

Forschungsprojekt **1.5.304** (JFP 2011)

Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas

Abschlussbericht

Dr. Philipp Grollmann

Marthe Geiben

Moritz Winterhager (Auszubildender)

Laufzeit I/12 bis II/15

Bonn, im September 2015

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

www.bibb.de

Inhalt

1 Das Wichtigste in Kürze	4
2. Forschungsbegründende Angaben	4
Problemdarstellung.....	4
Theoretische Basis	5
3 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen	7
Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)	7
Projektziele.....	8
Forschungsstand	8
Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz.....	10
Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen (INDUCT I).....	12
Forschungsfragen.....	15
Forschungshypothesen	15
4 Methodische Vorgehensweise	16
Quantitative Erhebung in zwei Branchen (Pflege und Kfz-Service) und vier Ländern (DE, UK, ES, KR)..	16
Stichprobenziehung.....	16
Feldarbeit	18
Umsetzung / Bearbeitungsschritte	19
5 Ergebnisse	23
Fallstudien im Bereich der Pflege	23
Rekrutierung von Berufsanfängern.....	24
Zufriedenheit mit den Absolventen des (Berufsbildungs-)systems.....	27
Zusammenfassung der Ergebnisse zur Zufriedenheit und mit dem Bildungssystem und zur Rekrutierung	32
Einarbeitungszeiten, Strukturierung und Organisationsmerkmale der Einarbeitung	32
Einarbeitungszeiten.....	32
Einarbeitung „Berufspraktisches Können“	34
Zur Organisation von Einarbeitungsprozessen.....	34
Befunde zur Arbeitsorganisation.....	36
Zusammenfassende Analyse zu dem Zusammenhang, Einarbeitung und Arbeitsorganisation	41
6. Zielerreichung	43
7 Ausblick und Transfer	45
Veröffentlichungen	46
Beiträge auf Konferenzen	46
Publikationen	47
Literaturverzeichnis	48

Tabellen

Tabelle 1: Übersicht über die Ergebnisse aus der Hintergrundberichterstattung und den Fallstudien im Projekt INDUCT I.....	14
Tabelle 2: Allgemeiner Überblick über die gelieferten Stichproben und Grundgesamtheiten	17
Tabelle 3: Erhebungszeiträume in den einzelnen Ländern	18
Tabelle 4: Erreichte Stichproben in den Berufsfeldern nach Ländern und Betriebsgrößenklassen im Kfz-Service und in der Pflege.....	18
Tabelle 5: Auswahl verschiedener Berufsbildungssysteme	20
Tabelle 7: Rekrutierung von Berufsanfängern und -anfängerinnen (Pflege) in den letzten 5 Jahren	24
Tabelle 8: Gründe, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen (Pflege).....	25
Tabelle 6: Rekrutierung von Berufsanfängern und –anfängerinnen (Kfz-Service) in den letzten 5 Jahren	26
Tabelle 9: Gründe, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen (Kfz-Service)	27
Tabelle 10: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Pflegebereich – Berufliches Wissen und Können	28
Tabelle 11: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Pflegebereich – Generelle Fähigkeiten ...	29
Tabelle 12: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Kfz-Service-Bereich – Berufliches Wissen und Können	30
Tabelle 13: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Kfz-Service-Bereich – Generelle Fähigkeiten	31
Tabelle 14: Einarbeitungszeit im Pflegebereich	32
Tabelle 15: : Einarbeitungszeit im Kfz-Service.....	33
Tabelle 16: Einarbeitungszeiten „Berufspraktisches Können“ im Kfz-Service-Bereich.....	34
Tabelle 17 : Items zur Arbeitsorganisation im Kfz-Service-Bereich – hier insbesondere IT-gestützte Diagnostik.....	37
Tabelle 20: Verteilung der Aussagen zur Kommunikation mit Patienten und Patientinnen in UK.....	41

Abbildungen

Abbildung 1: Analytischer Rahmen: Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung	6
Abbildung 2: Von der Machbarkeits- zur Vollstudie	16
Abbildung 3: Einarbeitungsformen im Pflegebereich	35
Abbildung 4: Einarbeitungsformen im Kfz-Service-Bereich	36
Abbildung 5: Administrative Tätigkeiten im Pflegebereich.....	38
Abbildung 6: Planung des Pflegeprozesses	39
Abbildung 7: Komplexere medizinische Aufgaben am Beispiel der Blutentnahme und verwandter Tätigkeiten.....	40
Abbildung 9: Einfache medizinische Tätigkeiten (z.B. Fieber messen etc.)	40

Das Wichtigste in Kürze

In dem Projekt „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas“ (Patterns of recruitment and induction in selected European countries, INDUCT II) wurde der Zusammenhang zwischen Rekrutierungspraxis (nach welchen Qualifikationen und Kompetenzen suchen Betriebe), Einarbeitung und Arbeitsorganisation in verschiedenen europäischen Ländern und in Korea untersucht. Die Vermutung, dass die jeweilige Organisation des Bildungssystems (beruflich/nicht-beruflich; dual/schulisch) einen maßgeblichen Einfluss auf diesen Zusammenhang hat, konnte bestätigt werden.

Das Projekt wurde u.a. anhand eines standardisierten Befragungsinstruments durchgeführt, das in einem Vorgängerprojekt des BIBB aus dem jährlichen Forschungsprogramm 2009 in Zusammenarbeit mit Auftragnehmern aus Finnland, Großbritannien und Spanien für zwei Berufsfelder (Kfz-Service und Kaufmännische Berufe in Äquivalenz zu den Industriekaufleuten) entwickelt und erprobt wurde. Es wurde überdies an Ergebnisse aus einem vergleichenden BIBB-Forschungsprojekt zu den Rekrutierungsprozessen von Betrieben in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz angeschlossen. Die Befragung in diesem Projekt fand im Gegensatz zur Vorstudie im Pflegebereich (n= 1116) und im Kfz-Service (n = 1102) statt.

Die Ergebnisse dieser Arbeit können wesentliche Beiträge zur Vorbereitung international vergleichender Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung leisten, da wichtige, bisher nur wenig erforschte Zusammenhänge über die Kontexte beruflicher Bildung in sehr verschiedenen Bildungssystemstrukturen aufgeklärt und in Mustern und/oder Typen abgebildet werden. Das ist eine wichtige Grundlage für die Interpretation der Ergebnisse großangelegter Messungen von beruflicher Kompetenz und ihrer Entwicklung. Die Ergebnisse bieten außerdem eine Grundlage, um bereits vorhandene Befunde über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten genauer interpretieren zu können und das betriebliche Rekrutierungsverhalten zu verstehen.

