

Forschungsprojekt 1.5.302 (JFP 2009)

---

## **Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen**

Entwicklung eines Untersuchungsdesigns für eine repräsentative Unternehmensbefragung

Projektbeschreibung

**Dr. Philipp Grollmann**

**Marion Beyer**

**Dr. Georg Hanf**

**Laufzeit I/09 – IV/09**

**Bonn, März 2009**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1638  
E-Mail: [grollmann@bibb.de](mailto:grollmann@bibb.de)

<b>1. Forschungsbegründende Angaben .....</b>	<b>2</b>
Problemdarstellung.....	2
Projektziele.....	4
Forschungsstand .....	4
Theoretische Basis .....	6
Forschungsfragen.....	6
Zentrale Forschungshypothesen .....	6
Transfer .....	7
<b>2. Konkretisierung des Vorgehens .....</b>	<b>7</b>
Forschungsmethoden.....	7
Methoden .....	9
Interne / externe Beratung .....	9
Dienstleistungen Dritter .....	9
Kooperationen .....	9
<b>3. Projekt- und Meilensteinplanung .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Literaturhinweise.....</b>	<b>10</b>

## 1. Forschungsbegründende Angaben

### Problemdarstellung

Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen gewinnen an Bedeutung. Die Verbesserung des Umfangs, der Zuverlässigkeit, der Gültigkeit und der Vergleichbarkeit von Indikatoren und Benchmarks bildet die Voraussetzung für eine effizientere, wirksamere und attraktivere Gestaltung der Berufsbildung. Dieses Projekt soll ein vom BMBF geplantes Large Scale Assessment (Berufsbildungs-Pisa) ergänzen und zur Generierung für die Berufsbildung relevanter Indikatoren beitragen.

Neben den Kompetenzen von Absolventen können verschiedene Indikatoren zur Bewertung der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen herangezogen werden. In diesem Projekt soll die Bewertung der Leistungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen (beruflicher) Bildungsgänge anhand von einer Arbeitgeberbefragung erfolgen. Empirische Daten zu Übergängen vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, zur Dauer von Einarbeitungsprozessen und zum Umfang von ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen können neben den Ergebnissen einer direkten Messung von Kompetenzen als Indikatoren für die Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen angenommen werden. Die Daten könnten auch zu einer besseren internationalen Kenntnis und Anerkennung des Stellenwerts beruflicher Abschlüsse beitragen.

Im Mittelpunkt eines „Berufsbildungs-Pisa (Achtenhagen & Baethge, 2007) steht die international vergleichende Evaluation von beruflichen Ausbildungsprogrammen im Hinblick auf ihren Output. Hierbei werden die Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen direkt durch dafür entwickelte Tests gemessen.

Eine Weiterung dieses Ansatzes ist aus verschiedenen Gründen sinnvoll. In einer vergleichenden Perspektive erfüllen berufsbildende Ausbildungsgänge verschiedene gesellschaftliche Funktionen zwischen individueller Kompetenzentwicklung, sozialer Integration und der Allokation von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Damit kann Berufsbildung aus einer Angebotsperspektive und aus einer Nachfrageperspektive betrachtet werden. Ein Berufsbildungs-Pisa widmet sich in dieser Hinsicht in

erster Linie (trotz Verwendung des Kompetenzkonstruktes) der Angebotsseite, und damit der Feststellung der Qualität der auf dem Arbeitsmarkt durch Berufliche Bildungsgänge zur Verfügung gestellten Kompetenzen. Unabhängig davon kann die Frage gestellt werden, ob dieses Angebot mit der tatsächlichen Nachfrage durch Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt übereinstimmt. Diese Frage stellt sich im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung in erheblich stärkerem Maße als für die allgemeine Bildung, da dort in internationaler Perspektive von einer stärkeren Uniformität der gesellschaftlichen Erwartungen an Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe I ausgegangen werden kann.

Unternehmerische und betriebliche Rekrutierungsentscheidungen fallen jedoch auf der Grundlage eines komplexen institutionellen Rahmens, der sich aus der jeweiligen Form des Arbeitsmarktes, tariflichen Strukturen, technologischen Erfordernissen und Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation ergibt. Dieser komplexe Rahmen kann wiederum selbst als abhängig von dem jeweils vorhandenen quantitativen und qualitativen Angebot an Arbeitskräften gesehen werden (Maurice & Sorge, 1990; Steedman, Wagner, & Foreman, 2003).

Die spezifische Art und Weise der Rekrutierung auf der Grundlage des Angebotes am Arbeitsmarkt führt außerdem auch zu spezifischen Formen der Unterstützung und Organisation betrieblicher Lern- und Einarbeitungsprozesse. Diese werden dann auch Teil individueller beruflicher Entwicklungsprozesse und können nicht durch ein auf staatlich oder sozialpartnerschaftlich formalisierte Ausbildungsprozesse fokussierendes Evaluationsdesign erfasst werden.

