

Forschungsprojekt **1.5.302** (JFP 2009)

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

Abschlussbericht

Dr. Philipp Grollmann

Marthe Geiben

Tobias Wolfgarten

Sandra Lüdemann (Projektsachbearbeitung)

Gustav Höcke (Projektsachbearbeitung)

Dr. Georg Hanf

Laufzeit II-09 bis IV-11

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1638
Fax: 0228 / 107 - 2963
E-Mail: grollmann@bibb.de

Bonn, 26. November 2012

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1	Abstract	2
2	Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen	3
3	Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen	4
4	Methodische Vorgehensweise	5
5	Ergebnisse	15
6	Zielerreichung	31
7	Ausblick und Transfer	32
8	Veröffentlichungen	34
9	Anhang	36

1 Abstract

Mit dem Projekt „Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen“ sollte ein Beitrag zur Vermehrung des Wissens über betriebliche Wahrnehmung, Akzeptanz, Nutzung und Entwicklung der Qualifikationen von Berufsanfängern in ausgewählten Berufen und Ländern erbracht werden. Hauptaugenmerk lag dabei – neben ersten inhaltlichen Ergebnissen – auf der Entwicklung und Erprobung eines Forschungsansatzes und -instrumentariums zur Qualität beruflicher Bildung aus betrieblicher Sicht. Diese Arbeiten sollen in eine groß angelegte repräsentative Untersuchung zum Thema eingehen, die eine vergleichende Beurteilung von Berufsbildungsgängen und ihres Beitrags zur Formierung betrieblicher Arbeitsorganisation, Tätigkeitsprofile und Personalentwicklungsmaßnahmen in der betrieblichen Einstiegsphase ermöglicht.

Ein Test des entwickelten Ansatzes und Instrumentariums wurde im Laufe des Projektes erfolgreich anhand von zwei Berufen (KFZ-Mechatroniker; Industriekaufleute) in vier Vergleichsländern – England, Spanien, Finnland und Deutschland – abgeschlossen. Neben den methodischen Ergebnissen hat das Projekt inhaltliche Befunde hervorgebracht, die in einer Hauptstudie aufgegriffen und vertieft werden können.

Die Qualität der Berufsbildung aus betrieblicher Sicht ist hochgradig an das jeweilig vorherrschende gesellschaftlich-kulturelle Verständnis der Aufgaben beruflicher Bildung, das Bildungssystem im Allgemeinen sowie das Zusammenspiel von Bildung und Arbeitsmarkt gebunden. Die Zufriedenheit mit den Leistungen des Berufsbildungssystems im Allgemeinen ist in allen untersuchten Ländern relativ hoch. Über die Erhebung von Mechanismen der Rekrutierung und Einarbeitung haben wir versucht, ein präziseres und akzentuierteres Bild zu gewinnen: Die Einarbeitungszeit haben wir als einen indirekten Indikator für die Qualität des Berufsbildungssystems betrachtet (je kürzer das eine, desto höher das andere und umgekehrt). Tatsächlich haben wir einen deutlichen Zusammenhang zwischen den angegebenen Einarbeitungszeiten und der dem Berufsbildungssystem attestierten Qualität feststellen können. Dieser schlägt sich nicht nur in der Beurteilung des praktischen Könnens von Berufsan-

fängern, sondern beispielsweise auch in der Zufriedenheit mit ihren sozial-kommunikativen Kompetenzen nieder. Diese Zusammenhänge sind allerdings berufsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Sie gelten stärker für den KFZ-Service als für das Aufgabenfeld der Industriekaufleute und äquivalente Tätigkeiten in den Vergleichsländern. Im Bereich der Aufgaben von Industriekaufleuten besteht hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsteilung eine größere Variationsbreite als im KFZ-Service.

2 Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen

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.

In den Jahren 2007 – 2010 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Large Scale Assessment (VET-LSA, „Berufsbildungs-Pisa“) geplant und es wurden verschiedene Vorstudien dazu durchgeführt (ACHTENHAGEN und WINTHER 2009, BAETHGE und ARENDS 2009, NICKOLAUS u.a. 2008, NICKOLAUS u.a. 2009). In der Zwischenzeit hat sich der Fokus der Initiative in Richtung der Weiterentwicklung technologiebasierter Methoden zur Kompetenzmessung in der Berufsbildung verlagert¹. Der Durchführung eines VET-LSA stand entgegen, dass sich verschiedene zunächst an einer Beteiligung interessierte Staaten aufgrund der hohen Kosten aus dem Vorhaben zurückzogen.

Das Vorhaben eines Berufsbildungs-Pisa wurde in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und in der Fachöffentlichkeit sehr kontrovers diskutiert. Die Stellungnahmen des BIBB Hauptausschuss' aus den Jahren 2008 und 2009 reflektieren diese kontroverse Diskussion (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung 2008 und 2009). Aus der Diskussion im BIBB-Hauptausschuss resultierte die Entscheidung, über komplementäre Formen der Erfassung von Leistungsdimensionen nachzudenken und eine entsprechende Vorstudie zu initiieren.

Berufsbildende Ausbildungsgänge übernehmen 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 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 Betriebe auf dem Arbeitsmarkt übereinstimmt. Diese Frage stellt sich im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung in erheblich stärkerem Maße als für die allgemeine Bildung, da im allgemeinbildenden Bereich in internationaler Perspektive - bei allen Unterschieden - von einer stärkeren Uniformität der gesellschaftlichen Erwartungen an Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe I – also an der Schwelle an der PISA misst - ausgegangen werden kann (Arbeitsgruppe „Internationale Vergleichsstudie“ 2003).

¹ <http://www.ascot-vet.net>

3 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen

3.1 Projektziele

Die Studie sollte dazu beitragen, das Wissen über betriebliche Wahrnehmung, Akzeptanz, Nutzung und Entwicklung der Qualifikationen von Berufsanfängern in ausgewählten Berufen und Ländern zu vermehren.² Dabei wurde angenommen, dass zwischen diesen Aspekten und der Organisation der beruflichen Bildung ein Zusammenhang besteht.

Es sollten die Grundlagen erarbeitet werden für

- ein Erhebungskonzept,
- eine prototypische Dimensionierung eines Erhebungsinstruments und
- eine Eingrenzung der Kriterien für die Auswahl von Kooperationspartnern für eine groß angelegte repräsentative Untersuchung zum Thema.

Daraus ergeben sich zum einen wichtige Anhaltspunkte für

1. eine (vergleichende) Bewertung von Berufsbildungsgängen sowie
2. einen Beitrag der vergleichenden Bewertung zur Formierung betrieblicher Arbeitsorganisation, von Tätigkeitsprofilen und von Personalentwicklungsmaßnahmen in der betrieblichen Einstiegsphase.

Schließlich ergeben sich aus einer solchen Vorgehensweise Anknüpfungspunkte zur Abschätzung der Relevanz und Validität der in einem ‚Berufsbildungs-Pisa‘ eingesetzten Aufgabensätze. Langfristig verbessern eine derartig angelegte Studie sowie mögliche Folgeprojekte die Grundlagen der Analyse von Vor- und Nachteilen dualer Berufsbildungsstrukturen. Untersuchungen dieser Art ermöglichen insbesondere den Vergleich mit alternativen Gestaltungsformen des Übergangs und Zusammenspiels zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt im Hinblick auf Prozesse individueller beruflicher Entwicklung und Qualifizierung. Die Ergebnisse lassen überdies auch eine bessere Zurechenbarkeit der gesellschaftlichen und privaten Kosten und Erträge einer Förderung solcher Entwicklungsprozesse zu.

3.2 Forschungsfragen

Hier ist darauf hinzuweisen, dass das wesentliche Ziel des Projektes als Machbarkeitsstudie, ein Beitrag zur Instrumenten- und Methodenentwicklung war. Die folgenden Forschungsfragen lagen dem Projekt zugrunde:

- 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, Bildungsmaßnahmen 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?

² Ein Abgleich der angestrebten Projektziel und der erzielten Ergebnisse erfolgt im Abschnitt 6 „Zielerreichung“.

- 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?
- 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?

3.3 Hypothesen

Die Machbarkeitsstudie basierte auf zwei grundlegenden Forschungshypothesen, die im Ansatz überprüft und die auch als Grundlage für eine potenzielle Folgestudie getestet werden sollten:

1. Die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Berufsbildungssystems drückt sich aus 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.

4 Methodische Vorgehensweise

4.1 Beurteilung der Qualität von Berufsbildungssystemen durch Betriebe – Methodische Vorbemerkungen

Betriebe beurteilen die Qualität von Berufsbildungssystemen anhand verschiedener Kriterien. Ein wichtiges Kriterium sind die Erfahrungen, die Betriebe mit Absolventen des Berufsbildungssystems im Rahmen der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern machen.

Unternehmerische und betriebliche Rekrutierungsentscheidungen fallen auf der Grundlage eines komplexen institutionellen Rahmens, der sich in vergleichender Perspektive aus der jeweiligen Form des Arbeitsmarktes, tariflichen Strukturen, technologischen Erfordernissen und Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie den verfügbaren Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer ergibt. Dieser komplexe Rahmen kann wiederum selbst als abhängig von dem jeweils vorhandenen quantitativen und qualitativen Angebot an Arbeitskräften gesehen werden (MAURICE und SORGE 1990, STEEDMAN u.a. 2003). Überdies ist die Feststellung von Qualität an unterschiedliche Interessen und Präferenzen gebunden, die von Befragtem zu Befragtem erheblich variieren können.

Da in diesem Projekt die Beurteilung der Qualität des Berufsbildungssystems durch Betriebe v.a. anhand einer Betriebsbefragung ermittelt worden ist, musste zwei Herausforderungen begegnet werden:

- 1) Betriebe verwenden in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Qualitätskriterien bei der Beurteilung für Berufsbildungssysteme;
- 2) Das betriebliche Urteil sollte so objektiv wie möglich erfasst werden.

Aufgrund dieser beiden Herausforderungen wurde die Entscheidung gefällt, die Befragung berufsspezifisch durchzuführen. Abhängigkeiten zwischen institutionellem Rahmen, Kompetenzen von Berufsanfängern und Rekrutierungsentscheidungen dürften von Berufsfeld zu Berufsfeld erheblich variieren. Überdies wurde angestrebt, für die Befragung zur Qualität neben expliziten Fragen auch Indikatoren für Qualität zu bilden, die über die Abfrage von objektiven Sachverhalten (z.B. Einarbeitungszeit, Formen der Einarbeitung etc.) erfasst werden können.

4.2 Zur Auswahl der Länder und Berufe

Im Sinne der Frage nach der Machbarkeit wurde im Rahmen des Projekts eine Auswahl von Ländern getroffen, die über möglichst unterschiedliche Berufsbildungstraditionen und -strukturen verfügen sollten („most different systems design“). Damit sollte eine große Robustheit der Untersuchungsinstrumente erreicht werden. Die Untersuchung wurde in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Spanien und Finnland durchgeführt.

Die Berufsbildungssysteme dieser Länder stellen auf der Grundlage der Zuordnung zu verschiedenen Dimensionen (siehe Tabelle 1) jeweils ganz spezifische Typen dar. .

	DE	ES	UK	FIN
Arbeitsmarktstandardisierung (Berufliche Strukturierung)	Hoch	Niedrig	Niedrig	Hoch
dominierende Ausbildungsform	Dual	Schulisch	Dual/Schulisch	Schulisch
Relative Jugendarbeitslosigkeit	Niedrig	Mittel	Hoch	Hoch
Lebenslanges Lernen	Mittel	Niedrig	Mittel	Hoch

Tabelle 1: Auswahl verschiedener Berufsbildungssysteme

Hinsichtlich der ausgewählten Berufe wurde eine pragmatische Entscheidung für KFZ-Mechatroniker und Industriekaufleute gefällt. Die beiden Berufe repräsentieren die auch im internationalen Vergleich häufig sehr unterschiedlich ausgeprägten Bereiche gewerblich-technischer und kaufmännischer Berufe. Ein weiteres Feld, das in der Folgestudie ebenfalls in den Blick genommen werden soll, ist der Bereich der sozialen Dienstleistungen. Diese konnten in die vorliegende Studie aus Gründen begrenzter Ressourcen nicht einbezogen werden.

4.3 Einzelne Schritte des Projektes

Vor der endgültigen Durchführung eines Pre-Tests mit dem in diesem Projekt entwickelten Untersuchungsinstrument standen verschiedene methodische Schritte. Damit wurde dem Mehrebenenansatz und dem explorativen Charakter der Machbarkeitsstudie Rechnung getragen. In der folgenden Übersicht sind die einzelnen methodischen Schritte den Untersuchungsebenen und -fragen zugeordnet.

