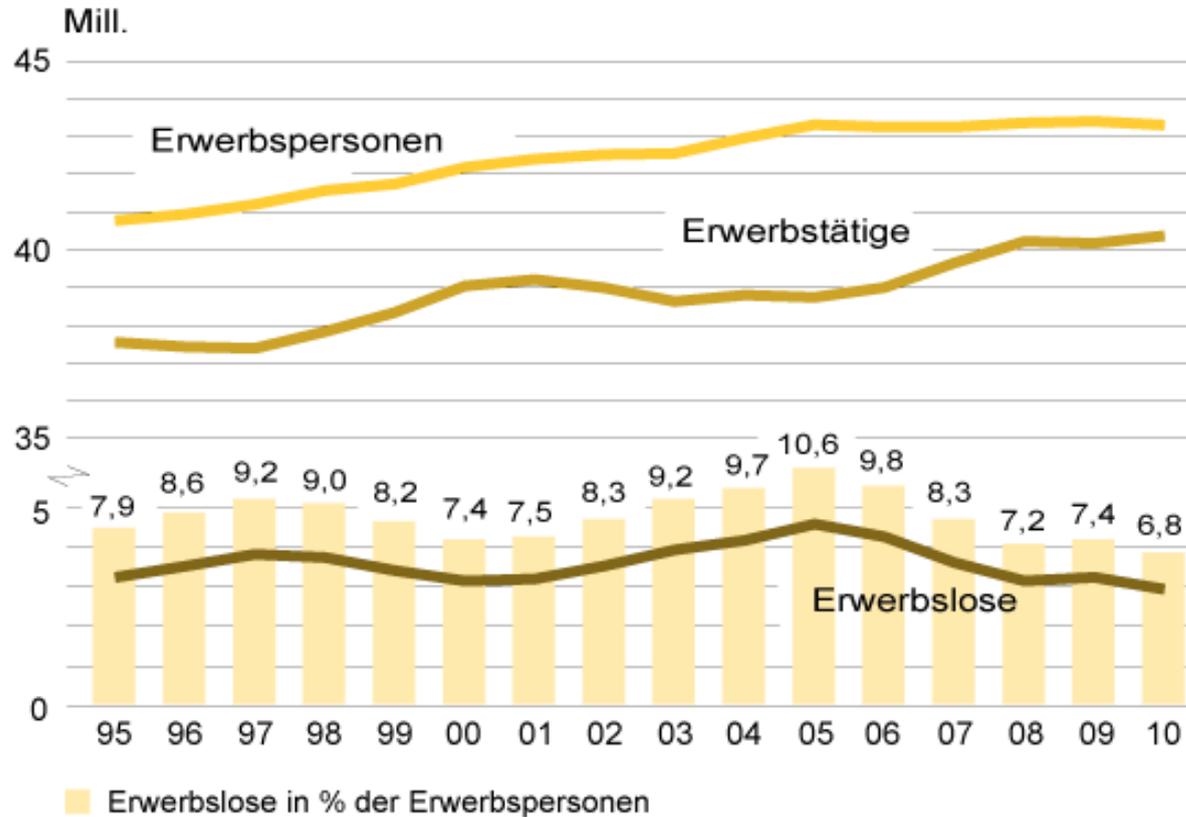
z.B. Zuwanderung

Begriffsdefinitionen - Erwerbsstatus



Der Arbeitsmarkt – quantitative Entwicklung

Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011

Arbeitsmarktsegmentation

Segment	Charakteristika
„Jedermannsarbeitsmarkt“	Keine spezifischen Qualifikationen, in hohem Maße austauschbar. Wenig attraktive Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten).
Halbstrukturierter beruflicher Arbeitsmarkt	Möglichkeiten der betriebsinternen Karriere, branchentypische Qualifizierung
Fachlicher Arbeitsmarkt	Spezifisch berufliche Qualifikationen, beruhend auf einer abgeschlossenen überbetrieblich organisierten Berufsausbildung, Aufspaltung in zahlreiche berufsförmig ausgestaltete Teilsegmente, innerhalb derer die Betriebe gewechselt werden können

Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

„Normalarbeitsverhältnis“

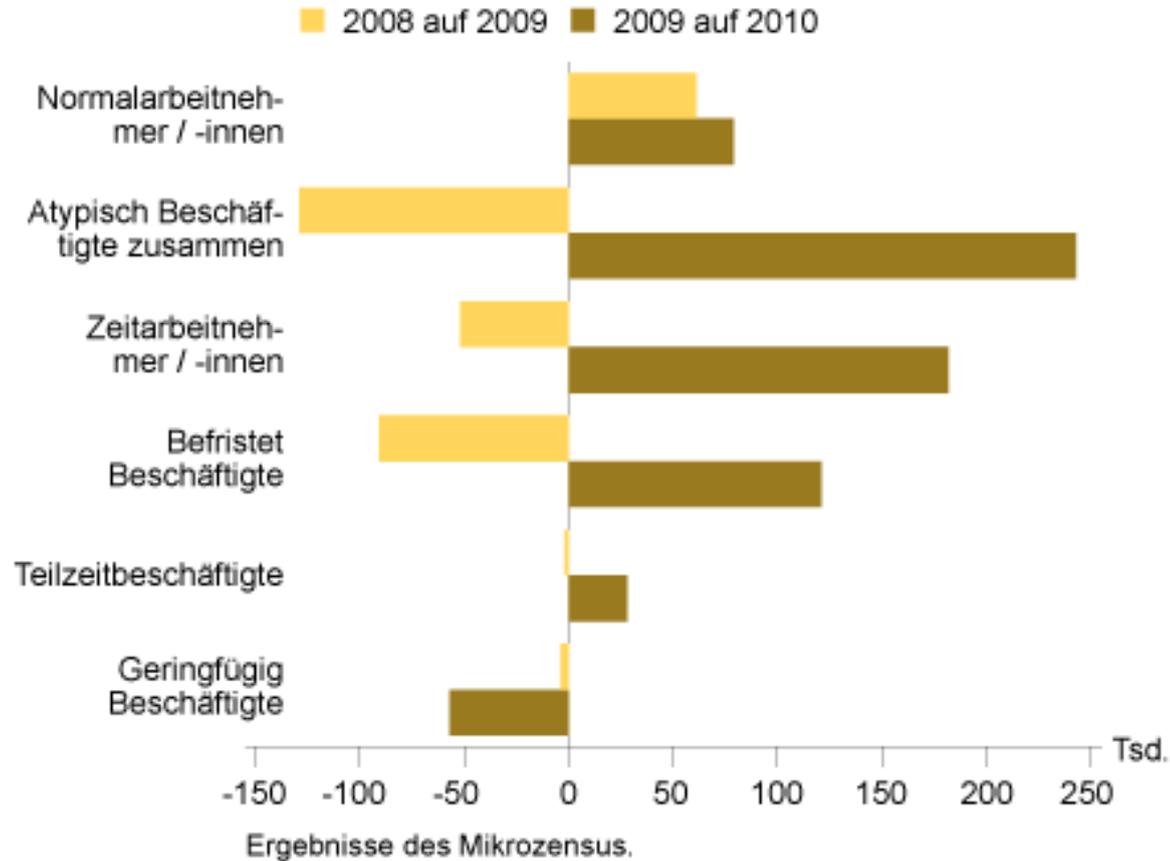
- Abhängige, vollzeitige unbefristeter Arbeitsvertrag für Mann
- Stabile Entlohnung
- Betriebsförmige Organisation der Arbeit u. lebenslange Anstellung
- Weitgehende Unkündbarkeit u. soziale Absicherung

Tendenz: atypische Beschäftigungsverhältnisse

- Vielfältigkeit der Beschäftigungsformen
 - Teilzeit
 - Tele-Arbeit
 - Klein- /Scheinselbständigkeit
 - Zeitarbeitsverträge
 - Leiharbeit

Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

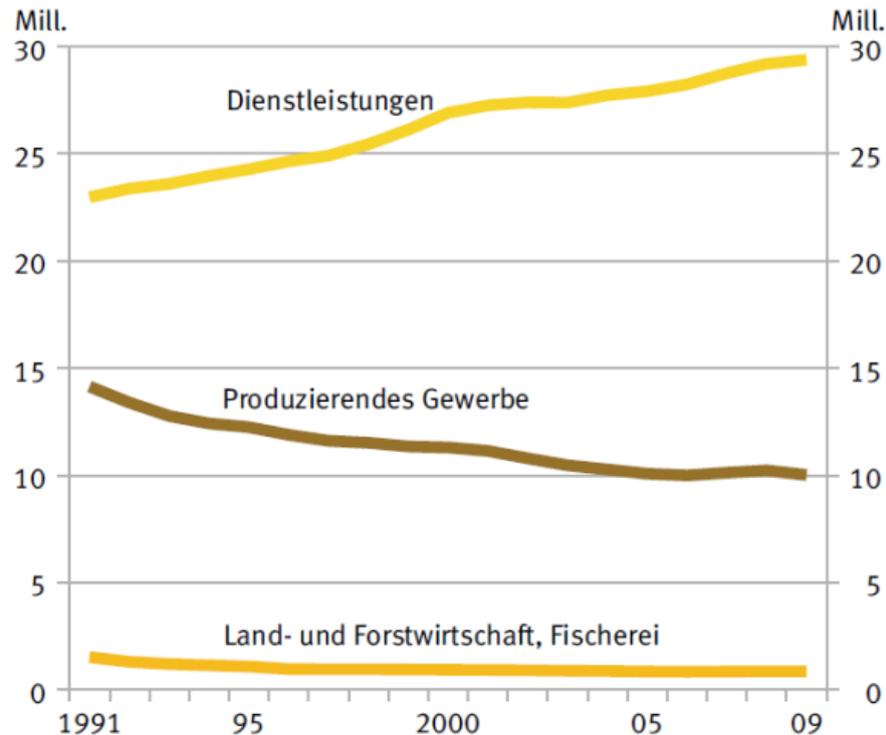
Veränderung der Beschäftigung zwischen 2008 und 2010



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011

Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren

Jahresdurchschnittswerte der Erwerbstätigenrechnung

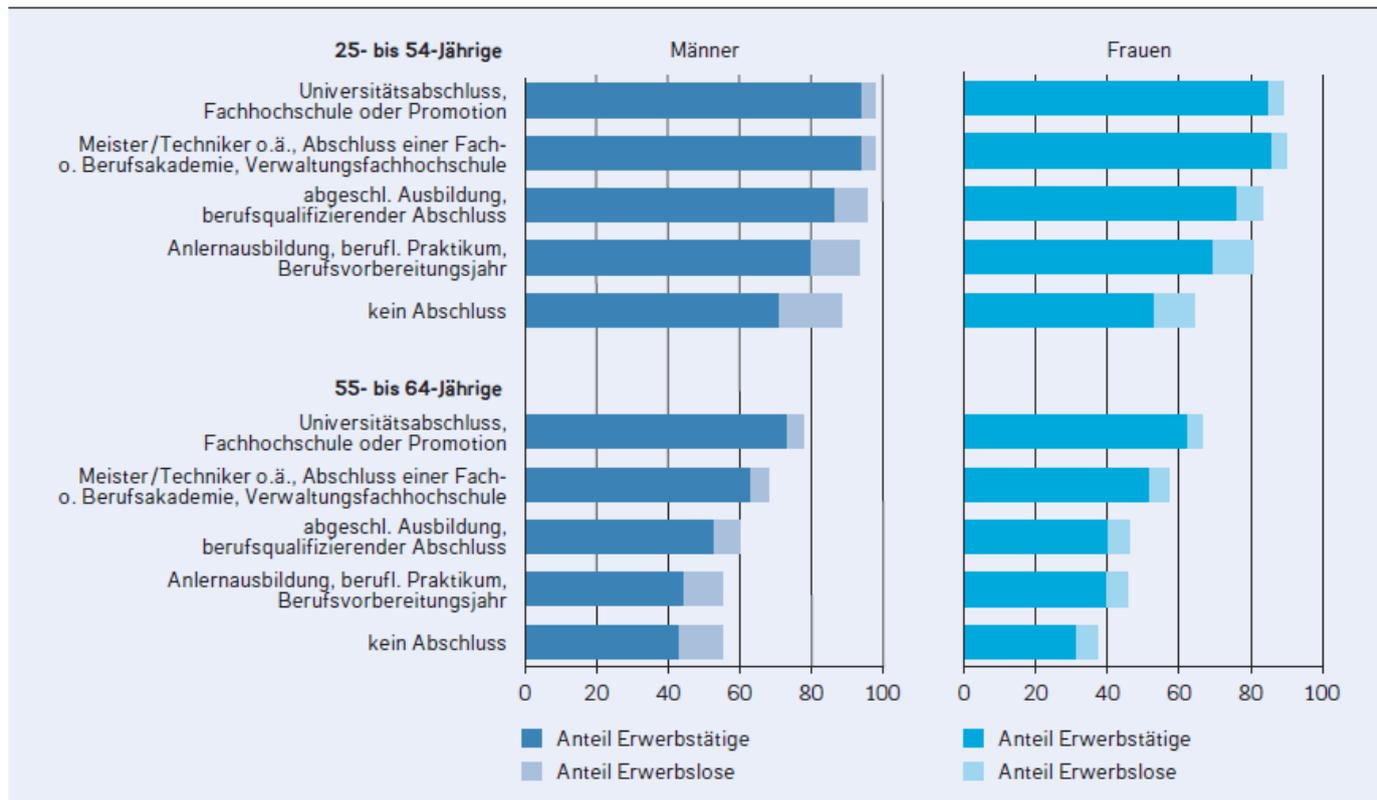


1) Erwerbstätige mit Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept). Stand: Februar 2010. – 2) Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003).

(Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2010)

Wandel der Erwerbstätigkeit nach Qualifikationsebenen

Erwerbsstatus nach dem höchsten beruflichen Abschluss 2006, in %



Ergebnisse des Mikrozensus. Bevölkerung ab 15 Jahren und nicht mehr in Bildung oder Ausbildung.

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenreport 2008)

Zukunft der Erwerbsarbeit - Sieben Trends der Bundesagentur für Arbeit

- Informatisierung der Arbeitswelt
- Globalisierung im Bezug auf Arbeitsorte und Arbeitswelten
- Entkoppelung der Erwerbsarbeit von Normalarbeitswelten Berufsausbildung und sozialer Sicherung
- Entstehung neuer Erwerbsformen
- Entstandardisierung von Berufsbiographen
- Entberuflichung neuer Arbeitsverhältnisse
- Trend zur Höherqualifizierung

Der Ausbildungsstellenmarkt

- Anteil der Anfänger einer Berufsausbildung im Verhältnis zur Zahl der Schulabgänger gesunken >
 - Mangel an Ausbildungsplätzen
 - Demographische Gründe
- Derzeit: Leichte Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt
- Benachteiligt: Hauptschüler, Schüler ohne Abschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund
- In verschiedenen Bereichen fast bis zu einem Viertel Ausbildungsabbrüche
- Expansion des so genannten „Übergangssystems“, z.B.:
 - Berufsvorbereitungsjahr
 - Berufsgrundbildungsjahr
 - Berufsfachschulverhältnisse
 - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA
- http://www.bibb.de/dokumente/pdf/schaubilder_gesamtausgabe_2010.pdf

Arten der Arbeitslosigkeit

- Konjunkturelle Arbeitslosigkeit
- Friktionelle Arbeitslosigkeit
- Saisonale Arbeitslosigkeit
- Strukturelle Arbeitslosigkeit

Jugendarbeitslosigkeit

- Arbeitslosigkeit der Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren
- Unterteilung in „Heranwachsende“ (15-19 Jahre) und „junge Erwachsene“ (20-24 Jahre)
- Finden nach ihrem Schulabschluss keine Anstellung oder keinen Ausbildungsplatz
- Nehmen nach abgeschlossener Ausbildung keine Erwerbstätigkeit auf
- Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse

Strategien zur Senkung der Arbeitslosigkeit

- Deregulierung der Wirtschaft sowie des Arbeitsmarktes
- Arbeitszeitverkürzungen
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Negative Einkommenssteuer
- Lohnzuschüsse/Kombilöhne
- Strategie der verbesserten Übergänge
- ...

2. Beruf – eine Organisationsform der Arbeit mit Zukunft?

Arbeitsteilung

Ursprüngliche
Arbeitsteilung

Haushaltsinterne
Arbeitsteilung
(Frau und Mann)



Arbeitsteilung

Berufliche
Arbeitsteilung

Berufsbildung



Berufsspaltung

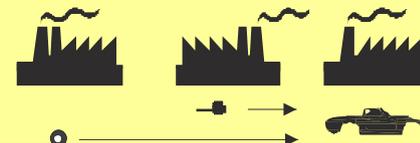


Gesellschaftlich-
technische
Arbeitsteilung

Arbeitszerlegung (betrieblich)



Produktionsteilung (überbetrieblich)



Volks-
wirtschaftliche
Arbeitsteilung

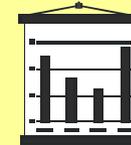
Urerzeugung



Weiterverarbeitung



Handel- u. Dienstleistungen



Internationale
Arbeitsteilung



Beruf - Definition

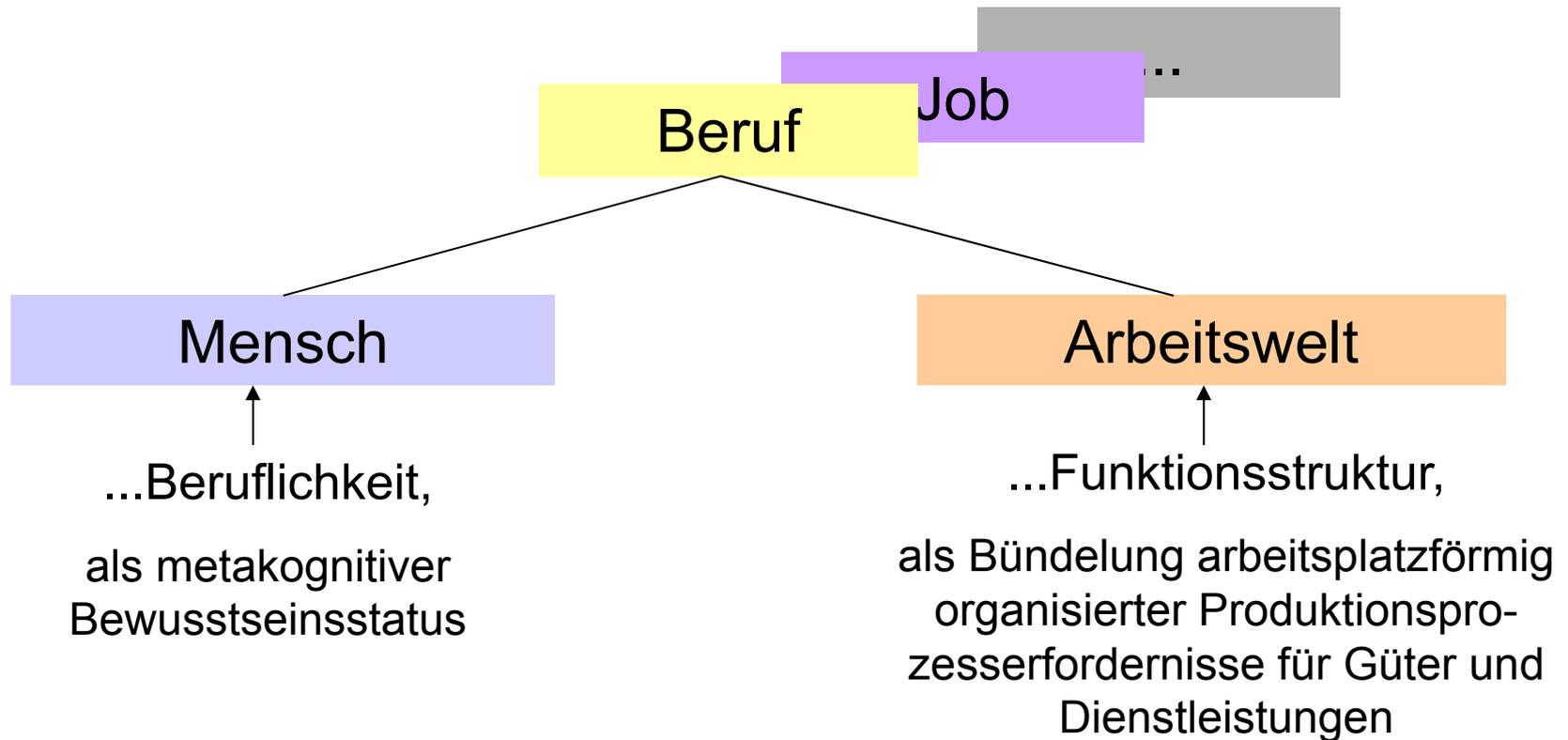
„Als Beruf werden die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen verstanden, durch die der Einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft“

(Statistisches Bundesamt, Klassifizierung der Berufe, 1992)

Dimension des Berufsbegriffs

Individuelle Dimension	Gesellschaftlich relevante Dimensionen		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sinnerfüllung ▪ Autonomie ▪ Erwerbs- und Versorgungschancen 	Funktion	Qualifikation	Sozialer Status, berufliche Stellung
	Ziel und Zweck der im Beruf zu verrichtenden Tätigkeit	Was muss einer lernen oder können, der den Beruf ergreifen oder ausüben will?	Gesellschaftliche Wertstellung, Image, Ansehen

„Beruf“: Verhältnis zwischen Mensch und Arbeitswelt



(Beck 1997, S. 353)

Merkmale zur Beschreibung von Berufen

Beschreibungsmerkmale	Erläuterung
Arbeitsgegenstand (Subjekt/Objekt)	Werkstoff, Produkt, Ware, Dienstleistung, Personen(-gruppe)
Arbeitsmittel	Werkzeuge, Geräte, Maschinen, Anlagen
Arbeitsort	„im Freien“, „unter Tage“, „in der Werkstatt“, „im Büro“ Ableitung der Umgebungseinflüsse: „Arbeiten in der Hitze, Kälte, Nässe“, „unter Lärm“, „unter Dämpfen, Gasen, Staub“ usw.
Qualifikation	Notwendige Ausbildung zur Ausübung des Berufs
Status	Arbeits- und sozialrechtliche Stellung
Aufgabe	Aufgaben stellen die gesetzten Ziele eines Berufes dar.

(nach Stooß, 1992, S. 258ff)

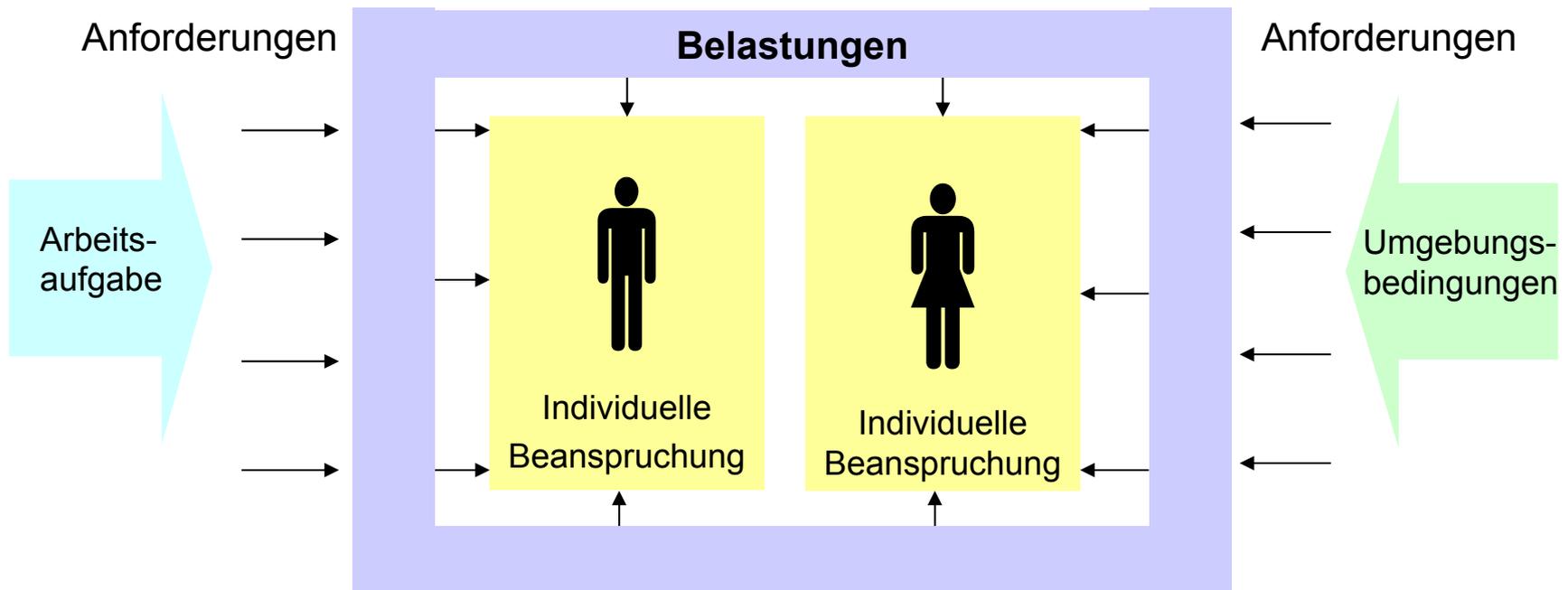
Merkmal Arbeitsaufgabe: Sach- und formalorientierte Gliederung

Sachzentrierte Gliederung		Formalzentrierte Gliederung					
Merkmale der Aufgabe		Merkmale der Aufgabenerfüllung (Beispiele)					
Objekt	Verrichtung	Rang	Phase	Zweck- Beziehung	Mittel	Raum	Zeit
woran?	was, wie?	Entscheiden oder ausführen?	planen, ausführe, kontrollieren	mittelbar, unmittelbar	womit?	wo?	wann, wie lange?