Gemäß der gängigen Verwendung des Kompetenzbegriffes, werden mit Kompetenzen interne, erlernte Dispositionen verstanden, die es dem Individuum erlauben, für Aufgaben in einem bestimmten Kontext angemessene Lösungen zu erarbeiten und anzuwenden (Hartig & Klieme, 2006). Nach diesem Verständnis bestimmen Kontext und Aufgaben die Nachfrage nach Kompetenzen. D.h., dass das oben angedeutete Geflecht aus Arbeitsmarkt, tariflichen Strukturen, technologischen Erfordernissen und Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation von entscheidender Bedeutung für die Empirie des Kompetenzkonstruktes ist. Die Frage, inwieweit die durch Kontext und Aufgaben beschriebenen Anforderungsstrukturen im internationalen Vergleich in ausgewählten Branchen ähnlich oder verschieden sind, kann letztlich nur durch empirische Forschung beantwortet werden. Das gleiche gilt für die Frage, in welcher Art und Weise die Ordnung der Beruflichen Bildung, das jeweilige Zusammenspiel zwischen Bildung und Arbeitsmarkt und die in diesem Zusammenhang entstehenden und auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Kompetenzen die Form der betrieblichen Arbeitsorganisation und betriebliche Personalentwicklungs- und Einarbeitungsprozesse (mit-)strukturieren.

In der Perspektive von Politik und Praxis stellt sich das Problem wie folgt dar:

- In zunehmendem Maß vollzieht sich in den Staaten Europas eine Wende in Richtung einer Outcome-Steuerung (auch) beruflicher Bildung. Diese wird auf europäischer Ebene durch Ziele, Indikatoren, Benchmarks im Rahmen einer Politik der offenen Koordinierung im Bildungsbereich unterstützt (Leney, 2004).
- Bisher kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass in den verschiedenen Berufsbildungssystemen jeweils auf der Ziel- und auf der Wirkungsebene überhaupt der gleiche Output oder Outcome erzielt wird oder werden soll. Das hat zur Folge, dass damit eine Outcome-Steuerung ein differenziertes Wissen über die Zusammenhänge des Output von Berufsbildungssystemen und der jeweiligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzung dieses Outputs durch die Nachfrager der Ergebnisse von Berufsbildung und die Transformation in einen Outcome voraussetzt.
- Verschiedene Konfigurationen der Förderung von Kompetenzentwicklung durch staatlich geordnete Bildungs- und Berufsbildungssysteme können im Hinblick auf die durch sie für Arbeitsmarkt und Betriebe erbrachten Leistungen und Defizite eingeschätzt werden.

Daraus ergeben sich für die deutsche Berufsbildung wichtige Anregungen für die Reform dualer Berufsausbildung und ihre normativen Grundlagen.

### **Projektziele**

Diese Studie soll dazu beitragen, das Wissen über betriebliche Wahrnehmung, Akzeptanz, Nutzung und Entwicklung der Qualifikationen von Berufsanfängern in ausgewählten Berufen und Ländern zu vermehren. Ein Zusammenhang mit der Funktionsweise und Organisation beruflicher Bildung wird hierbei angenommen.

Das Projekt ist als Machbarkeitsstudie konzipiert. Es soll

- ein Erhebungskonzept,
- eine prototypische Dimensionierung eines Erhebungsinstruments und
- eine Eingrenzung der Kriterien für die Partnerauswahl

für eine groß angelegte repräsentative Untersuchung zum Thema liefern. Das Instrument besteht aus einem berufsübergreifenden Kern und jeweils berufspezifischen Untersuchungsmodulen.

Daraus ergeben sich zum einen wichtige Anhaltspunkte für

1. eine (vergleichende) Bewertung von Berufsbildungsgängen;
2. ihren Beitrag zur Formierung betrieblicher Arbeitsorganisation, Tätigkeitsprofilen und Personalentwicklungsmaßnahme in der betrieblichen Einstiegsphase.

Es ergeben sich überdies Anknüpfungspunkte zur Abschätzung der Relevanz und Validität der in einem ‚Berufsbildungs-Pisa‘ eingesetzten Aufgabensätze.

Langfristig verbessern eine derartig angelegte Studie und mögliche Folgeprojekte die Grundlagen der Analyse von Vor- und Nachteilen dualer Berufsbildungsstrukturen im Gegensatz zu alternativen Gestaltungsformen des Übergangs und Zusammenspiels zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt im Hinblick auf Prozesse individueller beruflicher Entwicklung. Die Ergebnisse eines solchen Vorhabens ermöglichen überdies auch eine bessere Zurechenbarkeit der gesellschaftlichen und privaten Kosten und Erträge einer Förderung von beruflichen Entwicklungsprozessen.

