

Forschungsprojekt 1.5.304 (JFP 2011)

Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas

Projektbeschreibung

Dr. Philipp Grollmann

Dr. Holger Alda

Marthe Geiben

Dr. Georg Hanf

Ute Hippach-Schneider

Tanja Weigel

Auszubildende Sandra Lüdemann

Laufzeit II/11 bis IV/13

Bonn, Januar 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1638
E-Mail: grollmann@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze	2
2. Forschungsbegründende Angaben	3
Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)	3
Problemdarstellung	3
Projektziele.....	4
Forschungsstand.....	4
Theoretische Basis.....	12
Forschungsfragen	14
Forschungshypothesen	15
Transfer.....	16
3. Konkretisierung des Vorgehens.....	16
Forschungsmethoden.....	16
Interne und externe Beratung.....	21
Dienstleistungen Dritter	21
Kooperationen.....	21
4. Projekt- und Meilensteinplanung.....	22
5. Literatur	24

1. Das Wichtigste in Kürze

In dem Projekt „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas“ (Patterns of recruitment and induction in selected European countries, INDUCT II) soll der Zusammenhang zwischen Rekrutierungspraxis (nach welchen Qualifikationen und Kompetenzen suchen Betriebe), Einarbeitung und Arbeitsorganisation in verschiedenen europäischen Ländern untersucht werden. Es besteht die Vermutung, dass die jeweilige Organisation des Bildungssystems (beruflich/nicht-beruflich; dual/schulisch) einen maßgeblichen Einfluss auf diesen Zusammenhang hat. Das Projekt wird u.a. anhand eines standardisierten Befragungsinstrumentes durchgeführt, das in einem Vorgängerprojekt des BIBB aus dem Jährlichen Forschungsprogramm 2009 in Zusammenarbeit mit Partnern aus Finnland, Großbritannien und Spanien für zwei Berufsfelder (Kfz-Service und Kaufmännische Berufe in Äquivalenz zu den Industriekaufleuten) entwickelt und erprobt wurde. Es kann überdies an Ergebnisse aus einem vergleichenden BIBB-Forschungsprojekt zu den Rekrutierungsprozessen von Betrieben in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz angeschlossen werden. In den drei Teilprojekten des geplanten Projektes sollen standardisierte Betriebsbefragungen auf zwei Ebenen durchgeführt werden: Zum einen hinsichtlich des allgemeinen Zusammenhanges zwischen Rekrutierung, Einarbeitung und Arbeitsorganisation (mit Hilfe des neuen BIBB-Qualifizierungspanels und ähnlichen Untersuchungen im Ausland), zum anderen in einer berufsspezifischen Perspektive, die die im Rahmen des Vorläuferprojektes genutzten Instrumente einsetzt. Überdies sollen einige Fallstudien durchgeführt werden. Mit dieser Kombination kann ein Überblick über das Forschungsfeld in Breite und Tiefe erreicht werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit können wesentliche Beiträge zur Vorbereitung international vergleichender Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung leisten, da wichtige, bisher nur wenig erforschte

Zusammenhänge über die Kontexte beruflicher Bildung in sehr verschiedenen Bildungssystemstrukturen aufgeklärt und in Mustern und/oder Typen abgebildet werden. Das ist eine wichtige Grundlage für die Interpretation der Ergebnisse großangelegter Messungen von beruflicher Kompetenz und ihrer Entwicklung. Die Ergebnisse bieten außerdem eine Grundlage, bereits vorhandene Befunde über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten genauer interpretieren zu können. Mit der Nutzung des Qualifizierungspanels kann dazu beigetragen werden, diese neue Untersuchungsinfrastruktur hinsichtlich eines Teils der erhobenen Daten international anschlussfähig zu gestalten.

2. Forschungsbegründende Angaben

Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)

Das Projekt bezieht sich auf zwei, im Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm (MFuEP) ausgewiesene Forschungsfelder zum Themenschwerpunkt „Internationalität der Berufsbildung“:

- Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen und
- Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene.

In diesem Projekt wird die Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis von Betrieben für ausgewählte Berufe international vergleichend untersucht. Im Fokus stehen damit Ergebnisse (Output) und Wirkungen (Outcomes) beruflicher und allgemeiner Bildungsprozesse in einer betrieblichen Perspektive. Die Leistungsfähigkeit von Bildung und Berufsbildung wird an der betrieblichen Nutzung und Weiterentwicklung von Qualifikationen festgemacht. Das Projekt schließt direkt an zwei bis zum Projektbeginn abgeschlossene BIBB-Projekte an.

Problemdarstellung

Dem wachsenden Interesse an Befunden über die Leistungsfähigkeit und die Qualität von (Berufs-)Bildungssystemen im internationalen Vergleich stehen nur wenige Befunde empirischer Forschung gegenüber. Eine besondere Perspektive auf die Leistungsdimensionen von Berufsbildungssystemen eröffnet sich mit dem Blick auf die Passung des Qualifikationsangebotes mit der Nachfrage durch Betriebe. Hierzu können Betriebe befragt werden. Sie werden ihre Ansprüche aber nicht unabhängig von den sie umgebenden Arbeitsmarkt- und Bildungsstrukturen formulieren. Überdies ist davon auszugehen, dass ein großer Teil des beruflich verwertbaren Wissens und Könnens im Prozess der Arbeit selbst erworben wird. So geben mehr als zwei Drittel der Befragten in einer im Auftrag der Europäischen Kommission (BROWN, 2010) durchgeführten Untersuchung an, einen Großteil des für die eigene Tätigkeit erforderlichen Wissens durch die Konfrontation mit herausfordernden Aufgabenstellungen während der Arbeit erworben zu haben.

Damit erweitert sich der Blick von der schlichten „Passung“ zwischen betrieblicher Qualifikationsnachfrage und verfügbarem Qualifikationsangebot auf den Prozess der Rekrutierung, der betrieblichen Verwendung von Qualifikationen und Kompetenzen und ihrer Weiterentwicklung in der betrieblichen Praxis. Dieser kann – neben anderen Größen wie z.B. der Feststellung der Kompetenzen von Absolventen und Absolventinnen von Bildungsgängen oder der Dauer ihres Übergangs in das Erwerbsleben – als *ein* (zusammengesetzter) Indikator für die Outcome-Qualität von vorgeschalteten Bildungs- und Lernprozessen herangezogen werden. Eine solche Perspektive ist auch an die Debatten zum Kompetenzbegriff in der beruflichen Bildung anschlussfähig, da die Beschäftigung mit der betrieblichen Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis zu einer Aufklärung von Zusammenhängen beizutragen vermag, die für das Kompetenzkonzept relevant sind:

- Arbeitsorganisation in einer Domäne,
- Aufgabenstruktur mit spezifischen Qualifikationsanforderungen und
- berufliche Kompetenzentwicklung.

Über die konkrete Gestalt und die Zusammenhänge von Rekrutierung, betrieblicher Verwendung von Personal und betrieblichen Lern-, Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozessen, die im oder nah am Prozess der Arbeit stattfinden, kurz: über die betriebliche Umwelt als Bedingung des Lernens, stellt die international vergleichende Forschung bisher nur unzureichendes Wissen zur Verfügung. Dieses Wissen ist aber insbesondere dann von Bedeutung, wenn in Zukunft international vergleichende Kompetenzmessungen in der beruflichen Bildung durchgeführt werden sollen (BAETHGE & ARENDS, 2009). Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist die Form des Bildungssystems eine wesentliche Determinante, genauso wie der Inhalt und die Organisation der jeweiligen beruflichen Tätigkeit.

Projektziele

Mit dem Projekt soll ein originärer Beitrag zur internationalen betrieblichen Qualifikationsforschung und zur Forschung über betriebliche Prozesse der Personalentwicklung geleistet werden. Durch verschiedene Untersuchungsmethoden (Betriebsbefragungen; Fallstudien) soll Aufschluss über Zusammenhänge zwischen Bildung und Berufsbildung und betriebliche Rekrutierungs- und Einarbeitungsstrukturen gewonnen werden. Ziel ist es auch, Muster oder Typen der Organisation betrieblicher Einarbeitung zu identifizieren.

Ein Großteil der Untersuchungen soll dabei in ausgewählten Berufsfeldern in drei Ländern (z.B. England; Deutschland; Spanien) stattfinden. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Tätigkeiten der mittleren Qualifikationsebene. Um zu einer international anschlussfähigen Operationalisierung der „mittleren“ Qualifikationsebene zu gelangen, gilt es verschiedene Definitionsmerkmale zunächst analytisch auseinanderzuhalten. Das betrifft v.a. die folgenden Aspekte: Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation, Löhne und Gehälter sowie Bildungsabschlüsse und Kompetenzen. Die systematische Untersuchung dieser verschiedenen Merkmale erlaubt es, ein tragfähiges Konzept von Arbeit auf der mittleren Qualifikationsebene für die vergleichende Untersuchung zu entwickeln.

Betriebliche Einschätzungen zur Qualität der Absolventen und Absolventinnen von Bildung und Berufsbildung und die Ergebnisse der Untersuchungen über den o.g. Zusammenhang ermöglichen überdies einen Beitrag zur Diskussion um die berufliche Bildung im internationalen Vergleich, über Stärken und Schwächen unterschiedlicher Bildungssysteme und zur Frage über den Stellenwert von betrieblichem Lernen in der beruflichen Kompetenzentwicklung. Damit kann das Projekt auch als ein Beitrag zur Debatte über berufliche Handlungskompetenz und über die Qualität beruflicher Bildung aus betrieblicher Perspektive verstanden werden.

Forschungsstand

Die vergleichende Bildungsforschung setzt ihren Schwerpunkt auf das Lernen in formalen Bildungsstrukturen und seine Ergebnisse. Im Rahmen von PISA wurde ein weithin akzeptiertes Instrumentarium entwickelt, mit dem die Outputqualität der Sekundarschulbildung gemessen und die Leistungsfähigkeit von Systemen beurteilt werden kann. Für betriebliche Qualifikationsbedarfe und daraus abgeleitete Zielvorstellungen über die Ergebnisse von Bildung und Berufsbildung existiert ein solches Instrumentarium bisher nicht.

Im Bereich der Qualifikationsbedarfsforschung („skill requirements“; „skill demands“) existieren verschiedene Methoden der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in Bezug auf konkrete Anforder-

rungen: Erhebung der subjektiven Einschätzungen von Erwerbstätigen bzw. Experten und Expertinnen sowie objektive Feststellung der formalen Qualifikationen und Berechtigungen der Beschäftigten mit bestimmten beruflichen Tätigkeiten (TÄHLIN, 2006a). Insbesondere im Bereich der Erfassung anhand von subjektiven Einschätzungen zu den eigenen Tätigkeiten hat es in den letzten Jahren ständige Weiterentwicklungen gegeben (GREEN, 2006). Die Erfahrungen mit diesen verschiedenen Arten von Messungen zeigen allerdings, dass sie am besten geeignet sind, allgemeine Aufgabenbündel zu identifizieren und messbar zu machen, die prinzipiell an jedem Arbeitsplatz vorkommen könnten – sie sind im Gegensatz zu großen Teilen des geplanten Projektes nicht berufsspezifisch. In der deutschen BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung werden Tätigkeitsschwerpunkte auf der Ebene von Berufsgruppen erfasst (TIEMANN, et al., 2008).