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

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

Damit erweitert sich der Blick von der schlichten „Passung“ zwischen betrieblicher Qualifikationsnachfrage und verfügbarem Qualifikationsangebot, so wie er in Studien zum „Matching“ gemessen wird (ALLEN und VAN DER VELDEN 2001, EUROPEAN COMMISSION 2012, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE 2014), auf den Prozess der Rekrutierung, der betrieblichen Verwendung von Qualifikationen und Kompe-

tenzen und ihrer Weiterentwicklung in der betrieblichen Praxis. Dieser kann – neben anderen Größen, wie z.B. der Feststellung der Kompetenzen von Absolventen und Absolventinnen von Bildungsgängen oder der Dauer ihres Übergangs in das Erwerbsleben – als *ein* (zusammengesetzter) Indikator für die Outcome-Qualität von vorgeschalteten Bildungs- und Lernprozessen herangezogen werden. Eine solche Perspektive ist auch an die Debatten zum Kompetenzbegriff in der beruflichen Bildung anschlussfähig, da die Beschäftigung mit der betrieblichen Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis zu einer Aufklärung von Zusammenhängen beizutragen vermag, die für das Kompetenzkonzept relevant sind:

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

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

Theoretische Basis

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

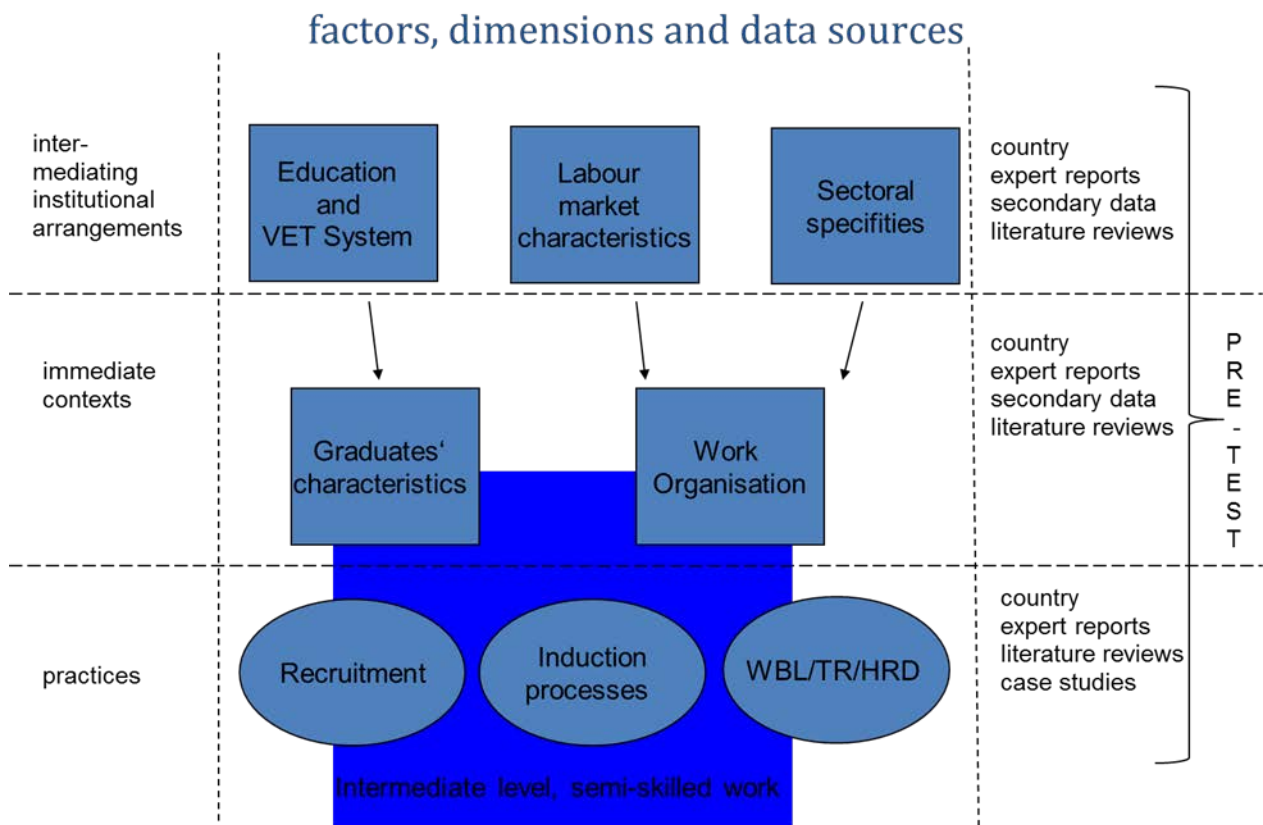
Wenn dem so wäre, müssten Berufsbildungssysteme, in denen Arbeitserfahrung zum Bestandteil des Ausbildungsganges gehört, solchen gegenüber im Vorteil sein, in denen das nicht der Fall ist. Die betriebliche Erfahrung müsste in einer solchen Perspektive „nachgeholt werden“ und entsprechend in das betriebliche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

die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hingewiesen (Bosch und Charest 2010, Hall und Soskice 2001).

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

Abbildung 1 steckt den analytischen Rahmen für die empirische Erforschung des Gegenstandsbereiches „Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung“ ab. „Einarbeitung“ wird dabei als Prozess verstanden, der die Eigenschaften der Absolventen und Absolventinnen des Bildungssystems (graduates' characteristics) mit den Anforderungen, die aus der Arbeitsorganisation (work organisation) resultieren, in Einklang bringt.

Abbildung 1: Analytischer Rahmen: Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung



WBL = Workbased Learning, TR = Training, HRD = Human Ressource Development

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

3 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen

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

- Das Projekt bezieht sich auf den Themenschwerpunkt „Internationalität der Berufsbildung“ des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms 2009-2012 (Berufsbildung 2009). In diesem Zusammenhang fokussiert es zwei Felder, in denen Forschungsdesiderata formuliert wurden: Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen und
- Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene.

In diesem Projekt wird die Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis von Betrieben für ausgewählte Berufe international vergleichend untersucht. Im Fokus stehen damit Ergebnisse (Output) und Wirkungen (Outcomes) beruflicher und allgemeiner Bildungsprozesse aus einer betrieblichen Perspektive. Die Leistungsfähigkeit von Bildung und Berufsbildung wird an der betrieblichen Nutzung und Weiterentwicklung von Qualifikationen festgemacht. Das Projekt schließt direkt an zwei BIBB-Projekte an (GROLLMANN u.a. 2012, HIPFACH-SCHNEIDER u.a. 2011).