### **Forschungsstand**

Im Hinblick auf dieses Forschungsvorhaben kann an verschiedene Forschungstraditionen angeknüpft werden, die sich direkt oder indirekt mit der Frage der Erfassung und Bilanzierung der Ergebnisse staatlich institutionalisierter Prozesse der beruflicher Bildung beschäftigen.

Das ist zum einen die Forschung zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, die ihre Ergebnisse und Forschungsdesigns bisher in erster Linie auf Typologien von Arbeitsmarktregimen und der Verfasstheit der jeweiligen Volkswirtschaft bezogen haben (Allmendinger, 1989; Shavit & Müller, 1998). Daneben existiert ein weiterer Forschungsstrang zu diesem Themenfeld, der sich Fragen der Entwicklung von Erwerbsidentität mit dem Wechsel von der Jugendlichen- zur Erwachsenenrolle beschäftigen (Evans & Heinz, 1993; Heinz, 1991). Beide Forschungsansätze erlauben Aussagen über den Verlauf der Übergangsprozesse, verschiedene Muster und ihre Effekte auf ausgewählte Dimensionen subjektiver Entwicklung. Die im betrieblichen Kontext nachgefragten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sowie die Prozesse ihrer Aneignung standen bisher nicht im Mittelpunkt dieser Forschungsrichtung.

Anknüpfungspunkte ergeben sich hinsichtlich der Befunde zur Dauer und Form der Übergangsprozesse und zu Einstellungsmustern zu Arbeit und Beruf. Berufsbezogene universitäre Studiengänge in Deutschland z.B. führen zu einer stärkeren Passung von Ausbildungsabschluss und betrieblicher Tätigkeit genauso wie zwischen Abschluss und Einstiegsbesoldung. Dem stehen z.B. im UK allgemeinere Studienabschlüsse entgegen, die

auf dem Arbeitsmarkt eher eine generelle Signalfunktion übernehmen und damit häufig zu einer im Vergleich niedrigeren Einstiegsbesoldung führen (Leuze, 2007). Es ist davon auszugehen, dass betriebliche Trainee-Programme hier Funktionen übernehmen, die in Deutschland als Teil der beruflich strukturierten akademischen Berufsbildung erbracht werden. Für den Bereich der nicht-akademischen Berufe stehen keine internationalen Vergleichsuntersuchungen zur Verfügung.

Eine andere Erkenntnis aus der Übergangsforschung ist es, dass die Prozesse der vollständigen Einmündung einer Ausbildungskohorte in den Arbeitsmarkt über verschiedene europäische Nationen erheblich variieren, wobei Länder mit einer starken Koordinierung von Bildungs- und Beschäftigungssystem erheblich kürzere Zeiten benötigen, als solche mit eher entkoppelten Bildungssystemen (Gangl, 2002). Aber auch zwischen den Ländern mit etablierten dualen Berufsbildungsstrukturen sind nicht unerhebliche Unterschiede in den Verlaufsmustern des Wechsels von Phasen der Bildung, Ausbildung, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit festzustellen, die noch einer genaueren Analyse bedürften (Brzinsky-Fay, 2007).

Neben der Frage der Rahmung des Verlaufs beruflicher Entwicklung durch betrieblich-organisatorische und institutionelle Strukturen stellt sich die Frage nach dem Stand der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung in komparativ-statistischer Perspektive. Da bisher keine validen Instrumente zur direkten Messung des (beruflichen) Kompetenzstandes vorlagen, wurden verschiedene indirekte Ansätze zur Messung diskutiert und teilweise auch erprobt (Haahr & Hansen, 2006; Haahr, Shapiro, Sørensen, & Stasz, 2004):

- Indirekte Erfassung über Berufsklassifikationen und Merkmale der Erwerbsbevölkerung: Dieser Methode liegt die Annahme zugrunde, dass über Berufsklassifikationen und die entsprechende Kategorisierung von Tätigkeiten und Tätigkeitsbündeln auch Rückschlüsse auf das erforderliche Wissen, auf Fähigkeiten und Fertigkeiten derjenigen, die diese Tätigkeiten ausüben, gewonnen werden könnte. In der Regel ist die Auflösung und Dimensionierung dieser Klassifikationen allerdings nicht geeignet, um diese in der Spezifität zu beschreiben, wie sie eigentlich für eine Abschätzung des erforderlichen Wissens und der Fähigkeiten und Fertigkeiten geboten wäre.
- Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern: Verschiedene Möglichkeiten bestehen, sich der Frage nach dem für die alltägliche Arbeit benötigten Wissen über Selbsteinschätzungen anzunähern. So können die befragten Personen auf der einen Seite bezüglich ihrer Einschätzung bestimmter Wissens- und Fähigkeitsdimensionen und ihrer Graduierung befragt werden wie auf der anderen Seite auch zu eher objektiven Merkmalen von Tätigkeiten. Selbsteinschätzungen beinhalten immer den messmethodischen Nachteil einer mangelnden Objektivierbarkeit und subjektiver Verzerrungen sowie teilweise auch mangelnder Bewusstheit bestimmter kognitiver Ressourcen und anderer subjektiver Dispositionen. Befragungen über Tätigkeitsmerkmale und dafür benötigtes Wissen dagegen haben in den letzten Jahren an Validität gewonnen.