Ein weiteres, quantitatives Kriterium, das in verschiedenen (internationalen) Personenbefragungen genutzt wird (u.a. im European Social Survey), ist die Frage nach der erforderlichen Einarbeitungszeit bei unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen (TÄHLIN, 2006b). Eine erste oberflächliche Analyse deutet beispielsweise darauf hin, dass die von Beschäftigten veranschlagten erforderlichen Einarbeitungszeiten in Ländern mit einer stark schulisch ausgerichteten Bildungsstruktur länger sind als in solchen mit dualen Strukturen. Hieraus können unter Umständen wertvolle Hinweise für das Sampling der verschiedenen Untersuchungsteile in dieser Untersuchung hervorgehen. Aus dem UK Skills Survey geht hervor, dass in den vergangenen 20 Jahren Maßnahmen betrieblicher Einarbeitung an Bedeutung gewonnen und zeitlich zugenommen haben (GREEN, 2006). Eine andere Perspektive auf die Schnittstelle von Bildungssystem und Beschäftigungssystem eröffnen Untersuchungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. In einschlägigen Studien aus den neunziger Jahren auf der Grundlage von Daten aus dem European Labour Force Survey und verfügbaren Längsschnittdaten ist eine Typologie entstanden, die Länder hinsichtlich der zeitlichen Länge dieses Überganges für Alterskohorten (labour market entrants) unterscheidet (MÜLLER & GANGL, 2003). Diese Typen können als Kontextvariablen bei der Auswahl von Ländern für die hier zugrundegelegte Untersuchung nützlich sein. Sie geben allerdings keine Auskunft über die betriebliche Praxis des Personaleinsatzes von Berufsanfängern und -anfängerinnen und der betrieblichen Einarbeitung. Jüngere Beiträge zu diesem Problem legen den Schwerpunkt auf die Analyse von Übergangssequenzen (BRZINSKY-FAY, 2007) (also die Reihenfolge von Phasen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit sowie Bildung und Berufsbildung im gesamten Übergang), geben aber keinen tieferen Einblick in die Anfangs-Phasen der Erwerbstätigkeit.

Ein zentrales, in vielen internationalen Studien verwendetes Theorem für die Erklärung von Differenzen bei den Übergängen, ist die Unterscheidung von internen (internal) und berufsfachlichen (occupational) Arbeitsmärkten (MAURICE et al., 1982; EYRAUD ET AL., 1990; MARSDEN, 1990). Erste sind gekennzeichnet durch firmenspezifische Qualifikationen, die in internen Trainingsprozessen angeeignet werden; letztere durch firmenunabhängige Qualifikationen, die in der Regel in einer Lehrlingsausbildung erworben werden. Als exemplarisch werden meist jeweils Frankreich und Italien auf der einen Seite genannt sowie Deutschland und – bis in die 80er Jahre - auch Großbritannien auf der anderen. Mit dem Ende der traditionellen ‚apprenticeships‘ begann in Großbritannien der Niedergang berufsfachlicher Arbeitsmärkte und an ihre Stelle traten ‚entry tournaments‘ (Einstiegswettkämpfe), die gekennzeichnet sind durch einen leichten Einstieg mit geringer Bezahlung und einem länger andauernden Kampf um Status und eine sichere Position im Beruf (MARSDEN, 2007). In Deutschland bestehen für den Einstieg in die Beschäftigung nach wie vor starke berufsfachliche Arbeitsmärkte; allerdings lassen sich in Großunternehmen Erosionstendenzen ausmachen, insbesondere hinsichtlich der internen Kompetenzentwicklung. In den genannten Untersuchungen liegt der Akzent bei institutionellen Regelungen, v.a. Lohn, Beschäftigungssicherheit, Status etc., also bei den Rahmenbedingungen des Berufseinstiegs.

In der international vergleichenden Forschung zur betrieblichen Weiterbildung kann v.a. auf den Datensatz des alle sechs Jahre durchgeführten „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS)

zurückgegriffen werden. Der Survey gibt aber hinsichtlich der im Rahmen dieses Projektes aufgeworfenen Fragen keine Antworten. Es wäre interessant, die Daten hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für verschiedene Altersgruppen (insbesondere „Berufsanfänger/-innen“) vergleichend auszuwerten. Das soll im Rahmen der Vorarbeiten zu diesem Projekt geschehen. Die europäische Beschäftigtenbefragung (Labour Force Survey) gibt keine Auskunft zu Länge, Zweck und Inhalt der erfassten Maßnahmen beruflicher Weiterbildungsaktivität.

Vorhandene Daten und Befragungsinstrumente bieten also v.a. die Möglichkeit, die zu untersuchenden Länder kriteriengeleitet auszuwählen, bieten aber kaum Informationen zu den hier im Mittelpunkt stehenden Variablenkomplexen. In international vergleichender Perspektive kann hierzu im Wesentlichen an einige betriebs- und arbeitsmarktsoziologische Studien Ende der 90er Jahre angeknüpft werden, die sich in einer dezidiert betrieblichen Perspektive mit der Frage nach dem Qualifikationsangebot und betrieblichen Mustern des Personaleinsatzes beschäftigt haben (BACKES-GELLNER, 1996; STEEDMAN, WAGNER, & FOREMAN, 2003).

Über konkrete Muster oder Typen von betrieblichen Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozessen stellt die Forschung bisher nur unzureichendes Wissen zur Verfügung. Der Anteil des betrieblichen Lernens bei der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bleibt damit weitgehend im Dunkeln und wird in den gängigen Arbeiten aus der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung als Black-Box behandelt (vgl. SCHNITZLER, et al., 2009). Dabei sind die Organisation und die Prozesse betrieblicher Rekrutierung und Einarbeitung offensichtlich maßgeblich an der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz beteiligt (ASHTON & SUNG, 2002; BUTLER, et al., 2004). Um diese Prozesse angemessen einschätzen zu können, bedarf es besserer empirischer Daten über Tätigkeiten, Aufgaben und Arbeitsorganisation auf mittlerer Qualifikationsebene, den Stellenwert und die Aussagekraft von Bildungsabschlüssen (qualifications) in betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen, weitere bei Rekrutierungsentscheidungen verwendete Kriterien sowie die darauf bezogene Organisation betrieblicher Weiterbildung, des Lernens im Arbeitsprozess und der Mechanismen betrieblicher Personalentwicklung.

Im Rahmen von zwei Forschungsprojekten des BIBB aus den Jährlichen Forschungsprogrammen 2008 und 2009 entstehen zurzeit Befunde, an die im Rahmen dieses Projektes angeknüpft werden kann, sowie Instrumente, die in diesem Folgeprojekt zum Einsatz kommen können:

- Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz sowie
- Machbarkeitsstudie: Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen (INDUCT I).

Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz

In diesem Projekt werden auf der Basis von Fallstudien Rekrutierungsprozesse in multinationalen Unternehmen der Branchen Technologie-/Maschinenbau, Chemie, Telekommunikation sowie Banken in Deutschland, England und der Schweiz untersucht. Im Blickpunkt des Projektes steht insbesondere die potenzielle Konkurrenz zwischen Hochschulabsolventen und -absolventinnen (Bachelor) und Absolventen bzw. Absolventinnen beruflicher Bildungsgänge in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsfeldern.

Stellenwert und Aussagekraft von Bildungsabschlüssen in betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen

In Deutschland und der Schweiz kommen derzeit die ersten universitären Bachelorabsolventen und -absolventinnen auf den Arbeitsmarkt. Die Unternehmen machen nun die ersten Erfahrungen

mit diesen Absolventen und -absolventinnen, haben sich jedoch bereits in den vergangenen Jahren mit dieser „neuen“ Qualifikation auseinandergesetzt.

Insgesamt gibt es bei den befragten Unternehmen die Tendenz, „den Bachelor“ grundsätzlich als den akademischen Abschlüssen gleichrangig zuzuordnen. So werden in Deutschland der hochschulische Bachelor, Master und das Diplom, z. B. im Hinblick auf ein gemeinsames Trainee- oder Graduiertenprogramm, zunächst gleich behandelt. Ausschlaggebend hierfür ist offensichtlich die Bildungseinrichtung, an der der Abschluss erworben worden ist. Konsequenterweise werden deshalb in Deutschland vom Bachelor die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten und ein klares akademisches Profil erwartet. Es wird folgende Erwartung formuliert: „...ein Bachelor ist ein wissenschaftlich ausgebildeter Mitarbeiter, der wissenschaftliche Methoden zur Problemlösung kennen, anwenden und systemimmanent weiter entwickeln können muss.“ Im Gegensatz zu beruflich Qualifizierten wird den Berufsanfängern und -anfängerinnen mit universitärem Bachelorabschluss eine fehlende praktische Erfahrung attestiert. Alle befragten Unternehmen in Deutschland und der Schweiz haben umfangreiche Erfahrungen mit Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Ausbildung und alle bilden auch selbst aus.

In England dagegen ist festzustellen, dass zwar alle Interviewpartner/-innen theoretisch Kenntnis von der Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung haben, jedoch spielt sie im Bereich des zentralen Human Resource Managements kaum eine oder gar keine Rolle. Etwas anders ist die Situation bei den befragten Banken- und Chemieunternehmen mit deutschem Headquarter. Hier hat man ein positives Bild von der dualen Berufsausbildung und versucht, diese auch in England zu fördern. Hier wird die Relevanz der jeweiligen Unternehmenskultur deutlich.

Weitere Kriterien bei Rekrutierungsentscheidungen

Während sich im Vergleich der Länder und Unternehmen die Gewichtung verschiedener nicht-fachlicher Kriterien je nach Untersuchungskontext unterscheidet, wird in allen Ländern die Wichtigkeit von Arbeitserfahrung bei der Auswahl und Einstellung von Fachkräften betont. Im Hinblick auf nicht-fachliche Qualifikationen wird beispielsweise in Deutschland und der Schweiz der Aspekt der Passung ins Team besonders hoch bewertet, während in England das Entwicklungspotenzial höher gewichtet wird. In allen drei untersuchten Länderkontexten geht man nicht von einer Konkurrenz zwischen Absolventen und Absolventinnen beruflicher und akademischer Bildungsgänge aus, sondern hält unterschiedliche betriebliche Karriere- und Entwicklungspfade vor. Insbesondere in den Antworten aus schweizerischen Betrieben wird die Fähigkeit zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Handeln für beide Gruppen besonders betont.