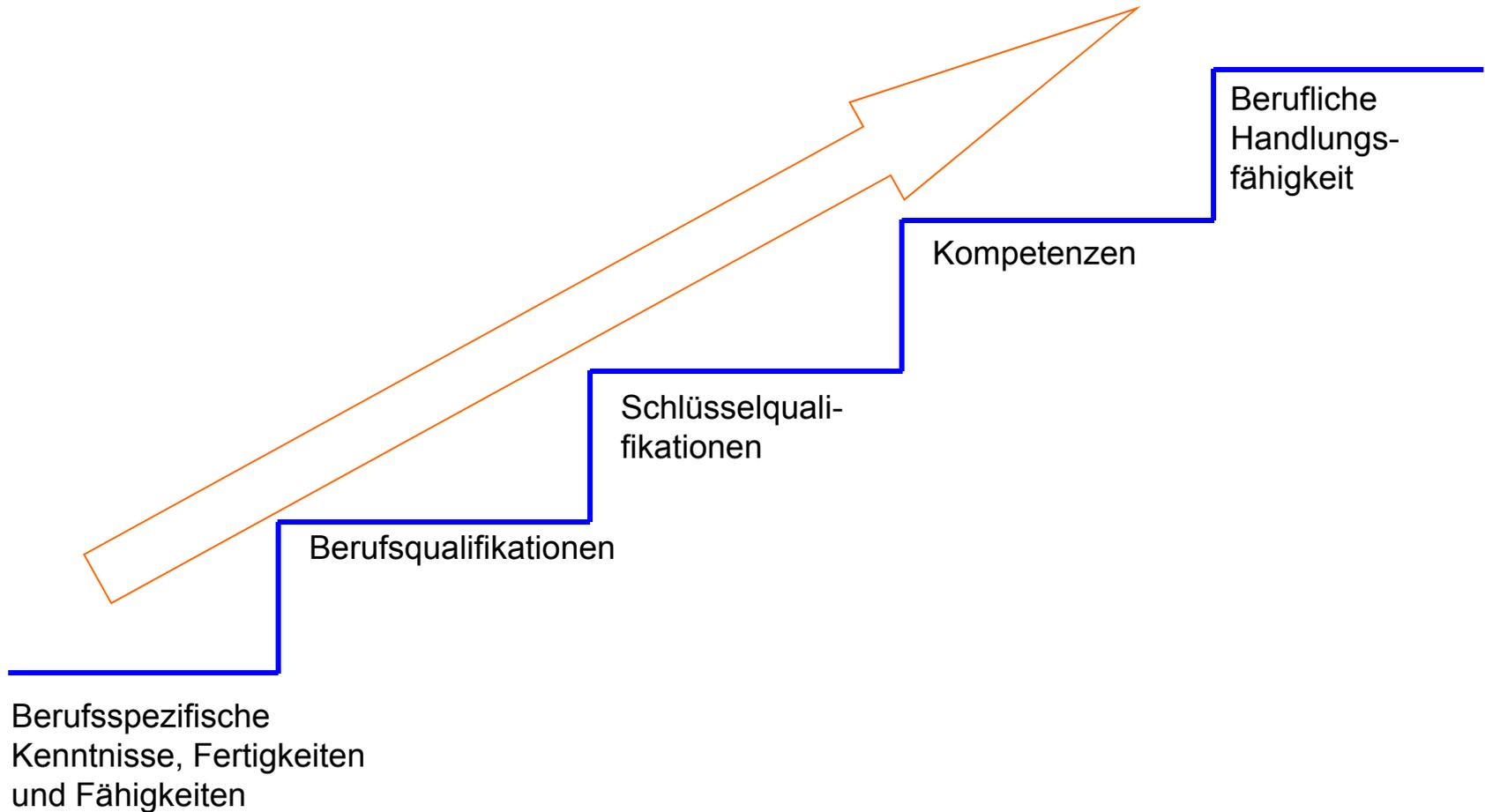
Merkmale Arbeitsanforderung: Differenzierung der Anforderungen nach dem Genfer Schema

	Können	Belastung
1. Geistige Anforderung	X	X
2. Körperliche Anforderung	X	X
3. Verantwortung	-	X
4. Umgebungseinflüsse	-	X

Belastungs-Beanspruchungskonzept der Arbeitswissenschaft



Merkmal: Berufsqualifikationen



Einteilung der Berufe

- Ca. 60000 Berufs- und Tätigkeitsnennungen
- Davon 346 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe
- Notwendigkeit einer Klassifizierung der Berufsnennungen zu Zwecken der
 - Berufsberatung
 - Arbeitsmarktanalyse
 - Verschlüsselung beruflicher Daten...
- Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB 2010) der Bundesagentur für Arbeit löst die die KIdB 88 der BA und die KIdB 92 des Bundesamtes für Statistik ab

Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KIdB 2010)

- Hierarchische Klassifikation mit fünf numerisch codierten Gliederungsebenen aufgebaut.
- Nach zwei Dimensionen gegliedert
 - In den obersten vier Ebenen sind die Berufe anhand ihrer Ähnlichkeit der sie auszeichnenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gruppiert „Berufsfachlichkeit“.
 - Auf der untersten Ebene erfolgt dann noch eine Untergliederung anhand der zweiten Dimension – dem „Anforderungsniveau“.

Beispiel für den Aufbau der Klassifikationsstruktur der KIdB 2010

2	Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1-Steller
25	Maschinen- & Fahrzeugtechnikberufe	2-Steller
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- & Schiffbautechnik	3-Steller
2521	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	4-Steller
25212	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	5-Steller
	<i>Karosserie- und Fahrzeugbauer/in, Automobilmechaniker/inr, Kraftfahrzeugmechatroniker/in ...</i>	<i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>
25213	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – komplexe Spezialistentätigkeiten	5-Steller
	<i>Techniker/in – Karosserie- und Fahrzeugbautechnik, Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in ...</i>	<i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>
25214	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – hoch komplexe Tätigkeiten	5-Steller
	<i>Ingenieur/in – Kraftfahrzeugtechnik, KfZ-Sachverständiger/in ...</i>	<i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2010)

Klassifizierung der Berufe (KldB 2010) - Zehn Berufsbereiche in der obersten Hierarchieebene

1. Land, Forst- & Tierwirtschaft und Gartenbau
2. Rohstoffgewinnung, Produktion & Fertigung
3. Bau, Architektur, Vermessung & Gebäudetechnik
4. Naturwissenschaft, Geografie & Informatik
5. Verkehr, Logistik, Schutz & Sicherheit
6. Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel & Tourismus
7. Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung
8. Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung
9. Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- & Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur & Gestaltung
10. Militär

Berufsbereiche nach KldB 92 des Statistischen Bundesamtes

- I. Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau
- II. Bergleute, Mineralgewinner
- III. Fertigungsberufe
- IV. Technische Berufe
- V. Dienstleistungsberufe
- VI. Sonstige Arbeitskräfte

Einteilung von Berufen für Zwecke der Berufswahlvorbereitung

- Einteilung nach Berufsbereichen (KldB 92) oder Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010)
- Einteilung der Ausbildungsberufe nach § 4 BBiG nach Berufsfeldern
- Einteilungen, die auf der Fokussierung bestimmter Zielgruppen bauen
- Einteilung auf der Grundlage der Charakteristik beruflicher Tätigkeiten

Berufsfeldeinteilung für die Berufsgrundbildung

Nr.	Berufsfeld	Schwerpunkte
I.	Wirtschaft u. Verwaltung	A. Absatzwirtschaft und Kundenberatung B. Bürowirtschaft und kaufmännische Verwaltung C. Recht und öffentliche Verwaltung
II.	Metalltechnik	A. Fertigungs- und spanende Bearbeitungstechnik B. Installations- und Metallbautechnik C. Kraftfahrzeugtechnik
III.	Elektrotechnik	
IV.	Bautechnik	
V.	Holztechnik	
VI.	Textiltechnik u. Bekleidung	
VII.	Chemie, Physik u. Biologie	A. Laboratoriumstechnik B. Produktionstechnik
VIII.	Drucktechnik	A. Druckvorlagen- und Druckformherstellung B. Drucktechnik und Druckverarbeitung/Buchbinderei
IX.	Farbtechnik u. Raumgestaltung	
X.	Gesundheit	
XI.	Körperpflege	
XII.	Ernährung u. Hauswirtschaft	A. Gastgewerbe und Hauswirtschaft B. Back- und Süßwarenherstellung C. Fleischverarbeitung
XIII.	Agrarwirtschaft	A. Tierischer Bereich B. Pflanzlicher Bereich

Einteilung von Berufen mit schulischer oder hochschulischer Berufsausbildung nach Fachrichtungen

- I. Naturwissenschaft und Technik
- II. Medizinische und psychologische Hilfe
- III. Unterricht
- IV. Sozialarbeit
- V. Hauswirtschaft
- VI. Ordnung und Sicherheit
- VII. Verwaltung und Gesellschaft
- VIII. Verkehr
- IX. Wirtschaft
- X. Kultur
- XI. Kunst

Einteilung von Berufen nach Tätigkeitsbereichen

(s. BERUF AKTUELL)

- Material verarbeiten
- Zusammenbauen, montieren
- Gestalten
- Bedienen und überwachen von Maschinen und Anlagen
- Bebeauen und züchten
- Untersuchen und messen
- Gestalten von Medienprodukten und zeichnen
- Bedienen und beraten
- Wirtschaften
- Verwalten
- Sichern, in Ordnung halten
- Versorgen und betreuen

Vor- und Nachteile der berufsförmig organisierten (Fach)arbeit

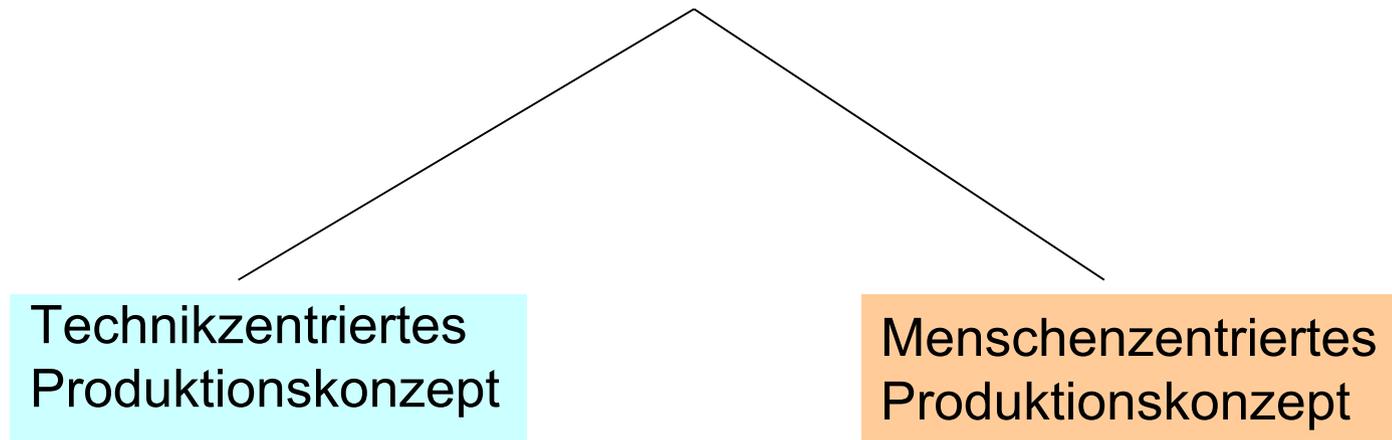
- + Nachvollziehbare und überprüfbare Struktur
- + Näher zur Arbeitswirklichkeit durch Fokus auf Berufstätigkeiten
- + Sicherheit für Individuen, Gewerkschaften, Verbände und Staat durch bekannte Strukturen
- + Sozial-integrative Schutzfunktion für Berufsinhaber
- Mangelnde Flexibilität vor dem Hintergrund moderner Produktionsweisen

Berufswandel - Ursachen

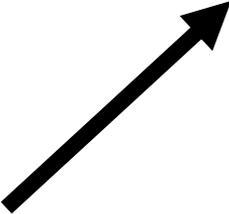
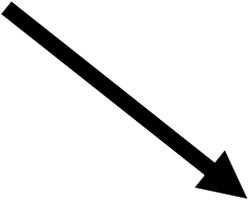
- Technischer Wandel
- Rationalisierung und Arbeitsteilung
 - Z.B.: Teamarbeit
- Professionalisierung
 - Z.B.: Altenpflege
- Entprofessionalisierung
 - Z.B.: Schreibarbeit
- Innovationen
- Humanisierung der Arbeitswelt

(Dostal/Stooß 1992, S. 277 ff.)