Projektziele

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

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

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

Forschungsstand

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

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

Aus dem UK Skills Survey geht hervor, dass in den vergangenen 20 Jahren Maßnahmen betrieblicher Einarbeitung an Bedeutung gewonnen und zeitlich zugenommen haben (GREEN 2006). Eine andere Perspektive auf die Schnittstelle von Bildungssystem und Beschäftigungssystem eröffnen Untersuchungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Auf der Grundlage von Daten aus dem European Labour Force Survey und verfügbaren Längsschnittdaten hat sich in einschlägigen Studien aus den 90er Jahren eine Typologie entwickelt, die Länder hinsichtlich der zeitlichen Länge dieses Überganges für Alterskohorten (labour market entrants) unterscheidet (MÜLLER und GANGL 2003). Diese Typen wurden als Kontextvariablen bei der Auswahl von Ländern für die hier zugrunde gelegte Untersuchung gewählt. Mit Spanien haben wir ein Land mit einer besonders langen Übergangsphase gewählt. Großbritannien repräsentiert ein Land mit mittlerer Dauer und Deutschland ein Land mit einer raschen Absorption.

Allerdings geben die hier analysierten Datensätze keine Auskunft über die betriebliche Praxis des Personaleinsatzes von Berufsanfängern und -anfängerinnen und der betrieblichen Einarbeitung. Jüngere Beiträge zu diesem Problem legen den Schwerpunkt auf die Analyse von Übergangssequenzen (BRZINSKY-FAY 2007) (also die Reihenfolge von Phasen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit sowie Bildung und Berufsbildung im gesamten Übergang), geben aber keinen tieferen Einblick in die Anfangsphasen der Erwerbstätigkeit.

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

In der international vergleichenden Forschung zur betrieblichen Weiterbildung kann v.a. auf den Datensatz des alle sechs Jahre durchgeführten „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) zurückgegriffen werden. Der Survey gibt aber hinsichtlich der im Rahmen dieses Projektes aufgeworfenen Fragen keine Antworten. Die europäische Beschäftigtenbefragung (Labour Force Survey) gibt keine Auskunft zu Länge, Zweck und Inhalt der erfassten Maßnahmen beruflicher Weiterbildungsaktivität.

Vorhandene Daten und Befragungsinstrumente bieten also v.a. die Möglichkeit, die zu untersuchenden Länder kriteriengeleitet auszuwählen, bieten aber kaum Informationen zu den hier im Mittelpunkt stehenden Variablenkomplexen. In international vergleichender Perspektive kann hierzu im Wesentlichen an einige betriebs- und arbeitsmarktsoziologische Studien Ende der 90er Jahre angeknüpft werden, die sich in einer dezidiert betrieblichen Perspektive mit der Frage nach dem Qualifi-

kationsangebot und betrieblichen Mustern des Personaleinsatzes beschäftigt haben (BACKES-GELLNER 1996, STEEDMAN u.a. 2003).

Über konkrete Muster oder Typen von betrieblichen Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozessen stellt die Forschung bisher nur unzureichendes Wissen zur Verfügung. Der Anteil des betrieblichen Lernens bei der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bleibt damit weitgehend im Dunkeln und wird in den gängigen Arbeiten aus der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung als Black-Box behandelt (vgl. SCHNITZLER u.a. 2009). Dabei sind die Organisation und die Prozesse betrieblicher Rekrutierung und Einarbeitung offensichtlich maßgeblich an der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz beteiligt (ASHTON und SUNG 2002, BUTLER u.a. 2004). Um diese Prozesse angemessen einschätzen zu können, bedarf es besserer empirischer Daten über Tätigkeiten, Aufgaben und Arbeitsorganisation auf mittlerer Qualifikationsebene, den Stellenwert und die Aussagekraft von Bildungsabschlüssen (qualifications) in betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen, weitere bei Rekrutierungsentscheidungen verwendete Kriterien sowie die darauf bezogene Organisation betrieblicher Weiterbildung, des Lernens im Arbeitsprozess und der Mechanismen betrieblicher Personalentwicklung (HEIDEGGER 1995, RAUNER und SPÖTTL 2002, SPÖTTL 1999).

Im Rahmen von zwei Forschungsprojekten des BIBB aus den jährlichen Forschungsprogrammen 2008 und 2009 sind Befunde entstanden, an die im Rahmen dieses Projektes angeknüpft wurde sowie Instrumente, die in diesem Folgeprojekt zum Einsatz kamen:

- Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz (1.5.202) und
- Machbarkeitsstudie: Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen („INDUCT I“, 1.5.302).

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

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

Stellenwert und Aussagekraft von Bildungsabschlüssen in betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen

In Deutschland und der Schweiz kamen im Untersuchungszeitraum die ersten universitären Bachelorsabsolventen und -absolventinnen auf den Arbeitsmarkt. Insgesamt gibt es bei den befragten Unternehmen die Tendenz, den Bachelorabschluss grundsätzlich als gleichrangig mit den ausgelaufenen akademischen Abschlüssen anzusehen. So werden in Deutschland der hochschulische Bachelor, Master und das Diplom, z.B. im Hinblick auf ein gemeinsames Trainee- oder Graduiertenprogramm, zunächst gleich behandelt. Ausschlaggebend hierfür ist offensichtlich die Bildungseinrichtung, an der der Abschluss erworben worden ist. Konsequenterweise werden deshalb in Deutschland vom Bachelor die Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten und ein klares akademisches Profil erwartet. Es wird folgende Erwartung formuliert: „...ein Bachelor ist ein wissenschaftlich ausgebildeter Mitarbeiter, der wissenschaftliche Methoden zur Problemlösung kennen, anwenden und systemimmanent weiter entwickeln können muss.“ Im Gegensatz zu beruflich Qualifizierten wird den Berufsanfängern

und -anfängerinnen mit universitärem Bachelorabschluss eine fehlende praktische Erfahrung attestiert. Alle befragten Unternehmen in Deutschland und der Schweiz haben umfangreiche Erfahrungen mit Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Ausbildung und alle bilden auch selbst aus.

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

Weitere Kriterien bei Rekrutierungsentscheidungen

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

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

Die Auswahlkriterien für Bachelorabsolventen und -absolventinnen unterscheiden sich gegenüber denen für Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung. Ganz allgemein werden die Erwartungen an Bachelorabsolventen und -absolventinnen im Vergleich zu beruflich Qualifizierten als „höher“ bezeichnet. So sei die Studienleistung wichtig, aber auch Interesse und Motivation. Im kundennahen Bereich wird sehr viel Wert auf die „Persönlichkeit“ gelegt, da man auf „Augenhöhe mit den Kunden“ sein müsse. „Konfliktfähigkeit“ und „kommunikative Fähigkeiten“, „analytische, konzeptionelle Fähigkeiten“ sowie „Internationalität“ werden besonders hervorgehoben. Ausdrücklich wird ausgeführt, dass bei Kandidaten und Kandidatinnen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss angenommen wird, dass sie über mehr Analyse- und Lernfähigkeit verfügen als Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Qualifikation.