In Deutschland und der Schweiz sind die Auswahlkriterien für Bewerber/-innen mit einer beruflichen Qualifikation sehr ähnlich. Ausgangspunkt hierfür ist die fachliche Passung von formalen Qualifikationen und konkreten Tätigkeiten bzw. Aufgabengebieten im Unternehmen. Dann aber spielt neben den Abschlussnoten der persönliche Eindruck beim Einstellungsverfahren eine große Rolle. Als wichtige Auswahlkriterien werden häufig Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Motivation und „Interesse“ i. S. von Freude am Beruf, genannt. Aus Sicht der Unternehmen sind aber auch Kompetenzen bzw. Haltungen wie „Unternehmertum“, „Kreativität“, „Innovationskraft“ sowie „(Selbst-)Reflektionsfähigkeit“, von zentraler Bedeutung. Diese Kompetenzen werden teilweise als „Soft skills“ bezeichnet. Die fachlichen Kompetenzen werden, wenn durch die Prüfung zertifiziert, als ausreichend vorhanden angenommen, Auswahlkriterium sind dann die Soft skills.

Im Hinblick auf die Auswahlkriterien für Bachelorabsolventen und -absolventinnen sind einige Unterschiede gegenüber denen für Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung zu erkennen. Ganz allgemein werden die Erwartungen an Bachelorabsolventen und -absolventinnen im Vergleich zu beruflich Qualifizierten als „höher“ bezeichnet. So sei die Studienleistung wichtig, aber

auch Interesse und Motivation. Im kundennahen Bereich wird sehr viel Wert auf die „Persönlichkeit“ gelegt, da man auf „Augenhöhe mit den Kunden“ sein müsse. „Konfliktfähigkeit“ und „kommunikative Fähigkeiten“, „analytische, konzeptionelle Fähigkeiten“, sowie „Internationalität“ werden besonders hervorgehoben. Ausdrücklich wird ausgeführt, dass bei Kandidaten und Kandidatinnen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss angenommen wird, dass sie über mehr Analyse- und Lernfähigkeit verfügen, als Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Qualifikation.

Die geringe unmittelbare Erfahrung mit beruflich Qualifizierten in England führte dazu, dass die Befragung dort keine konkreten Aussagen im Hinblick auf die Auswahlkriterien für die Rekrutierung von beruflich qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen ergab. Klare Vorstellungen über die Rekrutierungskriterien bestehen hinsichtlich der Akademiker/-innen. Erwartungsgemäß fallen in England an dieser Stelle Begriffe wie „transferable academic capability“, „high potential“, „more generic“. Die fachspezifische Passung der Bewerber/-innen ist von sekundärer Bedeutung. Es werden durchaus gerne „fachfremde“ Bewerber/-innen eingestellt, das persönliche Potenzial steht bei einer Rekrutierungsentscheidung im Vordergrund.

Einsatzbereiche

In den befragten Branchen (Technologie-, Chemie-, Banken- und IT-Branche) verfügen die HR-Verantwortlichen in Deutschland und der Schweiz über eine relativ klare Vorstellung vom Einsatzbereich der Absolventen und Absolventinnen mit einer beruflichen Qualifikation. Dies ist in England nicht zu beobachten, da es nicht diese Erfahrungsbreite gibt. Bachelorabsolventen und -absolventinnen werden in allen drei Ländern Aufgabenbereichen bzw. Tätigkeiten zugeordnet, die klare Ansprüche an fachliche Analysefähigkeiten und die Fähigkeit zu konzeptionellem Denken stellen und insgesamt „komplex“ sind.

Betriebliche Weiterbildung; Lernen im Arbeitsprozess, Betriebliche Personalentwicklung

In allen Kontexten werden zunehmend formalisierte Systeme der betrieblichen Kompetenzentwicklung und -attestierung sowie entsprechende Kompetenzmodelle eingesetzt. Während fachliche und generelle Fähigkeiten durch das Management in allen Unternehmen als gleichwertig erachtet werden, fällt die Operationalisierung nicht-fachlicher Inhalte bei diesen Instrumenten weitaus differenzierter aus. Die Ausführungen zu unterschiedlichen Karrierepfaden für Mitarbeiter/-innen mit Bachelor-Abschluss und beruflich Qualifizierten in den Interviews bestätigen und bekräftigen die Auffassung der befragten Unternehmen, dass es keine Konkurrenzsituation zwischen beruflich Qualifizierten und Qualifizierten mit Bachelorabschluss gibt.

Teilweise wird geäußert, dass nach Bewährung im Unternehmen beinahe alle Positionen für jeden erreichbar seien und unterschiedliche Bildungswege nach einigen Jahren keine Rolle mehr spielen. Jedoch gibt es in allen befragten Unternehmen klar voneinander getrennte Karrierepfade für beruflich Qualifizierte und Bachelor bzw. Hochschulabsolventen und -absolventinnen allgemein, einschließlich unterschiedlicher Förderprogramme. Entgegen der verbreiteten Ideologie der gleichen individuellen Chancen („may the best man win“) ist in England eine tiefgehende Segmentierung zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten offensichtlich.

Ausblick

Neben der Ausarbeitung länderspezifischer Analysen der nationalen Bildungssysteme, Arbeitsmärkte und Rekrutierungspraktiken läuft derzeit die zweite Interviewphase mit Partnern derselben Unternehmen auf operativer Unternehmensebene. Beide Ebenen (HR und operative Ebene) verfügen aufgrund ihrer spezifischen Rolle bei der Rekrutierung über entsprechende Erfahrungen mit den Kompetenzprofilen von Bewerbern und Bewerberinnen bzw. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit beruflicher Qualifikation bzw. Bachelorabschlüssen, die durchaus unterschiedlich sein können. Durch die Interviews mit der operativen Ebene kann daher ein vollständigeres Bild von den Erwartungen und Erfahrungen entstehen.

Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen (INDUCT I)

Das Projekt ist als Machbarkeitsstudie konzipiert. Das Ziel ist, mit Abschluss des Projektes im Herbst 2010, ein Erhebungskonzept, eine prototypische Dimensionierung eines Erhebungsinstrumentes und eine Eingrenzung der Kriterien für die Partnerauswahl für eine größere Studie vorzulegen. Diese Zielsetzung wird zurzeit mit den folgenden Instrumenten verfolgt:

- Hintergrundberichte zum Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigung, zu vorliegenden Untersuchungen zur Problematik und zu Anschlussmöglichkeiten an vorhandene nationale Forschungsaktivitäten;
- explorative Fallstudien zur Entwicklung des Untersuchungsdesigns und der einzusetzenden Instrumente und
- Pre-test eines allgemeinen und von zwei berufsspezifischen Befragungsmodulen (KFZ-Service und kaufmännische Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe).

In den neben Deutschland beteiligten Ländern (Finnland; England; Spanien) ordnet sich die Fragestellung (v.a. mit einer Schwerpunktsetzung auf Berufsanfänger/-innen) in die Agenda der Berufsbildungsforschung ein. In allen Ländern gibt es eine Tendenz, beruflich-betriebliche Erfahrung stärker in die formale Berufsausbildung einzubeziehen als zuvor. Auf der anderen Seite existiert ein Interesse daran, ein genaueres Bild über das Lernen am Arbeitsplatz und dessen Organisation zu zeichnen. Überdies wird auf ein Mismatch („Overeducation“) zwischen den Arbeitsplatzanforderungen und den vorhandenen Qualifikationen und Abschlüssen der Absolventen und Absolventinnen in den ausgewählten Berufsfeldern (insbesondere in Spanien und England) und auf „skills deficits“ verwiesen. Diese Sachverhalte sind für England und Spanien weitreichend empirisch dokumentiert und in Spanien existiert offenbar politischer Konsens darüber, dass berufsfachliche Inhalte in der beruflichen Bildung ein größeres Gewicht erhalten müssen. In allen Ländern (vor allem in Finnland und in Spanien) ist hinsichtlich der Untersuchungsdimensionen zurzeit ein rascherer Wandel zu verzeichnen als in Deutschland. Vor allem in England und Spanien zeichnen sich verschiedene Anschlussmöglichkeiten für die dem Projekt zugrundeliegenden Fragestellungen auch hinsichtlich existierender Befragungsinstrumente und Paneluntersuchungen ab – am konkretesten ist dies für England der Fall.

KFZ Service

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Ergebnisse, die im Rahmen der Hintergrundberichterstattung und der Fallstudien entstanden sind, und die zurzeit hinsichtlich der Erarbeitung eines prototypischen Erhebungsinstrumentes ausgewertet werden (Dimensionen: Tätigkeiten/Arbeitsorganisation auf mittlerer Ebene; Stellenwert und Aussagekraft von Bildungsabschlüssen (qualifications) und weiteren Kriterien in betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen sowie betriebliche Weiterbildung/Lernen im Arbeitsprozess/Betriebliche Personalentwicklung).

Es zeigt sich, dass sich die Rekrutierungswege in den verschiedenen Ländern erheblich unterscheiden. Während in Spanien und Finnland eine Art berufliche Grundbildung für den KFZ-Service installiert ist, existieren in England und Deutschland Lehrlingsausbildungsprogramme. Für die Rekrutierung wird ein Abschluss einer solchen Ausbildung in Deutschland normalerweise vorausgesetzt, während in England die formale Ausbildung aus betrieblicher Sicht nicht so wichtig ist wie die dokumentierte berufliche Erfahrung. Große Unterschiede, die letztlich nur durch eine Analyse von Betriebsdaten interpretiert werden können, zeigen sich in der Schneidung von Tätigkeiten und Tätigkeitsprofilen im Antwortverhalten der Betriebe genauso wie in der Dokumentation durch die entsprechenden Stellen, wie z.B. Branchenverbände. In Spanien und Finnland zeichnet sich die Tendenz ab, dass Betriebe zunehmend solche Berufsanfänger/-innen rekrutieren, die während ihrer Schulzeit ein Praktikum in dem jeweiligen Betrieb absolviert haben. In allen drei nationalen Kontext-

ten werden die erforderlichen betrieblichen Anlernzeiten mit zwei bis drei Jahren angegeben. Die Angaben über Form und Verlauf werden zurzeit weiter ausgewertet.

Kaufmännische Tätigkeiten

Für den Bereich der Industriekaufleute gibt es zwei wesentliche vorläufige Ergebnisse: ein Großteil der Funktionen, die in Deutschland durch Industriekaufleute abgedeckt werden (können), werden in den Vergleichsländern von Beschäftigten mit Hochschulabschluss wahrgenommen. Die Rekrutierung von Beschäftigten mit einem berufsbildenden Abschluss stellt dort eine Ausnahme dar. Für typische kaufmännisch-verwaltende Aufgaben und Funktionen existieren in den betrieblichen Arbeitsprozessen unterschiedliche Tätigkeitszuschnitte; diese werden Personen mit spezifischen Qualifikationen (z.B. Einkauf) und teilweise auch vollständig an andere Unternehmen übertragen (bspw. Personalverwaltung).