Berufliche (Fach)arbeit vor dem Hintergrund unterschiedlicher Produktionskonzepte



Entwicklungstendenzen der Qualifikationsprofile beruflicher Facharbeit

Tendenz	Arbeitsinhalte	Qualifikationsanforderungen
	<ul style="list-style-type: none"> -Steuerungs- und Überwachungs-funktionen -Lenkung von Arbeitsabläufen -Planen -Verwalten -Bedienen von Informationssystemen 	<ul style="list-style-type: none"> - abstraktes Denken - Denken in Systemen - Geistige Beweglichkeit - Verantwortungsbereitschaft -Kooperationsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit -Lernbereitschaft
	<ul style="list-style-type: none"> -einfache Routinearbeiten -schwere und belastende Arbeiten - manuelle Arbeiten -Bearbeitungsfunktionen ("produktive Funktionen") 	<ul style="list-style-type: none"> -körperliche Belastungsfähigkeit -manuelle Geschicklichkeit (Handarbeit)

(Ott 2000, S. 110)

Entwicklungstendenzen der Qualifikationsprofile von Fachangestellten im Dienstleistungsbereich

- Vor allem Veränderungen durch Computertechnologie
 - Verdichtung der Arbeit
 - Zwang zur Transparenz der Arbeit nach innen und außen
 - Inhaltliche *und* organisatorische Kompetenzen
- Kundenorientierung
 - Soziale und kommunikative Kompetenzen

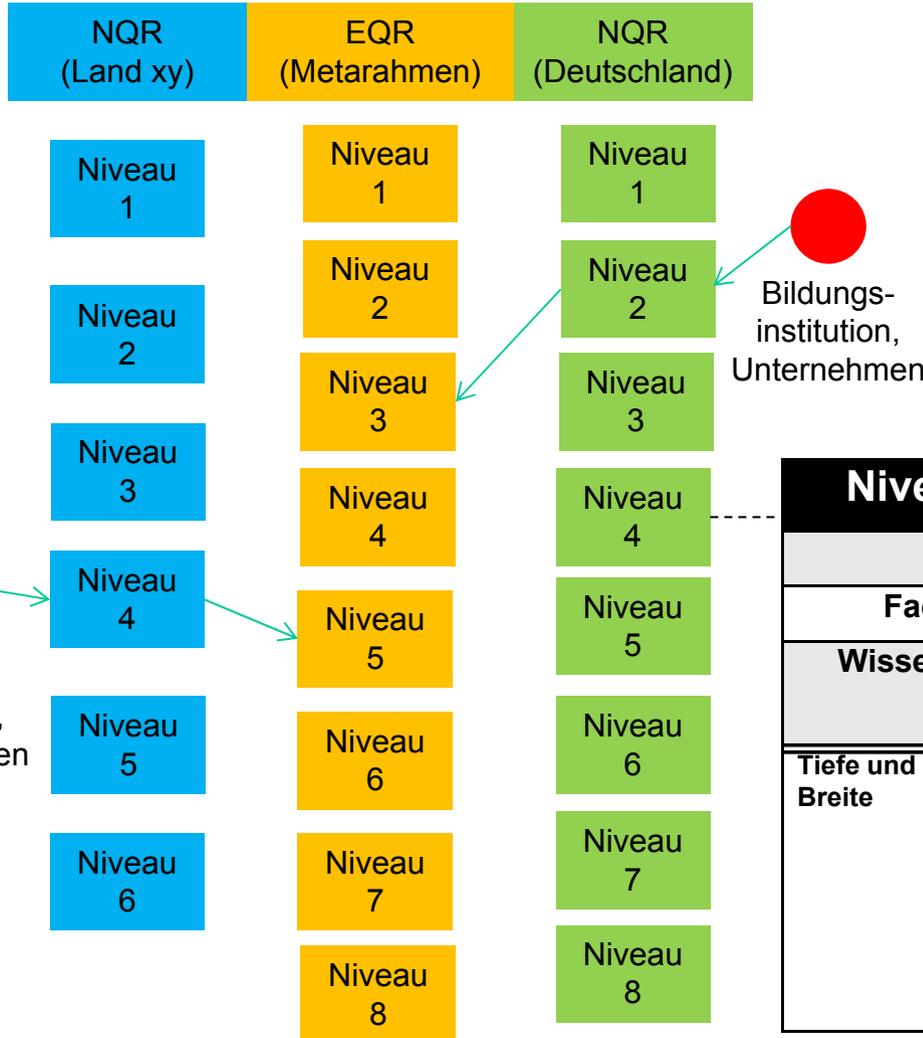
Zukunft des Berufsprinzips?

- Zukunft der Berufe auf mittlerem Niveau (Facharbeiter und Fachangestellte) in der allseits konstatierten Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft fraglich
- Trend zur Höherqualifizierung
- *Ein* Beruf nur als Lebensabschnittsphänomen?
- Beruf im Kontext Europäischer Beschäftigungspolitik
 - Beschäftigungsfähigkeit contra Berufsprinzip?

Berufsprinzip im Kontext Europäischer Beschäftigungs- und Bildungspolitik

- Ziel: Durch Bildungsmobilität und Bildungstransparenz die Beschäftigungsdynamik zu erhöhen
- Zur Überwindung arbeitsmarktrelevanter Barrieren gehört auch eine gegenseitige Anerkennung von Bildungsleistungen und Berufsabschlüssen, folgende Instrumente stehen zur Verfügung
 - Europass (Transparenzinstrument für Qualifikationsnachweise)
 - ECTS (Anrechnung von Studienleistungen)
 - ECVET (Anrechnung von Lernergebnissen in der Berufsausbildung)
 - EQR (gemeinsamer Qualifikationsrahmen für Transparenz, Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit aller einmal erworbenen Qualifikationen) > NQR (Ableitung nationaler Qualifikationsrahmen aus dem EQR)

EQR und NQR - Funktionsweise



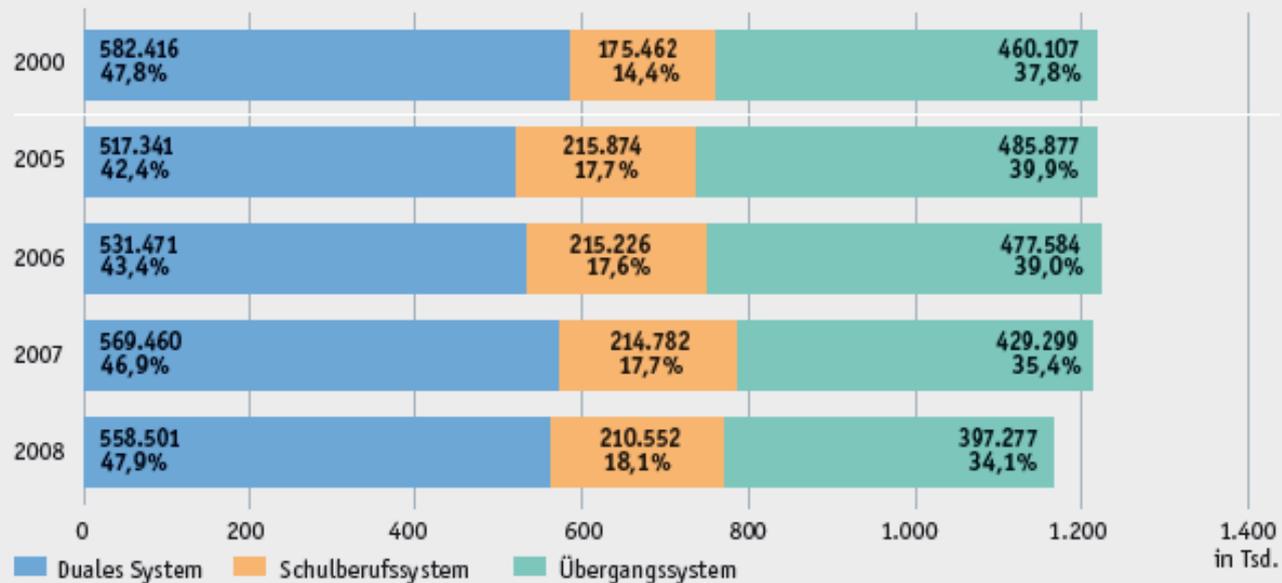
Niveauindikator (allgemeine Struktur)

Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systematische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeiten	Team-/Führungsfähigkeiten, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

3. Die Berufsausbildung im Dualen System

Berufliche Ausbildungssysteme – Bedeutung und zahlenmäßige Entwicklung

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2000 und 2005 bis 2008*



* Teilweise erstes Schuljahr; wegen Datenrevision und konzeptuellen Veränderungen weichen die Werte für 2005 und 2006 gegenüber dem Bericht 2008 ab. Die Vergleichbarkeit mit Zahlen vor 2005 ist eingeschränkt. Teilweise sind die Werte aus Datenschutzgründen auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Erläuterungen vgl. Tab. E1-1A

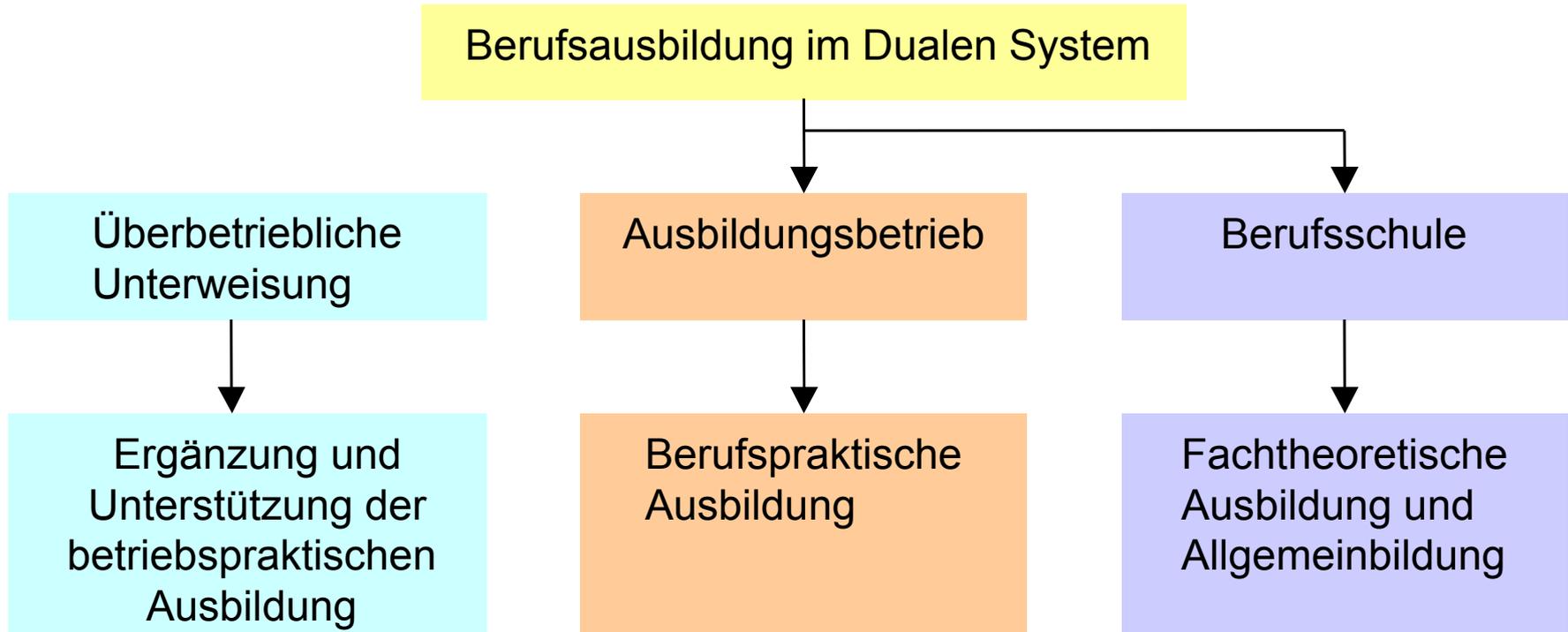
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers, Datenstand: Dezember 2007 (2000–2006) bzw. März 2010 (Daten 2007–2008)

(Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildungsbericht 2010, S. 96)