Die systembedingte geringe unmittelbare Erfahrung mit beruflich Qualifizierten in Großbritannien (in vielen Bereichen werden akademisch Qualifizierte Personen eingestellt bzw. Personen ungelernrt rekrutiert und intern weitergebildet) führte dazu, dass die Befragung dort keine konkreten Aussagen im Hinblick auf die Auswahlkriterien für die Rekrutierung von beruflich qualifizierten Bewerbern und

Bewerberinnen ergab. Klare Vorstellungen über die Rekrutierungskriterien bestehen hinsichtlich der Akademiker/-innen. Erwartungsgemäß fallen in Großbritannien an dieser Stelle Begriffe wie „transferable academic capability“, „high potential“, „more generic“. Die fachspezifische Passung der Bewerber/-innen ist von sekundärer Bedeutung. Es werden durchaus gerne „fachfremde“ Bewerber/-innen eingestellt. Somit steht das persönliche Potenzial bei einer Rekrutierungsentscheidung im Vordergrund.

Einsatzbereiche

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

Betriebliche Weiterbildung; Lernen im Arbeitsprozess; Betriebliche Personalentwicklung

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

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

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

Das Projekt war als Machbarkeitsstudie konzipiert. Das Ziel bestand darin, mit Abschluss des Projektes im Herbst 2010 ein Erhebungskonzept, eine prototypische Dimensionierung eines Erhebungsinstruments und eine Eingrenzung der Auswahlkriterien für Partner für eine größere Studie vorzulegen. Diese Zielsetzungen wurden mit den folgenden Instrumenten verfolgt:

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

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

Kfz-Service

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

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

Kaufmännische Tätigkeiten

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

Tabelle 1: Übersicht über die Ergebnisse aus der Hintergrundberichterstattung und den Fallstudien im Projekt INDUCT I

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

Forschungsfragen

Die folgenden primären Forschungsfragen wurden mit dem Projekt beantwortet:

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

Darüber hinaus wurden wesentliche Beiträge zu den folgenden beiden Fragen erarbeitet:

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

Forschungshypothesen

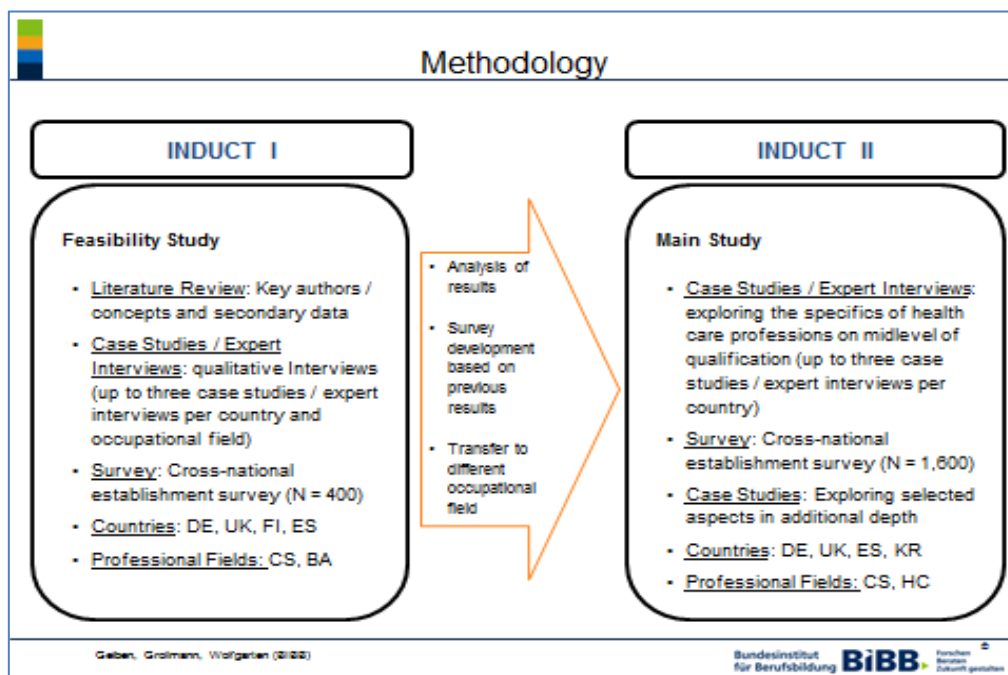
Insbesondere für die berufsspezifische Ebene des Projektes war es möglich, auf der Grundlage der Vorarbeiten und der grundlegenden Annahme einer immer erforderlichen Dualität, Hypothesen zu formulieren.

- Hypothese I: Die erforderliche Einarbeitungszeit ist maßgeblich von den Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes abhängig. Vor allem in beruflichen Tätigkeitsfeldern, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten durch eine Kombination von theoretischem und praktischem, erfahrungsbasierten Wissen auszeichnen, sind die Einarbeitungszeiten für Berufsanfänger/-innen gleich lang. Diese Einarbeitungszeiten schlagen sich in betrieblicher Perspektive nicht nur als veranschlagte Einarbeitungszeit, sondern auch als Präferenz für bestimmte Qualifikationen (beruflich/akademisch) und/oder geforderte Arbeitserfahrung bei der Rekrutierung nieder. Sie bleiben daher bisher in vergleichenden Untersuchungen verdeckt.
- Hypothese II: In beruflichen Tätigkeitsfeldern, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten v.a. durch fachlich-theoretisches Wissen auszeichnen, besteht die Möglichkeit, durch eine entsprechende Arbeitsorganisation Absolventen und Absolventinnen ohne Arbeitserfahrung unmittelbar produktiv einzusetzen.
- Hypothese III: Welche Qualität dem Berufsbildungssystem attestiert wird, ist aus Sicht der Betriebe stark von der erforderlichen Einarbeitungszeit von Berufsanfängern und -anfängerinnen abhängig. Dieser Zusammenhang gilt insbesondere für berufliche Tätigkeitsfelder, in denen sich die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen erforderlichen Fähigkeiten durch eine Kombination von theoretischem und praktischem, erfahrungsbasierten Wissen auszeichnen.

