

Employability und Bachelor in in Erziehungs-und Sozialwissenschaften

Arthur Limbach-Reich, Elisabeth Engelberg & Ulla Peters

Universität Luxemburg 2010 arc. archiv fir sozial aarbecht, bildung an erzéiung anciennement ance-bulletin", Jahrgang 31, Ausgabe 118, 35-44.

1 Einleitung

Unzweifelhaft sind die ersten Absolventinnen und Absolventen des bilingualen Studienganges „Bachelor in Sozial und Erziehungswissenschaften – Bachelor en sciences sociales et éducatives- (BSSE) der Universität Luxemburg erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Dies lassen die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Employability“ (Research-group INSIDE- axis sociale inclusion) vermuten, das vor dem Hintergrund der internationalen Diskussion über Beschäftigungsfähigkeit (employability) die Übergänge der Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt untersucht (siehe ARC 118).

Employability wurde im Zuge der „Bologna-Reformen“ der europäischen Hochschulsysteme zu einem der zentralen Orientierungspunkte der zukünftigen Gestaltung universitärer Ausbildungen (z.B. Fontanellas 2008). Mit Verweis auf Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktorientierung sollte initial sichergestellt werden, dass ein Bachelorabschluß als erster berufsqualifizierender akademischer Abschluss anzusehen sei und keineswegs lediglich eine Zwischenprüfung darstelle. Im weiteren Fortgang des Bologna-Prozesses konstituierte sich 2007 in London die Arbeitsgruppe zur Beschäftigungsfähigkeit (Working Group on Employability), die Employability auf der Grundlage der Definition von Hillage & Pollard (1998) als die Fähigkeit beschrieb, eine erste wesentliche Anstellung zu finden oder als Selbständiger arbeiten zu können, in Beschäftigung zu bleiben und sich auf dem Arbeitsmarkt frei zu bewegen. Als generelle Zielsetzung wurde eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit aller drei Zyklen (BA, MA, PhD) anvisiert. Besondere Beachtung lag auf dem Bachelor-Bereich, da hier spezielle Probleme vermutet wurden, gekennzeichnet durch unzureichende Qualifikation und unzureichende Vorbereitung auf die Arbeitswelt (Working group on Employability 2009)¹ – dies sowohl aus der Sicht der Studierenden wie der Einstellungsträger.

¹ http://www.aic.lv/bolona/2007_09/Leuven_conf/reports/2009_employability_WG_report.pdf

2 Employability

Die aktuell inflationäre Verwendung des Begriffs "Employability" entgrenzt diesen zunehmend, so dass zum gemeinsamen Kern lediglich das zielführende Moment der Beschäftigung als konstituierend angesehen werden kann. „Employability looks like an attractive but confusing professional buzzword. Definitions and synonyms of employability are abundant.... but all referring to employment as an outcome“ Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008, 167). McQuaid & Lindsay (2004) zeichnen die Entwicklung des Begriffsverständnisses aufbauend auf Gazier (1989) in sieben Etappen nach, hier vom Autor ergänzt um eine achte Etappe, die eine hochschulpolitischen Perspektive einnimmt.

Tabelle 1 Stadien der Beschäftigung mit Employability

	McQuaid & Lindsay 2004	Gazier 1989	Kennzeichnungen	Übertragungen
1	dichotomic employability	Employabilité dichotomique	Anfang des 20. Jahrhunderts in GB und USA Beschäftigungsfähig (arbeitsfähig) versus nicht arbeitsfähig (unterstützungsbedürftig)	dichotome Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit
2	social-medical employability	Employabilité sociomédicale	1950 er Jahre Arbeits- und Berufsfähigkeit als medizinische Kategorie im Zusammenhang mit Krankheit oder Behinderung	Sozialmedizinische Beschäftigungsfähigkeit
3	Manpower policy employability	employabilité politique de main d'oeuvre	Ab 1960 individualisierte Programme zur Verringerung der Diskrepanz zwischen Arbeitsleistungsfähigkeit und Anforderungen	Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte
4	Flow Employment	employabilité-flux	1960 in Frankreich initial aufkommende Betrachtung der Beschäftigungsfähigkeit im Sinne einer Aufnahmekapazität bestimmter Gruppen (Kraus 2006 „fließende Beschäftigungsfähigkeit“)	Übergangsbeschäftigungsfähigkeit
5	Labour market performance employability	employabilité performance attendue sur le marché du travail	Seit 1970 er Jahre weitgehend in statistischen Zahlen sich ausdrückende Arbeitslosigkeitsquoten oder Beschäftigungschancen und Verdienstmöglichkeiten	Beschäftigungsfähigkeit als Arbeitsmarktleistung, Arbeitsmarktkapazität
6	initiative employability	employabilité-initiative	Späte 1980er Jahre Beschäftigungsfähigkeit als selbstverantwortete Aneignung von berufsrelevanten Kompetenzen & Fertigkeiten	Initiativbezogene Beschäftigungsfähigkeit
7	interactive employment	employabilité-interactive	Beginn der 1990er Jahre USA; Beschäftigungsfähigkeit nicht mehr lediglich individuell betrachtet, sondern in Bezug auf Mitkonkurrenten und Arbeitsmärkte	Interaktive Beschäftigungsfähigkeit
(8)	employability in higher education l'enseignement supérieur et employabilité		Beginnend ab Ende 1990er Jahre in UK; Hochschulpolitische Betrachtung der Beschäftigungsfähigkeit: Studieninhalte	Berufsorientierung; Berufsqualifizierende Studienanteile