Tabelle 1: Übersicht über die Ergebnisse aus der Hintergrundberichterstattung und den Fallstudien



Recruitment in car-service

	Educational Qualifications	VET qualifications	occupations/jobs	Recruitment	TR/WBL/HRD
UK	GCSE (ISCED 3)	4 apprenticeship and advanced apprenticeships	Institute for the Motor Industry (UK) 40 separate functions, Sector Qualification Strategy (SQS) identifies 12 subgroups	references experience („poaching“) attitudes (trainees)	2-3 years on-the-job-learning for labour market entrants required
FIN	ISCED 2	2 college programmes (vocational foundations)		practice based VET (new) Employment agency	on-the-job-learning required
E	ISCED 2	Medium level VET Higher level VET	7 different occupations according to labour market classification	Practice based VET (new)	„Internship contracts“ on-the-job-learning required
D	ISCED 2+	2 (3) apprenticeship programmes	apprenticeships leading to respective occupations	Apprenticeships	Main focus: two trainings per year with regard to specific technological developments

Theoretische Basis

Das Projekt soll in erster Linie einen empirischen Beitrag dazu leisten, anhand von Daten den Stellenwert der betrieblichen Einarbeitung zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs besser einschätzen zu können. Eine wesentliche theoretische Prämisse lautet, dass in vielen Domänen von Arbeit ein erheblicher Teil des beruflichen Könnens und relevanten Wissens nur im Vollzug der Arbeitsaufgaben selbst erlernt werden kann. Diese Annahme kennzeichnet verschiedene berufspädagogische, wissenstheoretische und industriesoziologische Ansätze gleichermaßen (BÖHLE, 2004, 2008; FISCHER, 2000; NEUWEG, 2004, 2005).

Wenn dem so wäre, müssten Berufsbildungssysteme, in denen Arbeitserfahrung zum Bestandteil des Ausbildungsganges gehört, solchen gegenüber im Vorteil sein, in denen das nicht der Fall ist. Die betriebliche Erfahrung müsste in einer solchen Perspektive „nachgeholt werden“ und entsprechend in das betriebliche Rekrutierungskalkül eingehen. Schon industriesoziologische Analysen in den siebziger Jahren haben allerdings gezeigt, dass die betrieblichen Qualifikationsanforderungen nicht unabhängig von dem durch das jeweilige Bildungs- oder Ausbildungssystem vorstrukturierte Qualifikationsangebot sind, sondern in wechselseitiger Abhängigkeit bestehen (vgl. z.B. DREXEL, 1995; LUTZ, 1976). Genau die Verschränkung dieser beiden Perspektiven - der industriesoziologischen mit der qualifikationstheoretischen - ist der Dreh- und Angelpunkt der geplanten Untersuchung. Diese perspektivische Verschränkung ist an zwei aktuelle sozialwissenschaftliche Thesen anschlussfähig: Im Zuge des Wandels zur Wissensgesellschaft käme es zu einer relativen Zunahme des systematischen Wissens, als einem zentralen Merkmal nachindustrieller Gesellschaften. Damit würden die Hochschulen die „entscheidende Quelle für die Entwicklung von kulturellen Orientierungen, ökonomisch verwertbarem Wissen und hochqualifizierten Arbeitskräften“ werden, so die eine Position (BAETHGE, SOLGA, & WIECK, 2006). Von anderen Autoren wird dagegen auf die auch künftig bedeutende Funktion einer korporatistisch eingebetteten betrieblichen Berufsbildung für die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hingewiesen (BOSCH & CHAREST, 2010; HALL & SOSKICE, 2001).

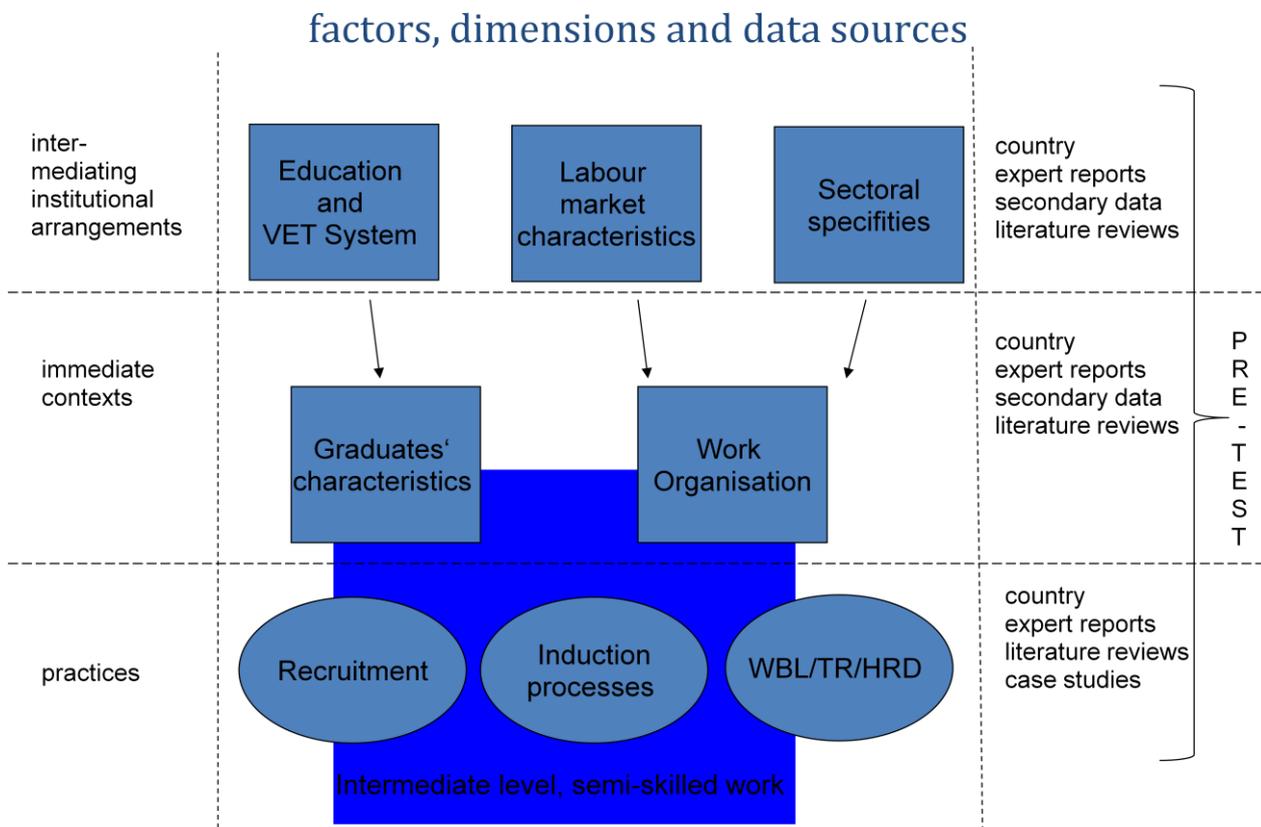
Weitere theoretische Bezüge können in der Arbeit am Theoriekonzept in der ersten Phase des Projektes zu verschiedenen Basistheorien hergestellt werden. Die Forschungsfragen können in die theoretischen Zusammenhänge von Neo-Institutionalismus (THELEN, 2004) und Humankapitaltheorie eingeordnet werden. So ist es anhand von bisher vorliegenden Daten kaum möglich eine angemessene Einschätzung über die Kosten von Einarbeitung und Rekrutierung zu gewinnen. Andere Ansätze (vgl. HEFLER, 2010) rücken Institutionen als vermittelnde Größe für betriebliche Handlungsstrategien ins Zentrum. Die Arbeitsmarktforschung wiederum nimmt insbesondere Prozesse der Lohnfindung in den Blick. Qualifikationen werden hier allerdings als eine Randbedingung betrieblicher Entscheidungen für die Rekrutierung von Personal oder Investitionen in Technologie betrachtet (SPITZ, 2005).

Mit dem Projekt kann damit ein Beitrag geleistet werden, Theorien zur beruflichen Kompetenzentwicklung und zur vergleichenden Analyse von „Skill formation processes“ in einem hypothesengeleiteten empirischen Untersuchungsdesign zu integrieren. In der hier eingenommenen Perspektive geht es aber - im Gegensatz zur vorherrschenden ökonomischen Literatur - v.a. um das Bedingungsgefüge von Qualifikationen, Rekrutierung und der Organisation betrieblichen Lernens. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Frage, was Betriebe unternehmen, um neueingestellte Berufsanfänger/-innen darin zu unterstützen, die Kompetenzen zu entwickeln, die auf der mittleren Qualifikationsebene von Ihnen erwartet werden. In der Forschung wurde dieser Phase des betrieblichen Einstiegs kaum besondere Berücksichtigung geschenkt.

Abbildung 1 steckt den analytischen Rahmen für die empirische Erforschung des Gegenstandsreiches Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung ab. „Einarbeitung“ wird dabei als Prozess verstanden, der die Eigenschaften der Absolventen und Absolventinnen des Bildungssystems

(graduates characteristics) mit den Anforderungen, die aus der Arbeitsorganisation (work organisation) resultieren, in Einklang bringt.

Abbildung 1: Analytischer Rahmen für die empirische Erforschung des Gegenstandsbereiches Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung



WBL = Workbased learning, TR = Training

Es wurden in der Voruntersuchung beispielsweise „extreme“ Betriebstypen aus den Berufsfeldern KFZ-Service und kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten untersucht, um damit zu einer robusten Einschätzung der verschiedenen Realisierungsformen, Muster und Typen der so konzipierten Einarbeitungspraxis zu gelangen. Typische Muster wären z.B. „traineeship arrangements“ wie sie teilweise für den kaufmännischen Bereich identifiziert werden konnten oder ein lang-anhaltendes „en-passant“-Lernen in den ersten Berufsjahren. Die Ergebnisse dieser Fallstudien münden in die Entwicklung eines Instrumentes zur Erfassung der Aspekte intermediate level work, recruitment, induction, workbased learning (WBL)/training (TR) und Personalentwicklung (HRD), also der Ebene in der Abbildung, die mit „practices“ bezeichnet ist. Dabei wird davon ausgegangen, dass zwischen den Kompetenzen der Berufsanfänger/-innen und dem was in Tätigkeitsprofilen mittlerer Qualifikationsebene erwartet wird, eine Differenz besteht, die es durch das Lernen im Betrieb zu überwinden gilt. Hierzu sind im Rahmen der Machbarkeitsstudie Fallstudien durchgeführt worden, deren Ergebnisse in eine standardisierte Befragung in den beiden untersuchten Berufsfeldern münden. Die Variablen auf den beiden anderen Ebenen „immediate contexts“ und „institutional arrangements“, zu denen im Rahmen der Machbarkeitsstudie zusätzlich zu den Betriebsfallstudien Berichte entstanden sind, gehen als unabhängige Variablen in das Befragungsinstrument ein. So werden in der Machbarkeitsstudie etwa auch Items erprobt die dazu dienen, etwas über die vertikale und horizontale Arbeitsteilung in dem jeweiligen Betrieb zu erfahren. Beispielsweise werden die Interviewpartner/-innen zum Bereich „Work Organisation“ mit einem breit angelegten Berufsbild konfrontiert und befragt, wie viele verschiedene Tätigkeitsprofile im Betrieb vorliegen, um dieses breite Berufsbild abzudecken. So kann etwas über den Grad der Spezialisierung/„Taylorisierung“ der Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb erfahren werden. Es werden in der Vorstudie aber auch Items zur Erfassung der Lohnentwicklung, der Kompetenzentwicklung und zur Arbeitsorganisation inte-

griert. Damit kann anhand der Datenlage überprüft werden, inwieweit von einem über die verschiedenen Arbeitsmärkte validen Konstrukt von „intermediate level work“ ausgegangen werden kann.