4 Methodische Vorgehensweise

Das Projekt ist methodisch und inhaltlich eng mit der Machbarkeitsstudie INDUCT I (vgl. BIBB Projekt Nr. 1.5.302) verknüpft. Diese Machbarkeitsstudie diente dazu, das Erhebungsinstrument zu entwickeln und zu testen. Aufbauend auf den Erfahrungen und dem grundlegenden Wissen, die aus INDUCT I resultieren, konnte das Erhebungsinstrument überarbeitet und für den Bereich der Pflegeberufe adaptiert werden. Dieses zusätzliche Instrument wurde durch Experteninterviews und durch Länderstudien gestützt, die strukturell auf die Fallstudien und Experteninterviews aus INDUCT I aufbauen.

Abbildung 2: Von der Machbarkeits- zur Vollstudie



Quantitative Erhebung in zwei Branchen (Pflege und Kfz-Service) und vier Ländern (Deutschland, Spanien, Vereinigtes Königreich , Korea)

Stichprobenziehung

Zur Erreichung eines repräsentativen Datenmaterials sollte in jedem der beiden Berufsfelder eine randomisierte Stichprobe von 250 bis 350 Datensätzen erhoben werden.

Vorgesehen war, dass die Erhebung durch die Auftragnehmer nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen erfolgt. Kriterium war hierbei, dass die jeweilige Betriebsgrößenklasse nach ihrer Bedeutung für die Beschäftigung von Fachkräften im Berufsfeld im Sample abgebildet ist.

Quantitativ konnte das Ziel überall erreicht werden. Um die Zielgruppen zu erreichen, nutzten die Auftragnehmer national anerkannte Referenzquellen, wie die Datenbank „bedirect“ von dem Unternehmen AZ Direct ¹, die „Korea Chamber of commerce and Industry“ und das „Inter-Departmental

¹ <http://www.az-direct.com/site/> abgerufen am 20.08.2015

Business Register (IDBR)²“. Die folgenden Tabellen geben Auskunft über die verschiedenen nationalen Stichproben.

Tabelle 2: Allgemeiner Überblick über die gelieferten Stichproben und Grundgesamtheiten

	Car-Service			Health-Care		
	n	N	%	n	N	%
Germany	265	38.000 ³	1%	275	14.365	2% ⁴
Spain	270	25.952	1%	267	50.966	1%
United Kingdom	265	N/A	N/A	265	N/A	N/A
Korea	300	36.525 ⁵	9%	300	2.701	11%

Der Fragebogen richtete sich an Verantwortliche bzw. Mitarbeiter aus dem Bereich Personal / Human Resources bzw. Rekrutierung. Die befragte Person sollte über Wissen bzgl. der alltäglichen Arbeit in der Pflege verfügen. Zusätzlich sollte sie über einige allgemeine Daten wie z. B. die Anzahl der Mitarbeiter, Rekrutierungs- und / oder Weiterbildungsstrategien Auskunft geben können.

Kfz-Service-Bereich

Die Betriebsgrößenklassen für den Kfz-Bereich wurden folgendermaßen gewählt:

- 1-9 Mitarbeitende (Kleinstbetriebe),
- 10-49 Mitarbeitende (Kleinbetriebe),
- 50-249 Mitarbeitende (Mittlere Unternehmen),
- Mehr als 250 Mitarbeitende (Großunternehmen).

Das Sample wurde wie nach Vorgabe der Leistungsbeschreibung in die Betriebsgrößenklassen (BGK) unterteilt und spiegelt deren Grundgesamtheit wieder. Die entsprechende Verteilung der BGK erwies sich bei der Auswertung als plausibel.

Pflege

Im Pflegebereich erfolgte die Schichtung nach Art des Betriebes, wobei hier je nach Untersuchungsland unterschiedliche Spezifikationen festgelegt wurden, um damit dem Berufsfeld in dem jeweiligen Land gerecht zu werden.

Die folgenden Kategorien wurden hierbei verwendet:

- Klinik in privater Trägerschaft
- Klinik in öffentlicher Trägerschaft
- Klinik in gemeinnütziger Trägerschaft
- Ambulanter Pflegedienst in privater Trägerschaft
- Ambulanter Pflegedienst in öffentlicher Trägerschaft
- Ambulanter Pflegedienst in gemeinnütziger Trägerschaft

² <http://www.ons.gov.uk/ons/about-ons/products-and-services/idbr/index.html> abgerufen am 20.08.2015

³ Angaben laut dem Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes; 2012

⁴ Angaben laut dem Statistischen Bundesamt; 2011 und 2012;

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Tabellen/PflegeeinrichtungenDeutschland.html> und

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Krankenhaeuser/Tabellen/KrankenhaeuserBunde slaender.html>

⁵ The National Statistical Office Korea

Feldarbeit

In Deutschland wurde das Sample in zwei Teilstichproben aufgeteilt, da die ambulante Pflege ein von der Pflege in Krankenhäusern erheblich unterschiedliches Berufsfeld darstellt. Aus den einzelnen Feldberichten der Auftragnehmer ist zu entnehmen, dass die Schichtung entsprechend der Vorgaben beachtet worden ist.

Generell stellte sich die Arbeit in beiden Branchen als sehr aufwendig heraus. Es war in der Regel eine große Anzahl von Kontaktversuchen erforderlich und zahlreiche Interviews wurden aus folgenden Gründen abgebrochen:

- zu hoher zeitlicher Aufwand,
- Verständnisschwierigkeiten bei bestimmten Fragen,
- Schwierigkeiten beim Lokalisieren des richtigen Ansprechpartners/der richtigen Ansprechpartnerin,
- Im Kfz-Service kam in der Feldphase die Zeit des Reifenwechsels hinzu. Im Health-Care Bereich war es schwierig, Einrichtungen zu identifizieren, die bereit waren, an einer Befragung teilzunehmen.

Tabelle 3: Erhebungszeiträume in den einzelnen Ländern

	Germany	Spain	United Kingdom	Korea
Health-Care	30.11.2012	12.11.2012	01.01.2013	15.01.2014
	-	-	-	-
	07.02.2013	05.12.2012	16.04. 2013	15.05.2014
Car-Service	10.10.2012	15.10.2012	12.10.2012	15.01.2014
	-	-	-	-
	29.11.2012	5.11.2012	30.11.2012	15.05.2014

Tabelle 4: Erreichte Stichproben in den Berufsfeldern nach Ländern und Betriebsgrößenklassen im Kfz-Service und in der Pflege

Size of enterprises Nursing	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
No Answer	12	1	54	5					66	6
1-9	48	5	150	14	26	2	1	1	224	21
10-49	79	8	47	5	148	14	111	11	385	37
50-99	33	3	8	1	61	6	113	11	215	21
100-299	35	3	2	2	27	3	63	6	127	12
> 300	68	7	4	0	13	1	14	1	99	9
Total	275	26	265	25	274	26	302	29	1116	106

Size of enterprises Car-Service	Country								Total	
	Germany		United Kindgdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
No Answer										
1-9	80	7	218	20	223	20	76	7	599	54
10-49	107	10	40	4	44	4	218	20	409	37
50-249	57	5	8	1	3	0	4	0	72	7
> 250	21	2					1	0	22	2
Total	265	24	266	24	270	25	301	27	1102	100

In Tabelle 4 können die jeweils erreichten Anteile der Betriebsgrößenklassen für jedes Land und ihr Anteil an der Gesamtstichprobe abgelesen werden.