Wie die begriffsgeschichtliche Analyse zeigt, entstammt die Konzeption ursprünglich einer, sozialgesetzgeberischen Terminologie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in der es um die dichotome Unterscheidung in „arbeitsfähig“ versus „nicht arbeitsfähig“ und damit unterstützungsbedürftig ging (Gazier, 2001). Employability erscheint durchgehend als eine individuelle Eigenschaft der Person. Paradigmatisch wurden insbesondere Defizite in der Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher hervorgehoben, deren mangelnde Schul- und Ausbildung einer dauerhaften Beschäftigung entgegenstehe. Eine interaktive Sichtweise gewinnt erst ab den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts zunehmend an Bedeutung; Interaktion wird hier vor allem als Konkurrenzsituation verstanden, die sich auf einem konkreten Arbeitsmarkt äußert und der sich das Individuum flexibel anpassen bzw. damit umgehen muss. Gemeinsamer Ausgangspunkt der Betrachtungen ist mangelnde Beschäftigungsfähigkeit, die auf gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Ebene vorrangig kurativ und weniger präventiv zu verringern versucht wird (Rump, 2008).

Mit der zunehmenden Ökonomisierung weiter Gesellschaftsbereiche der späten 1990er Jahre werden auch Universitäten als Ausbildungsinstitutionen in neoliberalen Überlegungen der Beschäftigungsfähigkeit einbezogen: die Investitionen in Bildung sollen sich lohnen, “Given the substantial public invest in university students; it is particularly important that they are employable upon graduation.” (Gordon Brown 1999, 11 in Smith, et al. 200, 382). Universitäten geraten unter Druck sich auch über die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolventen legitimieren zu müssen. Employability als durch die Universitäten zu vermittelnde Kompetenz wird als ökonomischer Faktor einer sich globalisierenden Welt gesehen und als Aufgabenbereich der Hochschulen formuliert. (Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, 2009).

Zurückgreifend auf Empfehlungen des Dearing Reports (National Committee of Enquiry into Higher Education, 1997) startete die britische Regierung ein Programm zur Generierung von Indikatoren für universitäre Bildungseinrichtungen (Performance Indicators Steering Group – PISG 1999), die deren Leistungsfähigkeit bezüglich Beschäftigungsfähigkeit ermitteln sollten (Smith et al., 2000, 382). Stringent ökonomischer Perspektive folgend werden Hochschulen in einer Konkurrenzsituation begriffen, innerhalb derer „Employability-Performanz“ zum Wettbewerbsvorteil

deklariert wird, sowohl im Anwerben leistungsfähiger Studierende, als auch im Erhalt finanzieller Zuwendungen (vgl. Fevre et al., 1999; Smith, et al 2000).

Employability wird dadurch zwar mit bestimmten Hochschulen mehr oder minder assoziiert, bleibt aber eine Eigenschaft von Personen, deren Entwicklung im Hochschulstudium zu etablieren ist und sich im Erwerb von so genannten Schlüsselkompetenzen niederschlägt. Konzeptionalisierungen dieser Schlüsselkompetenzen auf Hochschulniveau finden sich hierzu als allgemeines Modell (Federkeil, 2007, S.7), wie spezialisiert auf die hier interessierende Disziplin der Sozialen Arbeit (IFSW / IASSW 2004; Maus et al. 2008; Mayrhofer & Raab-Steiner, 2007; Orme et al., 2009). Je nach Abstraktionsgrad und Hierarchisierung werden in unterschiedlicher Anzahl und Abgrenzung Basis- oder Schlüsselkompetenzen beschrieben, die eine professionelle Berufsausübung als Sozialarbeiter/in ermöglichen. Schwierigkeiten bereiten diese Modelle beim Versuch der Messung oder Überprüfung der postulierten Kompetenzen auf Grund ihrer hoch aggregierenden Bündelung von Kompetenzaspekten zu übergeordneten Kompetenzclustern wie Methodenkompetenz oder klientelbezogenen Kompetenzen. Schließlich bleibt als unbeantwortete Frage dieser Modelle, inwiefern sich der Kompetenzerwerb auch tatsächlich in Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt durchschlägt.

2.1 Ansätze zur Messung der Employability

Auch wenn mit Federkeil (2007) Employability nicht mit Beschäftigung gleich gesetzt werden darf, so dominiert zur Erfassung der Employabilität letztendlich doch eine individuell ansetzende Erfassung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt. Gemessen wird z.B. die Dauer der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung, Ausmaß und Häufigkeit unsicherer und unterqualifizierter Beschäftigung, durchschnittlicher Verdienst, beruflicher Aufstieg, Verhältnis erfolgreicher Arbeitssuche zu nicht erfolgreicher nach einer bestimmten Frist etc...(Smith, McKnight & Naylor, 2000; Rueda et al., 2004; Shah, Pell, & Brooke, 2004; Tomlinson, 2007). Als problematisch an diesem Vorgehen ist die mögliche Konfundierung mit strukturellen oder konjunkturellen Rahmenbedingungen an zu sehen (Sparkes, R.A. 1999; Smith et al. 2000).