Eine weitere Grundlage zur Generierung von vorläufigen Hypothesen wären Befragungen und Forschungsprojekte zum internationalen Vergleich der Beteiligung an Prozessen lebenslangen Lernens. Sowohl die European Labour Force Surveys, die Befragungen von Eurostat zur Beteiligung an lebenslangen Lernprozessen und die jeweils nationalen Basisbefragungen enthalten Items zu den durch dieses Projekt tangierten Aspekten. Ebenfalls relevant sind spezifische Forschungsergebnisse zur Lernhaltigkeit und Qualität von Arbeitsprozessen (Huys, De Rick, & Vandenbrande, 2005; Skule & Reichborn, 2002).

Bisher wurde die umfangreiche Forschung zu den oben genannten Einzelaspekten nicht in einer Form verdichtet, die es ermöglicht, die Strukturierung der Wahrnehmung und Nutzung der Kompetenzen von Berufsanfängern durch Unternehmen transnational vergleichend unter

Berücksichtigung verschiedener Berufsbildungskontexte im Hinblick auf ihre Form und ihre Effekte zu erfassen (Grollmann, 2008). Häufig liegt der Verlauf dieser Prozesse und seine Rahmung quer zu disziplinären Strukturierungen des Gegenstandsfeldes. Die eigentliche „skill formation“ auf individueller Ebene und ihre direkte Rahmung durch betriebliche und institutionelle Prozesse und Strukturen wird damit häufig wie eine Black-Box behandelt.

### **Theoretische Basis**

Theoretische Bezüge können zu verschiedenen Basistheorien hergestellt werden. Aufgrund der verschiedenen beteiligten Akteure und Ebenen an Fragen der Institutionalisierung und des Verlaufs beruflicher Bildung und beruflicher Entwicklung ist ein inter-disziplinärer Zugang zu wählen. Das bedeutet die Einbettung der Forschungsfragen in die theoretischen Zusammenhänge von Neo-Institutionalismus und Humankapitaltheorie (Thelen, 2004) genauso wie in Theorien über berufliche Sozialisation (Arnett, 2000) und berufliches Lernen (Eraut, 1994, 2004) und Kompetenzentwicklung. Die Entwicklung eines stringenten theoretischen Rahmens bedarf noch weiterer Arbeit. Damit leistet dieses Projekt auch einen Beitrag zur Theorieentwicklung.

Im Hinblick auf die Frage nach der beruflichen Kompetenzentwicklung ist im Laufe der weiteren Vorarbeiten ein Kompetenzmodell zu sondieren und zu wählen, dass dann im Rahmen der Anfangsphase des Projektes einer weiteren Operationalisierung in Richtung der angestrebten Betriebsbefragung entwickelt werden muss.

### **Forschungsfragen**

Welche Faktoren spielen bei der Beurteilung von Absolventen des Bildungssystems eine Rolle?

Wie werden Abschlüsse des Bildungssystems akzeptiert?

Welchen Einfluss haben darauf grundlegende Muster der Organisation beruflicher Bildung (z.B. dual/ vollzeitschulisch)?

Welche weiteren Bildungsgänge, –maßnahmen und Erfahrungen werden bei der Einstellung von Berufsanfängern berücksichtigt?

Welches Wissen, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten erwarten Betriebe bei der Rekrutierung? Wie fächern diese sich auf?

Welche betrieblichen Erwartungen bestehen hinsichtlich des Wissens und der Fertigkeiten und Fähigkeiten differenziert nach den für die Studie ausgewählten 'Berufen'?

Welche Instrumente kommen betrieblich zum Einsatz? Was wird gemessen und bewertet?

Woran/wie wird abgelesen, ob die Erwartungen erfüllt werden? Was wären Indikatoren für durch Betriebe angenommenes Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten?

Wie werden Differenzen zwischen erwarteten und gewünschten Eigenschaften von Berufsanfängern ausgeglichen?

Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen den Leistungen (beruflicher) Bildungsgänge und der Form betrieblicher Arbeitsteilung und –organisation?