Pflegebereich

Im Pflegebereich gibt es in allen untersuchten Ländern die Unterscheidung zwischen ambulanten Pflegediensten und Krankenhäusern. Während in Deutschland der Anteil der Pflegedienste im Gegensatz zu den Krankenhäusern ungefähr gleichgewichtig ist, liegt der Anteil der mobilen Pflegedienste in Großbritannien und Spanien jeweils bei 15-20 Prozent. In Korea fällt das Gewicht der Krankenhäuser stärker aus. Die mobilen Pflegedienste spielen für den koreanischen Pflegesektor keine große Rolle. Die koreanischen Krankenhäuser sind allerdings kleiner als in Deutschland.

Kfz-Service

Auch in der deutschen Stichprobe des Kfz-Service gibt es relativ ausgewogene Anteile von großen und kleinen Betrieben. Damit sind die Kleinstbetriebe, die auch in Deutschland quantitativ eine sehr große Rolle spielen, etwas unterrepräsentiert. In Korea ist der Anteil der Kfz-Betriebe mit 10-49 Mitarbeitenden im Verhältnis zu den anderen Ländern vergleichsweise hoch. Diese Verteilung ist bei den folgenden Auswertungen immer zu berücksichtigen und muss in die Interpretation eingeschlossen werden.

Umsetzung/Bearbeitungsschritte

Folgende Schritte wurden bearbeitet und abgeschlossen:

- Verarbeitung der Erfahrungen aus der Machbarkeitsstudie, Auswahl der zu untersuchenden Länder und Anpassung des Fragebogens für Kfz-Berufe

Durch die Erfahrungen in der Machbarkeitsstudie ergaben sich kleinere Änderungen im Fragebogen. So wurde z.B. die Angabe der Mitarbeitendenzahl von einer vorgegebenen Auswahl in die Angabe einer Zahl geändert oder die Abfrage der Gehälter angepasst, um eine größtmögliche Antwortzahl zu erhalten. Als relevante Länder wurden die bereits in INDUCT I untersuchten Länder weiter beibehalten, jedoch wurde die Untersuchung von vier Ländern (Deutschland, Spanien, Vereinigtes Königreich, Finnland) auf drei Länder eingeschränkt. Durch die Reduzierung der Erhebung auf drei Länder konnte die Anzahl der Fälle pro Land deutlich erhöht werden, um dem Ziel der Repräsentativität gerecht zu werden. In der Hauptstudie wurde wie in der Machbarkeitsstudie eine Auswahl von Ländern getrof-

fen, die über möglichst unterschiedliche Berufsbildungstraditionen und -strukturen verfügen sollten („most different systems design“).

Diese Länder stellen auf der Grundlage der Zuordnung zu verschiedenen Dimensionen jeweils ganz spezifische Typen von Qualifizierungstraditionen dar.

Tabelle 5: Auswahl verschiedener Berufsbildungssysteme

	<i>Germany</i>	<i>Spain</i>	<i>United Kingdom</i>	<i>Korea</i>
<i>Labourmarket standardization (occupational structure)</i>	High	Low	Low	Low
<i>Dominant education form</i>	Dual	School-basedSchulisch	Dual/School	School-based/on-the-job
<i>Relative youth unemployment</i>	Low	Medium	High	High

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist in hohem Maße geregelt, wenn es um das Angebot und die Nachfrage an Qualifikationen geht. Die berufliche Strukturierung von Qualifikationen erfolgt nicht nur für besonders regulierte Bereiche (wie z.B. in der Pflege), sondern ist ein Grundcharakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes. Hinsichtlich dieses Kriteriums unterscheiden sich alle drei Vergleichsländer Spanien, Großbritannien und Korea von Deutschland.

Die dominierenden Ausbildungsformen unterscheiden sich ebenfalls: Während in Deutschland das Berufsbildungssystem durch die Dualität von Lernen im Betrieb und in der Schule gekennzeichnet ist, verfügt Spanien über ein vollzeitschulisches Ausbildungssystem. Im Vereinigten Königreich erfolgt die Ausbildung teilweise in dualen Lehrlingsausbildungsarrangements, teilweise in schulischer Form an den sogenannten „further education colleges“. In Korea gibt es vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge, der Großteil der Qualifizierung erfolgt aber im Betrieb nach Abschluss des Bildungssystems (on-the-job).

Ein entscheidendes Kriterium für den Vergleich von Berufsbildungssystemen ist die Jugendarbeitslosigkeit. In den ausgewählten Ländern sind die Unterschiede hinsichtlich der Jugendarbeitslosigkeit deutlich. Das gilt vor allem, wenn man sich die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen anschaut (relative Jugendarbeitslosigkeit). Insgesamt ist die relative Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern niedrig. In Spanien ist die relative Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu den anderen Ländern über die letzten Jahre auf mittlerem Niveau geblieben, während im Vereinigten Königreich und in Korea große Schwankungen vorhanden sind (Hanf u.a. 2012). Alles in allem ist aber das Risiko für Jugendliche, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, in Großbritannien und in Korea über die letzten Jahre erheblich höher gewesen als in den anderen beiden Vergleichsländern.

- Ausschreibung der Befragungen und Mitwirkung an der Studie für die drei Länder

Als Ergebnis eines öffentlichen Vergabeverfahrens konnten Auftragnehmer für die einzelnen Länder das Design und die Umsetzung der standardisierten Befragung in jeweils zwei Berufsfeldern pro Land durchführen.