2.2 Untersuchungshintergrund

Mit der Aufnahme der Educateur-Gradué-Ausbildung Jahre 2003 in den Kanon der Studiengänge der Universität Luxemburg stellte sich sowohl die Frage zum Bedarf an hochqualifizierten professionellen Fachkräften in sozialer und erzieherischer Arbeit wie die Frage nach curricularer Weiterentwicklung in Bezug auf beschäftigungsorientierte Kompetenzentwicklung. Dies umso mehr, da sich in einer früheren empirische Untersuchung zum Bedarf und zum Stand der Qualifikation im sozialen Sektor in Luxemburg keine klare Spezifizierung des Feldes akademischer und nicht akademischer Ausbildungsgänge abbilden ließ. (Educateur Gradué: Ausbildung auf Fachhochschulniveau gegenüber Educateur mit Ausbildung auf Fachschulniveau)². Zudem wurde in lokalen Pressemitteilungen auf eine problematische Beschäftigungssituation mit hoher Arbeitslosigkeit im sozial-erzieherischen Sektor hingewiesen³. Im Vorlauf der grundlegenden Neugestaltung des Bachelorstudienganges wurden mehrere Konsultationen mit Vertretern sozial-educativer Praxisfelder realisiert und schließlich ein „Bologna konformer“ sozial- und erziehungswissenschaftlicher Bachelor vorgelegt, so dass zum Wintersemester 2004/05 die ersten Studierenden aufgenommen werden konnten, die nun ab 2008 sukzessive in den Arbeitsmarkt eintreten. Vor dem Hintergrund dieser Konstellation wurde folgende Fragestellung entwickelt:

Wie gestaltet sich der Übergang Studium Beruf für der Absolventen des EG und des BA-Studienganges und wie *employabel* erweisen sie sich hierbei. Zentrale Hypothesen hierzu wurden wie folgt formuliert:

H1: die Suchdauer einer ersten Einstellung liegt im Mittel unter 3 Monaten.

H2: mindestens die Hälfte der Ersteinstellungen erfolgt auf einer Educateur-Gradué-Position.

H3: innerhalb der ersten beiden Berufsjahre steigt der Anteil der Absolventen mit Educateur-Gradué-Position auf 75% und mehr.

² Ant M. & Pint, M. 2001. *Etude sur les demandes en qualification du secteur socio-éducatif. Luxembourg: Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*
http://www.gouvernement.lu/publications/download/rapport_socio_educ.pdf

³ WOXX 03.11.2006 200 Erzieher/innen und Sozialpädagog/innen arbeitslos

2.3 Population

Eine Recherche zur längerfristigen Entwicklung der Absolventenzahlen lassen eine Gesamtpopulation der Berufstätigen mit entsprechendem Abschluss (Educatour Gradué und Bachelor in Sozial und Erziehungswissenschaften) von etwa tausend Personen in Luxemburg erwarten. (Limbach-Reich et al, 2007). Im Fokus der hier präsentierten Ergebnisse stehen die beiden ersten Bachelor-abschlusskohorten (2008 und 2009) sowie das letzte Ausbildungsjahr zum Educatour gradué (2007) an der Universität Luxemburg. Die nachfolgende Ergebnisdarstellung basiert auf einer Grundgesamtheit von 130 Personen, von denen mittels standardisiertem Fragebogen 105 Personen (80,77%) erreicht werden konnten.

Tabelle 2 Population und Stichprobe

Teilgruppe	Abschluss in	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklaufquote
EG	2007	72	62	86,11
BA 08	2008	29	22	75,86
BA 09	2009	29	21	72,41
Total	2007-2009	130	105	80.77

Die Befragung der Absolventen wurde jeweils im Folgejahr des Studienabschluss gestartet (2008; 2009; 2010) und erstreckte sich mit wiederholten Anfragen über mehrere Monate; um einen möglichst hohen Rücklauf zu erzielen. Der Fragebogen wurde auf Grund der fast ausschließlichen Einschreibung luxemburger Studentinnen und Studenten in der luxemburgischen Sprache formuliert und via E-Mail verschickt.

2.4 Allgemeine sozialstatistische Angaben zur Stichproben

Wie in den meisten sozialwissenschaftlichen Studiengängen, so spiegelt sich auch in der vorliegenden Studie die zunehmende Feminisierung wider. Sowohl im EG-Studiengang(79,03%) als auch gemeinsam in den beiden BA-Kohorten bewegt sich der Anteil weiblicher Absolventen über der dreiviertel Marke (78,57%). Bezogen auf Nationalität dominiert fast ausnahmslos die luxemburgische Staatsbürgerschaft (bei drei fehlenden Angaben).

Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses liegt für die Gesamtstichprobe bei 24,62 Jahre (EG: 24,26 versus BSSE 25,15), wobei sich für alle Gruppen ein einheitlicher Median von 24 Jahren ergibt.

Weitere statistische Basisdaten der Gesamtstichprobe wurden nur in sehr begrenztem Umfang erhoben, um einen möglichst hohen Rücklauf nicht zu gefährden. Unter Ausschluss fehlender Werte und eventueller Rundungsfehler stellt sich die Stichprobe wie folgt dar:

Tabelle 3 Kerndaten der Stichprobe (N= 105)⁴

Merkmal/Aspekt	Ausprägung	N	Prozent
Geschlecht	Weiblich	82	79%
	Männlich	22	21%
Nationalität	Luxemburgische Nationalität	101	96%
	Nicht Luxemb. Nationalität	1	1%
Abschluss	EG	62	59%
	BSSE	43	41%
Mittleres Alter bei Abschluss in Jahren	Total= 24,62; EG=24,26 / BSSE=25,15		

2.5 Datenauswertung

Das zentrale Element der Auswertung besteht in der Erfassung der Employability, welche im quantitativen Teil vorliegender Arbeit über drei verschiedene Indikatoren erfasst wurde:

1. Dauer der Arbeitssuche nach Beendigung der Studiums im entsprechenden Segment des Arbeitsmarktes (siehe H1)
2. Adäquatheit der erlangten Ersteinstellung bezüglich der Ausbildung bezogen auf das formale Abschlussniveau. (H2)
3. Berufliche Weiterentwicklung und Aufstieg in höher dotierte Stellen einschließlich weiterer Studienaufnahme. (H3)

Diese Kriterien schließen sich an Indikatoren vergleichbarer internationaler Erhebungen an (cf. Smith, et al. 2000, McQuaid & Lindsay 2005).