Forschungsfragen

Die folgenden primären Forschungsfragen sind – jeweils mit Bezug zu der jeweiligen Konzeption von Qualifikationen und des Berufsbildungssystems - zu beantworten:

- Wie unterscheiden sich die betrieblichen Qualifikationsanforderungen und die Rekrutierung in ähnlichen Betrieben (Größe/Berufsfelder) in verschiedenen europäischen Ländern?
- Wie werden Einarbeitungsprozesse organisiert?
- Wie hoch ist der Strukturierungsgrad und durch welche Organisationsmerkmale (Länge, Inhalte, Formen etc.) zeichnen sich diese Einarbeitungsprozesse aus?
- Welche Rolle spielen dabei informelle Lehr- und Lernprozesse?
- Wie schätzen Betriebe die Qualifikationen und Kompetenzen von Absolventen und Absolventinnen des Bildungssystems hinsichtlich betrieblicher Arbeitsanforderungen ein?

Überdies werden wesentliche Beiträge zu den folgenden beiden Fragen erwartet:

- Was zeichnet „berufliche Handlungskompetenz“ i.S. vollständiger, selbstständiger Einsetzbarkeit in vergleichbaren betrieblichen Kontexten und beruflichen Aufgabenbereichen in verschiedenen Ländern aus?
- Welche Veränderungen haben sich bezüglich des Zusammenhanges von Qualifikationen, Rekrutierung und Einarbeitung in den vergangenen Jahren ergeben und/oder zeichnen sich ab (z.B. Konkurrenz akademischer und beruflicher Abschlüsse)?

Anhand des Forschungsprojektes wird es möglich sein, Muster und Typen von Einarbeitung zu identifizieren. So ist es z.B. denkbar, dass über die Grenzen verschiedener Länder, und damit von Bildungs- und Berufsbildungssystemen, hinweg ganz ähnliche Muster der Einarbeitung identifizierbar sind, die z.B. in dem einen Fall unter „Apprenticeship“ und in dem anderen unter „traineeship“ firmieren, oder einfach dem Lernen „en-passant“ entsprechen, sich aber im Hinblick auf wichtige Strukturmerkmale sehr ähnlich sind. Eine wesentliche Annahme dieses Forschungsprojektes ist, dass berufliches Lernen immer an eine Dualität von Lernorten gebunden ist. Die Herausbildung der Fähigkeit, betriebliche Arbeitsaufgaben zu erfüllen, würde dann immer eine Kombination schulischen und erfahrungsbasierten, betrieblichen Lernens voraussetzen. Die Qualität von (Berufs-)Bildungssystemen, d.h. die jeweilige Kombination von schulischem und erfahrungsbasiertem Lernen, bestimmt die betrieblichen Handlungsalternativen hinsichtlich des Ausgleichs der Differenz zwischen dem beruflichen Können Neueingestellter und vollständiger „beruflicher Handlungskompetenz“. Betriebliche Handlungsalternativen wären dann: a). längere Einarbeitungsphasen durch entsprechende lernförderliche betriebliche Organisationsmuster und/oder Weiterbildungsarrangements oder b). Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplätze an den Ausbildungsstand der Neueingestellten.

Beide Varianten sind als idealtypisch beschriebene betriebliche Handlungsoptionen zu verstehen und werden sich in der betrieblichen Realität als Mischformen darstellen. Entsprechend werden Unternehmen in ihrer Rekrutierungspolitik zwischen den Varianten Qualifizierung und/oder Arbeitsorganisation wählen. Maßgeblich für die Wahl des jeweils spezifischen Mix werden die jeweiligen Charakteristika von Berufsbildung, Arbeitsmarktinstitutionen und anderen exogen bestimmten beruflichen Anforderungsstrukturen sein (z.B. Technologien, Verfahren; Produkte; Märkte). Im Pro-

jekt wird davon ausgegangen, dass der Wirkungszusammenhang zwischen der Organisation des Bildungssystems und der Organisation des Zusammenhanges betrieblicher Rekrutierung und Einarbeitung maßgeblich durch die Inhalte der entsprechenden qualifizierten Arbeit bestimmt wird. Wesentlich ist hierbei die Bedeutung von Wissen, das in erfahrungsbasierten Lernprozessen erworben wird, für die berufliche Tätigkeit. Aus diesem Grund zeichnet sich bereits in der laufenden Voruntersuchung ab, dass im KFZ Bereich von längeren Einarbeitungszeiten ausgegangen werden muss als im kaufmännischen Bereich, in dem sich mehr Möglichkeiten bieten, Arbeitsorganisation und Prozesse an Qualifikationen und Kompetenzen anzupassen.

Im Laufe des Projektes sollen diese Fragen auf unterschiedlichen Ebenen untersucht werden. Sie setzen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen an. Diese Aufteilung in drei Untersuchungsebenen schlägt sich entsprechend in einer Aufteilung in drei Teilprojekte nieder (siehe „Konkretisierung des Vorgehens“).

Im ersten Teilprojekt geht es um die Ebene der Entwicklung von Einarbeitung im Kontext von Bildungssystem/Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich (Ebene: System). Es wird vermutet, dass die anhand von (international) verfügbaren Daten festgestellte Verlängerung der Einarbeitungszeiten nicht nur Resultat erhöhter Anforderung und Komplexität von Arbeitsplätzen ist, sondern auch in einem Zusammenhang mit der Verschiebung des Rekrutierungsverhaltens von beruflichen in Richtung zu akademischen Abschlüssen steht; das kann in Anlehnung an das Verschwinden der beruflichen Ausbildung und die sogenannten „entry tournaments“ z.B. anhand von Sekundärdaten aus Großbritannien überprüft werden.

Das Projekt soll überdies dazu beitragen, das Thema Einarbeitung im Qualifizierungspanel zu verankern. Basierend auf der Annahme, dass in Deutschland die Zunahme des Angebots von Absolventen und Absolventinnen mit akademischen Abschlüssen zu beobachten sein wird (Bologna), soll die Frage untersucht werden, ob deren Rekrutierung zu einer Erhöhung der betrieblichen Einarbeitungszeiten führt. Möglicherweise kann dieser Zusammenhang aber auch anhand der Analyse von Daten aus angelsächsischen Ländern retrospektiv abgebildet werden.

Neben der Ebene der berufsspezifischen Organisation von Einarbeitung, bei der hypothesentestend vorgegangen werden soll (s.u.), sollen auf einer dritten Ebene - der der einzelbetrieblichen Muster der Organisation von Rekrutierung und Einarbeitung - Ergebnisse und Befunde, die auf den anderen Ebenen erreicht werden einer Validierung und/oder Kontrolle durch Fallstudien unterzogen werden.

Forschungshypothesen

Insbesondere für die berufsspezifische Ebene des Projektes ist es möglich, auf der Grundlage der Vorarbeiten und der grundlegenden Annahme einer immer erforderlichen Dualität, Hypothesen zu formulieren. Dieses Teilprojekt beschäftigt sich mit den Inhalten und Formen betrieblicher Einarbeitung in Branchen und Berufsfeldern im Zusammenhang mit Tätigkeiten und Arbeitsorganisation im internationalen Vergleich (Ebene: Sektor/Berufsfeld).

- Hypothese I: Die erforderliche Einarbeitungszeit ist maßgeblich von den Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes abhängig. Insbesondere in beruflichen Tätigkeitsfeldern, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten durch eine Kombination von theoretischem und praktischem, erfahrungsbasierten Wissen auszeichnen, sind die erforderlichen Einarbeitungszeiten für Berufsanfänger/-innen gleich lang. Diese Einarbeitungszeiten schlagen sich in betrieblicher Perspektive nicht nur als veranschlagte Einarbeitungszeit, sondern auch als Präferenz für bestimmte Qualifikationen (beruflich/akademisch) und/oder geforderte Arbeitserfahrung bei der Rekrutierung nieder. Sie bleiben daher bisher in vergleichenden Untersuchungen verdeckt.

- Hypothese II: In beruflichen Tätigkeitsfeldern, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten v.a. durch fachlich-theoretisches Wissen auszeichnen, besteht die Möglichkeit, durch eine entsprechende Arbeitsorganisation, Absolventen und Absolventinnen ohne Arbeitserfahrung unmittelbar produktiv einzusetzen.
- Hypothese III: Welche Qualität dem Berufsbildungssystem attestiert wird, ist aus Sicht der Betriebe erheblich von der erforderlichen Einarbeitungszeit von Berufsanfängern und -anfängerinnen abhängig. Dieser Zusammenhang gilt insbesondere für berufliche Tätigkeitsfelder, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten durch eine Kombination von theoretischem und praktischem, erfahrungsbasierten Wissen auszeichnen.

Transfer

Aus diesem Projekt, das sich zunächst primär mit der empirischen Erforschung der betrieblichen Rekrutierung und Einarbeitung von Berufsanfängern und -anfängerinnen zur Überwindung potenziell vorliegender Unterschiede zwischen ihren Kompetenzen und den betrieblichen Anforderungen beschäftigt, resultieren methodische und inhaltliche Ergebnisse, die im Nachgang des Projektes auch in der Beantwortung anderer wissenschaftlicher Fragestellungen genutzt werden können. Es können beispielsweise Beiträge zur detaillierten Analyse von betrieblichen Bildungsinvestitionen getätigt werden. Bisher besteht hinsichtlich dieser Frage noch ein Forschungsdesiderat (BOSCH & CHAREST, 2010). Es besteht die Möglichkeit, die erarbeiteten Instrumente bei großangelegten Vergleichsuntersuchungen zur Kompetenzentwicklung von Berufsanfängern und -anfängerinnen zur Erhebung von betrieblichen Kontextmerkmalen beruflicher Kompetenzentwicklung einzusetzen, wie sie mit der Initiative VET LSA des BMBF anvisiert wurden (BAETHGE & ARENDS, 2009).

Aus berufsbildungspolitischer Sicht ergeben sich wichtige Hinweise zur Bedeutung der Dualität von Lernorten in der beruflichen Bildung sowie zu alternativen Gestaltungsoptionen zur Realisierung von Dualität in der beruflichen Kompetenzentwicklung. Es deuten sich überdies verschiedene Formen der betrieblichen Nutzung von öffentlichen Angeboten zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration von Berufsanfängern und -anfängerinnen in den verschiedenen Ländern an. So wurde z.B. eine unterschiedlich intensive Nutzung von Angeboten der regionalen Beratung zwischen den Ländern der Machbarkeitsstudie festgestellt. Auch institutionelle Regelungen auf den betroffenen Arbeitsmärkten unterscheiden sich, so existieren beispielsweise in Spanien spezielle, „weichere“ Kündigungsschutzregelungen für Berufsanfänger/-innen.