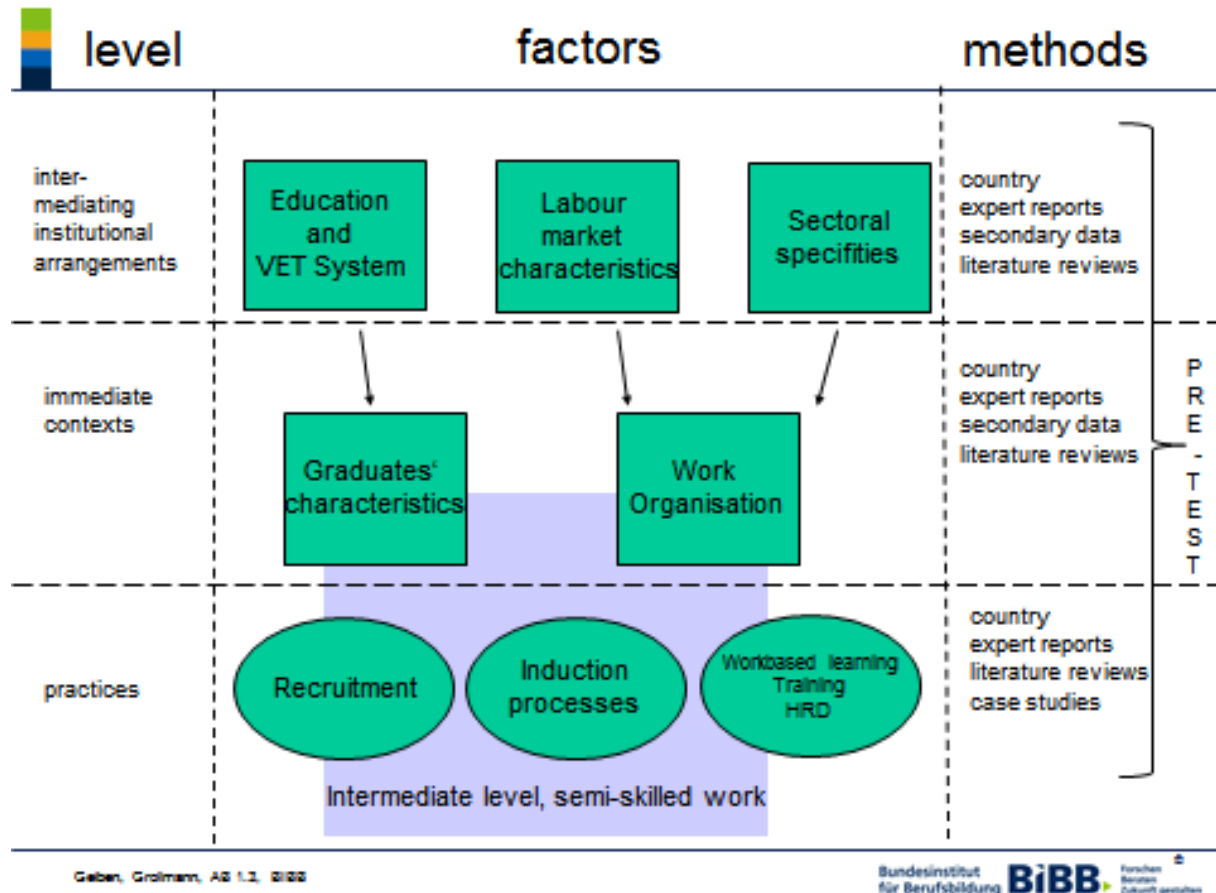


Abbildung 1: Ebenen der Machbarkeitsstudie und eingesetztes Instrumentarium

Die methodischen Schritte werden in der Folge im Detail dargestellt.

4.3.1 Literatursichtung und Hintergrundberichterstattung

Zu Beginn des Projektes wurde eine umfangreiche Sichtung der englischsprachigen Literatur zu folgenden Themen vorgenommen:

- Betriebsbefragungen zur Qualität von Bildungssystemen
- Rekrutierungsentscheidungen von Betrieben in europäischen Ländern (mit speziellem Blick auf Dänemark, Österreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Schweden, Finnland, Spanien) in ausgewählten Berufen (in Äquivalenz zu den Berufsbildern KFZ-Mechatroniker und Industriekaufleute.
- Berufs- und Tätigkeitsprofile in den entsprechenden Ländern
- Berufsbildung, Karriereentwicklung, Einarbeitung, Weiterbildung in den entsprechenden Berufen.

Auf Grundlage dieser eigenständigen Literaturlauswertung wurden Länder für die weitere Betrachtung ausgewählt. Zu diesen wurden ergänzende Recherchen durch Auftragnehmer durchgeführt³. Hierbei wurden auch landessprachliche Quellen einer Auswertung unterzogen. Außerdem übernahm jeder der Auftragnehmer Verantwortung für die Auswertung für einen der drei thematischen Bereiche Bildungs- und Berufsbildungssystem; Rekrutierung und Einarbeitung sowie Berufe und Arbeitsorganisation.

4.3.2 Fallstudien

Ergänzend zur Literaturlauswertung wurden in jedem der beteiligten Länder Fallstudien durchgeführt (pro Land und je untersuchtem Beruf mind. 2 Fallstudien). Diese konnten durch Experteninterviews ergänzt werden. Insgesamt wurden 23 Interviews im Rahmen der Fallstudien durchgeführt. In den untersuchten Betrieben wurden je eine Person aus dem Bereich Personalentwicklung / Human Resources und eine Person, die mit der Einarbeitung von Berufseinsteigern vertraut ist, befragt. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick, welche Personen zu welchen Themen befragt wurden.

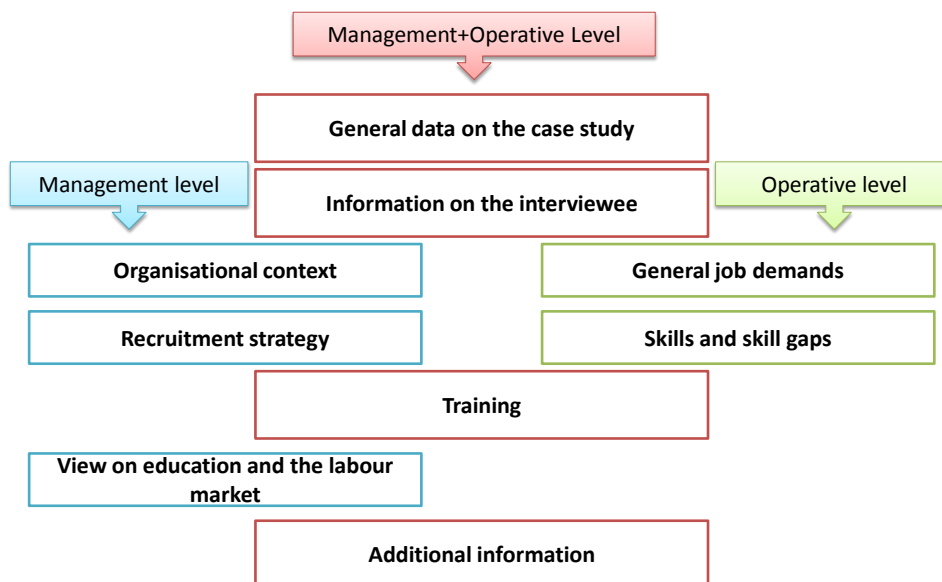


Abbildung 2: Struktur der Fallstudienbefragung

Bei der Befragung wurden Interviewleitfäden genutzt, die gemeinsam mit den Experten der Auftragnehmer entwickelt wurden. In ihrer inhaltlichen Struktur nahmen die Leitfäden das spätere Untersuchungsinstrument für die quantitative Untersuchung vorweg. Thematisch waren die Fragen in die folgenden Bereiche aufgeteilt:

- Allgemeine Betriebsmerkmale (Größe, Alter, Branche, ...)
- Allgemeine und berufliche Arbeits- / Stellenanforderungen und Arbeitsorganisation
- Rekrutierung

³ Die Machbarkeitsstudie wurde mit je einem Auftragnehmer pro ausgewähltem Land durchgeführt: IKEI, San Sebastian, Spanien; Institute for Employment Studies (IES), Brighton, Vereinigtes Königreich; Ruse, University of Turku, Finnland.

- Kompetenzen und Qualifikationsbedarf
- Arbeitsteilung und Tätigkeitsprofile
- Training/Weiterbildung, Einarbeitung, arbeitsplatzbasiertes Lernen
- Einschätzung der Qualität des Aus- und Weiterbildungssystems

Sinn der Fallstudien war es, die dem Projekt zugrunde gelegten Fragen, Grundannahmen und Fragestellungen anhand von Extremtypen von Betrieben in den zwei Berufsfeldern und den Ländern zu überprüfen. Grundanforderung war, dass in dem jeweiligen Betrieb Tätigkeitsanforderungen entsprechend der deutschen Berufsbilder vorkommen sollten. Extremtypen von Betrieben sollten ausgewählt werden, um das vorläufige Untersuchungsinstrumentarium auf „Robustheit“ zu testen und zur weiteren Exploration des Forschungsgegenstandes beizutragen. Eine wichtige Auswahldimension war beispielsweise die Betriebsgröße. Es wurden sowohl sehr große als auch sehr kleine Betriebe ausgewählt, für den KFZ Bereich erfolgte darüber hinaus eine Differenzierung zwischen freien Werkstätten und Vertragshändlern. Eine Übersicht über die durchgeführten Fallstudien und Interviews findet sich in der folgenden Tabelle.

		UK	E	FIN	D
Car service	Case Studies	2 small ind. vendor spec.	2 Large vendor small ind.	3 ind. chain vendor Multivendor	2 vendor; ind. in prep.
	Expert Interviews	2 vendor head office; sectoral expert	2 VET training centre; sectoral expert	-	1 sectoral expert
Business administration	Case Studies	2	2 large micro	3 Large small micro	1 medium size, leader in training; small in prep.
	Expert Interviews	2	1 training centre	-	-

Abbildung 3: Durchgeführte Fallstudien

4.3.3 Fragebogen

Die auf Grundlage der Fallstudien erstellten Fragebögen umfassten allgemeine und berufsspezifische Teile. In dem allgemeinen Teil wurden zu Beginn und am Ende des Fragebogens Informationen zu den Bereichen

- Allgemeine Betriebsmerkmale (Größe, Alter, Branche, etc.),
- Rekrutierung,
- Training/Weiterbildung, Einarbeitung, arbeitsplatzbasiertes Lernen sowie
- Einschätzung der Qualität des Aus- und Weiterbildungssystems erfragt.

Der berufsspezifische Teil in der Mitte des Fragebogens enthielt Items zu allgemeinen und beruflichen Arbeits-/Stellenanforderungen, Arbeitsorganisation sowie zu den für die Tätigkeit benötigten Kompetenzen und in der täglichen Arbeit festgestellten Kompetenzdefiziten von Berufseinsteigern.

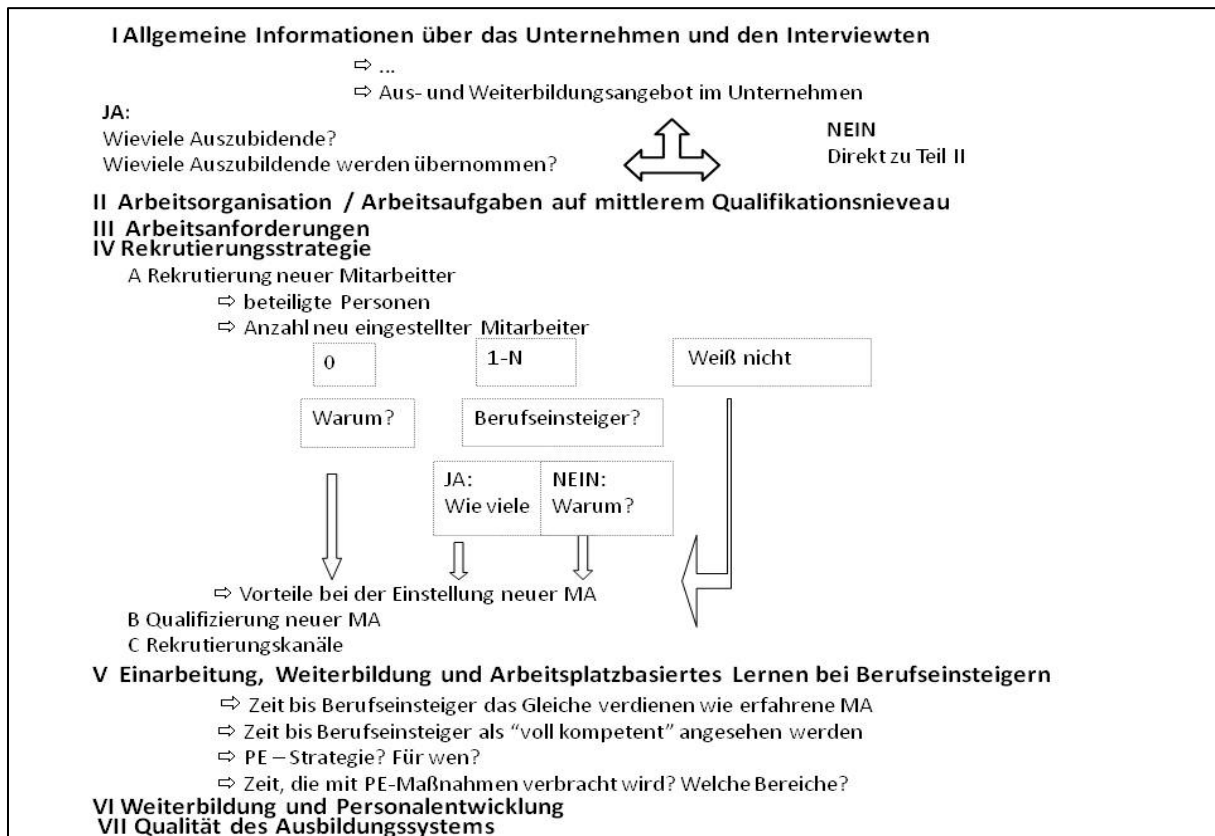


Abbildung 4: Struktur des Fragebogens

Die Erstellung des endgültigen Fragebogens erfolgte in einem dreistufigen iterativen Verfahren, das sich aus den folgenden Phasen zusammensetzte:

- Vorschlag durch BIBB und Kommentierung durch die Auftragnehmer;
- Einarbeitung und Abstimmung der finalen Version;
- Lokalisierung.

Einige Besonderheiten der Befragung sollen an dieser Stelle hervorgehoben werden, die insbesondere die berufsspezifischen Teile und Fragen der Operationalisierung von Qualität betreffen.

4.3.4 Direkte und indirekte Operationalisierung von Qualität

Im Bereich der Messung von Kompetenzen und Fähigkeiten werden zwei Formen der Messung unterschieden: direkte und indirekte Messung (HAAHR u.a. 2004). Zu den Maßnahmen der direkten Messung von Kompetenzen und Fähigkeiten gehören z.B. das Testen von

Kompetenzen und Fähigkeiten, wie es im Bereich der Allgemeinbildung z.B. in PISA oder PIAAC erfolgt. Bei einer indirekten Messung werden in einem ersten Schritt Indikatoren definiert, mit denen Aussagen über den zu untersuchenden Gegenstand gemacht werden können. Im zweiten Schritt werden diese für eine Messung operationalisiert. In diesem Projekt wurden diese beiden Vorgehensweisen der direkten und indirekten Erfassung auf den Begriff der Qualität übertragen. Damit sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass bei einer Befragung die Beurteilung der Qualität ansonsten anfällig für die Subjektivität und für kulturell-institutionelle Überformungen ist.