### **Zentrale Forschungshypothesen**

1. Die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Berufsbildungssystems manifestiert sich im Urteil der Arbeitgeber über das Wissen und Können von Berufsanfängern, in Rekrutierungsentscheidungen und betrieblichen Personalentwicklungsstrategien. Betriebliche Personalentwicklung übernimmt dabei eine komplementäre Funktion zu den Leistungen des (Berufs-) Bildungssystems.
2. Die Variation der Nutzung und Entwicklung der Kompetenzen von Berufsanfängern in verschiedenen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungskontexten kann mit der Unterschiedlichkeit der horizontalen und vertikalen Strukturierung von Tätigkeiten auf mittlerem Niveau in nominell gleichen oder ähnlichen Berufen in verschiedenen Berufsbildungskontexten erklärt werden.

## **Transfer**

Innerhalb des BIBB wird ein ständiger Dialog mit verwandten Projekten geführt. Das betrifft insbesondere die folgenden Projekte und Vorhaben:

- Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Ein Vergleich zwischen Deutschland, England und der Schweiz (U. Hippach-Schneider, T. Weigel)
- Projekte/Vorhaben zu Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaktivitäten (F. Behringer, H. Pfeifer)
- Begleitgruppe von VET-LSA im BIBB (G. Münchhausen, A. Dietzen).

Außerhalb des BIBB soll die kontinuierliche Abstimmung mit der derzeit laufenden Initiative des BMBF zu einem large-scale Assessment in der Berufsbildung (VET-LSA) z.B. über den vom BMBF hierzu eingerichteten Beirat erfolgen.

Die Projektergebnisse geben Einblicke in das komplexe Geflecht aus der Form des Arbeitsmarktes, tariflichen Strukturen, technologischen Erfordernissen und Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation in verschiedenen europäischen Berufsbildungskontexten. Berufsbildungsverantwortliche können davon in verschiedener Hinsicht profitieren.

- Berufsbildungspolitik auf europäischer Ebene: Rekrutierungsentscheidungen und der Beitrag beruflicher Bildung in verschiedenen europäischen Kontexten werden offengelegt und ermöglichen damit einen Beitrag zur besseren Einordnung verschiedener europäischer berufsbildungspolitischer Positionen vor ihrem Systemhintergrund;
- Berufsbildungspolitik auf nationaler Ebene: durch die genauere Kenntnis der verschiedenen skizzierten Zusammenhänge ergeben sich Anhaltspunkte zur Einschätzung der Wirkungen verschiedener Gestaltungsformen beruflicher Bildung.

Die Ergebnisse werden unmittelbar in ein Folgeprojekt transferiert: Am Ende steht ein Instrument für die repräsentative Befragung von Unternehmen in den ausgewählten Branchen und Berufen auf large-scale Ebene.

Die Ergebnisse des Projektes sollen in nationalen und internationalen referierten Fachzeitschriften publiziert werden. Außerdem ist ein eher berufsbildungspraktischer Beitrag geplant. Das Projekt soll auf einschlägigen wissenschaftlichen und berufsbildungspolitischen Konferenzen vorgestellt werden.

## **2. Konkretisierung des Vorgehens**

### **Forschungsmethoden**

Sampling und Untersuchungskontexte

Das Sampling in dieser Vorstudie lehnt sich im Hinblick auf die zu untersuchenden Berufsfelder an die Auswahl in der Berufsbildungs-Pisa Initiative an. Dementsprechend werden die folgenden Berufsbilder in die Untersuchung einbezogen:

- KFZ-Mechatroniker/-in
- Elektroniker/-in (Elektroniker für Betriebstechnik) in der industriellen Produktion
- Industriekaufmann/frau
- evtl. ein Dienstleistungsberuf (z.B. Krankenschwester).

Hierbei ist es offen, ob die Ähnlichkeiten zwischen der beruflichen Tätigkeit in den verschiedenen Untersuchungskontexten, eine endgültige Festlegung der Untersuchung auf spezifische Berufe erlauben, oder ob z.B. eher ein Zugang über Branchen gewählt werden muss.

Unter Umständen ist über Weiterungen dieses Samplings in anderen empirisch und theoretisch interessanten Berufsfeldern nachzudenken: Beispiele wären der Bereich IT und personenbezogene Dienstleistungen. Der IT-Bereich zeichnet sich durch eine größere

Dynamik aus als die in der Berufsbildungs-Pisa-Initiative ausgewählten Berufe. Im Bereich personenbezogener Dienstleistungen kann der im Gegensatz zu dualen Systemen hohe Professionalisierungsgrad und das Vorherrschen akademischer Ausbildungswege einen theoretisch und empirisch aufschlussreichen Kontrast darstellen. Zu beiden Berufen liegen einschlägige Vorarbeiten vor (Grollmann, Tutschner, & Wittig, 2007; Kirpal, 2004; Steedman et al., 2003).