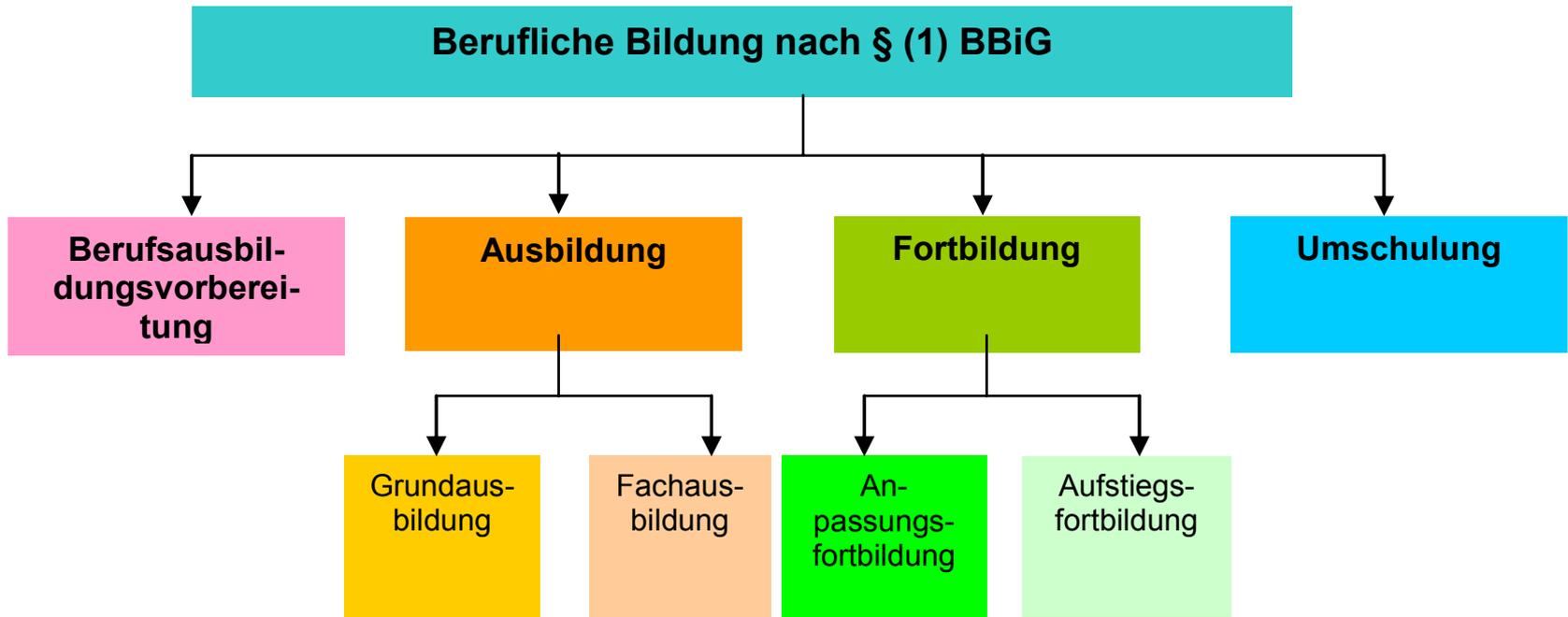
Bedeutung und Zukunft des Systems der beruflichen Ausbildung

- Duale Ausbildung durchlaufen ca. 30% aller Schulabgänger
 - Bei Jugendlichen mit mittlerem Abschluss auf 43 %
 - Bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss 36 %
 - Bei Studienberechtigte 17 % (Quelle: BERUFSBILDUNGSBERICHT 2009)
- Große Bedeutung des „Übergangssystems“
- Verschlechterung der bildungs- sowie geschlechtsspezifischen Zugangs- bzw. Verteilungsstrukturen
- Veränderungen der in der Ausbildung angestrebten Qualifikationsstrukturen (Stichwort: „Hybridkompetenzen“)
- Konkurrenz anderer europäischer Ausbildungssysteme

Struktur der Dualen Berufsausbildung



Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz



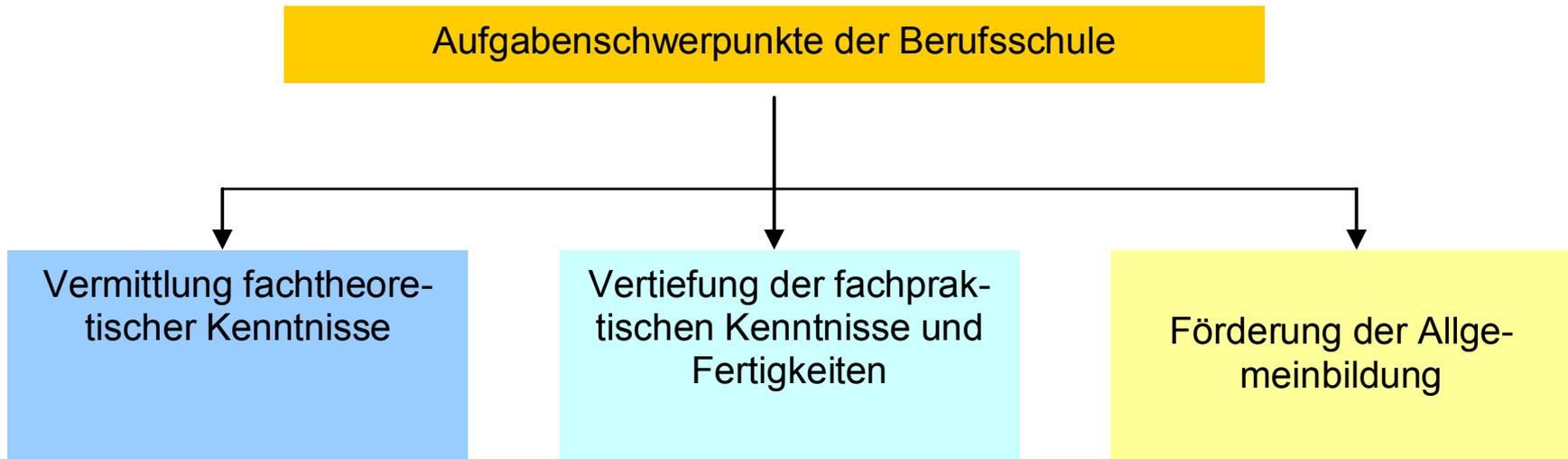
Gesetzliche Grundlagen der Dualen Berufsausbildung

- Auf Bundesebene
 - Berufsbildungsgesetz (BBigG)
 - Handwerksordnung
 - Sozialgesetzbuch
- Auf Landesebene
 - Schulpflichtgesetze der Länder
 - Berufsschulgesetz
 - Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz
- Auch
 - Jugendarbeitsschutzgesetz
 - Mutterschutzgesetz...

Aufgabenschwerpunkte des Ausbildungsbetriebes

- Vorbereitung auf Beruf und Berufsleben
- Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse im Ausbildungsberuf
- Fertigkeitsvermittlung durch praktisches Arbeiten
- Vermittlung von Einblicken in Arbeitsabläufe und betriebliche Zusammenhänge
- Selbständiges Arbeiten und Handeln, Umsetzung des Erlernten in praktische Berufsarbeit
- Aneignung praktischen Denkens
- Hineinwachsen in die sozialen Beziehungen des Berufslebens und der Betriebsgemeinschaft
- Verhaltensweisen im mitmenschlichen Bereich („Spielregeln“ der Arbeitswelt)
- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung
- Verbreiterung der Allgemeinbildung

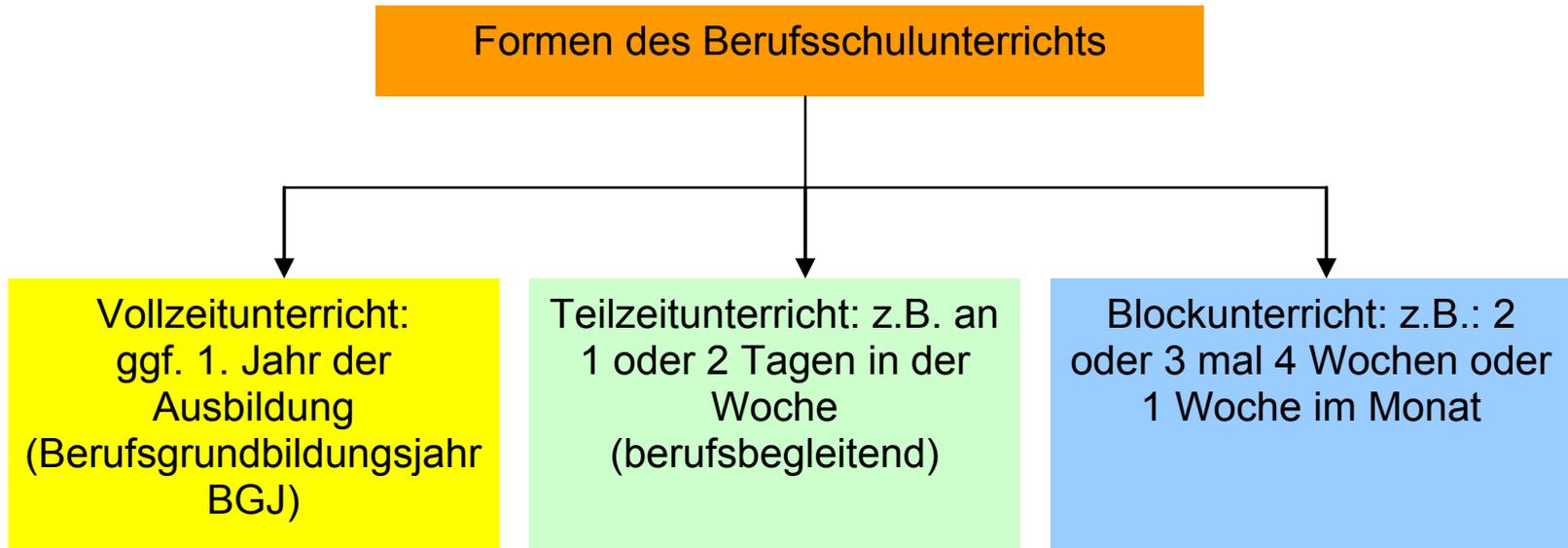
Aufgabenschwerpunkte der Berufsschule



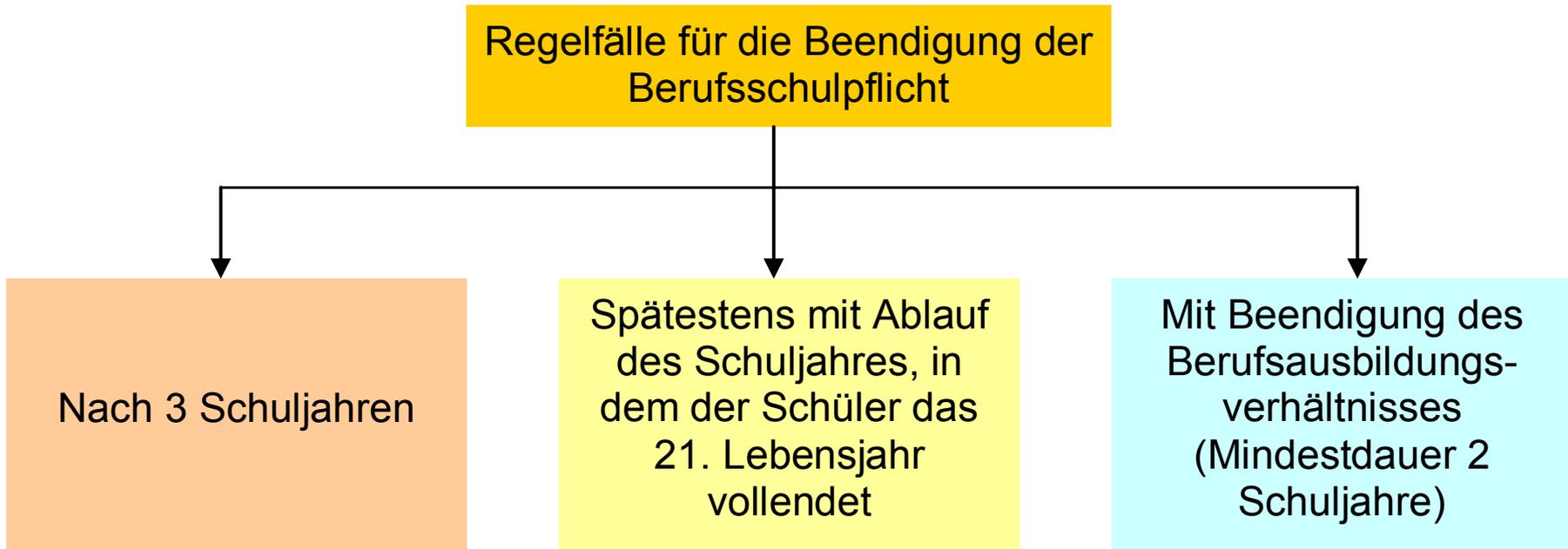
Berufsschulpflicht nach dem BayEuG

- (1) Nach dem Ende der Vollzeitschulpflicht oder des freiwilligen Besuchs der Hauptschule nach Art. 38 wird die Schulpflicht durch den Besuch der Berufsschule erfüllt, soweit keine andere in Art. 36 genannte Schule besucht wird.
- (2) 1 Wer in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung steht, ist bis zum Ende des Schuljahres berufsschulpflichtig, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird; davon ausgenommen sind Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung. 2 Die Berufsschulpflicht endet mit dem Abschluss einer staatlich anerkannten Berufsausbildung. 3 Die Berufsschulpflicht nach Satz 1 schließt die Verpflichtung zum Besuch des Berufsgrundschuljahres ein, wenn es für den gewählten Ausbildungsberuf nach Art. 11 Abs. 4 eingeführt ist.
- (3) 1 Vom Besuch der Berufsschule befreit ist, wer
 - in den Vorbereitungsdienst einer Laufbahn des mittleren Dienstes eingestellt wurde,
 - der Bundeswehr, der Bundespolizei oder der Bayerischen Bereitschaftspolizei angehört,
 - ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableistet,
 - ein Berufsvorbereitungsjahr, das Berufsgrundschuljahr, ein Vollzeitjahr an einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Berufsfachschule oder einen einjährigen Vollzeitlehrgang, der der Berufsvorbereitung dient, mit Erfolg besucht hat,
 - den mittleren Schulabschluss erreicht hat,
 - von der Berufsschule nach Art. 86 Abs. 4 Satz 2 entlassen ist.
- (4) 1 Berufsschulpflichtige ohne Ausbildungsverhältnis können allgemein oder im Einzelfall vom Besuch der Berufsschule befreit werden
 - bei einem Besuch von Vollzeitlehrgängen, die der Vorbereitung auf staatlich geregelte schulische Abschlussprüfungen dienen,
 - nach elf Schulbesuchsjahren, wenn ein Beschäftigungsverhältnis besteht,
 - bei Vorliegen eines Härtefalls.