2.5.1 Dauer der Suche nach einer ersten Anstellung

Als eine erste Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit wurde in der Erhebung die Dauer der Suche nach einer ersten Anstellung erfragt⁵. Unter Einbezug aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung, die eine Stelle suchten N=97 (bei Ausschluss von Familienzeit und unmittelbarem weiterem Vollzeitstudium; N=8) ergibt sich als globales Maß der Kennzeichnung der Stichprobe ein arithmetisches

⁴ Abweichungen auf 100% beziehen sich auf fehlende Angaben.

⁵ „We lang huet Dir nom Diplom gesicht fir aer eischt Platz ze fannen?“ im Original

Mittel von 1,95 Monaten, mit einer Standardabweichung von 2,18 Monaten bei einem Standardfehler von 0,208. Das Vertrauensintervall (CI) des Populationsmittelwertes auf 95% Niveau liegt somit zwischen 1,54 bis 2,36 Monaten⁶. Modal wie Medianwert betragen 1 Monat. Damit kann von einer recht zügigen Arbeitsaufnahme nach Beendigung des Studiums in der Population ausgegangen werden und Hypothese H1 somit bestätigt werden. Innerhalb des ersten Monats finden 55,7% der Befragten einen Arbeitsplatz. Nach drei Monaten sind dies bereits 81,4% der Absolventinnen, und sechs Monate nach Studienabschluss wächst der Anteil auf 95,9%. Somit kann die Beschäftigungsfähigkeit des Studienganges als gut bis sehr gut eingeschätzt werden.

2.5.2 Art der Erstbeschäftigung

Ziel der Arbeitssuche stellt eine adäquate Beschäftigung auf dem absolvierten Ausbildungsniveau dar. Insofern bliebe eine Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit ohne entsprechende Untersuchung der Klassifikation der Einstellung unvollständig.

Tabelle 4 Einstufung bei Erstbeschäftigung

We woer Aert eischt Aarbichtsverhältnis⁷		Häufigkeit	Prozent	Gült. %	Kum. %
Gültig	Familienzzeit (aposteriori codiert)	1	1,0	1,0	1,0
	remplaçant(e) Ersatzkraft	14	13,3	13,3	14,3
	assistant(e) pédagogique	3	2,9	2,9	17,1
	éducateur/trice	22	21,0	21,0	38,1
	éducateur/ éducatrice gradué,(e)	52	49,5	49,5	87,6
	Assistant (e) sociale	2	1,9	1,9	89,5
	sonstige Berufstätigkeit	2	1,9	1,9	91,4
	Studium	9	8,6	8,6	100,0
	Gesamt	105	100,0	100,0	

Als Einstufungsraster wurde auf konkrete Einstellungsformen früherer Untersuchungen zurückgegriffen. Eine Anstellung als BSSE oder analog gekennzeichnete Kategorisierungen kommen noch kaum vor, da entsprechende Begrifflichkeiten in den Arbeitsverträgen (noch) nicht aufgegriffen werden. Formal nach den aktuell geltenden Einstufungskategorien der Arbeitsgesetzgebung gibt es noch keine Bacheloreinstufung. Die Einstufung als „Educateur Gradué“ ist in Luxemburg historisch verankert und

⁶ CI = $x \pm SE * 1,96$

⁷ Welches war Ihr erstes Arbeitsverhältnis?

wird als Berufsperspektive des BSSE in Gesetzestexten angeführt⁸. Die Frage der Adäquatheit der Einstellungsqualifikation sowohl für Bachelors (BSSE) als auch für EG bleibt aber insofern unbefriedigend, als in beiden Fällen hier nicht die eigentlich studienadäquate Anerkennung als „BAC+3“ erfolgt.

Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, erreichen annähernd 50% der Absolventinnen auf Anhieb die Position eines Educateur gradué. Präzisiert auf die Fragestellung der Eingangshypothese (Anteil der EG-Positionen und höher bezogen auf alle Einstellungen) steigt der prozentuale Anteil (54 von 95) auf 56,8%. Damit kann auch die zweite Hypothese beibehalten werden. Es soll jedoch nicht übersehen werden, dass annähernd ein Fünftel (18,8%) der Ersteinstellungen als weit weniger erfolgreich zu bezeichnen sind.

2.5.3 Berufliche Weiterentwicklung

Neben initialer Anstellung wurde als zusätzliches Maß der Beschäftigungsfähigkeit die berufliche Weiterentwicklung innerhalb der ersten Berufsjahre analysiert. Über 85% der Befragungsteilnehmer haben eine erste Anstellung gefunden. Die direkte Aufnahme eines weiteren Studiums wurde lediglich von 9 Personen (8,6%) realisiert, während von 2 Personen aus familiären oder privaten Gründen keine Arbeitsaufnahme angestrebt wurde. Zur Überprüfung der dritten Hypothese, die eine EG-Quote im beruflichen Aufstieg von mindestens 75% postuliert, wurde lediglich die Beschäftigtengruppe herangezogen. Folgendes Schaubild bildet den kollektiven Aufstieg der Absolventen innerhalb von maximal zwei Jahren ab:

⁸ Les fonctionnaires de la carrière de l'éducateur gradué doivent être détenteurs soit d'un diplôme luxembourgeois de bachelors en sciences sociales et éducatives, soit d'un diplôme d'éducateur gradué luxembourgeois, soit d'un diplôme, certificat ou titre étranger reconnu équivalent par le membre du Gouvernement ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions. (Arrêté Grand-Ducal No 5995 art. 4; 11 (13.2.2009).