- Erstellung des Fragebogens für den Bereich der Pflegeberufe (mit vorhergehenden Fallstudien und Länderberichten)

Aus der Vorläuferstudie INDUCT I ging hervor, dass für den Bereich der kaufmännischen Berufe eine Stichprobe hätte gezogen werden müssen, die die vorhandenen Ressourcen überstiegen hätte. Hierbei spielte v.a. auch die für eine repräsentative Erhebung erforderliche große Stichprobe eine Rolle. Daher wurde für INDUCT II dieser Bereich durch Pflegeberufe ersetzt. Dieser Bereich war bereits in der Machbarkeitsstudie als Option vorgesehen, aber aufgrund der begrenzten Ressourcen nicht mit einbezogen worden. Entsprechend musste ein neues Befragungsinstrument für den Bereich der Pflege entwickelt werden. Zu Beginn des Projektes wurden daher Fallstudien im Bereich der Pflege in den drei beteiligten Ländern durchgeführt. Diese dienten zum einen der Vorbereitung eines standardisierten Befragungsinstrumentes, zum anderen der Erfassung der Situation in den jeweiligen Ländern. Die Ergebnisse mündeten in Länderberichte über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in Großbritannien und Spanien für den Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe. Die Auswahl der Zielgruppe erfolgte auf Grundlage der Beschäftigungsbereiche. Die Beschäftigungsbereiche wurden, basierend auf der Klassifikation der Berufe (vgl. KldB 2010)⁶, der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE)⁷ (Auswahl der Unternehmensgruppen), O*Net⁸ und BERUFENET⁹ (relevante Tätigkeiten), zusammengestellt. Vor diesem Hintergrund wurden für jedes Land die entsprechenden Berufe ausgewählt.

- Anpassung und Programmierung des Fragebogens

Der Fragebogen wurde von allen Auftragnehmern an etwaige nationale Gegebenheiten angepasst (z.B. Ausformulierung der abzufragenden Abschlüsse und Berufsbezeichnungen). Anschließend wurden die Fragebögen für eine CATI-Erhebung (Computer Assisted Telephone Interview) programmiert.

- Durchführung eines Workshops mit dem Projekt-Beirat

Im Rahmen des Workshops mit den Mitgliedern des Projektbeirates wurden unterschiedliche Aspekte des Projektes diskutiert. Wesentlicher Aspekt war die Auseinandersetzung mit dem Fragebogen sowie Möglichkeiten der weiteren Arbeit mit den zu erwartenden Ergebnissen der Studie.

- Durchführung der Befragung (in beiden Berufsfeldern)

Der erstellte Fragebogen wurde von Unterauftragnehmenden in den drei untersuchten Ländern (Deutschland, Spanien, Großbritannien) in beiden Berufsfeldern (Kfz-Service, Pflege) als CATI-Erhebung durchgeführt. Die Daten der erfolgreich beendeten Erhebungen umfassen insgesamt 1.615 Fälle und etwa 450 Variablen pro Land und Branche.

- Durchführung der Erhebung in Korea durch unser Partnerinstitut KRIVET

Im Rahmen der Hauptstudie erfolgte eine Kooperationsvereinbarung mit dem koreanischen Partnerinstitut KRIVET (Korea) des BIBB. KRIVET führte die Befragung in beiden Berufsfeldern durch. Aufgrund von technischen Problemen in der ersten Befragung fand die Befragung in zwei Wellen statt.

⁶ <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html> (letzter Aufruf 21.08.2013)

⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/nace_rev2/introduction (letzter Aufruf 21.08.2013)

⁸ <http://www.onetonline.org/> (letzter Aufruf 21.08.2013)

⁹ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/> (letzter Aufruf 21.08.2013)

- Kooperation mit den Verantwortlichen des Qualifizierungs-Panels und der deutschen Zusatzerhebung im Rahmen von CVTS 4

Im Rahmen der zweiten Welle der Erhebung des Qualifizierungspanels (2011) konnten ausgewählte Fragen aus der INDUCT Studie platziert werden. Ein regelmäßiger Austausch mit den Verantwortlichen fand durch Teilnahmen an den Sitzungen der „Erweiterten Projektgruppe BIBB - Qualifizierungspanel“ statt.

Für die Zusatzerhebung im Rahmen von CVTS 4 erfolgte ebenfalls ein erster Austausch mit den Verantwortlichen.

- Aufbereitung der erhobenen Daten aus der Befragung

Die erhobenen Daten für beide Berufsfelder wurden einer Kontrolle unterzogen und ausgewählte Variablen für die Verwendung im Rahmen von Konferenzen zusammengespielt. (Erste Daten für diesen Bereich wurden bereits ausgegeben und im Rahmen von verschiedenen Konferenzen präsentiert.) Die Auftragnehmer/-innen aus allen Ländern wurden aufgefordert, Überarbeitungen an den gelieferten Datensätzen vorzunehmen. Aufgrund z.T. starker Abweichungen der ursprünglich gelieferten Daten zu der vorgegebenen Struktur war diese Überarbeitung sehr aufwendig und hat zu Verzögerungen im Projektablauf geführt. Die revidierten Datensätze wurden durch das BIBB vereinheitlicht.

- Zusammenspielen aller nationalen Datensätze in SPSS

Die aufbereiteten und vereinheitlichten Daten wurden zu jeweils einem internationalen Datensatz pro Berufsfeld zusammengespielt.

- Auswertung der Daten

Zur strukturierten Auswertung der Daten wurde ein Auswertungsleitfaden erstellt (siehe Anhang). Anhand dieses Leitfadens erfolgte die Auswertung und Aufbereitung der Daten. Die Ergebnisse wurden auf verschiedenen Konferenzen präsentiert und diskutiert.

- Kooperation mit dem KRIVET

Zur Auswertung und Analyse der Daten aus Korea, die in Kooperation mit dem KRIVET erhoben wurden, kam Frau Dr. Dong Im Lee für vier Wochen nach Bonn. In dieser Zeit wurde intensiv am deutsch-koreanischen Vergleich gearbeitet. Das Ergebnis wurde auf einer Konferenz in Seoul im Oktober 2014 präsentiert. Die Ergebnisse des deutsch-koreanischen Vergleichs wurden überdies in einer teils englischsprachigen Publikation mit dem KRIVET veröffentlicht (LEE u.a. 2014).

- Aufbereitung der Daten für das FDZ

Die beiden Datensätze werden mit der Abgabe des Abschlussberichts an das BIBB-FDZ übergeben. Die Datenaufbereitung ist in Abstimmung mit dem FDZ vorgenommen worden.

- Konzeption und Durchführung von vertiefenden Fallstudien

Die Fallstudien wurden durch eine Clusteranalyse der Datensätze ersetzt. Aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben war eine Identifizierung der einzelnen Betriebe nicht machbar. Es wurde daher eine Clusteranalyse durchgeführt, die es ermöglichte, Typen von Betrieben zu identifizieren, die sich trotz der nationalen Unterschiede ähnelten und über ähnliche Muster von Rekrutierungs- und Einarbeitungspraxis verfügten. Diese Ergebnisse sollen im Rahmen einer international referierten Veröffentlichung dargestellt werden.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden zunächst die durchgeführten Fallstudien im Bereich der Pflege und ihre Ergebnisse vorgestellt. In diesem Zusammenhang waren weitere explorative Vorarbeiten notwendig, da dieses Berufsfeld nicht zu den in der Vorstudie ausgewählten Berufsfeldern gehörte.