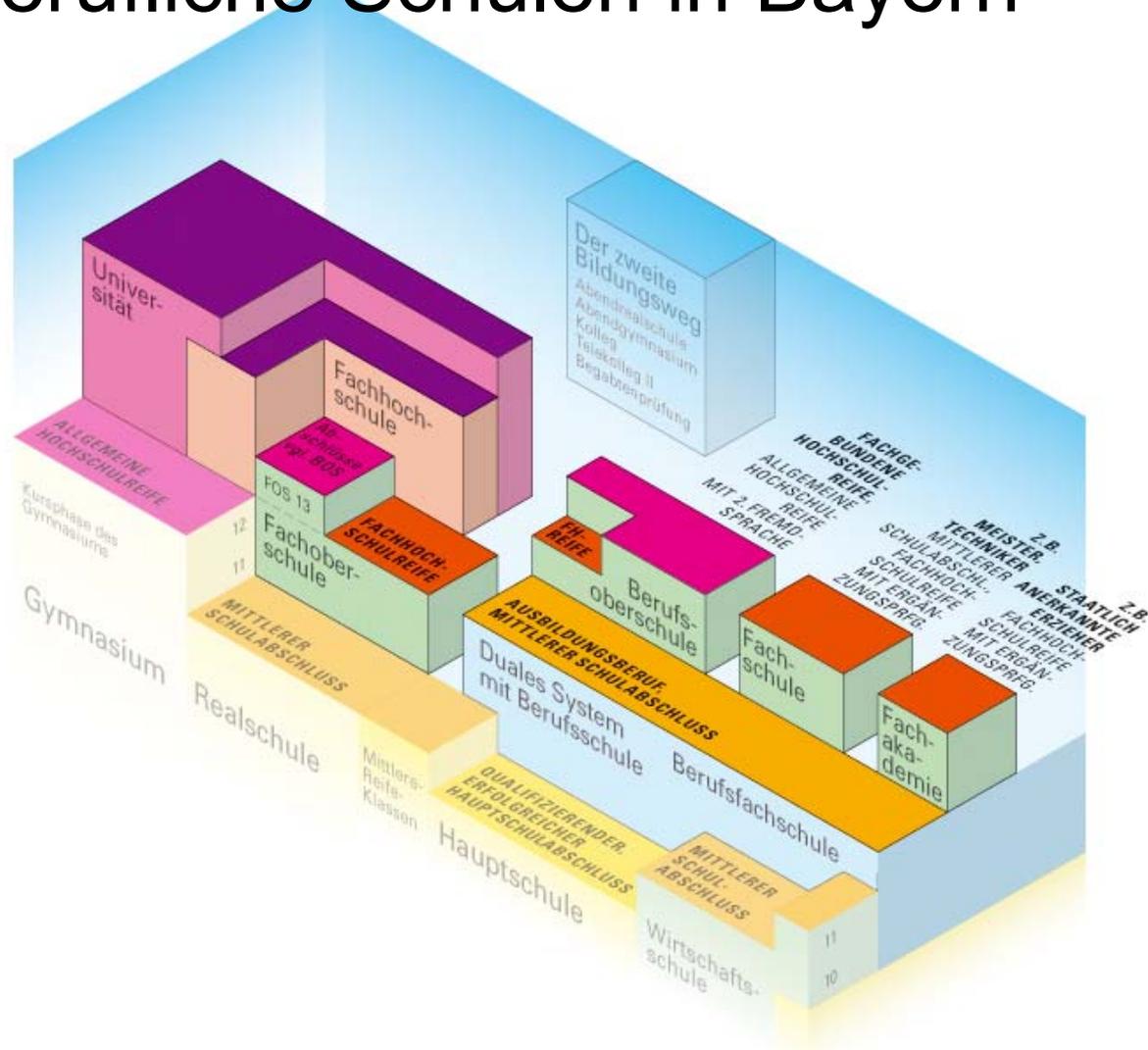
Organisation des Berufsschulunterrichts



Beendigung der Berufsschule



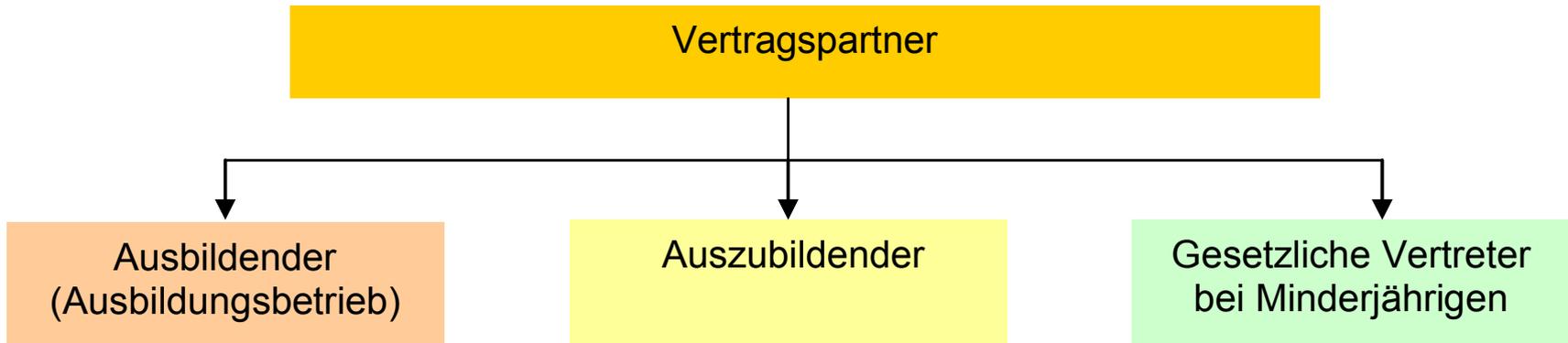
Berufliche Schulen in Bayern



Überbetriebliche Unterweisung oder Verbundausbildung

- Vermittlung der Fertigkeiten, die spezialisierte Betriebe nicht vermitteln können
- Sicherstellung der Vollausbildung im Beruf
- Vermittlung neuer Arbeitstechniken und Ausbildungsinhalte in Anpassung an die technische Entwicklung
- Vermittlung berufsfeldbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse
- Rationellere Fertigkeitsvermittlung
- Fertigkeitsvermittlung in bestimmten Ausbildungsschwerpunkten
- Vermittlung von Spezialkenntnissen in Arbeitssicherheit und Unfallverhütung

Berufsausbildungsvertrag



Pflichten des Ausbildenden

- Vermittlung der für das Ausbildungsziel erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse
- Einhalten der geltenden Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs
- Durchführung der Ausbildung bzw. Beauftragung eines Ausbilders
- Kostenlose Aushändigung der Ausbildungsordnung an den Lehrling
- Kostenlose Zurverfügungstellung der Ausbildungsmittel für die Berufsausbildung sowie die Zwischen- und Gesellenprüfung, auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- Charakterliche Förderung des Lehrlings, Verhinderung sittlicher und körperlicher Gefährdung
- Nur Übertragung von Arbeiten, die dem Ausbildungszweck dienen
- Bescheinigungen über ärztliche Pflichtuntersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vorlegen lassen
- Kostenfreie Aushändigung der Berichtshefte bzw. der Ausbildungsnachweise sowie Überwachung der Führung
- Anhalten zum Besuch der Berufsschule und Freistellung zu deren Besuch
- Anmeldung des Lehrlings zur Zwischenprüfung, Aufforderung zur Ablegung der Gesellenprüfung, Freistellung anlässlich der Teilnahme und Übernahme der Prüfungsgebühren
- Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle* und Bezahlung der Gebühr
- Bereitstellung der Berufskleidung, sofern vom Ausbildenden vorgeschrieben
- Freistellung für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und Übernahme der Kosten
- Ausstellung eines Zeugnisses bei Beendigung der Ausbildung
- Zahlung einer angemessenen Vergütung
- Bemühen, den Auszubildenden bei Kündigung wegen Betriebsaufgabe oder Wegfalls der Ausbildungseignung an einer anderen Ausbildungsstätte unterzubringen

Pflichten des Auszubildenden

- Lernpflicht bezüglich erforderlicher Fertigkeiten und Kenntnisse, um das Ausbildungsziel zu erreichen
- Pflicht zur sorgfältigen Ausführung der Verrichtungen im Rahmen der Berufsausbildung
- Teilnahmepflicht am Berufsschulunterricht, an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, für die er freigestellt ist
- Befolgung der Anweisungen des Auszubildenden bzw. des Ausbilders oder anderer weisungsbefugter Personen
- Beachtung der Betriebsordnung in der Ausbildungsstätte
- Pflegliche Behandlung der Werkzeuge, Maschinen und sonstigen Einrichtungen
- Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren
- Führung des Berichtsheftes bzw. der Ausbildungsnachweise
- Benachrichtigungspflicht bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder sonstigen Ausbildungsveranstaltungen unter Angabe von Gründen
- Teilnahme an ärztlichen Pflichtuntersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

„Alternativen“ zum System der beruflichen Ausbildung im Dualen System

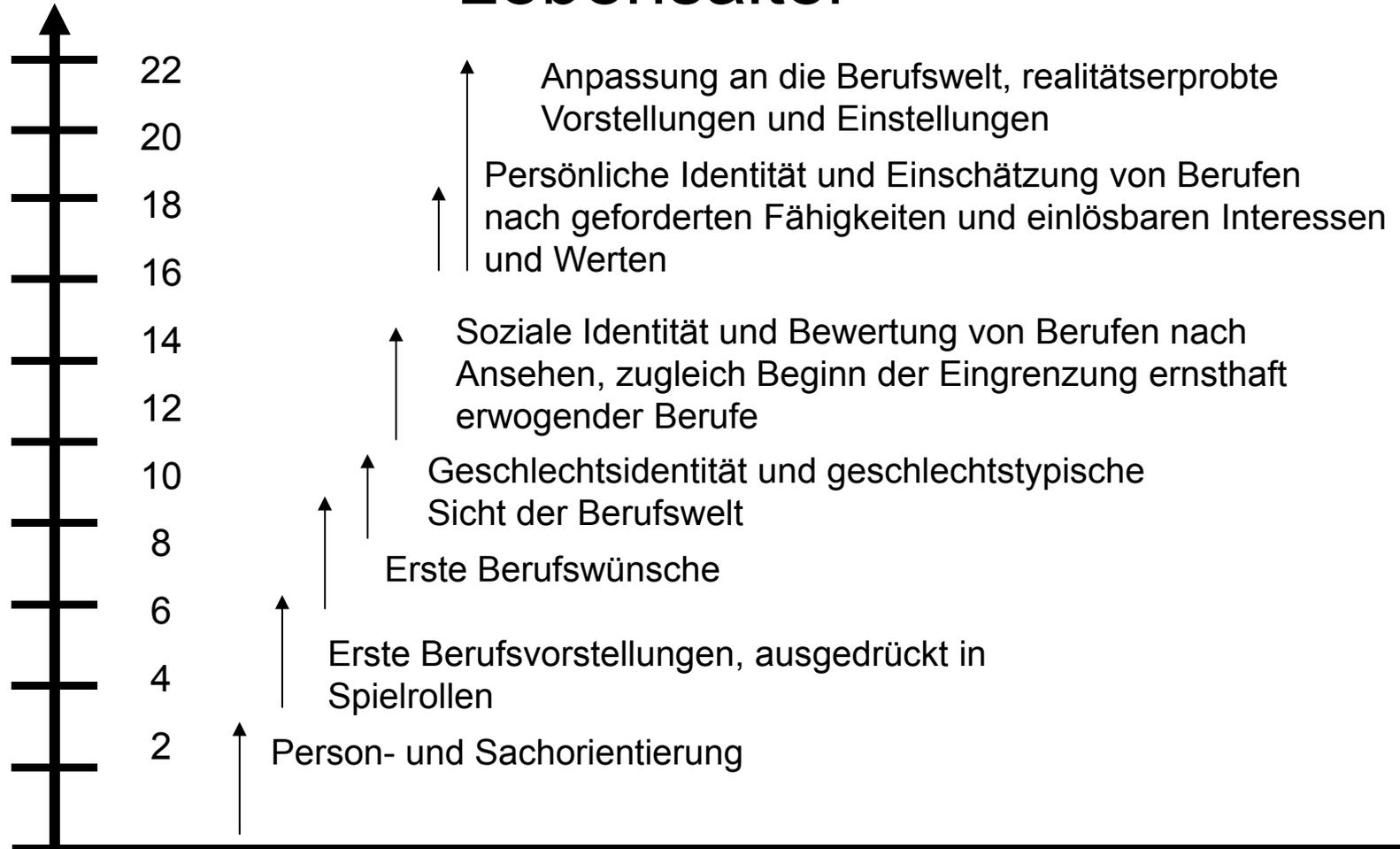
- Berufsfachschulen
- Übergangsmaßnahmen
 - Berufsorientierende Maßnahmen (finanziert von der Bundesagentur für Arbeit, durchgeführt von außerschulischen Trägern)
 - Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) an der Berufsschule
 - Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) an der Berufsschule
 - Reguläre Ausbildung in außerbetrieblichen Werkstätten mit sozialpädagogischer Betreuung,
 - Berufseinstiegsjahr (BEJ)
 - (JoA-Klassen an der Berufsschule)
 - ...