Die Ergebnisse des Projektes können auch dazu dienen, den Stellenwert des erfahrungsbasierten Lernens in anderen europäischen Ländern sichtbar zu machen, Hierin liegt eine Voraussetzung für praktische Projekte der Anerkennung informeller Lernleistungen von Personen aus europäischen Nachbarländern.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Projektvorbereitung

Die Projektvorbereitungsphase umfasst die Erarbeitung eines anschlussfähigen Theoriekonzeptes, die Analyse von internationalen Datensätzen und die Festlegung eines international tragfähigen

Konzepts der Ebene mittlerer Fachkräfte unter Kontrolle verschiedener arbeitsmarktinstitutioneller Effekte. In dieser Phase soll für eine zusätzliche Fundierung der Fragen und Hypothesen auf die oben erwähnten internationalen Datensätze zurückgegriffen werden (AES; CVTS; LFS; ESS). Bei der Sekundäranalyse der vorhandenen Datensätze gilt es zunächst die Befunde zu Erfahrungszeiten, informellen Lernprozessen und Weiterbildungsaktivitäten hinsichtlich der zugrundeliegenden Fragestellungen zu analysieren. Hierbei werden auch Zusammenhänge zwischen der Art des Bildungssystems und der Formen und des Ausmaßes, z.B. der Weiterbildungsbeteiligung, eine Rolle spielen. Überdies ist aus den Voruntersuchungen ein Theoriekonzept zu entwickeln, das die o.g. empirischen Fragestellungen in den Kontext gängiger sozialwissenschaftlicher Theorien einordnet (v.a. Arbeitsmarkttheorien; Theorien zur beruflichen Sozialisation; Neo-Institutionalismus; High Performance Work Systems), deren Erklärungsbeitrag überprüft und genuine Beiträge der Empirie dieses Projekts abgrenzt. Entsprechende Vorarbeiten wurden bereits geleistet, an die dieses Folgeprojekts anknüpfen kann.

In der Vorbereitungsphase ist überdies zu sondieren, in welchem Umfang sich Organisationen aus anderen europäischen Ländern mit eigenen Mitteln an dem Projekt beteiligen können. Die Machbarkeitsstudie, die im Herbst 2010 abgeschlossen wird, liefert neben dem einzusetzenden Instrumentarium empirisch abgesicherte Kriterien zur Auswahl der Untersuchungskontexte und zu technischen Fragen der Stichprobenziehung. Für diese Hauptstudie sollten dann die Länder zur Durchführung der Untersuchung ausgewählt werden, die über eine breite Varianz in Bezug auf die vermuteten Bedingungsfaktoren wie Bildungssystemtypus und Arbeitsmarktstrukturen verfügen (z.B. Deutschland, England und Spanien).

Durch einen großflächigen Einsatz des für zwei Berufsfelder konzipierten Instruments kann ein repräsentativer Überblick über die betriebliche Einschätzung zur Qualität des Bildungs- und Ausbildungssystems gewonnen werden. Das Instrument umfasst zurzeit Fragen und Items zu den folgenden Dimensionen:

- Arbeitsanforderungen/Tätigkeiten,
- Rekrutierungskriterien und -praxis,
- Einarbeitung,
- lernförderliche Arbeitsorganisation,
- Weiterbildung,
- Personalentwicklung und
- Qualität des Berufsbildungssystems.

Der Stellenwert der betrieblichen Organisation von Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozessen in den Berufsfeldern KFZ-Service und kaufmännische Tätigkeiten im Produktionssektor (äquivalent zum deutschen Berufsbild der Industriekaufleute) kann überdies vergleichend eingeschätzt werden.

Methodische Herausforderungen

Aggregationsniveau

Eine besondere Herausforderung liegt in dem angemessenen Aggregationsniveau der Untersuchungsfragen und -instrumente. So werden in verschiedenen Untersuchungen, die internationale Datensätze zur Verfügung stellen, bisher Fragen gestellt, die sich zwar mit den Bereichen Rekrutierung, Einarbeitung und betriebliche Weiterbildung beschäftigen, ihrem Zuschnitt nach aber nicht ausreichen, um komplexere Zusammenhänge zwischen den Tätigkeiten auf der einen Seite und den Abschlüssen und Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen auf der anderen Seite zu erhellen. Damit kann bisher auch nicht den jeweils inhaltlich und organisatorisch spezifischen Lösungen auf sektoraler und/oder Berufsfeldebene nachgegangen werden. Die englischen Kollegen und Kolleginnen formulieren das Problem in ihrem Hintergrundbericht folgendermaßen:

“The issue of survey size is difficult to address at this juncture as it will depend on, inter alia, the level of disaggregation required in the analysis; the level of statistical confidence required and the amount of funding available. The sectoral coverage will depend upon the extent to which it is possible to produce a generalisable set of survey questions from the specific industries under investigation.”

Als besonderes Erschwernis kommt im internationalen Projektzusammenhang die Frage hinzu, was unter „intermediate level work“ genau zu verstehen ist, und wie dieses Konzept im internationalen Vergleich angemessen operationalisiert werden kann. In der Untersuchung soll dieses Konzept v.a. an den beruflichen Tätigkeitsprofilen und der Bezahlung festgemacht werden.

Erfassung von Tätigkeiten und Aufgaben

Auf der Grundlage der Fallstudien und vorhandener Untersuchungen für den KFZ-Service-Bereich (MASON & OSBORNE, 2004; RAUNER & SPÖTTL, 2002, 1995) können wir davon ausgehen, dass sich Betriebe hinsichtlich der vertikalen und horizontalen Aufgabenteilung zwischen den Ländern Europas aber teilweise auch hinsichtlich anderer Kriterien, wie z.B. der Zugehörigkeit zu Serviceketten oder verschiedenen Automobilherstellern unterscheiden. Die Identifikation vergleichbarer Tätigkeiten mit Hilfe eines gemeinsamen Instrumentes ist daher eine besondere Herausforderung. Für die zurzeit durchgeführten Fallstudien wird mit einer Liste von Aufgabenbeschreibungen aus dem US-amerikanischen O*Net gearbeitet, die um einige Berufsbildpositionen ergänzt wurde. In den Fallstudien des laufenden Projekts stellte sich bereits heraus, dass diese Tätigkeitsbeschreibungen teilweise zu hoch aufgelöst sind, teilweise aber auch Aufgabenbündel enthalten, die für die bisher untersuchten Fälle einen Zusammenhang zwischen Arbeiten herstellen, die in den betrieblich organisierten Prozessen so nicht enthalten sind. In dem laufenden Pre-test wird mit einer Untergliederung in eine geringe Anzahl von Tätigkeitsbereichen berufsfachlicher (z.B. auto-electronics, mechanics) und eher allgemeiner Art (z.B. communication with clients; fault diagnosis) gearbeitet. Diese werden von den Betrieben hinsichtlich der Relevanz jeweils für alle vorkommenden Tätigkeitsprofile geordnet. Gleichermaßen werden die verschiedenen Tätigkeitsprofile - in vertikaler Hinsicht sind das für den KFZ-Service Bereich in der Regel 2- 4 Profile - hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu Gehaltsgruppen eingeordnet. Ein solches Verfahren ergänzt die von BAETHGE eingesetzten Expertenworkshops um ein Verfahren, das insbesondere dann sinnvoll ist, wenn der Zusammenhang zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem sehr unterschiedlich strukturiert ist (wie dies insbesondere in Deutschland im Vergleich zu England und Spanien der Fall ist). Diese sehr unterschiedlich strukturierten Bildungs- und Beschäftigungssysteme machen auch die Entwicklung und den Einsatz von geeigneten Instrumenten zur Kompetenzmessung an Individuen sehr schwer.

Wandel in Berufsbildung, Rekrutierung und Arbeitsorganisation

Eine weitere Herausforderung liegt in dem teilweise raschen Wandel, dem das Untersuchungsfeld zurzeit unterliegt. So wurde z.B. bei den bereits durchgeführten Untersuchungen deutlich, dass sich insbesondere in Spanien und Finnland die Praxisphasen im Rahmen der schulischen Berufsbildung einer zunehmenden Beliebtheit bei Betrieben für Rekrutierungsentscheidungen erfreuen. Groß angelegte Befragungen in England („Skills Surveys“) verweisen überdies auf eine zunehmende Bedeutung von Einarbeitungsprozessen (GREEN, 2006). Das Projekt nähert sich daher den Untersuchungsfragen auf unterschiedlichen Analyse- und Aggregationsebenen an. Hierbei können die in den Vorprojekten eingesetzten und getesteten Instrumente (Fragebogenleitfäden und standardisierte Instrumente) in modularer Art und Weise zum Einsatz kommen. Gleichzeitig bieten sich damit gute Möglichkeiten, zu empirisch begründeten Samples zu gelangen.

Institutionelle Effekte

Zuletzt ist die Frage von Bedeutung, wie im Rahmen der Datenerfassung und ihrer Auswertung relevante institutionelle Effekte im Hinblick auf ihre Wirkung auf den Gegenstandsbereich ange-

messen kontrolliert werden können (z.B. institutionelle Anreizsysteme; Löhne und Lohnstrukturen; Kündigungsschutz etc.). Beispielsweise spielt für die Rekrutierungsentscheidungen und die Gestaltung der betrieblichen Einarbeitung in spanischen Betrieben die Tatsache eine Rolle, dass junge Arbeitnehmer/-innen für eine verlängerte zweijährige Probezeit mit reduziertem Kündigungsschutz eingestellt werden können.

In diesem Projekt soll der Frage nach dem Stellenwert und der Bedeutung betrieblicher Einarbeitung aus betrieblicher Perspektive anhand von drei Teilprojekten nachgegangen werden:

- Nutzung des Qualifizierungspanels für einen Befragungsteil zur betrieblichen Einarbeitung und Flankierung in anderen Ländern;
- Berufs-/Branchenbezogene Betriebsbefragungen hinsichtlich der Einarbeitungspraxis von Berufsanfängern und -anfängerinnen in zwei bis drei ausgewählten Berufsfeldern in mindestens zwei Ländern;
- Fallstudien zur Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis in ausgewählten Betrieben.

Nutzung des Qualifizierungspanels für einen Befragungsteil zur betrieblichen Einarbeitung und Flankierung durch Befragungen in anderen Ländern

In Anlehnung an ähnliche Untersuchungen, die im englischsprachigen Kontext durchgeführt wurden (HILLAGE, REGAN, DICKSON, & MCLOUGHLIN, 2002), wäre es interessant, einige Items zur betrieblichen Einarbeitungspraxis in die Befragungsrunden des Qualifizierungspanels aufzunehmen. Aus dem Befragungsinstrument aus INDUCT I werden Items hervorgehen, die in verschiedenen Ländern getestet worden sind. Hieraus würden sich Vergleichsmöglichkeiten (z.B. im deutsch-englischen Vergleich, aber auch im Vergleich mit Finnland oder Spanien) ergeben. In der Auswertung der so erhobenen Daten könnten paarweise Vergleiche zwischen sonst ähnlichen Unternehmen in den beiden Ländern durchgeführt werden. Es wäre also zunächst im Rahmen des dreijährigen Projektes eine Kooperation mit den die Befragungen durchführenden Institutionen in den Ländern zu initiieren. Für Deutschland wäre die Aufnahme eines entsprechenden Befragungsmoduls ohnehin interessant, da mithilfe einer zweiten Befragungsrunde zum Thema „Rekrutierung und Einarbeitung“ Hinweise zu Veränderungstendenzen entstehen, die sich in bestimmten Berufsfeldern hinsichtlich einer Verschiebung der Rekrutierung von Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung zugunsten einer Rekrutierung von Bachelorabsolventen und -absolventinnen ergeben. Eine Wiederholung der Befragung in einem weiteren Land wäre erstrebenswert, um auch Veränderungen in vergleichender Perspektive zu erfassen und zu interpretieren.