Die folgenden Dimensionen von Qualität wurden direkt im Fragebogen erfasst:

- das fachtheoretische Wissen von Berufseinsteigern;
- das fachpraktische Können;
- kommunikative Kompetenzen;
- personale Kompetenzen;
- Wissen und Kompetenzen der Lehrer an beruflichen Schulen;
- die Ausstattung der beruflichen Schulen.

Die Befragung nach diesen Qualitätsdimensionen wurde um Fragen zu objektiven Sachverhalten in den Betrieben ergänzt, die aus unserer Sicht auch Auskunft über Leistungsdimensionen der Berufsbildung geben. Das waren vor allem die Einarbeitungszeit – gemessen an der Zeit, die es durchschnittlich benötigt, bis ein Berufsanfänger die Kompetenz einer erfahrenen Fachkraft erreicht – und die Arbeitsteilung. Hierfür haben wir uns an den deutschen Berufsbildern orientiert.

4.3.5 Stichproben

Ziel des Pre-Tests war es nicht, einen repräsentativen Überblick zu erhalten, sondern vergleichbare Daten in den verschiedenen Betriebsgrößen in den unterschiedlichen Ländern zu erhalten. Daher wurde eine geschichtete Stichprobe gewählt. Es wurden anhand der Branchendaten aus den nationalen Hintergrundberichten in einem ersten Schritt Betriebsgrößenklassen definiert. Das erfolgte für die beiden Berufe getrennt, in Anlehnung an die Unterscheidung der Betriebsgrößenklassen der Bundesagentur für Arbeit und im Hinblick auf das Vorkommen verschiedener Betriebsgrößenklassen für den jeweiligen Beruf. Während Tätigkeiten gemäß dem Berufsbild der Industriekaufleute in einem breiten Spektrum von Kleinst- bis zu Großbetrieben vorkommen, sind KFZ-Betriebe mit einer wesentlich kleineren Spanne von Betriebsgrößenklassen abzubilden. Für die Studie wurden die folgenden Gruppen gebildet:

Industriekaufleute	KFZ-Service
<ul style="list-style-type: none"> ○ 1-9 Mitarbeiter ○ 10-49 Mitarbeiter ○ 50-249 Mitarbeiter ○ Mehr als 250 Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1-9 Mitarbeiter ○ 10-29 Mitarbeiter ○ 30-49 Mitarbeiter ○ Mehr als 50 Mitarbeiter

Tabelle 2: Betriebsgrößenklassen in den beiden untersuchten Berufen

Die Verteilung der befragten Betriebe sollte in allen Betriebsgrößenklassen gleich sein (50 Betriebe). Dieses Ergebnis wurde weitestgehend erreicht. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Stichproben:

		1 Car Service Deutschland		2 Car Service England		3 Car Service Finnland		4 Car Service Spanien	
		N	S-%	N	S-%	N	S-%	N	S-%
		Betriebsgrößenklassen nach Beschäftigten	1 Kleinbetriebe CS 1-9 BA 1-9	15	29,4	22	40,7	14	30,4
	2 Kleinbetriebe CS 10-29 BA 10-49	17	33,3	22	40,7	9	19,6	17	34,0
	3 mittl. Betriebe CS 30-49 BA 50-249	10	19,6	2	3,7	10	21,7	14	28,0
	4 Großbetriebe CS >= 50 BA >= 250	9	17,6	8	14,8	13	28,3	7	14,0
Gesamt		51	100,0	54	100,0	46	100,0	50	100,0

Induct - Survey on Recruitment Practices, Induction Processes and Training for Labour Market Entrants

Tabelle 3: Stichprobe KFZ-Service

		5 Business Administration Deutschland		6 Business Administration England		7 Business Administration Finnland		8 Business Administration Spanien	
		N	S-%	N	S-%	N	S-%	N	S-%
		Betriebsgrößenklassen nach Beschäftigten	1 Kleinbetriebe CS 1-9 BA 1-9	13	25,5	7	12,7	4	12,5
	2 Kleinbetriebe CS 10-29 BA 10-49	15	29,4	13	23,6	10	31,3	17	34,0
	3 mittl. Betriebe CS 30-49 BA 50-249	13	25,5	17	30,9	17	53,1	12	24,0
	4 Großbetriebe CS >= 50 BA >= 250	10	19,6	18	32,7	1	3,1	11	22,0
Gesamt		51	100,0	55	100,0	32	100,0	50	100,0

Induct - Survey on Recruitment Practices, Induction Processes and Training for Labour Market Entrants

Tabelle 4: Stichprobe Industriekaufleute

Für den Bereich KFZ-Service wurden lediglich Betriebe gewählt, die dem KFZ-Service eindeutig zuzuordnen sind⁴. Für den Bereich der Industriekaufleute wurden Betriebe aus dem Rohstoffgewinnung und -verarbeitung sowie aus dem verarbeitenden und produzierenden Gewerbe gewählt. Das betrifft insgesamt acht Branchen gemäß der internationalen NACE-Klassifikation⁵.

4.3.6 Ergebnisse aus der Feldphase

Neben der Erhebung von Rohdaten verfassten die Auftragnehmer Feldberichte zu den von ihnen verantworteten Untersuchungen. Die standardisierten Befragungen in den Ländern Spanien, Großbritannien und Finnland wurden von den genannten Forschungsinstituten teilweise selbst und teilweise unter Beauftragung von entsprechenden Marktforschungsagenturen durchgeführt (UK). Für die deutsche Befragung wurde das Leipziger Unternehmen „Kontur 21“ beauftragt.

Die folgende Tabelle zeigt, dass der Aufwand zur Erreichung der Anzahl von 50 Fällen, in den unterschiedlichen Befragungskontexten, sehr unterschiedlich ausfiel. Die Ausbeute reichte von 7 -20% der gesamten kontaktierten Stichprobe. Die Anzahl der Betriebe, die von vornherein eine Beteiligung an der Befragung ausschloss, unterschied sich ebenfalls. Die

⁴ NACE G;

⁵ NACE A-H: Land- und Forstwirtschaft; Bergbau; verarbeitendes Gewerbe; Energieversorgung; Wasserversorgung; Baugewerbe; Verkehr und Lagerei;

meisten Betriebe, die sich nicht an der Befragung beteiligen wollten, waren unter den englischen Betrieben im KFZ-Service anzutreffen. Am geringsten war die Anzahl der Verweigerer bei den KFZ-Betrieben in Finnland. Allerdings war hier ein erheblich intensiveres und häufigeres Nachfassen erforderlich. Insgesamt variierte die Rücklaufquote stark zwischen Ländern und Branchen und reichte vom Höchstwert von 20% im KFZ-Service in Spanien bis zu 6,3% in Deutschland bei den Befragungen zu den Industriekaufleuten. (siehe Tabelle 5)

In allen Ländern wurde eine computerunterstützte Telefonbefragung durchgeführt (CATI). Während der Planungsphase der Erhebung wurde auch die Option einer Online-Befragung in Betracht gezogen. Informationen über drei verschiedene Online-Befragungstools wurden eingeholt und unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte (z.B. Nutzerfreundlichkeit und Erfahrungen, Mehrsprachigkeit) verglichen (s. Tabelle im Anhang).

Die folgenden Gründe sprachen aber letztlich dafür, die Betriebe per CATI (Computer Assisted Telephone Interview) und nicht online zu befragen:

1. Der Fragenbogen umfasst viele offene Fragen (z.B. Angabe der im Betrieb benötigten Tätigkeitsprofile), die sich über eine Online-Befragung nur schwer erheben lassen.
2. Es hätte zu viel Zeit in Anspruch genommen, den Fragebogen in vier Sprachen zu programmieren.
3. Lime Survey, das als günstigstes und bestes Online-Tool eingeschätzt wurde, konnte aus technischen Gründen nicht zur Anwendung kommen.
4. Es gab keinen Zugang zu den E-Mail-Adressen der zu interviewenden Unternehmen.
5. Besonders im Kfz-Sektor ist es einfacher, Unternehmen mit Hilfe von anderen Befragungsmethoden wie beispielsweise CATI oder PAPI (Paper And Pencil Interview) zu erreichen.

Die folgenden Gründe waren bei der Entscheidung für CATI als Erhebungsmethode ausschlaggebend:

1. Durch Supervision hat man stündlich oder täglich einen Überblick über die erfolgreich abgeschlossenen Interviews, was die Stichprobenkontrolle erleichtert. Das Screening der zu befragenden Betriebe ist dementsprechend einfacher und besser auszuführen.
2. Die Befragungsreichweite per CATI ist höher als bei einer Online-Befragung, was darauf zurückzuführen ist, dass mehr Unternehmen über einen Telefon- als über einen Internetanschluss verfügen.
3. Wenn ein Marktforschungsinstitut im Rahmen eines Dienstleistungsauftrages die Interviews durchführt, umfasst das Angebot meistens auch die Fragebogenprogrammierung sowie eine erste Aufbereitung der erhobenen Daten.

	Spain				UK				FIN				Ger			
	CS		BA		CS		BA		CS		BA		CS		BA	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Stichprobe	250		417		600		600		249		453		740		811	
ausgefüllte Fragebögen	50	20	50	12,0	54	9	55	9,2	46	18,5	32	7	51	6,9	51	6,3
kein erfolgreicher Kontakt; mehr als 5 mal kontaktiert	26	10,4	209	50,1	259	43,2		18,7								
falsche Nummer, besetzt, falsche Adresse	47	18,8	80	19,1	63	49		178	24	218	27
falscher Betriebstyp	67	26,8	214	29	72	9
Als Fax oder Email gesendet und unbeantwortet	27	10,8	30	7,2	7	1	32	4
Weigerung	32	12,8	48	11,5	203	33,8	112	18,7	25	10	162	22	251	31

Tabelle 5: Felddaten zu den nationalen Befragungen

5 Ergebnisse

5.1 Ergebnisse der Literatursichtung und Hintergrundberichte

Insgesamt wurden in der Vorbereitungsphase des Projektes 156 relevante Einträge in den einschlägigen englischsprachigen Zeitschriften identifiziert, von denen 31 Einträge detailliert gesichtet wurden. Ein wesentliches Ergebnis dieser Voruntersuchungen war die Entscheidung, neben Fragen zur Qualität den Aspekt der Einarbeitung in den Mittelpunkt zu rücken; so wurde in der Literatur an verschiedenen Stellen auf das Zusammenspiel zwischen der Gestaltung des Bildungs- und Berufsbildungssystems und den Strukturen von Einarbeitung und Rekrutierung hingewiesen (BRUSSIG 2004). Außer im Bereich der Stahlindustrie (STROUD und FAIRBROTHER 2006) wurden aber — im letzten Jahrzehnt keine empirischen Untersuchungen vorgenommen.

Die Ergebnisse der internationalen Literatursichtung wurden von den Auftragnehmern in Form von Hintergrundberichten zu Spanien, dem Vereinigten Königreich und Finnland ergänzt. Die nationalen Hintergrundberichte dienen v.a. der Erschließung wesentlicher institutioneller Faktoren. Alle Berichte stellen diese anhand einer einheitlichen Struktur vor. Gliederungspunkte sind: Bildung und Berufsbildung, Übergänge in den Arbeitsmarkt und betriebliche Rekrutierung, Übersicht über Qualifikations-, Betriebs- und Branchenstrukturen, in denen die Berufsbilder vorkommen, Arbeitsteilung und Einarbeitung. Die Hintergrundberichte und die internationale Literatursichtung dienen zwei Zwecken: zum Einen bildeten sie die Grundlage für die Auswahl der zu befragenden Betriebe, der Berufe und der Operationalisierung von Forschungsfragen in passgenaue Items für die Betriebsbefragung, zum anderen können sie bei der Interpretation der Daten des Pre-Tests hinzugezogen werden. Die Berichte wurden während der empirischen Arbeiten (Fallstudien und Pre-Test) laufend ergänzt.

Bildung und Berufsbildung

Hinsichtlich der Bildungs- und Berufsbildungssysteme sind neben den schon in Kapitel 1 erwähnten Ausgangsbedingungen die folgenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten festzustellen:

In allen Ländern spielt die Diskussion um arbeitsbasiertes Lernen in der Berufsbildung eine wichtige Rolle. Die der Studie zugrunde gelegten Untersuchungsfragen können in den untersuchten Ländern als gleichermaßen relevant eingeschätzt werden. Während das Vereinigte Königreich und Deutschland verhältnismäßig „stabile“ Typen von Berufsbildungssystemen darstellen, unterliegen Finnland und Spanien einem stärkeren Wandel hinsichtlich sich aktuell vollziehender Reformen in der beruflichen Bildung. Hierbei spielen eine stärkere Einbeziehung des Lernens im betrieblichen Kontext sowie der verstärkte quantitative Ausbau der beruflichen Bildung innerhalb des gesamten Bildungssystems eine wesentliche Rolle.

Arbeitsmarktstrukturen, Qualifikationen, betriebliche Strukturen

Der in der Literaturanalyse noch berücksichtigte Berufsbereich Elektroniker in Industrie und Handwerk wurde aufgrund großer Inhomogenitäten aus untersuchungsökonomischen Gründen bereits vor Anlauf der beiden Felduntersuchungen ausgeschlossen.

Im Bereich des KFZ-Service sind die Strukturen hinsichtlich vorhandener Ausbildungsgänge, die zu beruflichen Tätigkeiten entsprechend der deutschen KFZ-Berufe führen, relativ homogen. Wesentliche Unterschiede bestehen in der Realisierung von Dualität und dem formalen

Niveau der notwendigen Einstiegsqualifikationen sowie der entsprechenden Abschlüsse. In England gibt es auf zwei Stufen des Bildungssystems (NVQ-Level 2 und 3) duale Ausbildungsprogramme, in Finnland existieren zwei vollzeitschulische Programme, die allerdings zunehmend mit betrieblichen Lernphasen angereichert werden. Das gilt auch für Spanien. Auch hier gibt es zwei Stufen der Berufsbildung, die allerdings mit insgesamt sieben KFZ-Ausbildungsgängen unterlegt sind.