Auch in der Auswahl der Länder lehnt sich das Projekt an die Pläne zum Berufsbildungs-Pisa an. Verschiedene Indikatoren können herangezogen werden, um Teilhypothesen über Bedingungen zwischen der Funktionsweise Beruflicher Bildung und betriebliche Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmuster zu generieren.

Z.B. kann eine Clusterung gemäß den Zeiten erfolgen, die es braucht, bis eine Alterskohorte auf dem Arbeitsmarkt auf dem Niveau normaler Beschäftigung absorbiert ist. Eine Studie anhand europäisch verfügbarer Daten aus dem European Labour Force Survey zeigt, dass drei Gruppen von Ländern unterschieden werden können, in denen die Zeiträume bis zur vollständigen Absorption eines Altersjahrgangs auf dem Arbeitsmarkt variieren (Gangl, 2002). In grober Unterscheidung können in abnehmender Reihenfolge die folgenden Länderguppen unterschieden werden: Länder mit dualen Berufsbildungssystemen, Länder mit schulbasierter beruflicher Ausbildung und gemischten Systemen (z.B. UK) und Länder ohne ausdifferenzierte Berufsbildungsstrukturen. Insbesondere in den zuletzt genannten Fällen bestehen große Defizite im Hinblick auf die betrieblich organisierten Formen der Einarbeitung und Personalentwicklung.

Weitere Indikatoren, nach denen eine solche Ordnung des Untersuchungsfeldes erfolgen kann, sind z.B. Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung oder die berufliche Mobilität oder das Einkommensniveau von Berufsanfängern.

**Tabelle 1: Nationale Untersuchungskontexte (gemäß Planung Berufsbildungspisa)**

Übergangsdauer nach MZES Studie	kurz	mittel	lang
Länder/Berufsbildungskontexte	Dänemark, (Schweiz*, Österreich) Deutschland	UK, (Finnland*), Schweden*	Spanien
* hypothetische Einordnung			

Ein ggf. weiterer nationaler Untersuchungskontext, der in dieser Studie einbezogen werden könnte, ist Australien. Australien verfügt im Vergleich mit anderen angelsächsischen Berufsbildungssystemen über ein ausdifferenziertes und quantitativ bedeutsames Berufsbildungssystem, das sich durch eine modulare Steuerungsstrategie und eine vergleichsweise starke Präsenz dualer Ausbildungsstrukturen auszeichnet. Hierzu sind bereits erste Kooperationsgespräch mit australischen Forschern aufgenommen worden.

In einem weiteren Schritt sind im Rahmen dieser Vorstudie Kriterien zu entwickeln, anhand derer die Auswahl von Unternehmen für betriebliche Fallstudien im Rahmen dieses Vorprojektes erfolgen kann. Wichtige Unterscheidungsmerkmale etwa wären die Betriebsgrößenklassen, die Branchenzugehörigkeit und spezifische Muster der Arbeitsorganisation.

## Methoden

1. In der ersten Phase sind mit Hilfe von Literaturstudien und Sekundäranalysen die Rahmenbedingungen sowie Ordnungsmaterialien zu analysieren und ein Interviewleitfaden zu entwickeln.
2. In der zweiten Phase sind pro Land bis zu sechs Betriebsfallstudien mit Hilfe explorativer Interviews durchzuführen, die jeweils einen allgemeinen und einen berufsspezifischen Teil enthalten.
3. Die Analyse der so gewonnenen Daten bildet die dritte Phase des Projektes. Zunächst werden die Daten zu Typen und Klassen von betrieblichen Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmustern verdichtet, so dass sie in ein standardisiertes Erhebungsinstrument einfließen können. Diese klassifizierende Inhaltsanalyse (Miles & Huberman, 1994) wird mit Hilfe eines Programms – voraussichtlich AtlasTi (Muhr, 1997) – zur computerunterstützten Datenanalyse vorgenommen (Kuckartz, 1999). Die Befunde zu den einzelnen Untersuchungsaspekten sind nach dem Kriterium ihrer internationalen Vergleichbarkeit zu ordnen.
4. In der vierten Phase des Projektes steht dann die Entwicklung und Validierung eines prototypischen Erhebungsinstrumentes im Mittelpunkt. Das Instrument besteht aus einem gemeinsamen Kern und einzelnen berufs(feld)spezifischen Modulen zu den ausgewählten Berufen.
5. Phase fünf ist der Validierung und dem Transfer gewidmet.