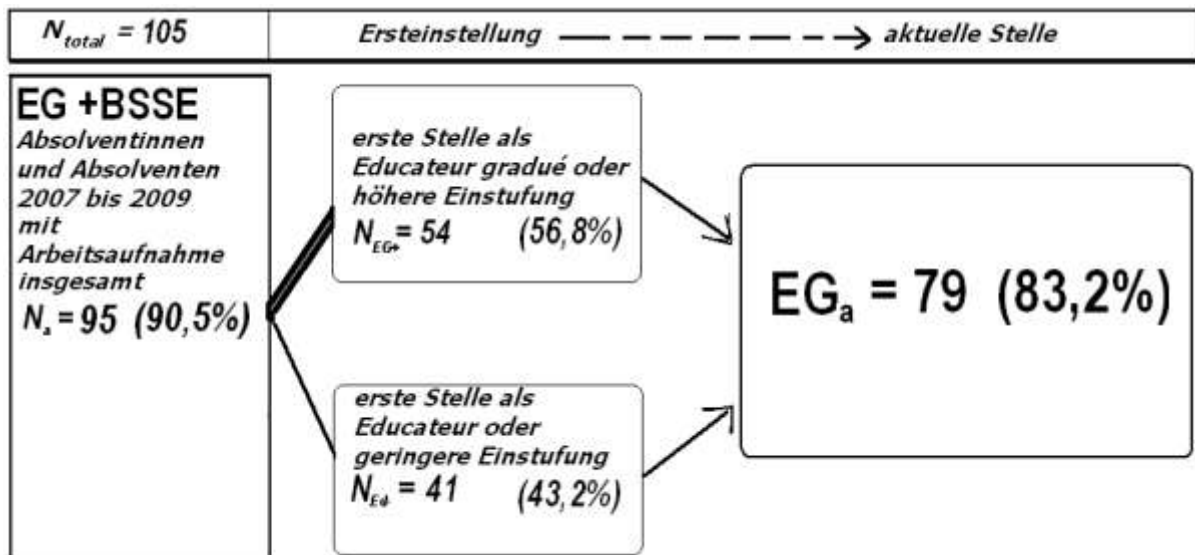


Abbildung 1 Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung

Nach nur geringer Zeit der beruflichen Bewährung erreichen über 79 (83,3%) der beschäftigten Absolventen eine EG-Position. Damit kann auch die dritte Hypothese beibehalten werden. Einschränkend ist jedoch zu sagen, dass zwei teilszeitgestaffelte Einstufungen schwierig einzuordnen waren. In beiden Fällen gaben Befragte an, mit einem Anteil auf einer EG-Position und mit einem anderen Anteil auf einer Educateurposition eingestellt zu sein.

2.5.4 Differenzierte Vergleiche EG versus BSSE

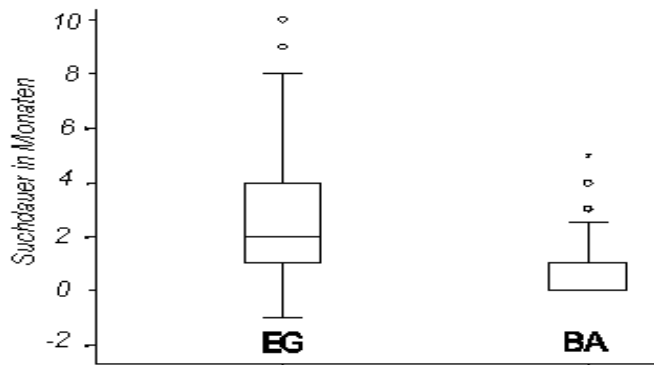
Im Rahmen der folgenden Auswertungen werden Unterschiede beider Ausbildungen bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit beleuchtet. Als erste differenzierte Analyse wurde ein Vergleich der Dauer der Arbeitssuche zwischen EG und BSSE vorgenommen, wobei Studienaufnahme und Familienphase aus den Berechnungen ausgeschlossen wurden.

Tabelle 5 Vergleich der Suchdauer EG versus Bachelor

BA versus EG (N= 97) ⁹		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Kumulierte Suchdauer in Monaten
Dauer der Suche	EG	58	2,543	2,421	,3179	147,49
	BA	39	1,058	1,235	,1977	41,26

⁹ Zwei Personen gaben Suchzeiten an, die jedoch in Studienaufnahme mündeten.

Wie die Tabelle zeigt, benötigten Absolventen des EG Abschlussjahrganges durchschnittlich einen Monat länger als ihre Kommilitonen der Bachelorjahrgänge 2008 und 2009. Ein entsprechender statistischer Vergleich mittels t-Test für zwei unabhängige varianzinhomogene Gruppen ($t=3.968$; $df=89,53$; $sig.=.000$) lieferte mit einem hoch bedeutsamen Befund. Wie ein Blick auf die Effektstärke ($d=.76$)¹⁰ zeigt,



handelt es sich um einen mehr als mittleren Effekt. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass der Bachelorabschluss sich am Arbeitsmarkt als schneller beschäftigungsfähig erweist als der frühere Educateur Gradué Abschluss.