Im kaufmännischen Bereich ist die Situation insgesamt nicht so übersichtlich, wie im KFZ Bereich: Zunächst ist das Arbeitskräfteangebot in allen Ländern stärker durch Absolventen aus dem Bereich praxisorientierter hochschulischer Bildung gekennzeichnet, zum anderen sind viele Funktionen, die im deutschen Berufsbild der Industriekaufleute enthalten sind, in anderen Ländern auf verschiedene Tätigkeitsprofile verteilt. Hinsichtlich der betrieblichen Aufgaben ist außerdem darauf hinzuweisen, dass zahlreiche zum deutschen Berufsbild gehörende Inhalte in anderen Ländern aus den Betrieben prozessual ausgegliedert sind (z.B. Lohnbuchhaltung). Aus diesen Befunden ergab sich die Entscheidung für ein „breites“ Sampling bei denen im Bereich der Industriekaufleute befragten Betriebe. Es wurden – im Gegensatz zum ursprünglichen Ansatz, nur Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe zu wählen – solche Betriebe ausgewählt, in denen kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten eine Unterstützungsfunktion haben und nicht den zentralen Bereich betrieblicher Tätigkeit darstellen. Für eine spätere Hauptuntersuchung wäre sonst z.B. in Finnland die Grundgesamtheit an Betrieben (produzierendes Gewerbe/Beschäftigte mit Tätigkeiten in Äquivalenz zu Industriekaufleuten) nicht ausreichend gewesen.



Recruitment in car-service

	Educational Qualifications	VET qualifications	Occupations	Recruitment	TR/WBL/HR D
UK	GCSE (ISCED 3)	4 apprenticeship and advanced apprenticeships		references experience („poaching“) attitudes (trainees)	2-3 years on-the-job-learning for labour market entrants
FIN	ISCED 2	2 college programmes		practice based VET (new) Employment agency	on-the-job-learning
E	ISCED 2	Medium level VET Higher level VET	7 occupations	Practice based VET (new)	„Internship contracts“ on-the-job-learning 2-3 years
D	ISCED 2+	2 (3) apprenticeship programmes		Apprenticeships	two trainings per year

Abbildung 5: Übersicht über Qualifizierung und Rekrutierung im KFZ-Service in den vier Ländern

5.2 Ergebnisse der Fallstudien

Die Fallstudien dienten in erster Linie dazu, Forschungsfragen aus dem Projekt in geeignete Fragebogen-Items für eine standardisierte Untersuchung zu transformieren. Hier wurden die Fallstudien als Zwischenschritt eingesetzt. Der Fallstudienleitfaden konnte aufgrund seines modularen Aufbaus für verschiedene Betriebstypen und Interviewpartner genutzt werden.

Wesentliche Ergebnisse der Fallstudien in methodischer Hinsicht waren die Aussortierung und Präzisierung verschiedener Leitfadenfragen. So wurden beispielsweise den Interviewpartnern zur Identifizierung von beruflichen Tätigkeiten („job demands“) verschiedene Items vorgelegt, basierend auf den deutschen Berufsbildpositionen und Items aus dem amerikanischen O*Net. Auf dieser Grundlage konnte dann das Gesamtrepertoire an Tätigkeiten in den jeweiligen Berufen in standardisierte Items umgewandelt werden. Es stellte sich heraus, dass die deutschen Berufsbildpositionen weitgehend auch für die Untersuchung in den anderen Untersuchungskontexten eingesetzt werden konnten.

Es wurden außerdem die bereits in der Literatur- und Sekundäranalyse gewonnenen Erkenntnisse vertieft. So zeigte sich etwa, dass vor allem im Bereich der Industriekaufleute - von Deutschland abgesehen - die Besetzung von Stellen mit Absolventen einer beruflichen Ausbildung eher die Ausnahme darstellt. In der Regel wurden diese Stellen mit Absolventen von (Fach)Hochschulen besetzt. Als weitere Tendenz ließ sich in den Fallstudien bereits erkennen, dass die Bedeutung der Berufserfahrung – vermutlich aufgrund der geringeren Strukturierung des Arbeitsmarktes – im UK wesentlich höher ist als in den anderen untersuchten Ländern. Vorzugsweise werden hier Personen mit Berufserfahrung rekrutiert und nicht Berufsanfänger.

Analog dazu wird das Risiko, erfahrene Mitarbeiter aufgrund von Abwerbungsprozessen zu verlieren, auch als größer eingeschätzt. Es wurde außerdem, v.a. in den englischen Fallstudien, über mangelnde Arbeitseinstellungen von Berufsanfängern berichtet. Hinsichtlich der erforderlichen Einarbeitungszeiten wurden in Spanien, England und Finnland längere Zeiträume angegeben als in Deutschland.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse und Erkenntnisse in den Fallstudien und mit dem Interview-Leitfaden wurden die Items für den Fragebogen entwickelt.

5.3 Ergebnisse der standardisierten Befragung

Die Durchführung der Befragung auf der Grundlage des erarbeiteten Fragebogens in einem ersten Testlauf eröffnete uns umfangreiche methodische Erkenntnisse hinsichtlich der Konzeption und der Durchführung einer Vollstudie einerseits sowie in Bezug auf Fragestellungen und Hypothesen andererseits, die daraufhin präzisiert werden können.

5.3.1 *Berufsspezifische Erhebung von Tätigkeiten- Items zur Messung der Arbeitsteiligkeit*

Eine wesentliche Herausforderung in diesem Projekt stellte die berufsspezifische Erfassung von Arbeitsaufgaben, Aufgabenteilung und Arbeitsorganisation dar. Diese Information ist eine wesentliche Voraussetzung für die angemessene Interpretation von Antworten der Betriebe, z.B. zu den Themen Qualität und Einarbeitung. Angesichts der zu vermutenden Un-

terschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten und den entsprechenden Unterschieden in der betrieblichen Arbeitsorganisation haben wir uns entschieden, innerhalb der standardisierten Untersuchung dennoch lediglich teilstandardisierte Items zu dieser Frage zu nutzen, um damit das Feld in seiner Breite zu explorieren. Auf der einen Seite galt es dabei, sich am Berufskonzept zu orientieren, auf der anderen Seite musste auf die internationale Anschlussfähigkeit geachtet werden. Wir haben – auch im Zusammenhang mit der Literaturanalyse – daher das Berufskonzept für die Befragung analytisch in die folgenden Dimensionen „zerlegt“:

- Arbeitsteilung, Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation;
- Organisation des Kompetenzaufbaus sowie
- Determinanten der Erwerbstätigkeit.

Arbeitsteilung, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation

Hinsichtlich der Frage nach Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation wurden verschiedene Items in den Fragebogen aufgenommen. Die Beispielitems finden sich im Anhang⁶. Auf Grundlage der Fallstudien und den nationalen Hintergrundberichten haben wir Items entwickelt, mit denen die genannten Dimensionen erfasst werden sollten. Angesichts der günstigen Ergebnisse der vorher durchgeführten Fallstudien haben wir uns für ein pragmatisches Vorgehen entschieden: Die Tätigkeitsdarstellung der deutschen Berufsbilder aus dem deutschen BERUFENET wurde ins Englische übertragen und die Betriebe wurden befragt, wie viele der im Betrieb vorliegenden verschiedenen Tätigkeitsprofile (nicht Stellen oder Mitarbeiter) im Betrieb mindestens gebraucht werden, um das Berufsbild abzudecken. Außerdem wurde in einer vorgeschalteten Frage darum gebeten, alle Tätigkeitsprofile aufzulisten, die die Erfüllung aller im Berufsbild enthaltenen Tätigkeiten absichern. Dieses Vorgehen ergab sich ebenfalls aus den Ergebnissen der Fallstudien, die gezeigt hatten, dass die Breite der in den Berufsbildern aufgefächerten Tätigkeiten in keinem der untersuchten Fälle durch nur ein betriebliches Tätigkeitsprofil abgedeckt wurde. Darüber hinaus erweiterte sich die Bandbreite der Tätigkeiten in keinem der untersuchten Betriebe.

⁶ Die Darstellung erfolgt in englischer Sprache, da der Fragebogen aufgrund der internationalen Zusammenarbeit mit den Auftragnehmern/Partnern abgestimmt wurde. Der Fragebogen wurde nach Fertigstellung in die jeweilige Sprache (zurück)übersetzt.

Durchschnittliche Anzahl an Tätigkeitsprofilen nach Betriebsgrößenklassen, Branchen und Ländern			Betriebsgrößenklassen nach Branchen									
			Car Service					Business Administration				Mean Country
			1-9	10-29	30-49	>= 50	Mean	1-9	10-49	50-249	>= 250	
Land	Deutschland	Valide N	15	14	9	8		13	14	13	7	
		Mean	3,40	4,21	4,78	5,13	4,38	1,77	3,00	8,77	14,86	10,81
		Median	3,00	4,00	5,00	5,00		1,00	3,00	5,00	20,00	
	England	Valide N	12	10	1	1		7	9	13	14	
		Mean	3,58	9,10	23,00	17,00	13,17	1,43	1,78	9,85	29,50	18,01
		Median	3,00	10,50	23,00	17,00		1,00	1,00	8,00	22,50	
	Finnland	Valide N	7	7	9	6		1	4	7	0	
		Mean	2,14	3,14	2,78	3,67	2,93	2,00	5,00	10,14	.	4,29
		Median	2,00	3,00	3,00	3,00		2,00	4,00	8,00	.	
	Spanien	Valide N	11	17	14	5		9	17	12	11	
		Mean	2,55	3,71	3,71	5,20	3,79	1,56	1,94	2,42	2,82	2,89
		Median	2,00	4,00	4,00	5,00		2,00	2,00	2,50	3,00	
		Mean Size	2,92	5,04	8,57	7,75		1,69	2,93	7,79	11,79	

Induct - Survey on Recruitment Practices, Induction Processes and Training for Labour Market Entrants

Tabelle 6: Arbeitsteilung nach Betriebsgrößenklasse, Branchen und Ländern

Die Tabelle zeigt, dass die Arbeitsteilung in großen Betrieben weit stärker ausfällt als in Kleinstbetrieben. Sie nimmt mit der Betriebsgröße zu. Außerdem ist festzustellen, dass dieser Trend in englischen Betrieben weit stärker ausgeprägt ist als in Betrieben der anderen Länder. Es wird aber auch deutlich, dass die Arbeitsteilung im Bereich der Industriekaufleute größer ist als im Bereich KFZ-Service. Der Grad der Arbeitsteilung ist ein wichtiger Aspekt, wenn es um die Frage nach der jeweils benötigten Einarbeitungszeit geht, da mit den im Betrieb vorhandenen Tätigkeitsprofilen die Kompetenzanforderungen an Fachkräfte definiert werden.

Organisation des Kompetenzaufbaus

Als Operationalisierung der Dimension „Kompetenzaufbau“ kann die benötigte Einarbeitungszeit neuer Mitarbeiter mit keiner oder wenig Berufserfahrung gelten. Diese wurde neben Fragen zur Zufriedenheit mit dem (Berufs-)Bildungssystem auch als Indikator für die Qualität des Berufsbildungssystems erfragt. Hier zeigte sich, dass für die Einarbeitung im Bereich KFZ-Service (CS) deutlich längere Werte angegeben werden als im Bereich Business Administration (BA). Diese Unterschiede zwischen CS und BA waren zu erwarten, da in technischen Berufen, wie im KFZ-Service, ein höheres Maß an praktischer Arbeitserfahrung oder nicht kodifizierbarem Wissen erforderlich ist. Nicht kodifizierbares Wissen erfordert einen längeren Lernprozess als kodifiziertes Wissen, welches im Bereich Business Administration vorherrscht.

	Occupational Field				Total	
	CS		BA		N	%
	N	%	N	%		
Up to 6 months	8	5,8	35	21,2	43	14,1
Up to 1 year	19	13,7	49	29,7	68	22,4
More than one year	23	16,5	44	26,7	67	22,0
More than 2 years	89	64,0	37	22,4	126	41,4
Total	139	100,0	165	100,0	304	100,0

Tabelle 7: Einarbeitungszeiten von Berufsanfängern differenziert nach Industriekaufleuten und KFZ-Mechatronikern

Des Weiteren ergab sich aus den Daten, dass die Einarbeitungszeit in Ländern mit einer stärker praktisch orientierten Berufsbildung kürzer ist, als in solchen mit einer stärker schulis orientierten Berufsbildung.

	Occupational Fields in Countries																Total	
	CS England		CS Germany		CS Finland		CS Spain		BA England		BA Germany		BA Finland		BA Spain		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
Up to 6 months	3	60,0	4	8,2			1	2,4	22	50,0	12	25,5	1	3,3			43	14,1
Up to 1 year	2	40,0	8	16,3	3	6,8	6	14,6	20	45,5	14	29,8	5	16,7	10	22,7	68	22,4
More than 1 year			11	22,4	9	20,5	3	7,3			9	19,1	16	53,3	19	43,2	67	22,0
More than 2 years			26	53,1	32	72,7	31	75,6	2	4,5	12	25,5	8	26,7	15	34,1	126	41,4
Total	5	100,0	49	100,0	44	100,0	41	100,0	44	100,0	47	100,0	30	100,0	44	100,0	304	100,0

Tabelle 8: Einarbeitungszeiten von Berufsanfängern differenziert nach Industriekaufleuten und KFZ-Mechanikern und nach Ländern

Jedoch zeigte sich bei genauerer Betrachtung der Einarbeitungszeiten ein überraschendes Bild: Rechnet man die praktischen Anteile von Ausbildung und Einarbeitung zusammen, ergibt sich einheitlich über alle Länder hinweg eine Zeit von ca. zweieinhalb Jahren an praktischer Arbeitserfahrung. Das umfasst z.B. in Spanien die Zeiten für die in der schulischen Ausbildung verankerten betrieblichen Praktika und die von den Betrieben angegebenen Einarbeitungszeiten. In Deutschland entspricht das dem betrieblichen Teil der dualen Ausbildung und den angegebenen Ausbildungszeiten. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der relativ hohen Konvergenz der betrieblichen Tätigkeitsstrukturen.

Leider waren die Daten aus England nach Bereinigung des Datensatzes nicht mehr sehr aussagekräftig. Das dürfte an der im Vergleich niedrigen Bereitschaft englischer Betriebe liegen, Berufsanfänger einzustellen.