## Interne / externe Beratung

Es sind zwei Formen der kontinuierlichen Beratung vorgesehen:

- a) Die Forschungsarbeit wird durch einen in quantitativen und qualitativen Methoden ausgewiesenen Experten begleitet. Dieser trägt durch Beratung zur Anwendung geeigneter methodischer Strategien und durch Supervision der einzelnen Erhebungs- und Auswertungsschritte zur kontinuierlichen Verbesserung der Forschungsarbeit bei.
- b) Das Projekt wird durch einen Beirat begleitet. Der Beirat besteht aus Berufsbildungs- und Arbeitsmarktexperten, die die jeweiligen Berufsbildungskontexte repräsentieren. Damit kann der Zugang zum Feld verbessert, die korrekte Ergebnisinterpretation und auch der Transfer gesichert werden. Der Beirat trifft während der Projektlaufzeit dreimal zusammen.

## Dienstleistungen Dritter

Ein großer Teil der im Ausland zu erbringenden Forschungsleistungen muss auf der Grundlage der sprachlichen Barrieren durch Dritte in den jeweiligen Untersuchungskontexten erbracht werden. Das betrifft sowohl die Analyse von originalsprachlichen Sekundärdaten und -materialien sowie die durchzuführenden Interviews und deren Auswertung. Hierfür sind außerdem Interviewer-Schulungen am BIBB durchzuführen.

## Kooperationen

- Kooperationen mit BIBB-internen Projekten:
  - Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Ein Vergleich zwischen Deutschland England und der Schweiz (Hippach-Schneider)
  - Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder (Dietzen).
- Eine weitere Kooperation ist mit der Initiative zum Berufsbildungs-Pisa vorgesehen.
- Im UK gibt es eine Forschergruppe, die sich in der Vergangenheit mit ähnlichen Fragen auseinandergesetzt und dabei Erfahrungen mit der Implementation entsprechender large-scale Ansätze – skills surveys - gemacht hat (Felstead, Gallie, Green, & Zhou, 2007); hieran soll im Laufe des Projektes angeknüpft werden.

- Im Hinblick auf Methoden ist eine Kooperation mit dem Research Centre for Education and the Labor Market (ROA) geplant, das über langjährige Forschungserfahrung im Bereich „Overeducation“ verfügt (Allen & van der Velden, 2001).

Für die (Unterstützung der) Implementierung des Projektes in nationalen Untersuchungskontexten kommen die Partnerinstitute des BIBB und vergleichbare Organisationen in anderen Ländern infrage.

Jeder der fünf Partner innerhalb des Projektes übernimmt die folgenden Aufgaben:

- Beteiligung an der Präzisierung und Vorbereitung des Projektes;
- Erstellung eines Hintergrundberichts zur institutionellen Strukturierung beruflicher Einarbeitung und Karriereentwicklung in den ausgewählten Berufen/Branchen (Tätigkeitsprofile, Qualifikationen und Zertifikate etc.);
- Durchführung von mindestens sechs Betriebsfallstudien in drei Berufsfeldern;
- Auswertung und Ergebnisdarstellung der Betriebsfallstudien;
- Beitrag zur Validierung eines prototypischen Instrumentes für die large-scale Verwendung.

Für die Projektpartner ist mit einem Personaleinsatz von insgesamt jeweils zwei PM zu rechnen.

### 3. Projekt- und Meilensteinplanung

Zeitraum		Aufgaben	Meilenstein
Phase 1	IV/2008	Präzisierung und Vorbereitung des Projektes; Literaturanalysen	1) Aufgabenverteilung für BIBB und Leistungen Dritter 2) Literaturanalyse 3) Auftakttreffen des Projektbeirats
Phase 2	I/2009	Beginn der Befragungen und Betriebsfallstudien	4) 12 – 16 Betriebsfallstudien
Phase 3	Ende II/2009	Auswertung der Befragungen und Betriebsfallstudien	5) Ergebnisdarstellung 6) 1. Validierung mit Projektbeirat
Phase 4	III/2009	Erarbeitung eines prototypischen Instrumentes für die large-scale Verwendung	7) vorläufiger Prototyp inkl. berufsspezifischer Module
Phase 5	IV/2009	Validierung und Transfer	8) 2. Validierung mit Projektbeirat 9) Abschlussbericht und drei Fachpublikationen

### 4. Literaturhinweise

Achtenhagen, F., & Baethge, M. (2007). Kompetenzdiagnostik als Large-Scale-Assessment im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 51-70(8).

Allen, J.; van der Velden, R. (2001): Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxf. Econ. Pap.*, 53(3), S. 434-452.

Allmendinger, J. (1989): Educational systems and labor market outcomes. *European Sociological Review*, 5(3), S. 231-250.

Arnett, J. J. (2000): Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, S. 469-480.

Brzinsky-Fay, C. (2007): Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23 (4), S. 409-422.

Eraut, M. (1994): *Developing professional knowledge and competence*. London [u.a.]: Falmer.