Berufs-/Branchenbezogene Betriebsbefragungen hinsichtlich der Einarbeitungspraxis von Berufsanfängern und -anfängerinnen in zwei bis drei ausgewählten Berufsfeldern in mindestens zwei Ländern

Die Machbarkeitsstudie, die im Herbst 2010 abgeschlossen wird, liefert neben dem einzusetzenden Instrumentarium erste empirisch abgesicherte Kriterien zur Auswahl der Länder und technischen Fragen der Stichprobenziehung, z.B. hinsichtlich Sektoren/Berufsfeldern. Für dieses Projekt sollten dann die Länder zur Durchführung der Untersuchung ausgewählt werden, die untereinander über eine breite Varianz in Bezug auf die vermuteten Bedingungsfaktoren wie Bildungssystemtypus und Arbeitsmarktstrukturen verfügen (z.B. Deutschland, England und Spanien). Informationen hierzu liefern die aus der o.g. Vorbereitungsphase abgeleiteten Ergebnisse und die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie.

Das im Vorfeld entwickelte Instrument kann auf der Grundlage des bis zum Projektbeginn abgeschlossenen Pretests weiterentwickelt werden. Das Instrument umfasst zurzeit Fragen und Items zu den folgenden Dimensionen: Arbeitsanforderungen/Tätigkeiten; Rekrutierungskriterien und -praxis; Einarbeitung, lernförderliche Arbeitsorganisation, Weiterbildung, Personalentwicklung und Einschätzungen zur Qualität des Bildungssystems. Es wurde für die Bereiche „Kaufmännisch-

verwaltende Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe“ und „Tätigkeiten im Bereich KFZ-Service“ entwickelt.

Schematische Grundlage für die Erarbeitung des Instrumentes war die Handreichung zur Entwicklung und Durchführung von international vergleichenden Befragungen der Universität Michigan (PENNELL, ALCSEER, & HARKNESS, 2008). Zur Entwicklung des Fragebogens wurde zunächst in allen beteiligten Ländern eine Reihe von Betriebsfallstudien anhand „extremer Fälle“ durchgeführt, um die Praktikabilität und Relevanz der Fragen zu testen. Außerdem sind insbesondere hinsichtlich domänenspezifischer Fragenkomplexe für die ausgewählten Berufe Experteninterviews durchgeführt worden, um zu einer für eine Betriebsbefragung validen Kategorisierung von Aufgabenbereichen für das mittlere Qualifikationsniveau zu gelangen. Dieser Schritt war angesichts der potenziellen Vielfalt der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Tätigkeitsprofilen in den beiden Tätigkeitsfeldern erforderlich. Während – wie erwartet – über die Aufgabenstrukturen, nicht aber über ihre Zuordnung zu beruflichen Tätigkeitsprofilen, im Bereich des KFZ-Service weitestgehend Einigkeit bestand, ist das für den Bereich der kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten in Analogie zu den deutschen Industriekaufleuten nicht der Fall. Als Ergebnis der Machbarkeitsstudie wird ein Vorschlag entstehen, entsprechende Tätigkeiten für eine groß angelegte Befragung sinnvoll abzugrenzen.

Anhand der Daten des Pretests können dann verschiedene Analysen der Itemqualität (z.B. differential item functioning) vorgenommen werden, um die Qualität des Instruments weiter zu erhöhen. Überdies können in der Vorbereitung des Hauptprojekts insbesondere solche Items weiterentwickelt werden, die im Rahmen des Pretests zu unbefriedigenden Ergebnissen geführt haben.

Für eine Erweiterung der Untersuchung auf den Dienstleistungsbereich sind weitere Informationen erforderlich. Hierfür müsste ein Gutachten eingeholt werden, das die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit analysiert. Aus diesen weiteren Vorbereitungsschritten soll dann eine Leistungsbeschreibung für die Befragung entstehen. Neben Deutschland sollten in mindestens zwei weiteren Ländern Befragungen durchgeführt werden. Es könnten aber auch noch weitere Länder einbezogen werden, sofern sie die Kriterien für die Länderauswahl aus der Projektvorbereitungsphase erfüllen.

Fallstudien zur Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis in ausgewählten Betrieben

Die Fragestellung des Projekts liegt mit dem Fokus auf Rekrutierung und Einarbeitung an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem (vgl. Tabelle 2). Die Organisation dieser Schnittstelle ist neben den strukturellen Größen, die in der Untersuchung gut erfasst werden können, stark durch das Handeln der betrieblichen, regionalen und schulischen Akteure sowie der Berufsanfänger/-innen selbst bestimmt. So zeigen sich beispielweise hinsichtlich der Organisation von Rekrutierungsprozessen neben Gleichförmigkeiten (z.B. Bedeutung betrieblicher Praktika während der schulischen Berufsbildung in Spanien und Finnland) auch Unterschiede (z.B. Nutzung unterschiedlicher öffentlicher Unterstützungssysteme wie Arbeitsverwaltung in Spanien und Finnland). Differenzen hinsichtlich des Zusammenhanges von Rekrutierung und Einarbeitung zwischen sonst gleichen Betrieben – z.B. multinational agierende Unternehmen mit isomorphen Produktionssystemen – können durch Fallstudien aufgeklärt werden. Hierbei kann in Bezug auf die Auswahl der Fälle von den beiden standardisierten Untersuchungsteilen Gebrauch gemacht werden. Für jedes beteiligte Land sollen vier Fallstudien durchgeführt werden.

Tabelle 2: Rekrutierung und Einarbeitung auf unterschiedlichen Analyseebenen

Unter-suchungs-teil	Gegenstand/ Ebene	Anschlussmöglichkeiten (beispielhaft)
Panel	<i>Entwicklung</i> von Einarbeitung im Kontext von Bildungssystem/Arbeitsmarkt im <i>internationalen Vergleich (System)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungspanel • Department for Business, Innovation and Skills: Workplace Employer Relations Survey 2010 • UK-Commission for Employment and Skills: National Employer Skills Survey in England.
Survey	<i>Inhalte und Formen</i> betrieblicher Einarbeitung in Branchen und Berufsfeldern im Zusammenhang mit <i>Tätigkeiten und Arbeitsorganisation</i> im internationalen Vergleich (Sektor)	<ul style="list-style-type: none"> • Sector Skills Councils and respective survey activities in England • INCUAL and the Tripartite Foundation for Training in Employment together with sectoral associations (car service, etc.) in Spanien.
Fallstudien	<i>Einzelbetriebliche Muster</i> der Organisation von Rekrutierung und Einarbeitung (Betrieb)	<ul style="list-style-type: none"> • Projektpartner INDUCT I

Interne und externe Beratung

Innerhalb des BIBB wurde Frau Dr. Dietzen (ABL 2.4) als Mentorin für das Projekt gewonnen. Im Vorprojekt wurde ein Workshop auf einer wissenschaftlichen Konferenz durchgeführt, auf dem der Ansatz zur Diskussion gestellt wurde (SCHNITZLER, et al., 2009). Auch bei diesem Projekt soll dieses Verfahren gewählt werden.

Überdies wird ein international zusammengesetzter Projektbeirat eingerichtet. Die Personen sollen die folgenden disziplinären und fachlichen Perspektiven repräsentieren: Personal- und Organisationsentwicklung, industriesoziologische Arbeitsmarktforschung, Expertise in den zwei Berufsfeldern und Expertise in groß angelegten Vergleichsstudien. Der Beirat trifft sich zum ersten Mal zum Abschluss der Vorbereitungsphase und zum zweiten Mal in der Abschlussphase des Projektes. Außerdem werden die Beiratsmitglieder mit der kritischen Begutachtung der Zwischenberichte beauftragt.

Dienstleistungen Dritter

Dienstleistungen Dritter müssen v.a. hinsichtlich der Durchführung berufsspezifischer Befragungen in den Vergleichsländern eingeplant werden.

Kooperationen

Der gesamte Ansatz des Projektes basiert auf der Annahme, dass es möglich ist, für die Durchführung des Projektes Kooperationspartner aus dem Ausland zu gewinnen, die ein inhaltliches Interesse an der Kooperation haben. Die Kooperationspartner aus dem Vorprojekt haben sich verpflichtet, nach Möglichkeiten der Förderung in ihren eigenen Berufsbildungs- und Förderkontexten zu suchen.

4. Projekt- und Meilensteinplanung

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin
MS 1	Projektstart	II/2011
MS 2	Datengestütztes Sampling (Länder /Berufsfelder)	III/2011
MS 3	Theoriekonzept	III/2011
MS 4	Zwischenbericht	III/2011
MS 5	Workshop mit Beirat	IV/2011
MS 6	Teilprojekt: Sector Surveys: Leistungsbeschreibung und Auswahl Partner für berufsspezifische Befragung	IV/2011
MS 7	Teilprojekt: Panels/Surveys- Identifikation von geeigneten europäischen Betriebsbefragungen und Kontaktherstellung abgeschlossen	IV/2011
MS 8	Referierter Beitrag eingereicht	IV/2011
MS 9	Teilprojekt: Sector Surveys finalisierte Untersuchungsinstrumente (KFZ-Service; Kaufmännische Tätigkeiten)	I/2012
MS 10	Teilprojekt: Panels/Surveys: Abgestimmte Version eines Moduls "Rekrutierung, betriebliche Einarbeitung"-	II/2012
MS 11	Teilprojekt: Sector Surveys: Zusammenführung der nationalen Datensätze	III/2012
MS 12	Teilprojekt: Fallstudien: Samplingkriterien und Design liegen vor	IV/2012
MS 13	Zwischenbericht liegt vor	IV/2012
MS 14	Referierter Beitrag eingereicht	IV/2012
MS 15	Teilprojekt: Panels/Surveys Zusammenführung der nationalen Datensätze	I/2013
MS 16	Teilprojekt: Fallstudien Dokumentation durch Fallstudienberichte	II/2013
MS 17	Zusammenfassende Analyse – Abschlussbericht	III/2013
MS 18	Veröffentlichung der Datensätze im BIBB FDZ	IV/2013
MS 19	Referierter Beitrag eingereicht	IV/2013