Determinanten der Erwerbstätigkeit

In dem offen formulierten Item zu der Anzahl der Tätigkeitsprofile in den Betrieben baten wir auch die durchschnittlichen Löhne für die Tätigkeitsprofile zu benennen. Die Antwortbereitschaft der Betriebe hierzu war allerdings sehr gering.

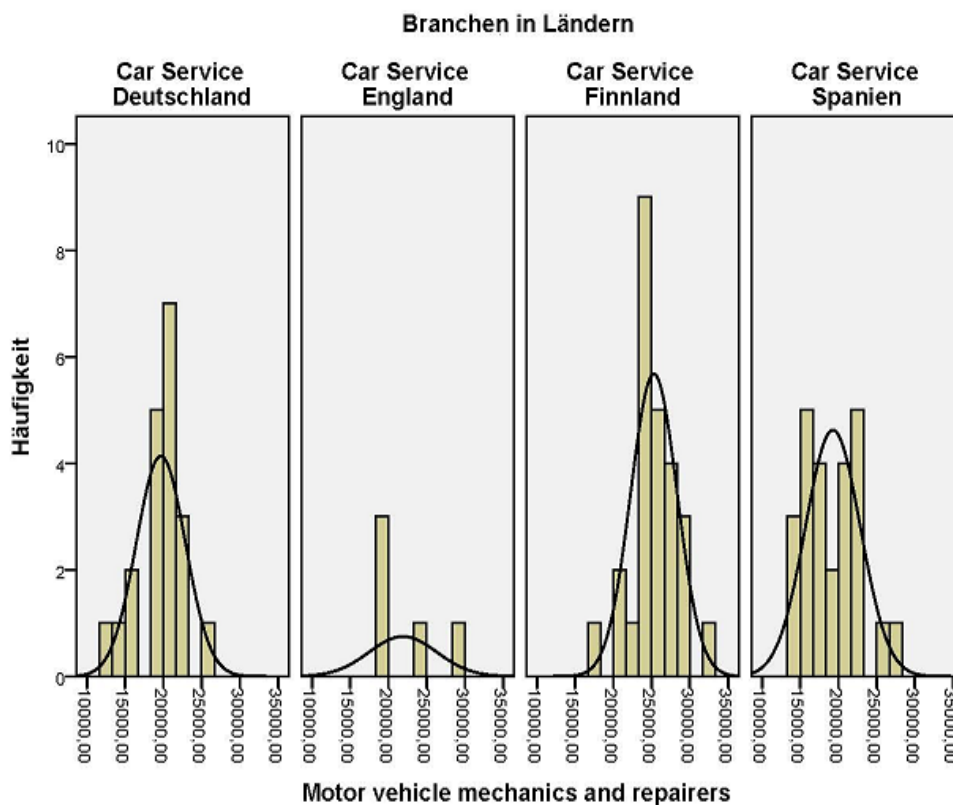


Abbildung 6: Verteilung von Gehältern für den Bereich der KFZ-Mechatroniker

Insbesondere im Bereich der Industriekaufleute konnten die Daten aufgrund der geringen Anzahl an Werten keiner weiteren Auswertung unterzogen werden. Im Bereich der KFZ-Mechatroniker ist die Datenlage teilweise besser. Allerdings ist eine Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ländern nur eingeschränkt möglich, da die Datensätze zwar kaufkraftbereinigt wurden, jedoch nicht den Unterschieden im Niveau von Steuer- und Sozialabgaben Rechnung getragen werden konnte. Immerhin ist ein Vergleich hinsichtlich der Art der Verteilung für Deutschland, Spanien und Finnland möglich. Hier zeigt sich eine relative Normalver-

teilung in Deutschland und Finnland, während in Spanien eine stark polarisierte Gehaltsverteilung festzustellen ist. Die Variable „Löhne und Gehälter“ ist stark durch institutionelle Faktoren determiniert, wie etwa durch die Existenz von Mindestlöhnen. Diese Zusammenhänge sollen in der Folgestudie einer genaueren Analyse unterzogen werden. So lohnt es sich beispielsweise, zu untersuchen, welche Gründe und welche Auswirkungen die aus den Daten hervorgehende Polarisierung der Löhne in Spanien hat. In Deutschland haben wir eine relative Normalverteilung der abgefragten Löhne festgestellt. In beiden Ländern haben sich die Tätigkeitsprofile allerdings als sehr ähnlich dargestellt. Es stellt sich also die Frage wie nah oder wie weit entfernt die jeweiligen Löhne von dem ökonomischen Ideal des Effizienzlohns liegen, und wodurch entsprechende Differenzen begründet werden können.

5.3.2 Indirekte und direkte Indikatoren von Qualität

Bei einer direkten Befragung nach der allgemeinen Zufriedenheit mit dem (Berufs-)Bildungssystem gaben rund 65% aller befragten Betriebe über beide Berufe und alle untersuchten Länder an, zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein:

Quality of the (VET) Education-System Occupational Fields in Countries		Occupational Fields in Countries																Total	
		CS England		CS Germany		CS Finland		CS Spain		BA England		BA Germany		BA Finland		BA Spain		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Vocational education and training system	Very dissatisfied	4	8,33	1	2,08	1	2,27	5	11,36			1	2,17					12	3,63
	Dissatisfied	7	14,58	4	8,33	7	15,91	10	22,73	5	15,63	4	8,70	2	6,90	6	15,00	45	13,60
	Neither	4	8,33	14	29,17	4	9,09	8	18,18	5	15,63	14	30,43	4	13,79	7	17,50	60	18,13
	Satisfied	23	47,92	28	58,33	29	65,91	20	45,45	19	59,38	22	47,83	21	72,41	26	65,00	188	56,80
	Very satisfied	10	20,83	1	2,08	3	6,82	1	2,27	3	9,38	5	10,87	2	6,90	1	2,50	26	7,85
Total		48	100	48	100	44	100	44	100	32	100,00	46	100	29	100	40	100,00	331	100,00

Tabelle 9: Attestierte Qualität (allgemein) des Berufsbildungssystems nach Ländern

Quality of the (VET) Education-System Occupational Fields in Countries		Occupational Fields in Countries																Total	
		CS England		CS Germany		CS Finland		CS Spain		BA England		BA Germany		BA Finland		BA Spain		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Student's job-related practical competence and skills	Very dissatisfied	4	9,1	1	2,1	2	4,5	15	34,9	1	3,3	1	2,2			1	2,6	25	7,8
	Dissatisfied	6	13,6	4	8,5	17	38,6	13	30,2	9	30,0	4	8,9	10	35,7	13	34,2	76	23,8
	Neither	7	15,9	20	42,6	6	13,6	8	18,6	2	6,7	16	35,6	10	35,7	12	31,6	81	25,4
	Satisfied	22	50,0	20	42,6	19	43,2	7	16,3	17	56,7	22	48,9	8	28,6	12	31,6	127	39,8
	Very satisfied	5	11,4	2	4,3					1	3,3	2	4,4					10	3,1
Total		44	100,0	47	100,0	44	100,0	43	100,0	30	100,0	45	100,0	28	100	38	100,0	319	100,0

Tabelle 10: Attestierte Qualität (berufsspezifisches, praktisches Können) des Berufsbildungssystems nach Ländern

Die Abweichung der spanischen Einschätzung im KFZ-Service könnte dadurch erklärt werden, dass in letzter Zeit viele tiefgreifende Reformen im (Berufs-)Bildungssystem erfolgten. Dies führt möglicherweise bei den Arbeitgebern zu Verunsicherungen, die diese durch eine höhere Unzufriedenheit ausdrücken.

Unterschiede zeigen sich bei einer stärkeren Differenzierung nach Kompetenzbereichen von Absolventen des Berufsbildungssystems. So sind deutliche Unterschiede bei der Beurteilung des praktischen berufsbezogenen Könnens zu erkennen. Hier ist die Einschätzung der Betriebe in Systemen mit höheren praktischen Anteilen in der Ausbildung, wie in Deutschland oder England, erkennbar positiver als in stärker schulischen Systemen. Hiermit korrespondiert auch eine hohe Korrelation zwischen der angegebenen Einarbeitungszeit (indirekt) und der angegebenen Zufriedenheit mit dem praktischen Können der Absolventen des Berufsbildungssystems (direkt).

5.3.3 Berufsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Einarbeitungszeit

In der Analyse des Zusammenhanges zwischen Zufriedenheit mit den Leistungen des Bildungssystems und den von den Betrieben angegebenen Einarbeitungszeiten zeigt sich ein negativer Zusammenhang. Je höher die Einarbeitungszeit, desto unzufriedener die Betriebe: während bei einer kurzen Einarbeitungszeit (bis 6 Monate) 29,1% der befragten Betriebe angeben, unzufrieden bzw. sehr unzufrieden zu sein, liegt dieser Anteil bei Betrieben, in denen die Einarbeitungszeit länger als zwei Jahren dauert, bei 35%. Noch deutlicher zeigt sich dieser Unterschied, wenn man einzelne Kompetenzbereiche betrachtet. Hervorzuheben ist, dass sich dieses Bild nicht nur in Bezug auf die berufspraktischen Kompetenzen zeigt, sondern auch auf kommunikative Kompetenzen, die im Beruf benötigt werden, also solche Fertigkeiten und Fähigkeiten, die gemeinhin den „Soft-Skills“ zugerechnet werden, und bei denen man vermutet hätte, dass sie auch in schulischen Lernumgebungen ausgebildet werden können.

satisfaction with	Induction time												total		
	basic requirement		up to 1 month		up to 6 months		up to 12 months		more than 1 year		more than 2 years		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
the VET-system															
Very dissatisfied					1	3,2			1	1,8	7	6,1	9	3,5	
Dissatisfied	1	100,0			3	9,7	5	8,9	5	8,8	20	17,5	34	13,1	
Neither					6	19,4	13	23,2	14	24,6	20	17,5	53	20,4	
Satisfied			1	100,0	18	58,1	32	57,1	36	63,2	61	53,5	148	56,9	
Very satisfied					3	9,7	6	10,7	1	1,8	6	5,3	16	6,2	
Total	1	100,0	1	100,0	31	100,0	56	100,0	57	100,0	114	100,0	260	100,0	

Tabelle 11: Zufriedenheit mit dem Ausbildungssystem (allgm.) in Relation zur Einarbeitungszeit

Satisfaction with students' job related	induction time												total		
	basic require-ment		up to 1 month		up to 6 months		up to 12 months		more than 1 year		more than 2 years		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
practical competence and skills															
Very dissatisfied					1	3,7	1	1,8	1	1,7	16	14,3	19	7,5	
Dissatisfied	1	100,0			2	7,4	12	21,8	19	32,8	33	29,5	67	26,3	
Neither					8	29,6	12	21,8	16	27,6	33	29,5	69	27,1	
Satisfied			2	100,0	15	55,6	28	50,9	21	36,2	29	25,9	95	37,3	
Very satisfied					1	3,7	2	3,6	1	1,7	1	,9	5	2,0	
Total	1	100,0	2	100,0	27	100,0	55	100,0	58	100,0	112	100,0	255	100,0	

Tabelle 12: Zufriedenheit mit den fachl.-prakt. Kompetenzen in Zusammenhang mit der Einarbeitungszeit

Satisfaction with students' job related	induction time												total		
	basic require-ment		up to 1 month		up to 6 months		up to 12 months		more than 1 year		more than 2 years		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Student's communication competences															
Very dissatisfied							1	2,0			2	1,9	3	1,2	
Dissatisfied	1	100,0			3	9,7	6	11,8	14	25,0	18	17,5	42	17,2	
Neither					8	25,8	12	23,5	8	14,3	32	31,1	60	24,6	
Satisfied			2	100,0	19	61,3	28	54,9	32	57,1	47	45,6	128	52,5	
Very satisfied					1	3,2	4	7,8	2	3,6	4	3,9	11	4,5	
Total	1	100,0	2	100,0	31	100,0	51	100,0	56	100,0	103	100,0	244	100,0	

Tabelle 13: Zufriedenheit mit kommunikativen Kompetenzen in Zusammenhang mit der Einarbeitungszeit

5.4 Reflexion der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Projektziele und der Forschungsfragen

5.4.1 Methodische Perspektiven

Die Studie sollte dazu beitragen, das Wissen über betriebliche Wahrnehmung, Akzeptanz, Nutzung und Entwicklung der Qualifikationen von Berufsanfängern in ausgewählten Berufen und Ländern zu vermehren. Mit Hilfe des im Laufe dieser Machbarkeitsstudie angewendeten Instrumentariums können betriebliche Urteile über die Qualität von Berufsanfängern hinsichtlich betrieblicher Anforderungen abgebildet werden. Mit dem Fokus auf betriebliche Einarbeitung trägt das Projekt außerdem dazu bei, die Phase des Berufseinstiegs mit einem quantitativ ausgerichteten Forschungsinstrument in der Breite abzubilden. Hiermit kann ein Beitrag zum besseren Verständnis des Verhältnisses von Bildungssystem, Qualifikationen und Kompetenzen von Berufsanfängern und betrieblicher Arbeitsorganisation geleistet werden. Das mit dem Instrument entwickelte Konzept sieht eine analytische Trennung der in engem Zusammenhang stehenden Faktoren ‚betriebliche Kompetenzentwicklung‘, ‚betriebliche Arbeitsorganisation‘ und ‚Determinanten der Erwerbsarbeit‘ vor. Die Konzentration liegt hierbei auf der Organisation der Kompetenzentwicklung. Aus diesem Grund wurde ein berufsspezifischer Ansatz gewählt. Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu anderen Forschungsansätzen, z.B. aus der Personalökonomie.

Mit der Machbarkeitsstudie wurde auch das Ziel verfolgt, die prototypische Dimensionierung eines Erhebungsinstruments vorzunehmen. Dieses Ziel wurde vollständig erreicht. Das entwickelte Erhebungsinstrument ist im Feld getestet worden und konnte bereits zur Gewinnung substantieller Daten genutzt werden. Das Instrument ist prinzipiell erhebungstauglich und wird in einer Folgestudie weiterentwickelt und optimiert. Hierfür sind für einzelne Items noch weitere Analysen durchzuführen.