Veränderungsdruck auf das Duale Ausbildungssystem

- Inhaltliche-, arbeits- und betriebsorganisatorische Aspekte, z.B.
 - Hohe Spezialisierung einzelner Betriebe
 - Ständiger Weiterbildungsdruck stellt Berufsausbildung in Frage
- Konkurrenz nationaler Bildungsstrukturen angesichts des internationalen Wettbewerbs
- Vereinheitlichung der Berufsbildung durch die Bemühungen für einen europäischen Berufsbildungsraum

4. Jugendlicher und Berufswahl

Berufswahl als Prozess - Motive nach Lebensalter



(s. Bußhoff 1992, S. 80)

Einflussgrößen auf die Berufswahl Jugendlicher

- Identität, Selbstkonzept
- Herkunftsmilieu und Familie
- Freundeskreis
- Berufsberatung und Schule
- Berufsbezeichnung
- Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage
- Geschlechtsspezifische Einflussfaktoren
- Faktoren, die sich aus dem Prozess ergeben

Die Berufswahltheorien

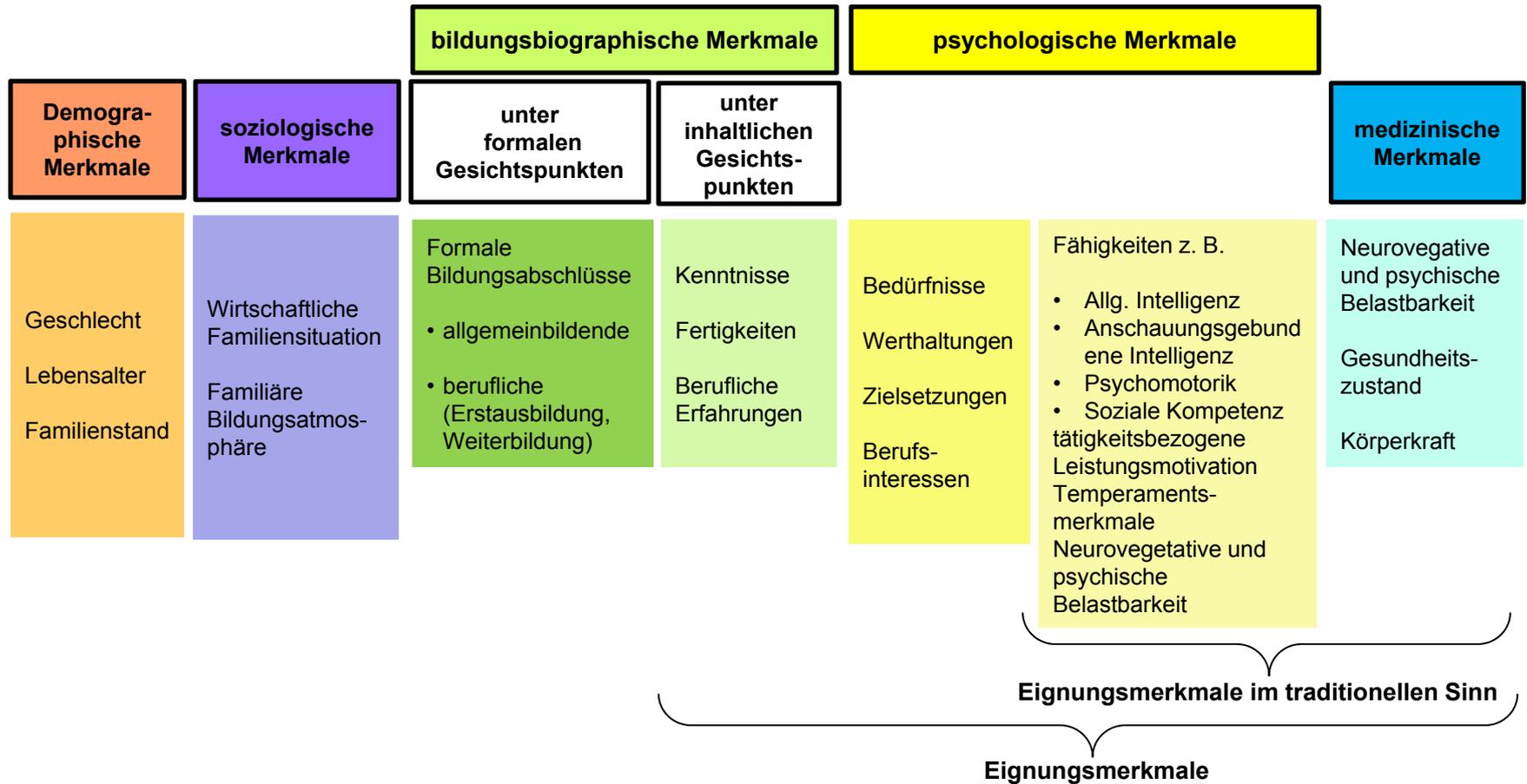
- Entscheidungstheoretischer Ansatz
- Entwicklungstheoretischer Ansatz
- Allokationstheoretischer Ansatz
- Interaktionstheoretischer Ansatz
- Lerntheoretischer Ansatz
- Berufswahl als matching-Prozess

5. Eignungsdiagnostik

Eignungsdiagnostik

Eignung bezieht sich immer auf eine konkrete Person oder Personengruppe und versucht, eine Relation herzustellen zu etwas, beispielsweise zu einem Beruf. Eignungsaussagen charakterisieren damit nicht eine Person, sondern versuchen Aussagen darüber zu treffen, welcher Zusammenhang zwischen einer Person und einem bestimmten Bezugssystem besteht. Eignungsaussagen beinhalten demnach immer eine Prognose.

Merkmale die die Berufslaufbahn bestimmen



(s. Bundesanstalt für Arbeit 1992; S.115 nach Hilke/Hustedt 1992 und Eckardt 1979)

Perspektiven der Eignungsdiagnostik im Kontext Berufswahl/ Berufseignung

Perspektive Betrieb

- Abgleich zwischen Anforderungen einer Stelle und den pers. Dispositionen
- ⇒ Berufliche Leistungshöhe des Stellenbewerbers



Perspektive Individuum

- Eignung einer Stelle für das Individuum
- ⇒ Berufliche Zufriedenheit

Funktionen von Berufseignungsdiagnostik, Leistungsbeurteilung und Potentialanalyse

Funktionen aus betrieblicher/institutioneller Sicht

- Erreichung der Betriebsziele
- Unterstützung von Auswahl- und Platzierungsentscheidungen
- Lohn- und Belastungsdifferenzierung
- Beurteilung des Verhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage
- Grundlage für Auswahl und Förderung von (neuen) Mitarbeitern

Funktionen aus der Sicht des Ausbildungs-/Berufseinsteigers oder Mitarbeiters

- Unterstützung individueller beruflicher Entscheidungen
- Gewährung von Leistungszulagen oder Lohnerhöhungen
- Beförderungen
- Fortbildungsbedarf

Eignungsdiagnostik im Kontext der Berufswahlvorbereitung

- Analyse von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen für ein berufliches Tätigkeitsspektrum
- Erfassung motivationaler Gesichtspunkte
- Berücksichtigung eignungsrelevanter Veränderungen und Lernprozesse

Eignung: Kriterien und Konstrukte

Ausbildungsreife (Bundesagentur für Arbeit)

Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.

Eignung: Kriterien und Konstrukte

Berufseignung (Bundesagentur für Arbeit)

Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.

Eignung: Kriterien und Konstrukte

Vermittelbarkeit (Bundesagentur für Arbeit)

Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.

Kriterienkatalog zu Ausbildungsreife

(Bundesagentur für Arbeit)

Merkmalsbereich	Merkmale
Schulische Basiskenntnisse	Recht-)Schreiben Lesen – mit Medien und Texten umgehen Sprechen und Zuhören Mathematische Grundkenntnisse Wirtschaftliche Grundkenntnisse
Psychologische Leistungsmerkmale	Sprachbeherrschung Rechnerisches Denken Logisches Denken Räumliches Vorstellungsvermögen Merkfähigkeit Bearbeitungsgeschwindigkeit Befähigung zu Daueraufmerksamkeit
Physische Merkmale	Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit	Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit Leistungsbereitschaft Selbstorganisation/Selbstständigkeit Sorgfalt Teamfähigkeit Umgangsformen Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit
Berufswahlreife	Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Verfahren zur Leistungsbeurteilung

- Freie Eindrucksschilderung
- Einstufungsverfahren
- Kennzeichnungs- und Auswahlverfahren
- Rangordnungsverfahren

Voraussetzung für Personalauswahl - Ermittlung des Anforderungspotentials

Quellen

- Schriftliche Unterlagen (Beispiele: Berufsbilder, Ausbildungsrahmenpläne, Prüfungsanforderungen, Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibungen, betriebliche Ausbildungspläne).
- Beobachtungen und Befragungen (Beispiele: Mitarbeiter, Auszubildende, Ausbilder).
- Befragungen von Experten außerhalb des Betriebs (Beispiele: Prüfungsausschuss, Industrie- und Handelskammer)
- Prognosen über die zukünftige Entwicklung des Berufs

Verfahren zur Potentialanalyse bei der Personalauswahl (Auswahl)

- Auswertung der Bewerbungsunterlagen
- Assessment-Center
- Strukturierte Interviews
- Psychologische Testverfahren
- Biographischer Fragebogen
- Arbeitsproben
- (Grafologisches Gutachten)