Eraut, M. (2004): Deconstructing Apprenticeship Learning: what factors affect its quality? In: Regina Mulder; Peter F. E. Sloane (Hrsg.), *New Approaches to Vocational Education in Europe: the construction of complex learning-teaching arrangements* (S. 45-57). Oxford: Symposium.

Evans, K.; Heinz, W. (1993): Studying Forms of Transition: methodological innovation in a cross-national study of youth transition and labour market entry in England and Germany. *Comparative Education*, 29(2), S. 145-158.

Felstead, A.; Gallie, D.; Green, F.; Zhou, Y. (2007): *Skills at Work, 1986 to 2006*. Oxford, Cardiff: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance based at the Universities of Oxford and Cardiff (Skope).

Gangl, M. (2002): *The only way is up? : Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

Grollmann, P. (2008): Professional competence as a benchmark for a European space of vocational education and training. *Journal of European Industrial Training* 32(2), S. 138-156

Grollmann, P.; Tutschner, R.; Wittig, W. (2007): Structuring IT qualifications: lessons from the German case. *Journal of European Industrial Training* 31(7), S. 514-529.

Haahr, J. H.; Hansen, M. E. (2006): *Adult Skills Assessment in Europe. Feasibility Study*. Aarhus: Danish Technological Institute, Policy and Business Analysis.

Haahr, J. H.; Shapiro, H.; Sørensen, S.; Stasz, C. (2004): *Defining a Strategy for the Direct Assessment of Skills*. Copenhagen.

Hartig, J.; Klieme, E. (2006): Kompetenz und Kompetenzdiagnostik. In: Karl Schweitzer (Hrsg.), *Leistung und Leistungsdiagnostik*. Heidelberg: Springer.

Heinz, W. R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Klaus Hurrelmann; Dieter Ulich (Hrsg.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung* (S. 397-415). Weinheim, Basel: Beltz.

Huys, R.; De Rick, K.; Vandenbrande, T. (2005): *Enhancing learning opportunities at work*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.

Kirpal, S. (2004): *Work identities in Europe: continuity and change : final report of the 5th EU Framework project "Fame"*. Bremen: Itb.

Kuckartz, U. (1999): Computergestützte Analyse qualitativer Daten : eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken. Opladen [u.a.]: Westdt. Verl.

Leney, T. (2004): Reflections on the five priority benchmarks. In: Roger Standaert (Hrsg.), Becoming the best. Educational ambitions for Europe. CIDREE Yearbook. (Band 3). Enschede: CIDREE.

Leuze, K. (2007): What Makes for a Good Start? Consequences of Occupation-Specific Higher Education for Career Mobility. Germany and Great Britain Compared. International Journal of Sociology, 37(2), S. 29-53

Maurice, M.; Sorge, A. M. (1990): Industrielle Entwicklung und Innovationsfähigkeit der Werkzeugmaschinenhersteller in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland : gesellschaftliche Analyse der Beziehungen zwischen Qualifikation und Wirtschaftsstruktur.

Miles, M. B.; Huberman, A. M. (1994): Qualitative data analysis : an expanded sourcebook (2nd. Auflage). Thousand Oaks: Sage Publications.

Muhr, T. (1997): Atlas.ti (Version 4.2 Build 59). Berlin: Scientific Software Development.

Shavit, Y.; Müller, W. (1998): From School to Work. Oxford: Clarendon Press.

Skule, S.; Reichborn, A. N. (2002): Learning-conducive work. A survey of learning conditions in Norwegian workplaces. Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

Steedman, H.; Wagner, K.; Foreman, J. (2003): ICT skills in the UK and Germany: How companies adapt and react. London.

Thelen, K. A. (2004): How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge [u.a.]: Cambridge Univ. Press.

Übersicht einzusetzende Methoden

**Tabelle 2: Methoden und Untersuchungsaspekte in der Machbarkeitsstudie**

Untersuchungsaspekt	Institutionelle Strukturierung	Rekrutierung, Betrieblich-organisatorische Einsatzfelder, erforderliches berufliches Wissen und Können, Personalentwicklung
Methode	Experteninterviews Desk-Research	Experteninterviews Desk-Research
Datenquelle	Experten des Sektors und Berufsfelds Vorhandene Klassifikationen und curriculare Materialien; Sekundärmaterialien	Betriebsfallstudien Personalverantwortliche und Fachkräfte
Datenauswahl	auf der Grundlage der ausgewählten Berufe	bis zu 3 Betriebsfallstudien pro Beruf pro Land
Ergebnis	5 nationale Berichte über die institutionelle Strukturierung der Rekrutierung und Karriereentwicklung in den gewählten Berufsfeldern	6 Fallstudien pro Land