Hinsichtlich der Auswahl von Berufen, zu denen die Folgestudie durchgeführt wird, und einer entsprechenden Samplingstrategie wird v.a. hinsichtlich der Industriekaufleute eine Entscheidung zu fällen sein: Repräsentativität ist für den Bereich der Industriekaufleute nur mit sehr hohem Aufwand zu gewährleisten, da sehr verschiedene Branchen in den Blick genommen und entsprechend hohe Fallzahlen angestrebt werden müssten.

Der Berufsbezug (oder die Berufsspezifität) des Instrumentes ist auf der einen Seite ein Alleinstellungsmerkmal des entwickelten Ansatzes, auf der anderen Seite aber auch eine Beschränkung. Für eine Folgestudie wird daher avisiert, sich dem Phänomen der Einarbeitung auf zwei Ebenen anzunähern, einerseits berufsspezifisch, andererseits in einer allgemeinen betrieblichen Perspektive (in Abstimmung mit dem deutschen Qualifizierungspanel). Für beide Herangehensweisen wurden durch das Projekt in den drei Ländern bereits entsprechende institutionelle Ansprechpartner identifiziert.

5.4.2 Ergebnisse zu den Forschungsfragen

In der Skizze zur Machbarkeitsstudie wurde auch eine Reihe von Forschungsfragen genannt, zu deren Beantwortung das Projekt einen Beitrag leisten sollte. Letztlich ist es die Aufgabe einer Hauptstudie, Antworten auf diese Fragen zu geben, da es in diesem Projekt in erster Linie um die Entwicklung eines Instrumentes und eines Erhebungsdesigns ging. Es wurden jedoch auch bereits erste Antworten auf folgende Fragen gefunden:

- Welche Faktoren spielen bei der Beurteilung von Absolventen des Bildungssystems eine Rolle?
- Wie werden Abschlüsse des Bildungssystems akzeptiert?
- Welchen Einfluss haben grundlegende Muster der Organisation beruflicher Bildung auf die Bewertung des Berufsbildungssystems (z.B. dual/ vollzeitschulisch)?

Es hat sich gezeigt, dass neben den formalen Qualifikationen die praktische Erfahrung von (zukünftigen) Mitarbeitern ein zentrales Element der Beurteilung darstellt. Das zeigt sich besonders stark in Großbritannien, wo die wenigsten Berufsanfänger eingestellt werden. Die Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem steigt mit zunehmender Integration praktischer Arbeitserfahrung in die Ausbildung leicht an. Das wird besonders deutlich, wenn die Betriebe um eine Beurteilung des praktischen Könnens, aber auch um eine Beurteilung kommunikativer Kompetenzen gebeten werden.

Bei der Untersuchung von Faktoren, die bei der Beurteilung von Absolventen eine Rolle spielen, sind solche zu unterscheiden, die bei den Absolventen selbst liegen, und solche, die betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen zuzurechnen sind. Deswegen haben wir ein Set von Fragen entwickelt, das neben Fragen zur Zufriedenheit mit der Kompetenz und Qualifikation der neu Rekrutierten Fragen nach den Löhnen und Gehältern sowie nach der Arbeitsorganisation enthält. Für den KFZ-Service ergab sich hinsichtlich der Arbeitsorganisation, und damit für die Anforderungen an die Fachkräfte, ein relativ homogenes Bild. Die Tätigkeiten sind über die Länder hinweg gut vergleichbar. Vielfältiger ist dagegen das Bild bei den für verschiedene Tätigkeitsprofile gezahlten Löhnen. Teilweise sind die Daten hier normalverteilt, teilweise gibt es auch dichotome Ausprägungen. Beide Faktoren sind aus unserer Sicht von großer Bedeutung, um die von Betrieben vorgenommenen Beurteilungen zu interpretieren. Vermutlich wird die Beurteilung der Qualität dann besser ausfallen, wenn die Arbeitskosten die Produktivität der Mitarbeiter widerspiegeln.

Bei den Industriekaufleuten ergab sich sowohl hinsichtlich der Arbeitsorganisation wie auch in Bezug auf Löhne und Gehälter ein wesentlich heterogeneres Bild. Insgesamt waren wir überrascht über den relativ hohen Zufriedenheitsgrad über alle Länder hinweg.

Es wird im Folgeprojekt wichtig sein, die Zusammenhänge zwischen Teildimensionen von Qualität und den potenziell intervenierenden Variablen Arbeitsorganisation und Löhne/Gehälter genauer zu untersuchen. Im Rahmen der Machbarkeitsstudie war das aufgrund geringer Fallzahlen und Ausfällen bei den Items zu Löhnen und Gehältern nicht möglich.

- 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'?

Für die vollzeitschulisch strukturierten Systeme Spanien und Finnland ist das Praktikum ein ganz wesentliches Rekrutierungsinstrument. In diesen beiden Ländern wird die Kooperation mit Berufsschulen als eine wesentliche Methode zur Unterstützung der Personalrekrutierung angegeben. In Finnland und Deutschland übernimmt die öffentliche Arbeitsvermittlung wichtige Funktionen. Bei der Beurteilung von Bewerbern spielt das praktische Können in Deutschland eine deutlich wichtigere Rolle als in den drei Vergleichsländern.

Grundsätzlich ist hinsichtlich der Erwartung von Wissen und Fertigkeiten noch einmal auf die o.g. Befunde zur Bedeutung der Arbeitserfahrung zu verweisen, die sich nach dem Urteil der Betriebe sowohl auf das praktische Können wie auch auf kommunikative Fähigkeiten der Rekrutierten positiv auswirken. Deutlich wird auf Grundlage der vorgenommenen Auswertungen auch, dass diese Befunde stärker für den KFZ-Service als für die Industriekaufleute gelten. In der Vorbereitung der Vollstudie können dazu noch weitere Items einer Auswertung unterzogen werden. Interessanterweise geben die Betriebe aus den Vergleichsländern im Gegensatz zu Deutschland wesentlich häufiger an, eine explizite Weiterbildungsstrategie zu haben. Wir vermuten, dass das auf die geringer strukturierte und weniger passgenaue Erstausbildung zurückzuführen ist, und dass die Vermittlung von berufsspezifischem Wissen und Können als betriebliche Aufgabe verstanden wird.

- Woran/wie wird abgelesen, ob die Erwartungen erfüllt werden?
- Welche Instrumente der Beurteilung von (Kompetenzen und Qualifikationen) kommen betrieblich zum Einsatz? Was wird gemessen und bewertet?
- Wie werden Differenzen zwischen erwarteten und gewünschten Eigenschaften von Berufsanfängern ausgeglichen?

Die Einarbeitungszeit ist ein gut geeigneter Indikator für die Erwartungen an die praktischen Kompetenzen, aber auch für berufsbezogene kommunikative Kompetenzen. Zudem haben wir ein Instrumentarium entwickelt, mit dem berufsbezogen verschiedene Formen der Arbeitsteilung und damit berufliche Anforderungsstrukturen abgebildet und identifiziert werden können. Diese Anforderungsstrukturen stellen gleichsam Erwartungen an die Fachkräfte in den beiden Berufen dar.

In den Betrieben werden unterschiedliche Maßnahmen eingesetzt, Differenzen zwischen erwarteten und gewünschten Eigenschaften auszugleichen. Häufig angegebene Maßnahmen sind dabei das sog. „job shadowing“, spezifische Fort- und Weiterbildungen und die langsame Steigerung der Komplexität der Aufgaben. Unter „job shadowing“ ist dabei zu verstehen, dass ein neuer Mitarbeiter einem erfahrenen Mitarbeiter zugeteilt wird und bei diesem „mitläuft“. Eine weitere übliche Maßnahme ist es, die Komplexität der zugeteilten Aufgaben kontinuierlich zu steigern.

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

Am deutlichsten ist diese Wechselwirkung bei den Industriekaufleuten in Erscheinung getreten. Insbesondere in Finnland und England werden Aufgaben, die in Deutschland in das Tätigkeitsspektrum des Industriekaufmanns fallen, wesentlich häufiger von Hochschulabsolventen erfüllt. Dies geht außerdem mit einer starken Arbeitsteiligkeit und Spezialisierung einher. Die Tätigkeitsbündel sind in allen drei Vergleichsländern stärker spezialisiert als in Deutschland.

Dieser Zusammenhang ist in der Folgestudie weiter zu untersuchen. Daher wurden Items zu Arbeitsteiligkeit und Organisation in dem Instrument platziert, welche in der Machbarkeitsstudie quantitativ belegt wurden und sich somit als für eine weitere Nutzung geeignet erwiesen haben. Zu diesen Belegen gehört zum Beispiel, dass in spanischen Betrieben des KFZ-Service im Gegensatz zu Deutschland, Finnland und England das „Fällen ökonomischer Entscheidungen“ in der Regel nicht zum Aufgabenspektrum von Beschäftigten auf mittlerem Qualifikationsniveau gehört.

Bezüglich der Beteiligung an Fort- und Weiterbildung sind die Gründe für eine häufigere Nennung einer expliziten Weiterbildungsstrategie in den Vergleichsländern weiter zu untersuchen. Eine Hypothese, die in die Folgestudie Eingang finden kann, ist die, dass eine solche Strategie auf Qualifizierung abzielt, die in Deutschland weitgehend durch das System der Berufsausbildung vorstrukturiert ist.

6 Zielerreichung

Zeitraum		Aufgaben	Meilenstein	Ziel erreicht	Evtl. Abweichungen und Begründung
Phase 1	IV/2008	Präzisierung und Vorbereitung des Projektes; Literaturanalysen	1) Aufgabenverteilung für BIBB und Leistungen Dritter 2) Literaturanalyse 3) Auftakttreffen des Projektbeirats	Ja	Das Treffen mit dem Projektbeirat entfiel, da dieser durch die Diskussion des Projektes im Rahmen eines Workshops während der ECER 2009 ersetzt wurde. An diesem Workshop nahmen ausgewiesene Forscher teil, die ihre Erfahrungen mit Betriebsbefragungen in die Diskussion einbrachten.
Phase 2	I/2009	Beginn der Befragungen und Betriebsfallstudien	4) 12 – 16 Betriebsfallstudien	Ja	Beginn erst I/2010 durch organisatorische Verzögerung (personeller Wechsel im Projekt) und Probleme bei der Kontaktaufnahme/Feldzugang. Verlängerung am 25.08.2010
Phase 3	Ende II/2009	Auswertung der Befragungen und Betriebsfallstudien	5) Ergebnisdarstellung 6) 1. Validierung mit Projektbeirat	Ja	Verschiebung entsprechend der Verzögerung in Phase 2.
Phase 4	III/2009	Erarbeitung eines prototypischen Instrumentes für die large-scale Verwendung	7) vorläufiger Prototyp inkl. berufsspezifischer Module	Ja	Die Entwicklung des Fragebogens nahm mehr Zeit in Anspruch als ursprünglich erwartet. Verzögerungen bei der Durchführung durch Probleme bei der Kontaktaufnahme mit Betrieben.
Phase 5	IV/2009	Validierung und Transfer	8) 2. Validierung mit Projektbeirat 9) Abschlussbericht und drei Fachpublikationen	Ja	Verzögerung der Validierung und des Transfers durch aufwendige Datenbereinigung. Verzögerungen im Abschlussbericht durch zeitliche Verschiebung der Zulieferung der Partner. Antrag auf Verlängerung am 07.04.2011 Eine wichtige Erkenntnis methodischer Art war, dass die Datenaufbereitung wesentlich mehr Zeit beanspruchte, als im Projekt – trotz bereits hoher vereinbarter Standards zwischen Auftraggeber und Auftragnehmern – vorgesehen war. Dies wird im Rahmen der Vollstudie berücksichtigt und betrifft sowohl das Qualitätsmanagement bei der Übergabe/Abnahme der Datensätze sowie die Personalplanung hinsichtlich der Datenaufbereitung und -auswertung.

7 Ausblick und Transfer

Die Qualität der Berufsbildung aus betrieblicher Sicht, festgemacht an den Berufsanfängern als Absolventen des Berufsbildungssystems ist zunächst ein Konzept, das hochgradig an den jeweiligen gesellschaftlich-kulturellen Kontext gebunden ist. Aus diesem Grund ist die Zufriedenheit mit den Leistungen des Berufsbildungssystems in allen untersuchten Ländern vergleichsweise hoch und es lassen sich auf den ersten Blick keine großen Unterschiede feststellen. Über die Erhebung von Mechanismen der Rekrutierung und Einarbeitung haben wir versucht, ein präziseres und akzentuierteres Bild zu gewinnen. Wir haben die Einarbeitung dabei als einen indirekten Indikator für die Qualität des Berufsbildungssystems betrachtet. Tatsächlich haben wir einen deutlichen Zusammenhang zwischen der veranschlagten Einarbeitungszeit und der dem Berufsbildungssystem attestierten Qualität feststellen können. Dieser schlägt sich nicht nur in der Beurteilung des praktischen Könnens von Berufsanfängern sondern z.B. auch in der Zufriedenheit mit ihren sozial-kommunikativen Kompetenzen nieder. Die beschriebenen Zusammenhänge sind allerdings berufsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt und gelten stärker für den KFZ-Service als für das Aufgabenfeld der Industriekaufleute und äquivalente Tätigkeiten in den Vergleichsländern Spanien, Finnland und England. Im Bereich der Aufgaben von Industriekaufleuten besteht hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsteilung eine wesentlich größere Variationsbreite als im KFZ-Service.

Wesentliches Ziel des Projektes war es allerdings nicht, substantielle Ergebnisse zu den umrissenen Forschungsfragen zu produzieren, sondern vielmehr einen Forschungsansatz zu entwickeln und zu testen, der die Abbildung der Qualität von Berufsbildungssystemen im betrieblichen Urteil ermöglicht. Die substantiellen Ergebnisse und das entwickelte Instrumentarium sind geeignet, um eine Hauptstudie durchzuführen.