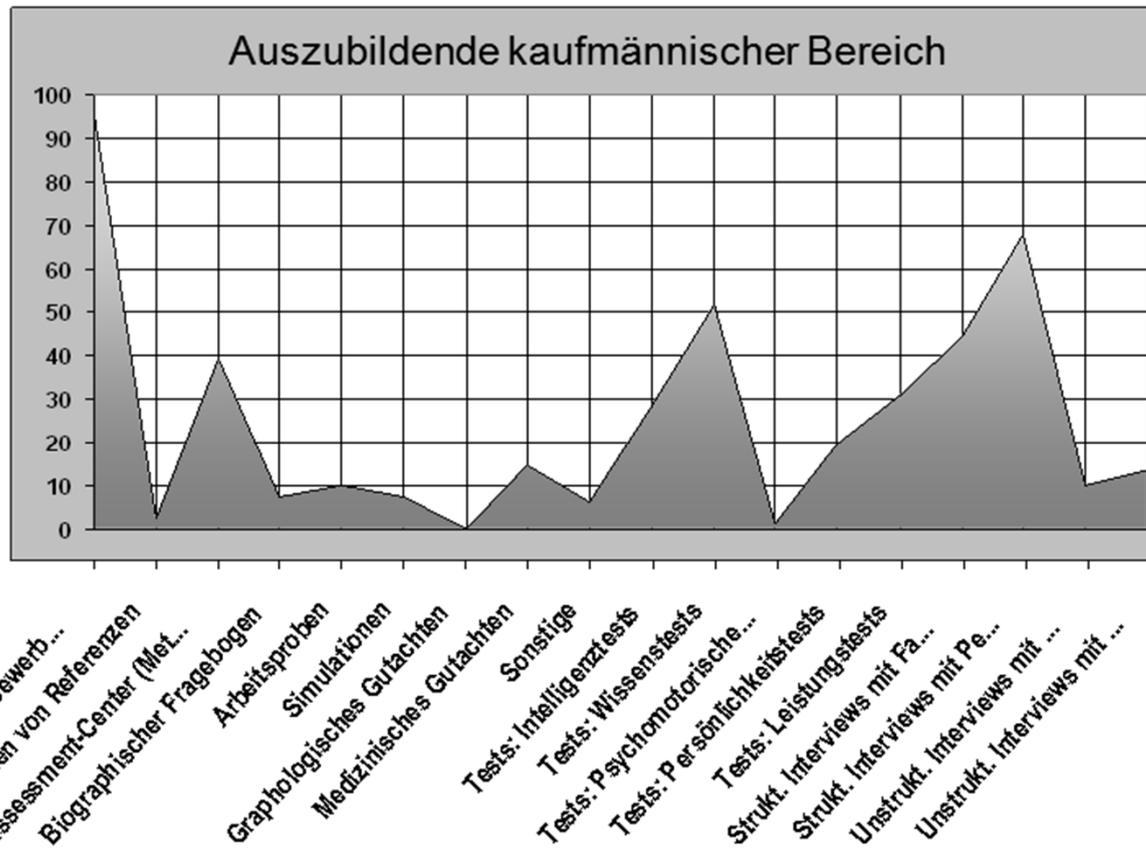
Einsatzhäufigkeit der Verfahren zur externen Personalauswahl

Verfahren	Einsatzhäufigkeit in % der untersuchten Unternehmen
Analyse der Bewerbungsunterlagen	98
Zusätzlich eingeholte Referenzen	71
Strukturiertes interview mit der Personalabteilung	70
Unstrukturiertes Interview mit der Fachabteilung	69
Medizinische Begutachtung	64
Unstrukturiertes Interview mit der Personalabteilung	57
Gruppengespräche	51
Strukturiertes interview mit der Fachabteilung	49
Leistungstests	47
Arbeitsproben	44
Assessment Center	39
Intelligenztests	34
Persönlichkeitstests	21
Biographischer Fragbogen	21
Graphologisches Gutachten	9

(Schuler/Frier/Kauffmann 1993, S. 334)

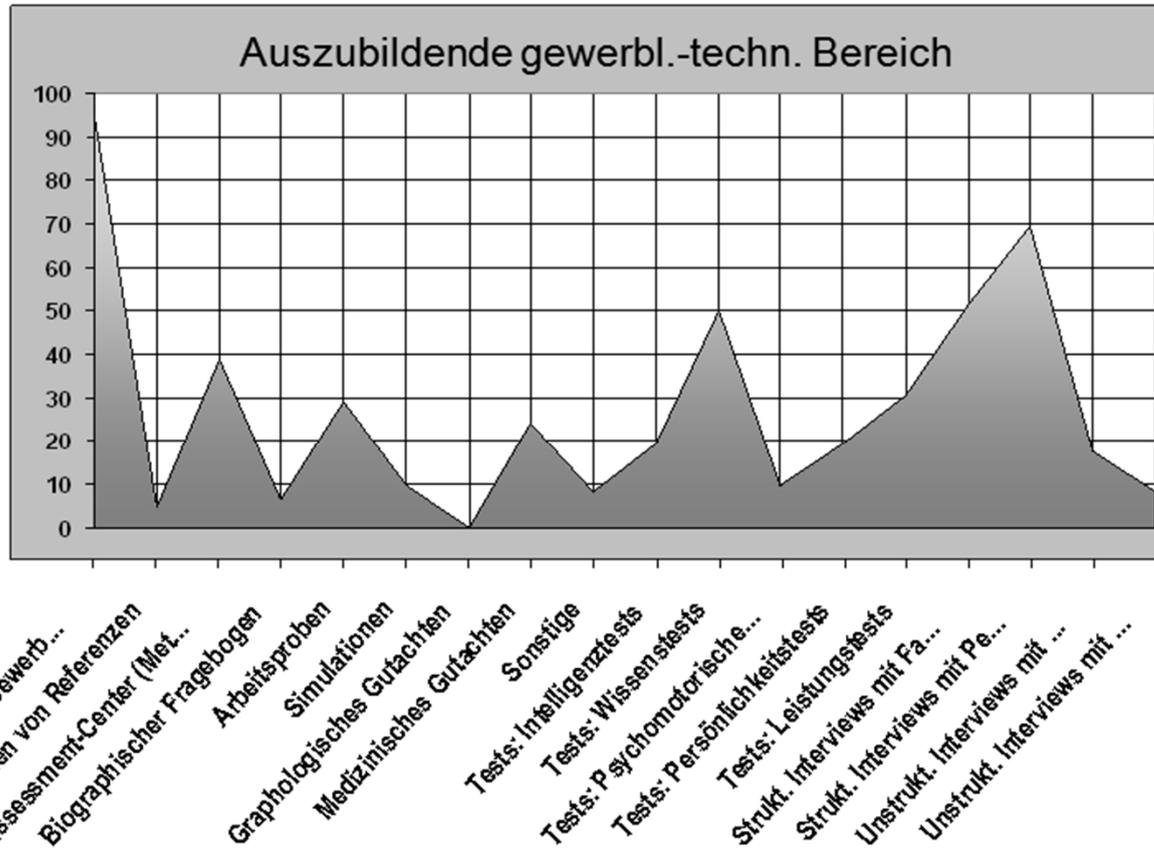
Betriebliche Personalauswahlverfahren bei Auszubildenden

nach Umfrage Köck/Sailer 2007 bei Unternehmen in Industrie und Handel



Betriebliche Personalauswahlverfahren bei Auszubildenden

nach Umfrage Köck/Sailer 2007 bei Unternehmen in Industrie und Handel



Prozentualer Anteil der Verfahren bei Unternehmen mit solchen Auszubildenden

Psychologische Testverfahren

- **Intelligenztests**
 - z.B. mathematisches Verständnis, Konzentrationsfähigkeit
- **Fertigkeits- und Wissenstests**
 - z.B. Rechtschreib- und Rechentests
- **Psychomotorische Tests**
 - z.B. Drahtbiegeprobe
- **Persönlichkeitstests**
 - z.B. Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen

Intelligenztests

Grundfähigkeit: Herstellen von Beziehungen

- Mathematisches Verständnis
- Sprachliches Verständnis
- Technisches Verständnis
- Merkfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Kommunikative Kompetenz
- Wahrnehmungsfähigkeit in vorgegebener Zeit
- Räumliches Vorstellungsvermögen

Testarten

Power- / Niveautest

- Schwierigkeit steigt
- Jeder Bewerber erreicht ein bestimmtes Niveau

Speedtest

- In einer bestimmten Zeit müssen Fehler entdeckt oder Aufgaben gelöst werden

⇒ s. auch: <http://www.testzentrale.de>

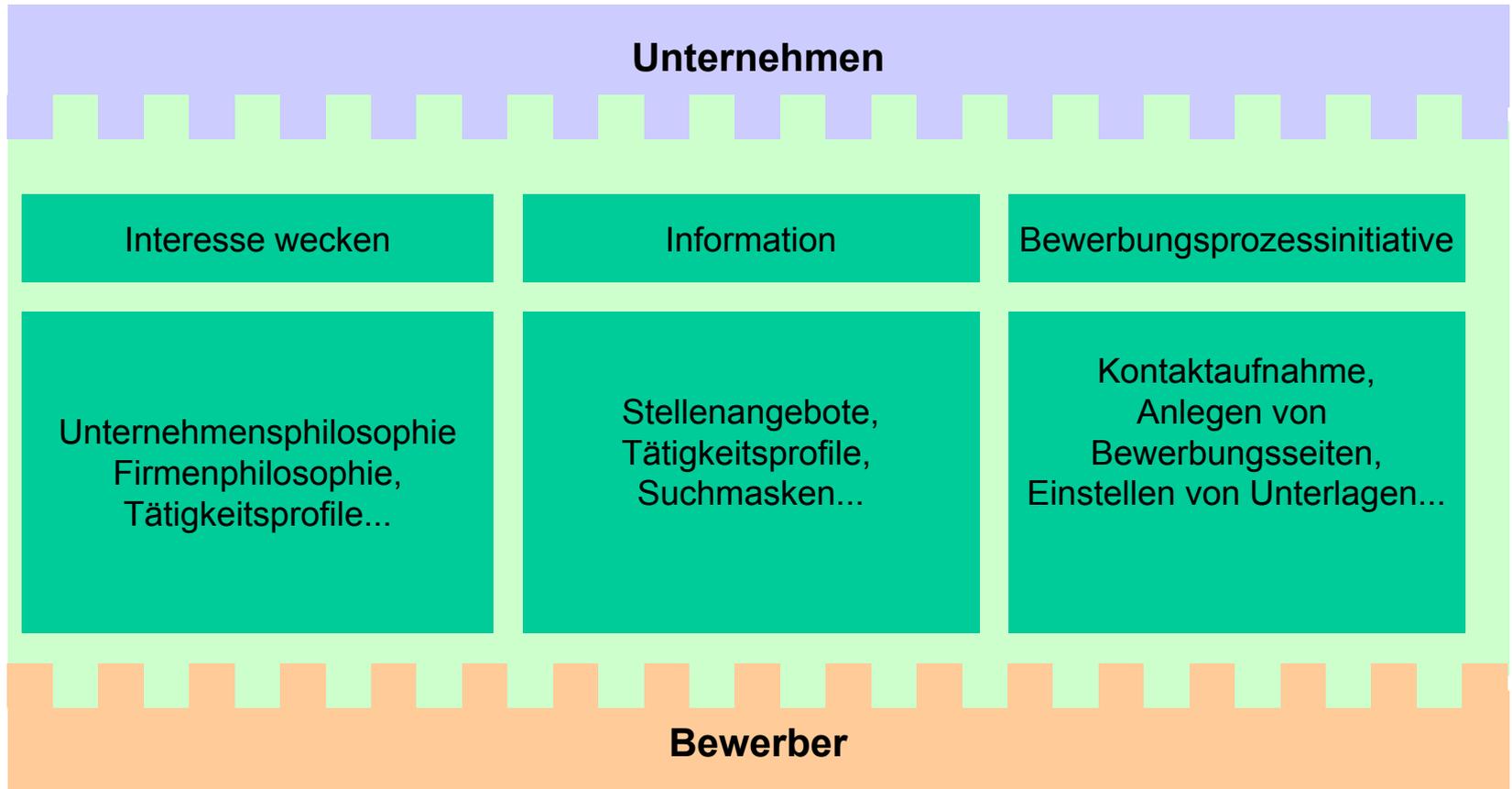
Tests zur Berufsberatung bzw. zur Erhebung des Ausbildungserfolgs

- Versuchen ein breites Spektrum an Persönlichkeitsmerkmalen zu erfassen. Beispiel: Lang/Mengelkamp/Jäger (2004):
 - Kognitive Fähigkeiten (z.B. Intelligenz, Kreativität, Lesefähigkeit, Mathematik)
 - Soziale Kompetenz (z.B. Konflikt und Kompromissfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Kundenorientierung, Schüchternheit, Verantwortungsbereitschaft)
 - Motivation (Leistungsmotivation, Effektiver Umgang mit Schwierigkeiten)
 - Fertigkeiten und nichtkognitive Fähigkeiten
 - Lernstrategien (Elaboration, Wiederholung und Auswendiglernen, Ablenkbarkeit, Herausforderungen suchen, Ruhige Lernumgebung schaffen, Metakognitive Steuerung)
- Erfassen aus zeitlichen und organisatorischen Aspekten einzelne Merkmale nicht mit derselben Genauigkeit wie spezielle Tests
- Dienen als Grundlage für Empfehlungen
- Dürfen nicht überbewertet werden!

Internet-Recruiting

- Internet-Recruiting (E-cruiting, Online-Recruiting) bezeichnet alle Aktivitäten, Methoden und Prozesse, die im Kontext der Personalsuche und Personalauswahl via Internet eingesetzt und durchgeführt werden (Fontaine/Wild 2002, S. 72).

Funktion von Bewerbungsportalen



Elektronische Abbildung des Bewerbungsprozesses

- Ausschreibung offener Positionen
- Verwaltung von Bewerberdaten
- Suchmöglichkeiten im Bewerberpool
- Bewerbertracking und Statuskontrolle
- Matching
- Placement
- Unterstützung der Kommunikation zwischen Unternehmen und Bewerber
- Vorauswahl der Kandidaten durch Online-Assesment
- Strategische Personalbedarfsplanung

(Fontaine/Wild 2002, S. 83 f.)