Abbildung 2 Unterschiedliche Dauer der Arbeitssuche EG versus BA

Das günstige Bild des Bachelors zeigt sich noch stärker für Absolventinnen ($N=29$) deren durchschnittliche Suche mit 0,89 Monaten fast nur halb so lang ausfällt wie die ihrer männlichen Mitbewerber ($N=9$), die im Durchschnitt 1,61 Monate auf ihre Ersteinstellung warten.

Deutliche Unterschiede lassen sich im Bereich des Weiterstudierens ausmachen. Im Untersuchungszeitraum gaben 6 Personen (9,68%) des EG-Abschlussjahrganges gegen über 11 Personen¹¹, (25,58%) der BSSE-Kohorte an, ein Studium aufgenommen zu haben. ($BSSE>EG$: mit $t=1,926$; $df=103$; $p=.029$).

3 Diskussion

Die vorliegende Datenbasis und frühere Erhebungen (Limbach-Reich et al. 2005) machen es möglich, die aktuellen Ergebnisse in einen langfristigen Kontext einzuordnen. Wie die Zahlen deutlich erkennen lassen, setzt ab 2000 eine kontinuierliche Verkürzung der Suchdauer nach einer geeigneten Anstellung ein. Die hohen Schwankungen vor 1999 erklären sich durch die teilweise sehr geringe Anzahl der Teilnehmerinnen. Ab 2003 stabilisiert sich die Rücklaufquote und liegt mit den

¹⁰ G-Power: t tests: Difference between two independent means (two groups) two tails; Effect size $d=0.764$; α err prob. =0.05; Sample size group 1=58; group 2= 39; Critical $t=1.985$; $df=95$.

¹¹ 9 Personen unmittelbar, 2 Personen nach erster Arbeitsaufnahme

Ausnahmen 2004 (37,5%) und 2005 (46,34%) stets über 60% bei einer Absolutanzahl der Teilnehmer/innen nicht unter 18 per anno. In den vergangenen zehn Jahren lag die durchschnittliche Suchdauer stets unter einem halben Jahr; in den letzten fünf Jahren gar unter 4 Monaten und dies bei gleichzeitig steigenden Absolventenzahlen, die 2007 mit 72 Personen ihren bisherigen Höhepunkt erreicht haben.

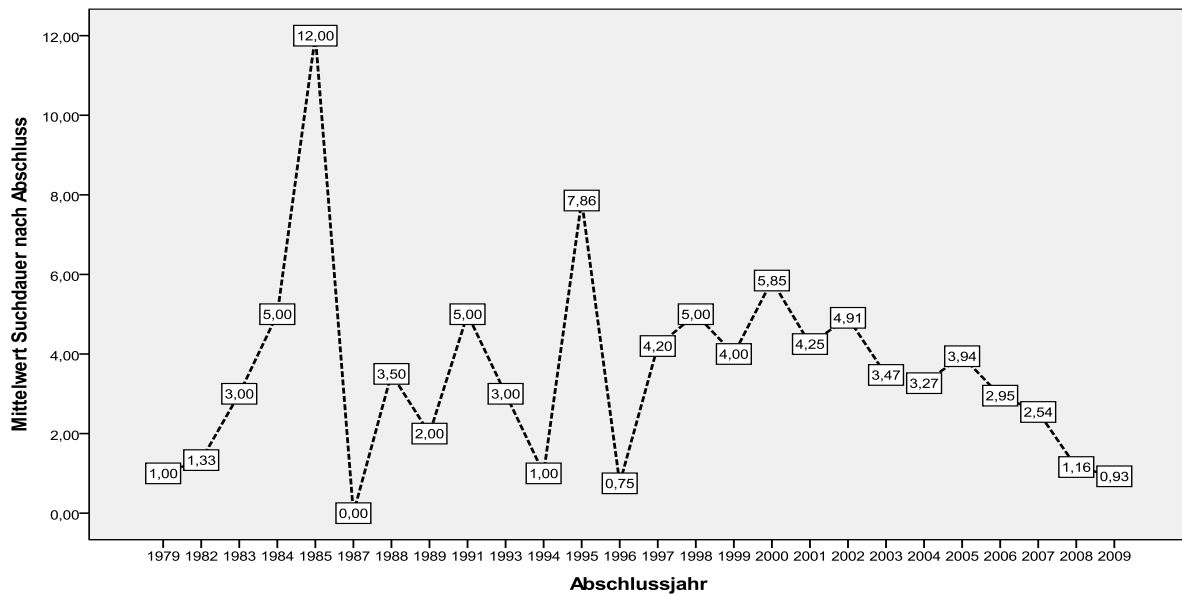


Abbildung 3 Langfristige Entwicklung der Arbeitssuche(ab 2008 BSSE)

Es liegen für die Jahre 2002 bis 2007 parallel hierzu die Daten der beantragten Gleichstellungen ausländischer Abschlüsse (Homologation) mit dem luxemburgischen Abschluss des Educateur gradué vor, (Département de L'Enseignement supérieur 2002 bis 2007 rapport d'activités). Hieraus lässt sich erkennen, dass die longitudinal sich abzeichnende progressive Verkürzung der Suchdauer nicht einer verringerten Anzahl außerhalb Luxemburgs erlangter Abschlüsse geschuldet ist. Relativ unbeeinflusst fallen die Suchzeiten ab 2005 kontinuierlich. Dies deutet auf einen seit der Jahrtausendwende steigenden Bedarf an geeigneten Fachkräften hin, der durch im Land selbstausgebildete Absolventinnen und Absolventen nicht gedeckt werden kann.