Eine Hauptstudie könnte an Theorien und empirische Befunde zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und zu Arbeitsmärkten anschließen. Die Phase betrieblicher Einarbeitung blieb in diesen Forschungssträngen bisher weitgehend unberücksichtigt. Die Empirie der Einarbeitung ist aber von entscheidender Bedeutung, um betriebliche Rekrutierungsentscheidungen zu verstehen. Differenzen zwischen den erwarteten Kompetenzen (die sich in der betrieblichen Arbeitsteilung als Arbeitsaufgaben materialisieren) und Fähigkeiten, die Berufsanfänger in den Betrieb einbringen, müssen ausgeglichen werden. Hieraus resultiert der Bedarf an einer entsprechenden Praxis von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und einer auch kostenmäßigen Berücksichtigung. Letztlich – darauf deuten unsere Daten hin – ist der Prozess der Einarbeitung ein integraler Bestandteil der Kompetenzentwicklung für Fachkräfte auf mittlerem Qualifikationsniveau; sie ist jeweils unterschiedlich in die verschiedenen Subsysteme der betrieblichen Rekrutierung und Personalentwicklung, der betrieblichen und schulischen Berufsbildung integriert. Befunde zur betrieblichen Gestaltung dieser Phase sind damit ein wesentlicher Beitrag zur internationalen Berufsbildungsforschung. Instrumente und Ergebnisse sind potenziell anschlussfähig an Befunde zur Kompetenzentwicklung von jungen Erwachsenen (z. B. PIAAC oder, für den Fall, dass diese Initiative wieder aufgegriffen werden sollte, ein Large-Scale-Assessment in der Berufsbildung). Die Befunde können ggf. auch genutzt werden, um Variationen in der betrieblichen Weiterbildungsaktivität aufzuklären oder um personalökonomische Ansätze um empirische Befunde zu bereichern. So dürfte es z.B. institutionelle Unterschiede zwischen den betrachteten Ländern geben, was die Möglichkeit der Berücksichtigung von Kompetenzzuwächsen in effizienten Lohnstrukturen betrifft.

Für die Berufsbildungspraxis und Politik bieten die Befunde verschiedene Anknüpfungspunkte: allgemein tragen die Befunde dazu bei, die Leistungsdimensionen dualer Berufsbildung im internationalen Vergleich zu profilieren. Für die Vollstudie sollen allerdings auch potenzielle Begrenzungen der Wirkung beruflich-betrieblicher Berufsbildung in den Blick genommen werden. Hypothetische Zusammenhänge, wie z.B. zur Bereitschaft und Fähigkeit von Fachkräften, sich an Prozessen betrieblicher Reorganisation zu beteiligen, können dabei in den Blick genommen werden. Direkte Anschlussmöglichkeiten ergeben sich für den Prozess der europäischen Berufsbildungspolitik, so z.B. hinsichtlich des Indikators 6 des europäischen Referenzrahmens zur Qualitätssicherung (EQAVET), der sich auf die Nutzung von Qualifikationen durch die Betriebe bezieht.

8 Veröffentlichungen

8.1 Beiträge auf Konferenzen

GROLLMANN, P. (2008). Recruitment, induction processes and development of career entrants as an indicator for the quality of educational systems? Development of a research design for a representative survey. International Workshop on Performance, Skills and Competences. Lisbon.

GROLLMANN, P (2009) Interview auf der ECER 2009:
URL:<http://vetnet.mixxt.org/networks/videos/video.16354> (Stand: 31.10.2012).

GROLLMANN, P (2010) Recruitment and induction in selected European countries. Vortrag auf der Konferenz "Future of VET", Universität Köln (2010).

GROLLMANN, P (2010) Recruitment and induction in selected European countries Vortrag auf der Research Conference der Employers Taskforce, Warwick 2010; Vortrag als Video. URL: <http://www.educationandemployers.org/research/research-conference-2010/video-full-papers/dr-philipp-grollmann/> (Stand:31.10.2012).

GEIBEN, Marthe (2011) Recruitment and induction in selected European countries, Beitrag auf der Apprenticeship Week – Coventry

GEIBEN, Marthe (2011) Employers' recruitment and induction practices in selected European countries: An indirect measure of quality of the VET system? Beitrag auf der European Conference for Educational Research, Berlin.

GEIBEN, M., GROLLMANN, P (2011). Employers' recruitment and induction practices in selected European countries: An indirect measure of quality of the VET system? BIBB – Berufsbildungskongress 2011.

8.2 Veröffentlichungen

SCHNITZLER, A.; GROLLMANN, P. et al. (2009) European Survey Perspectives on Companies' Support for Vocational Learning. Documentation of a Research Workshop at ECER Vienna, 29.09.2009.

GEIBEN, Marthe; GROLLMANN, Philipp: Recruitment and induction in enterprises - An interesting subject for vocational education and training research? In: bibb news Nr. 4. 2010. - URL: <http://www.bibb.de/en/55491.htm> (Stand: 26.10.2011)

GEIBEN, M. (2011). Rekrutierungsstrategien und Einarbeitung von Berufseinsteigern. Im mittleren Qualifikationsbereich in Deutschland, England, Spanien und Finnland. Berufsbildung 65(128): 42-44.

GROLLMANN, P.; GEIBEN, M. (2012). Patterns of Recruitment and Induction in Selected European Countries: First Results of a Feasibility Study. In: The Future of Vocational Education and Training in a Changing World. M. Pilz, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Literaturverzeichnis

ACHTENHAGEN, Frank; WINTHER, Esther: Konstruktvalidität von Simulationsaufgaben: Computergestützte Messung berufsfachlicher Kompetenz - am Beispiel der Ausbildung von Industriekaufleuten. Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2009.

ARBEITSGRUPPE „INTERNATIONALE VERGLEICHsstUDIE“: Vertiefender Vergleich der Schulsysteme ausgewählter PISA-Teilnehmerstaaten. Frankfurt, Berlin 2003

BAETHGE, Martin; ARENDS, Lena: Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries - International report. Berlin, Bonn 2009

BRUSSIG, Martin: Was geschieht nach einer Neueinstellung? In: ARBEIT, 2 (2004) 13. Jahrgang, S. 122-136

HAAHR, Jens Henrik u.a.: Defining a Strategy for the Direct Assessment of Skills. Copenhagen 2004.

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung zu einer internationalen Vergleichsstudie in der Berufsbildung („Large-Scale-Assessment“). 13. Dezember 2007. In: Bundesanzeiger, 31/2008 vom 23.2.2008 (2008)

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung der Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Stand der Arbeiten zu einer internationalen Vergleichsstudie in der Berufsbildung („Large-Scale-Assessment“). Beschlussdatum: 25. Juni 2009. In: Bundesanzeiger (2009) 104, 17. Juli 2009

MAURICE, Marc; SORGE, Arndt M.: Industrielle Entwicklung und Innovationsfähigkeit der Werkzeugmaschinenhersteller in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland : gesellschaftliche Analyse der Beziehungen zwischen Qualifikation und Wirtschaftsstruktur. Discussion paper FS I 90-11. Berlin 1990.

NICKOLAUS, Reinhold ; GEIßEL, Bernd ; ARENDS, Lena: Feasibility Study VET-LSA. First International Workshop, 3 - 4 July 2008. BMBF Bonn, Germany. Expert Group: Electrician. 2008.


NICKOLAUS, Reinhold; Gschwendtner, Tobias; ABELE, Stephan: Abschlussbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung zum Projekt "Die Validität von Simulationsaufgaben am Beispiel der Diagnosekompetenz von Kfz-Mechatronikern". Vorstudie zur Validität von Simulationsaufgaben im Rahmen eines VET-LSA. 2009.

STEEDMAN, Hilary ; WAGNER, Karin ; FOREMAN, Jim: ICT skills in the UK and Germany: How companies adapt and react London 2003.

STROUD, Dean; FAIRBROTHER, Peter: Workplace learning: dilemmas for the European steel industry. In: Journal of Education and Work, 19 (2006) 5

9 Anhang


9.1 Beispielitems aus der Befragung

 Read out:
 We are interested in the job-profiles in your establishment that involve any of the following tasks: servicing, inspection, diagnosis, repair, equipping and/or retrofitting of motor vehicles in the key areas of automobile, commercial vehicle, motorcycle and vehicle communications technology.
 They will vary in the extent that they cover certain technical and functional areas of car-service, the skills and competences that they require and the level in the establishment's hierarchy.
 The aim of the question is to learn about your establishments' way of organising work processes and tasks in car service, and what that means for the expectations that you have from employees. Therefore, we are not so much interested in the "official occupations" that exist, but more into the functions employees take over in your company. Record all jobs that involve any of the above tasks and describe them through an appropriate job title.

Please specify up to five job titles for the most common occupations/jobs in your establishment that involve car servicing work (as described above)?

	Job title (please use a title that describes the job as good as possible)	Number of persons employed and working on this role (full time-equivalents)	Average salary (gross) per year
1			
2			
3			
4			
5			

Abbildung 7: Items zur Erfassung verschiedener Dimensionen beruflicher Tätigkeiten im KFZ-Service (hier Lohnentwicklung, horizontale und vertikale Arbeitsteilung)

 Read Out:
 We would like to know how many of the different job titles would be needed in order to cover the broad range of task areas listed in the question wording. Record the number of job titles.

Work in car-service involves a range of technical areas, such as mechanics, electrics, electronics, use of IT, car body / bodywork, windows, wheels, air condition / heating, brakes / brake systems, seats / carpeting / interior and others.

Think of the job titles that you have mentioned, how many of these do you need at minimum in order to cover all technical areas in car-service that you offer?

Please provide number of job-titles, here _____ (Not employees!)

Abbildung 8: Items zur Erfassung verschiedener Dimensionen beruflicher Tätigkeiten im KFZ-Service (hier Schwerpunkt horizontale Arbeitsteilung)



Read out:

We are interested in intermediate level jobs/occupations in your establishment that support corporate processes from a business management point of view. These can range from order preparation to customer service after order realisation. They can work in commercial core functions like marketing and sales, purchase, procurement and provisioning, accounts and personnel, or at the interface with other departments, commercial areas and projects in task areas such as logistics or project management.

Such jobs will vary in the extent that they cover certain technical and functional areas, the skills and competences that they require and the level in the establishment's hierarchy.

The aim of the question is to learn about your establishments' way of organising work processes and tasks in supporting business management processes, and what that means for the expectations that you have from employees. Therefore, we are not so much interested in the "official occupations" that exist, but more into the functions employees take over in your company. Record all jobs that involve any of the above tasks and describe them through an appropriate job title.

Please specify up to five job titles for the most common occupations/jobs in your establishment that support corporate processes from a business management point of view (as described above).

	Job title (please use a title that describes the job as good as possible)	Number of persons employed and working on this role (full time-equivalents)	Average salary (gross) per year
1			
2			
3			
4			
5			

Abbildung 9: Items zur Erfassung verschiedener Dimensionen beruflicher Tätigkeiten im Bereich kaufmännisch-verwaltender Tätigkeiten (hier Lohnentwicklung, horizontale und vertikale Arbeitsteilung)



We would like to know how many of the different job titles would be needed in order to cover the broad range of task areas listed in the question wording. Record the number of occupations/job roles/titles. (not the number of employees!)

Supporting corporate processes from a business management point of view can take place in a range of areas, such as marketing, accounting, human resources, shipping, sales and purchases, logistics and others. Think of the job titles that you have mentioned, how many of these do you need in order to cover all the areas mentioned (omitting different levels of work)?

Please provide number of job-titles, here _____

Abbildung 10: Items zur Erfassung verschiedener Dimensionen beruflicher Tätigkeiten im Bereich kaufmännisch-verwaltender Tätigkeiten (hier Schwerpunkt horizontale Arbeitsteilung)

9.2 Perspektiven aus der Analyse zur Optimierung der Items für eine Vollbefragung⁷

f_I_C_4: Beschäftigtenzahl

Abfrage sollte besser frei erfolgen:

- ermöglicht im Nachhinein eine Einteilung in (möglicherweise sinnvollere) Gruppen
- ermöglicht Rechenoperationen
- Bezug zu f_I_C_5: Angabe von absoluten Zahlen macht eine Vergleichbarkeit mit Angaben in Prozent nur möglich, wenn die Gesamtzahl der Beschäftigten bekannt ist

Hinter der Abfrage der gesamten Beschäftigtenzahl sollte eine Frage eingefügt werden wie viele dieser Beschäftigten im technischen (bei Car Service) und im kaufmännischen Bereich (bei BA) arbeiten: nur so kann später die Frage nach der Anzahl der Rekrutierten ins Verhältnis gesetzt und eingeordnet werden (f_IV_A_2)

f_I_C_5: Frauenanteil

Wahlmöglichkeit von Prozentangaben und absoluten Zahlen ist grundsätzlich sinnvoll; absolute Zahlen sind aber nur dann hilfreich, wenn die Beschäftigtenzahl (f_I_C_4) bekannt ist

f_II_1.1_job_title ff.: Job Title bestimmter Aufgaben

Geschlossene Antworten formulieren auf Basis der bisherigen Angaben

Die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern ist nur gewährleistet, wenn die Variable in Absprache mit den Partnern weiterentwickelt wird (vor allem die Spanier, die nur zwei verschiedene ISCO's liefern, müssten hier noch etwas beitragen)

In den Datensätzen des Car Service (insbesondere Finnland und Deutschland) fehlt die Trennschärfe zwischen technischen und kaufmännischen Berufen; so sind zum Beispiel „Sales und Marketing Managers“, „Secretaries“ und „Accounting und Bookkeeping clerks“ eingeschlossen

f_II_1.1_salary: Durchschnittsgehalt je nach job title

Genauere Festlegungen vornehmen, um Missverständnisse zu vermeiden und die Antwortquote zu erhöhen:

- festlegen ob nach Stunden-, Monats- oder Jahreslohn gefragt wird (alle Möglichkeiten einräumen mit einer Ankreuzmöglichkeit um welche Art Lohn es sich handelt; sinnvoll da es in den Ländern vielleicht unterschiedliche Gewohnheiten gibt die Löhne anzugeben)
- welche Währung (liefert UK umgerechnete Daten?)
- evtl. ganztags/halbtags unterscheiden und Anzahl der Wochenstunden abfragen
- bei der Aufbereitung der Daten die Untergrenze der als gültig angenommenen Werte von 12.000 herabsetzen (auf 10.000); ansonsten besteht die Gefahr, dass gültige Werte aus Spanien unberücksichtigt bleiben

f_IV_A_2: Zahl der Neurekrutierten innerhalb der letzten 5 Jahre

Prüfen:

⁷ Die Analyse der einzelnen Items hinsichtlich einer Optimierung für eine Vollstudie wurde von Herrn Tobias Wolfgarten anhand der deutschen der anderen drei Datensätze und Feldberichte durchgeführt.

