

## Exposé zur Masterarbeit

„Faktorenanalyse zur Laufbahnwahl am Ende der beruflichen Ausbildung (Arbeitstitel)“

von Matthias Röhl; Stand: 10.03.2023

### 1 Ausgangspunkt / Ausgangssituation

Die Basis für wirtschaftliches Handeln soll in Deutschland durch das duale Ausbildungssystem und den daraus hervorgehenden Fachkräften sichergestellt werden. Der Berufsausbildungsbericht 2022 des Bundesinstituts für Berufsbildung (bibb, 2022) hat gezeigt, dass dies nicht ausreichend erfüllt wird. Als Gründe für die 63.200 unbesetzte Berufsausbildungsstellen und den 24.600 noch suchenden Bewerber:innen werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022) das Versorgungsproblem, Besetzungsproblem und die Kombination aus beiden genannt. Diese Situation ist wiederum ein Aspekt des Arbeits- und Fachkräftemangels, obwohl Arbeitslosigkeit besteht. Die *Statistik der Bundesagentur für Arbeit* (2022) zeigt für das Jahr 2021, dass rund 50 % der genannten 148 Berufsgattungen nur mit Fachkräften zu versorgen ist. Für die Arbeitgeber erscheint es daher wichtiger, denn je neue und frisch ausgebildete Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Dabei geht es nicht nur darum, dass durch die Fachkräfte die Handlungsfähigkeit des Betriebes aufrechterhalten bleibt, sondern auch die aufgebaute Expertise im Betrieb verbleibt, an zukünftige Mitarbeiter:innen weitergegeben kann und letztlich das Unternehmen auch in Zukunft auf dem Markt konkurrenzfähig bleibt.

### 2 Theoretischer Bezugsrahmen

Es werden drei Hauptkategorien nach Baumeler und Hirschi (2017, S. 20) an junge Arbeitnehmende gestellt: „(a) die Sozialisation in das Unternehmen, (b) das Entwickeln von Kompetenzen und Weiterverfolgen von Laufbahnzielen und (c) die Integration von verschiedenen Lebensbereichen“. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, aktiv den Einfluss auf die Laufbahnentwicklung durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer heranzuziehen. Die Schnelllebigkeit in der Arbeitswelt und im privaten Umfeld (verändernde Lebensumstände), neue Ansichten der Work-Life-Balance, kulturelle Kontexte, uvm. rechtfertigen den Bedarf, verschiedene Kombinationen untereinander zu untersuchen. Hierbei ist es aus wissenschaftlicher Sicht von Nutzen, die verschiedenen Anforderungen des Individuums zu kennen, um diese Veränderung in die Ursache-Wirkung-Kausalität in der aktuellen Arbeitswelt adäquat zu antizipieren. Die sechs Interessentypen aus dem RIASEC-Modell, welche durch Holland (1997) definiert wurden, zeigen ob der Berufserfolg und die Berufszufriedenheit generell beeinträchtigt ist. Die vielfach rezipierte Holland-Theorie soll hier Aufschluss über die Passung der beruflichen Interessen und den Tätigkeiten eines Berufes am Ende der Ausbildung zeigen, um

Kompromisslösungen aufzuzeigen. Wenn der berufliche Kontext erhalten bleibt, die Laufbahnen aber unternehmensunabhängig entwickelt werden, stellt der Facharbeiter dem Markt seine Kompetenz zur Verfügung.

### 3 Forschungsziel / Forschungsfrage

Ziel dieser Arbeit ist es, mögliche individuelle (z. B. demografische und Persönlichkeitseigenschaften) oder kontextuelle (z. B. Industrie oder kulturelle) Faktoren für eine langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Ausbildungsbetrieb zu analysieren. Hierüber sollen sich Aussagen in Bezug auf Laufbahnentscheidungen treffen lassen. Zentrale Forschungsfrage der Studie ist: *„Welche Bedeutung hat die Ausbildungszeit für die folgende Laufbahnentscheidung junger Menschen?“* Aus dem theoretischen Bezugsrahmen und der Forschungsfrage ergeben sich im Kontext des Berufseinstieges nach der betrieblichen Ausbildung folgende Hypothesen:

- Frauen weisen generell eine geringere Wahrscheinlichkeit für berufliche Veränderungen auf als Männer. (Zacher, 2018)
- Fehlende realitätsnahe Zugangsmöglichkeit bei der Entscheidung zur Berufsausbildung (Ratschinski & Steuber, 2012) wirkt sich negativ auf den erwünschten direkten Anschluss in die Berufswelt aus.
- Ein allgemeinbildender Abschluss hat keine Wirkung für die beruflichen Anschlüsse. (Ratschinski & Steuber, 2012)
- Je größer die Anforderungen der Sozialisation, der Weiterentwicklung der Verfolgung der eigenen Ziele sowie der Integration von verschiedenen Lebensbereichen wird, desto wahrscheinlicher wird der Berufswechsel bei überlappendem Verlauf von verschiedenen Lebensbereichen. (Baumeler & Hirschi, 2017)

### 4 Forschungsmethodisches Vorgehen / Methodische Umsetzung / Forschungsdesign

Mithilfe eines quantitativen Fragebogens sollen ausgewählte Faktoren für einen Verbleib über die Berufsausbildung hinaus im Ausbildungsbetrieb analysiert werden und die zuvor vorgestellten Hypothesen überprüft. Es handelt sich dabei um eine Feldstudie mittels Stichproben, weil eine Erfassung von Schulklassen an verschiedenen Schulen im Schulalltag erfolgen soll. Die Stichprobe soll die Grundgesamtheit der gewerblich-technischen Auszubildenden repräsentieren. In dieser Arbeit werden die Auszubildenden, welche sich am Ende ihrer Ausbildungszeit befinden (3. oder 4. Lehrjahr) befragt, um damit die Wahrscheinlichkeit der zuvor aufgestellten Hypothesen zu diskutieren.

## 5 Literaturverzeichnis

- Baumeler, F. & Hirschi, A. (2017). Laufbahnmanagement von jungen Arbeitnehmenden. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 1–24). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6\\_5-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_5-1)
- bibb (2022). Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2022: Anhang zur BIBB-Pressemitteilung 13/2022 vom 11.05.2022.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022). *berufsbildungsbericht-2022*.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. ed.). Psychological Assessment Resources.
- Ratschinski, G. & Steuber, A. (Hrsg.). (2012). *Ausbildungsreife: Kontroversen, Alternativen und Förderansätze*. Springer VS. <https://doi.org/Günter>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022). *Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit*, 13.
- Zacher, H. (2018). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Springer Reference Psychologie. Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (1. Aufl., S. 585–607). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_14)