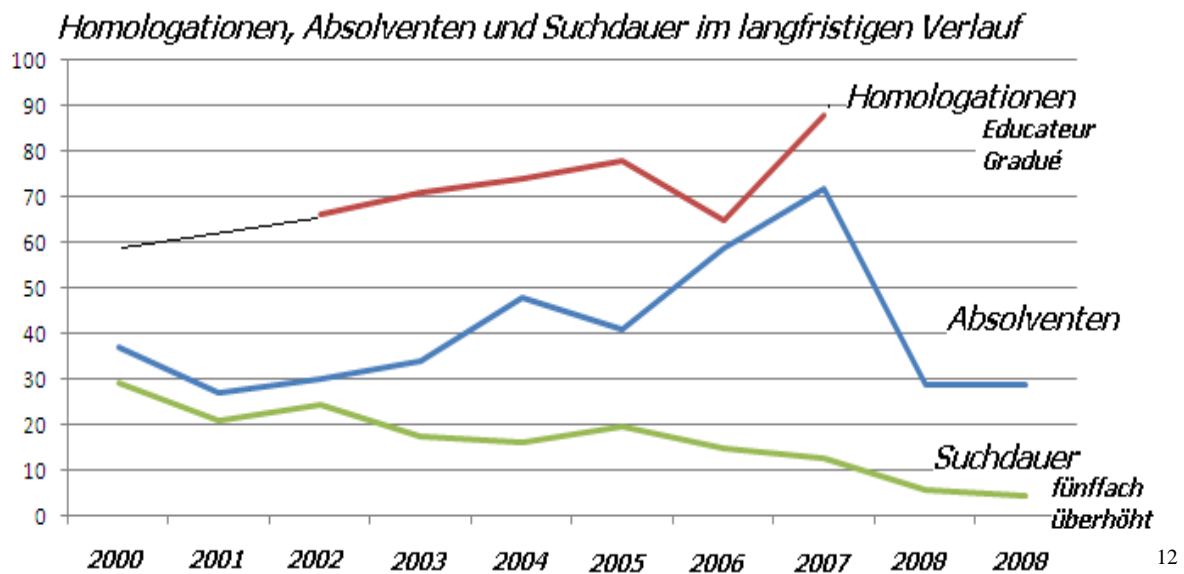


Abbildung 4 Dynamik der Absolventenzahlen, Suchdauer und Homologationen

Gleichzeitig mag der Blick auf die Graphik aber auch die Frage aufwerfen, ob die konstatierte Verbesserung der Employabilität des Bachelorstudienganges gegenüber der EG-Formation auf interne Faktoren (Zulassungskriterien, Hochschulcurriculum, etc.) zurückzuführen ist oder die schnellere Arbeitsaufnahme und höhere Eingruppierung bei Ersteinstellung besser mit verringerten Absolventenzahlen, Veränderungen des Arbeitsmarktes, oder neuen Strukturen im sozialen Sektor, wie etwa die Schaffung der Maison Relais, etc. zu Erklären ist.

4 Schlussfolgerungen

Die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt ist günstig für angehende sozial- und erziehungswissenschaftlich Bachelorabsolventen, sie finden in sehr kurzer Zeit eine Stelle mit einer entsprechenden Einstufung, mindestens auf Educateur Gradué Niveau. Die empirischen Ergebnisse bestätigen die Employabilität der Absolventen. Die bereits vor der Umstellung auf das Bologna-System einsetzende Verkürzung initialer Arbeitssuchdauer beschleunigt sich noch zusätzlich mit den beiden ersten Bachelorkohorten. Insbesondere die hohe Nachfrage an Sozial- und erziehungswissenschaftlicher Kompetenz im Zuge des Ausbaus an Betreuungsplätzen für Kinder (Maison Relais) macht sich hier positiv bemerkbar. Einschränkend ist hier jedoch

¹² Um den koinzidenten Verlauf von Anzahl der Homologationen, Anzahl der Absolventen und Suchdauer erkenntlich zu machen, wurde die Anzahl der Monate der Arbeitssuche mit 5 multipliziert, so dass die Werte der Y-Achse sowohl die Absolutzahl der Personen als auch die durch 5 geteilte Anzahl der Monate der Arbeitssuche repräsentieren.

hervorzuheben, dass die Realität der Educateur Gradué Eingruppierung bereits weder der ehemaligen BAC+3 Einstufung gerecht wurde noch dem aktuellen Bachelor-Niveau gerecht wird. Es besteht die Gefahr, dass die bereits in der EG Ausbildung konstatierte Unterbewertung in der BSSE Ausbildung weitertradiert wird.

Die skizzierten Entwicklungen der Absolventenzahlen und des Arbeitsmarktes in Luxemburg für sozialarbeiterische und erzieherische Berufe machen deutlich, dass Employabilität über Beschäftigungsmaße zu erfassen Konfundierung mit konjunkturellen, arbeitsrechtlichen und strukturellen Faktoren einzubeziehen hat und das Konzept daraufhin kritisch zu betrachten ist. „Prospective students should be advised not to follow (University employability) performance rankings slavishly.“ (Smith, McKnight & Naylor, 2000, p. 410).