- Die finnischen Datensätze haben die erfragten Zahlen nicht den Gruppen zugeordnet; sah der Fragebogen eventuell anders aus?

Verändern:

- Rekrutierungszahlen und Beschäftigtenzahlen sollten nicht schon bei der Abfrage gruppiert werden; dies ermöglicht eine (eventuell sinnvollere) Gruppierung nach Erhebung der Daten
- außerdem wird die Errechnung der Fluktuation ermöglicht und die Analysen sind nicht auf Kreuztabellen beschränken
- Falls doch gruppiert wird: dann Codierung festlegen (gleiche Variablenamen, Gruppengrößen und Gruppencodierung), um die Anlieferung zu vereinheitlichen

Ergänzen:

- Abfragen des Firmenalters bzw. Gründungsjahr; ansonsten wird die Vergleichbarkeit beeinträchtigt, da ein Rekrutierungsintervall kleiner als 5 Jahre sein kann (Abfrage von älter als 5 Jahre, nicht älter als 5 Jahre würde bereits ausreichen)

Spezifizieren:

- Zählen zu den Neurekrutierten auch solche die eine Ausbildung begonnen haben oder solche die nach Beendigung ihrer Ausbildung übernommen wurden?

f_IV_A_4a/ f_IV_A_4b: Anteil der neu Rekrutierten ohne Erfahrung Car Service

Variable f_IV_A_4a/b: Abfragen einer absoluten Zahl der Neurekrutierten macht nur Sinn, wenn die Gesamtzahl der Neurekrutierten vorliegt (ansonsten keine Vergleichbarkeit mit Prozentangaben anderer möglich); siehe Kommentar zu f_IV_A_2

Abfrage ändern in: „Wie hoch ist der Anteil an Berufseinsteigern unter den Neurekrutierten?“:

- dies bietet den Vorteil, dass explizit nach den Berufseinsteigern gefragt wird
- fragt man nach den Rekrutierten, die noch nie im Car Service gearbeitet haben, so könnten Absolventen einer (z.B. dreijährigen) Ausbildung rausfallen, da diese bereits Erfahrung haben

Formatierung ändern, um dem „Vergessen“ von Antwortmöglichkeiten entgegenzuwirken

___ % von ___ Beschäftigten im Car Service (Anzahl)
 ___ Personen von ___ Beschäftigten im Car Service (Anzahl)

f_IV_A_6a/ f_IV_A_6b: Geforderte Praxiserfahrung

Änderungsvorschlag:

- Auswahlmöglichkeit Jahr/Monate eliminieren
- dies verhindert Fehleingaben
- Umrechnung in Monate ist zumutbar

f_IV_B_1.1a ff. und f_IV_B_2.1a ff.: allgemeine und berufsqualifizierende Abschlüsse der Neurekrutierten

- Generell ist die Aussagekraft dieser Variable in Frage zu stellen: Welcher Befragte weiß bei der Befragung auf Anhieb auswendig, welche Abschlüsse seine in den letzten fünf Jahren Neurekrutierten haben?
- Dies trifft insbesondere auf große Firmen zu sowie auf solche, bei denen der Befragte selbst nicht am Recruitment beteiligt war

Schaffung von Vergleichbarkeit: Die Vergleichbarkeit von CS und BA, aber auch beider Bereiche untereinander ist nicht gegeben:

- 1) Doppelte Abfrage von Hochschulabschlüssen im deutschen BA-Datensatz: Allgemeinbildende Abschlüsse enthalten im deutschen Fragebogen Hochschulabschlüsse (Abitur und *höher*), im BA-Fragebogen sind diese (bei allen Ländern) auch unter den berufsqualifizierenden Abschlüssen geführt
- 2) Fehlende Abfrage von Universitätsabschluss bei Car Service (Ingenieure mit Fachrichtung Fahrzeugbau wären hier nicht abgedeckt)
- 3) Fehlende Abfrage von „kein Abschluss“ (d.h.: nicht über den Primarbereich hinausgehend)

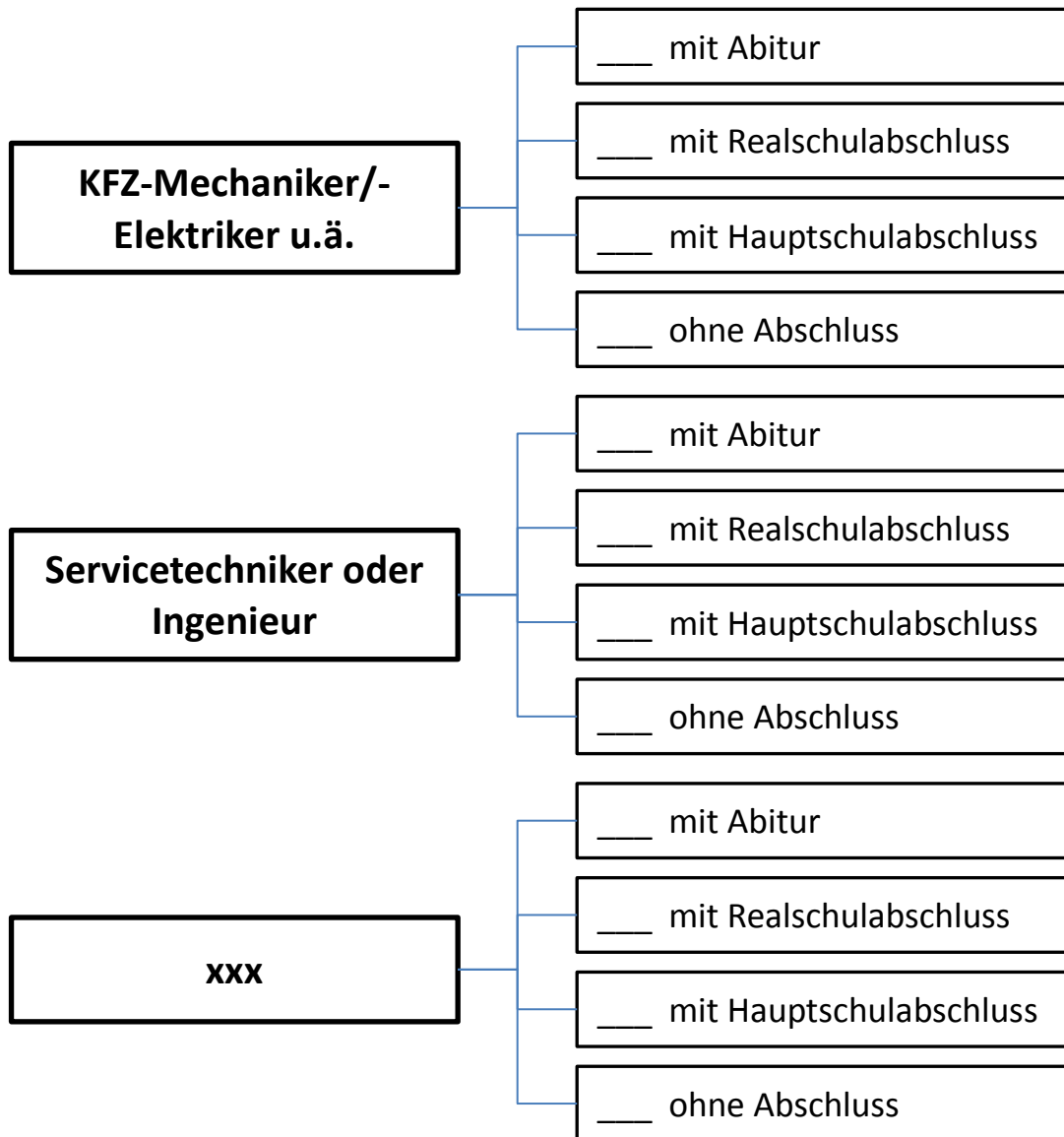
Vorschläge:

- 1) Alternative 1: Studium als allgemeinbildenden Abschluss erfassen (Nachteil: Duale Studiengänge werden dadurch nicht zutreffend erfasst)
- 2) Alternative 2 (favorisiert): Studium in allen Ländern als berufsqualifizierenden Abschluss erfassen, d.h. auch im Car Service; Entfernung von Hochschulabschlüssen aus den allgemeinbildenden Abschlüssen (Nachteil: aus den meisten Hochschulabschlüssen ergibt sich keine konkrete Berufsqualifizierung)
- 3) Alternative 3: Studienabschlüsse in getrennter Kategorie führen (Nachteil: duale Studienabschlüsse könnten in den Ländern unterschiedlich interpretiert werden; entweder als Ausbildung oder als Studium)

Weitere mögliche Änderungen:

- „Weiß nicht“ und „k.A.“ als Antwortmöglichkeiten einfügen; Zuweisung: 0 = 0, / = weiß nicht, leeres Feld = k.A. (Interviewer entsprechend schulen und auf Fragebogen vermerken)
- Kästchen entfernen (führt zu Missverständnissen wie im englischen Datensatz, die einfach angekreuzt haben im Sinne von „vorhanden“, aber keine Zahlen angegeben haben); neues Format:
 - ___ Beschäftigte mit Abitur (Anzahl)
 - ___ Beschäftigte mit Realschulabschluss (Anzahl)
 - ___ ...
- Fragebogen Car Service: kaufmännische Berufe entfernen (ansonsten wären kaufmännische Berufe im Car Service enthalten; aber keine technischen Berufe in Business Administration)
- Berufsbezeichnungen zusammenfassen (z.B. KFZ-Mechaniker, KFZ-Elektriker und KFZ-Mechatroniker); vor allem wichtig wenn das Interview am Telefon durchgeführt werden soll
- Strukturierte Abfrage, um allgemeinbildende und berufsqualifizierende Abschlüsse miteinander zu verknüpfen (Was gehört zusammen?); dazu ist eine Zusammenfassung

der Berufe in 3-5 Gruppen erforderlich; die Abfrage müsste wahrscheinlich in einer Nachbefragung erfolgen



9.3 Gegenüberstellung von Anbietern für Online-Befragungen

Kriterium	„Surway“ (BIBB-intern)	Global Park (Angebot von April 2010)	Lime Survey (freeware)
Nutzerfreundlichkeit & Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> • Programmierung des Fragebogens basiert nicht auf HTML, trotzdem ist die Erstellung des Fragebogens sehr zeitaufwendig (-) • vorgefertigte Formatierungen für Text Typen (z.B. Frage, Erläuterung oder Antwort-Optionen) sind nur schwierig an die eigenen Bedürfnisse anzupassen (-) • besondere Formatierungswünsche (wie fett oder <u>unterstrichen</u>) sind ebenfalls schwierig zu realisieren (-) • Probleme entstanden laut Erfahrungsberichten beim Versenden des Links an Teilnehmer; Fehlerkorrekturen wurden nicht übernommen → Server anscheinend nicht stabil (-) 	<ul style="list-style-type: none"> • über 20 Fragetypen (+) • Filter, Random, Rotation, Zurück-Funktion und Containerfragen (+) • Versandmöglichkeit von Einladungen und Remindern (+) • Erstellen von Tabellenbänden, Kreuztabellen und Grafiken (++) • Erwerb der Lizenz beinhaltet folgenden Support (+): <ul style="list-style-type: none"> ○ E-Mail-Support von Montag bis Freitag von 9 bis 17 Uhr ○ Hosting auf einer Sammelinstallation ○ Datenbank und Softwarewartung ○ Monitoring und Back-Up inklusive 	<ul style="list-style-type: none"> • Lime Survey belegt in einer von GESIS erstellten Auswertung von freier Software zur Durchführung von Online-Befragungen Platz 1 • es gibt mehr als 30 Fragetypen (+) • Filme, Bilder o.ä. können in Fragebogen einbezogen werden (+) • das Senden von Einladungen, Erinnerungen und Zugriffsschlüsseln für eine Umfrage ist möglich (+) • es gibt ein Online-Handbuch auf mehreren Sprachen (u.a. auch auf Deutsch), das wichtige Hinweise und Informationen liefert (+)
Zurück-/Vor-Button für mögliche Antwort-Änderungen	vorhanden (+)	vorhanden (+)	vorhanden (+)
Abbruch der Fragebogenbeantwortung & Fortsetzung zu späterem Zeitpunkt	Das Ausfüllen des Fragebogens kann abgebrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden (+).	Bei Unipark (Lizenzen speziell für Universitäten und Fachhochschulen) konnte man dies nicht (Testversion ausprobiert). Vermutlich bei Global Park genauso, wird aus dem	Das Ausfüllen des Fragebogens kann abgebrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden (+).

		Angebot allerdings nicht ersichtlich (-) .	
Mehrsprachigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Benutzerführung ausschließlich auf Deutsch (-) • unterstützt keine Mehrsprachigkeit, was bedeutet, dass man für jede der vier Sprachen einen eigenen Fragebogen anlegen müsste → Auswertung müsste separat (z.B. mit Excel oder SPSS) erfolgen (-) 	Bei Unipark ist die Mehrsprachigkeit vorhanden (man braucht nur einen Fragebogen zu erstellen, den man in andere Sprachen übersetzen kann). Vermutlich ist dies bei Global Park ebenfalls möglich.	<ul style="list-style-type: none"> • Benutzerführung auf mehreren Sprachen • Mehrsprachigkeit möglich: Lime Survey bietet 54 Sprachen und Dialekte an, u.a. Finnisch, Französisch, Deutsch, Russisch, Spanisch • bei europäischen Projekten von Vorteil: Partner können Fragebogen selbst z.B. von Englisch auf ihre Mutter-sprache übersetzen (Bedienung sehr einfach; gleiche Angaben, z.B. Auswahloption „andere“, werden automatisch übersetzt) • wenn man den Umfrage-Link versendet, kann man selbst die Sprache auswählen (Button)
Mehrsprachigkeit			
Druckversion des Fragebogens	möglich (+)	möglich (+)	möglich (+)

			100 Antw. → 10 \$* 250 Antw. → 22 \$* 500 Antw. → 35 \$* 1000 Antw. → 60 \$* 2500 Antw. → 125 \$* 5000 Antw. → 200 \$*
		*Stand: April/Mai 2010	(Preise ohne MwSt.) *Stand: April/Mai 2010