Projektplan	2011				2012				2013			
Arbeitspakete/Arbeitsschritte												
Theoretische und konzeptuelle Vorarbeiten		■	■	■								
Daten und Sekundärauswertungen			■	■								
Teilprojekt: Panels/Surveys			■	■	■	■	■	■	■	■		
Teilprojekt: berufsspezifische Befragungen				■	■	■	■	■				
Teilprojekt: Fallstudien								■	■	■	■	
Zusammenfassende Analyse									■	■	■	■
Zwischenbericht			■					■				
Schlussbericht											■	■
Referierter Beitrag eingereicht				■				■				■
Veröffentlichung der Datensätze im BIBB FDZ												■

5. Literatur

- ALLMENDINGER, J. (1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes, in: *European Sociological Review* 5, 3, 231-250.
- ASHTON, D. N., & SUNG, J. (2002). Supporting workplace learning for high performance working. Geneva: Internat. Labour Office.
- BACKES-GELLNER (1996). Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich. München und Mering Hampp.
- BAETHGE, M., & ARENDS, L. (2009). Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries - International report. Berlin, Bonn.
- BAETHGE, M., SOLGA, H., & WIECK, M. (2006). Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Göttingen.
- BÖHLE, F. (2004). Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen als Leitidee der Metallberufe. In M. BECKER, U. SCHWENGER, G. SPÖTTL & T. VOLLMER (Eds.), *Metallberufe zwischen Tradition und Zukunft*. (pp. 10-27). Bremen: Donat.
- BÖHLE, F. (2008). Facharbeit im Wandel - Konzepte und Ergebnisse industriesoziologischer Forschung. In M. FISCHER & G. SPÖTTL (Eds.), *Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung* (pp. 48-62). Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang.
- BOSCH, G., & CHAREST, J. (2010). Vocational Training: International Perspectives. In G. BOSCH & J. CHAREST (Eds.), *Vocational Training. International Perspectives* (Vol. 4, pp. 1-26). New York: Routledge.
- BROWN, A. (2010). Work, Careers, Learning, and Identities Across the Life Course in 10 European Countries Paper presented at the AERA 2010 - Annual Meeting (30.04.10-04.05.10).
- BRZINSKY-FAY, C. (2007). Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- BRZINSKY-FAY, C., KOHLER, U. and LUNIAK, M. (2006). Sequence Analysis Using Stata, in: *Stata Journal* 6, 4, 435-460.
- BUTLER, P., FELSTEAD, A., ASHTON, D., FULLER, A., LEE, T., UNWIN, L., et al. (2004). High performance management: a literature review. Leicester: University of Leicester.
- DETZEL, P. and RUBERY, J. (2002). Employment Systems and Transitional Labour Markets: A Comparison of Youth Labour Markets in Germany, France and the UK, in: SCHMID, G. AND GAZIER, B. (Eds). *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar, 106-148. Draft of chapter 2 in Gallie, D. (ed.) *Employment Systems and the Quality of Working Life*.
- DREXEL, I. (1995). Betriebliche Organisationsentwicklung und das duale System der Berufsbildung - Lernanstöße aus dem internationalen Vergleich. In G. DYBOWSKI, H. PÜTZ & F. RAUNER (Eds.), *Berufsbildung und Organisationsentwicklung* (pp. 51-66). Bremen: Donat.

EUROSTAT (2010): Labour force survey in the EU, candidate and EFTA countries

EYRAUD, F., MARSDEN, D., SILVESTRE, J.-J. (1990), "Occupational and internal labour markets in Britain and France", *International Labour Review*, Vol. 129 pp.501-17.

FISCHER, M. (2000). Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozeßwissen. Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens. Opladen: Leske & Budrich.

FRANZ, W., INKMANN, J., POHLMEIER, W. and ZIMMERMANN, V. (2000). Young and Out in Germany: On the Youths' Chances of Labor Market Entrance in Germany, in Blanchflower, D. G. and Freeman, R. B. (Eds). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Chicago: The University of Chicago Press, 381-425.

FRIEDERIKSEN A IBSEN R ROSHOLM M WESTERGAARD-NEILSEN (2006): Labour market signalling and unemployment duration: an empirical analysis using employer-employee data. IZA discussion paper no2132. IZA 2006;

GANGL, M. (2001), "European patterns of labour market entry. A dichotomy of occupationalized vs non-occupationalized systems", *European Societies*, Vol. 3 pp.471-94

GANGL, M. (2002). Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe over the Past Decade, in: *Work, Employment and Society* 16, 1, 67-90. 28

GANGL, M. (2003). The structure of labour market entry in Europe: a typological analysis, in: Müller, W. and Gangl, M. (Eds). *Transitions from education to work in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 95-116.

GANGL, M., MÜLLER, W. and RAFFE, D. (2003). Conclusions: Explaining Cross-National Differences in School-to-Work Transitions, in MÜLLER, W. and GANGL, M. (Eds). *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press, 277-305.

GREEN, F. (2006). *Demanding work : the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, N.J. ; Oxford: Princeton University Press.

HALPIN, B. (2003). Tracks Through Time and Continuous Processes: Transitions, Sequences and Social Structure. Paper presented at *Frontiers in Social and Economic Mobility*, Cornell University.

HALPIN, B. and CHAN, T. W. (1998). Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories, in: *European Sociological Review* 14, 2, 111-130.

HANNAN, D. F., RAFFE, D. and SMYTH, E. (1997). *Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework*. Paper presented, Paris.

HEFLER, G. (2010). Zwischen Steuerung und Ritual. Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Nutzung von Weiterbildungsindikatoren aus neoinstitutionalistischer Sicht. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*(3).

HILLAGE, J., REGAN, J., DICKSON, J., & MCLOUGHLIN, K. (2002). *Employers Skill Survey* (pp. 156): Department for education and skills.

HILLMERT, S. (2002). Labour market integration and institutions: an Anglo-German comparison, in: *Work, Employment and Society* 16, 4, 675-701.

KORPI, T., DE GRAAF, P., HENDRICKX, J. and LAYTE, R. (2003). Vocational Training and Career Employment Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden, in: *Acta Sociologica* 46, 1, 17-30.

LUTZ, B. (1976). Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und in Frankreich. In M. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Ed.), *Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation* (pp. 83-151). Frankfurt, München.

MACINDOE, H. and ABBOTT, A. (2004). Sequence Analysis and Optimal Matching Techniques for Social Science Data, in HARDY, M. and BRYMAN, A. (Eds). *Handbook of Data Analysis*. London / Thousand Oaks / New Dehli: Sage Publications, 387-406. 29

MARSDEN, D. (1999). *A Theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.

MARSDEN, D. W. (1990), *Institutions and Labour Mobility. Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany*, Mackmillan, Houndsmill, pp. 414{438.

MARSDEN, DAVID (2007) *Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments'*. *Économies et Sociétés*, 28 . pp. 965-998

MASON, G., & OSBORNE, M. (2004). *Skill and Training Requirements in the Vehicle Maintenance Industry in Greater Manchester*. London: National Institute of Economic and Social Research

MAURICE, M., SELLIER, F, SILVESTRE, J.-J., *Politique d'éducation et organisations industrielles en France et en Allemagne*, PUF, coll. sociologie, 1982.

MAURICE, M., SORGE, A., WARNER, M., - Societal differences in organizing manufacturing units: a comparison of France, West-Germany and Great-Britain -, *Organisational Studies*, 1, (1), 1980, S. 59-86.

MAURICE, M.; SELLIER, F.; SILVESTRE, J.- J. (1979): *Die Entwicklung der Hierarchie in Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes*, in: *Soziale Welt*, 30, 3, 295-327.

MCVICAR, D. and ANYADIKE-DANES, M. (2002). Predicting successful and unsuccessful transitions from school to work by using sequence methods, in: *Journal of the Royal Statistical Society* 165, 2, 317-334.

MÜLLER, W., & GANGL, M. (Eds.). (2003). *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.

MYTZEK-ZÜHLKE (2005), "Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Analysen der Mikrodaten der zweiten Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2)". In: *Schmollers Jahrbuch - Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 125 (2005) H. 4, S. 525-548. Auch erschienen als WZB discussion paper No. SP I 2005-108.

NEUWEG, G. H. (2004). *Könnerschaft und implizites Wissen : zur lehr-lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis* (3 ed.). Münster [u.a.]: Waxmann.

- NEUWEG, G. H. (2005). Implizites Wissen als Forschungsgegenstand. In F. Rauner (Ed.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (pp. 581-588). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- OZDURAK C (2006): Assymmetric information in labour markets in: Esen O & Ogus A (eds) 2006 Proceedings of the International conference on human and economic resources. Proceedings of the IUE-SUNY Cortland Conference in economics.
- PENNELL, B.-E., ALCSEER, K., & HARKNESS, J. (Eds.). (2008). *Cross-Cultural Survey Guidelines. Full guidelines.* . Michigan; Mannheim
- PERACCHI, F. (2002). The European Community Household Panel: A Review, in: *Empirical Economics* 27, 63-90.
- PIORE, MICHAEL J.; PETER DOERINGER (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: D.C. Heath and Company
- POLLOCK, G., ANTCLIFF, V. and RALPHS, R. (2002). Work orders: analysing employment histories using sequence data, in: *Social Research Methodology* 5, 2, 90-105.
- RAUNER, F., & SPÖTTL, G. (2002). *Der Kfz-Mechatroniker - vom Neuling zum Experten*. Bielefeld: Bertelsmann.
- RAUNER, F., & SPÖTTL, G. (Eds.). (1995). *The automobile, service and occupation in Europe*. Bremen.
- RUSSELL, H. and O'CONNELL, P. (2001). Getting a Job in Europe: The Transition from Unemployment to Work among Young People in Nine European Countries, in: *Work, Employment & Society* 15, 1, 1-24.
- RYAN, P. (1999). *The School-to-Work Transition: Issues for Further Investigation*. Paris: OECD.
- SACKMANN, R. and WINGENS, M. (2003). From Transitions to Trajectories. Sequence Types, in Heinz, W. R. (Ed.) *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions, and Interrelations*. New York: Aldine de Gruyter, 93-115.
- SCHERER, S. (2005). Patterns of Labour Market Entry - Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany, in: *European Sociological Review* 21, 5, 427-440.
- SCHERER, S. (2001). Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany, in: *European Sociological Review* 17, 2, 119-144. 30
- SCHNITZLER, A., GROLLMANN, P., LEONI, R., MARKOWITSCH, J., MORAAL, D., SGOBBI, F., et al. (2009). *European Survey Perspectives on Companies' Support for Vocational Learning. Documentation of a Research Workshop at ECER Vienna, 29.09.2009*.
- SPITZ, A. (2005). *Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure*.
- STEEDMAN, H., WAGNER, K., & FOREMAN, J. (2003). *ICT skills in the UK and Germany: How companies adapt and react* London.

TÅHLIN, M. (2006a). Skill change and skill matching in the labor market: A cross-national overview. .

TÅHLIN, M. (2006b). Skills and Wages in European Labour Markets: Structure and Change.

TIEMANN, M., SCHADE, H.-J., HELMRICH, R., HALL, A., BRAUN, U., & BOTT, P. (2008). Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Bonn.