Literatur:

- Ant M. & Pint, M. (2001). *Etude sur les demandes en qualification du secteur socio-éducatif*. Luxembourg: Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
- Bologna-Deklaration (1999). http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.htm permanent aktualisierte Internetpräsentation.
- Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, (2009) The Bologna Process 2020 -The European Higher Education Area in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009.
- Département de l'Enseignement supérieur (2002 bis 2007). Rapport d'activités. Publikationen des Erziehungs- und Hochschulministeriums Luxemburg. http://www.gouvernement.lu/publications/informations_rapports_activite/rapports
- Federkeil, G., 2007, Bewertung von Employability in Bachelorstudiengängen - Ergebnisse einer Pilotstudie, *CHE Centrum für Hochschulentwicklung, 2. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung*, München.
- Fevre R., Rees, G., & Gorard, S. (1999). Some sociological alternatives to human capital theory and their implication for research on post-compulsory education and training, *Journal of Education and Work*, 12, 117-140
- Fontanellaz, B. (2008). Kompetenzerwerb für gesteigerte „Employability“. Bachelorstudiengänge in Sozialer Arbeit – Anmerkungen zum Stand der gegenwärtigen Entwicklung. *Sozial Aktuell*, 10, 2008, 1-4.
- Gazier, B. (1998). *Employability-definitions and trends*, in: B. Gazier (Ed.) *Employability: Concepts and Policies*, pp. 37-71. Berlin: European Employment Observatory.
- Gazier, B. (2001). Employability - The Complexity of a Policy Notion. *Employability: From Theory to Practice*. P. Weinert, M. Baukens, P. Bollerot, M. Pineschi-Gapenne and U. Walwei. New Brunswick, Transaction Publications, 3-23.
- Harvey, L. (2000) New realities: the relationship between higher education and employment, *Tertiary Education and Management*, 6, 3–17.
- Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employability. *Quality in Higer Education*, Vol.7, No.2,2001, 97-109.
- Hillage, J. & Pollard, E. 1998. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. DfEE Research Report RR85, November 1998. London: .Department for Education and Employment.
- IFSW / IASSW (2004) *Global Standards for Social Work Education and Training* Adelaide. http://www.ifsw.org/cm_data/GlobalSocialWorkStandards2005.pdf
- Kraus, K.: 2006 *Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Limbach-Reich, A.; Peters, U. & Gaitsch, R. (2007). *Besoins et qualifications dans le contexte de la formation universitaire de l'éducateur gradué et dans le domaine socio-éducatif au Luxembourg*. 19e Colloque International de l'ADMEE-Europe «L'évaluation au 21e siècle: Vers de nouvelles formes, modélisations et pratiques de l'évaluation?», <http://jemacs.uni.lu/index.php/JEMACS/article/viewFile/85/85>.
- Limbach-Reich, 2010. *Selbstwahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit*. Interner Forschungsbericht der Forschungsgruppe INSIDE (in Druck)

- Mason, G.; Williams, G.; Cranmer, S. & Guile, D., (2003) How Much Does Higher Education Enhance the Employability of Graduates? Bristol: The Higher Education Funding Council for England HEFCE Report.
- Maus, F.; Nodes, W. & Röh, D. (2008). Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Schwalbach (Ts): DBSH Wochenschauverlag.
- Mayrhofer, H. & Raab-Steiner, E. (2007) Wissens- und Kompetenzprofile von Sozialarbeiter/innen. Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen, 2007
- McQuaid, R. & Lindsay, C. 2004. The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol. 42, No.2, Feb.05. 197-219.
- National Committee of Enquiry into Higher Education. (1997). *Higher Education in the Learning Society*. Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education: Dearing-Report
- Oechler, M. & Witzel, M. 2010. Bachelor und dann? Zum Brückenschlag zwischen Studium und Beruf. *Forum Erziehungshilfen*, 16.Jg.H.3, 155-160.
- Orme, J.; MacIntyre, G.; Green-Lister, P., Cavanagh, K., et al. (2009). What (a) difference a degree makes: The evaluation of the new social work degree in England. *British Journal of Social Work*, 39 (1), 161-178.
- Rump, J. (2008). Beschäftigungsfähigkeit auch ein Thema für Studierende. Ludwigshafen: Institut für Beschäftigung und Employability. <http://web.fh-ludwigshafen.de/ibe/index.nsf/de/employability>
- Rueda, F.; Martins, L. & de Lara-Campos, K. (2004). Employability: What do university students understand about it? *Psicologia: Teoria et Prática*, 6 (2), 63-73.
- Shah, A., Pell, K. & Brooke, P. (2004). Beyond first destinations: Graduate employability survey. *Active Learning in Higher Education*, 5 (1), 9-26.
- Smith, J., McKnight, A. & Naylor, R. (2000) Graduate employability: policy and performance in higher education in the UK, *The Economic Journal*, 110, 382-411.
- Teichler, U. (2004) Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area. Keynote speech at the EUA Conference "University and Society: Engaging Stakeholders", Marseille, 1-3 April 2004.
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20 (4). 285-304.
- Vogelgesang, W. 1987. Die berufliche Situation der Diplompädagogen - Ergebnisse einer Absolventenbefragung an der Universität Trier, in: W. Habel, R. v. Lüde, S. Metz-Göckel, E. Steuer (Hg.): *Blockierte Zukunft – Reaktionen von Studierenden und Lehrenden*, Weinheim: D. S. V. S., 258-262.
- Working Group on Employability 2009. Working Group Report to the Ministers Bologna Conference Leuven La Neuve, 28-29 April 2009.