Im weiteren Verlauf des Kapitels werden dann anhand der verschiedenen Forschungsfragen und Hypothesen die Ergebnisse der quantitativen empirischen Erhebung dokumentiert.

Fallstudien im Bereich der Pflege

Im Rahmen der Länderberichte und Fallstudien im Bereich der Pfl egetätigkeiten erfolgte für jedes untersuchte Land eine ausführliche Berichterstellung über die Arbeitsmarktsituation und die Bildungswege im Bereich der Pflegeberufe. In diesen Berichten wurde u.a. festgehalten, welche Ausbildungswege und Zugangsvoraussetzungen in den Ländern existieren. Auf Grundlage nationaler Statistiken fand eine Analyse der wichtigsten Beschäftigungsbereiche für Absolventen und Absolventinnen sowie der Verteilung von Betrieben nach Betriebsgröße, Geschäftsfeldern etc. in den einzelnen Ländern statt.

Die meisten Berufe im Bereich Gesundheit und Pflege unterliegen der staatlichen Regelung und teilweise auch der staatlichen Aufsicht. Daher ist die Struktur der Zugänge zu den unterschiedlichen Berufen und des Arbeitsmarktes im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe in allen untersuchten Ländern auf nationaler Ebene relativ übersichtlich und gut erfassbar.

Generell ist feststellbar, dass in allen drei Ländern diese Berufe ein stark frauendominiertes Feld mit einem relativ hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten darstellen. Ebenfalls gilt für alle drei Länder, dass der Pflegebereich ein wichtiges Beschäftigungsfeld mit einem großen Anteil an Arbeitnehmerinnen darstellt. Sowohl in Spanien, als auch im Vereinigten Königreich ist das nationale Gesundheitssystem der wichtigste und (im Fall des Vereinigten Königreichs) größte Arbeitgeber. In Spanien und auch in Deutschland sind in den letzten Jahren viele kleine, meist private Unternehmen im Bereich der Pflege entstanden.

Im Gegensatz zum Vereinigten Königreich, wo die meisten Arbeitnehmer/-innen bei großen Organisationen (mehr als 500 Beschäftigte) beschäftigt sind, arbeiten mehr als 80 Prozent der Beschäftigten in Spanien in Kleinst- und Kleinbetrieben mit max. zehn Beschäftigten¹⁰. Nur 0,5 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. In Deutschland arbeitet der größte Teil der Beschäftigten (rund 40 %) in stationären und teilstationären Einrichtungen (z.B. Krankenhäusern), gefolgt von der Beschäftigung in Arztpraxen (rund 30 %).

Der Zugang zu den Berufen des Pflegebereiches auf mittlerem Qualifikationsniveau ist in allen Ländern staatlich geregelt. Die Zulassung zu Tätigkeiten erfolgt über staatliche Prüfungen und/oder staatliche Zulassungslisten im Bereich der staatlichen Gesundheitsfürsorge (v.a. in Spanien). Die Ausbildung erfolgt in Deutschland über eine schulische Ausbildung mit Praxisphasen, die durch die Länder geregelt wird. In Spanien stehen berufliche Ausbildungswege auf mittlerem und höherem Niveau zur Wahl. Beide sind überwiegend schulisch geprägt mit Praxisphasen gegen Ende der Ausbildungszeit. Im Vereinigten Königreich werden viele Berufe im Bereich der Pflege an der Hochschule ausgebildet.

¹⁰ Daten aus den jeweiligen Länderberichten

Aufbauend auf den Ergebnissen und mit Hilfe unterschiedlicher Klassifizierungen wurden die für die Erhebung relevanten Sektoren festgelegt. Im Austausch mit den europäischen Auftragnehmern diente dabei vor allem die Klassifikation NACE als Basis. In Deutschland wurde zusätzlich noch die KLdB 2010 hinzugezogen. Neben Krankenhäusern, als dem typischen Arbeitsfeld, wurden auch ambulante Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste in die Befragung einbezogen. Arztpraxen wurden explizit von der Befragung ausgeschlossen, da hier eine starke Vermischung von Verwaltungs-, medizinischen Fach- und pflegerischen Tätigkeiten angenommen werden kann. Im Vereinigten Königreich wurden Niederlassungen der National Health Service (NHS) miteinbezogen, da dieser den wichtigsten Arbeitgeber im Bereich der Pflegeberufe darstellt.

Um eine möglichst gute Vergleichbarkeit der Befragungen im Hinblick auf die Tätigkeiten der Mitarbeitenden zu ermöglichen, wurden zentrale Tätigkeiten des deutschen Berufsbildes der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen als Referenz Tätigkeiten ausgewählt. Diese wurden durch einige ausgewählte Tätigkeiten mit niedrigerem und höherem Anspruchsniveau (z.B. unterstützende Tätigkeiten wie Verbandswechsel oder medizinische Tätigkeiten, wie das Verabreichen von Spritzen und Infusionen) ergänzt. Dies ermöglicht es zu analysieren, ob mit unterschiedlichen Ausbildungswegen auch unterschiedliche Verantwortungsbereiche verbunden sind. Die Beschreibung der Tätigkeiten erfolgte basierend auf den Auflistungen aus BERUFENET und „O*NET“.

Rekrutierung von Berufsanfängern

Eine Frage von besonderer Relevanz ist, inwieweit Betriebe junge Berufsanfänger/-innen rekrutieren oder nicht. Eine wesentliche Annahme war, dass in solchen Ländern, in denen betriebliche Praxisphasen integriert wird, die Tendenz, Berufsanfänger/-innen einzustellen, stärker ausgeprägt ist, als in solchen Ländern, in denen die Berufsausbildung die betriebliche Praxis kaum oder gar nicht einbezieht. Entsprechend sind wir davon ausgegangen, dass die Rekrutierung von Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen bei Betrieben in Ländern mit einer dualen Ausbildung üblicher ist als in den anderen Ländern.

Als „Berufsanfänger“ haben wir Beschäftigte definiert, die ihre Berufsausbildung vor weniger als zwei Jahren abgeschlossen haben.

Tabelle 6: Rekrutierung von Berufsanfängern und -anfängerinnen (Pflege) in den letzten 5 Jahren

Career entrants and new employees	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
None	50	32	104	63	104	49			267	32
< 10%	16	9	2	1	8	4	8	3	34	4
10% - < 20%	30	16	4	2	11	5	14	5	59	7
20% - < 30%	19	10	8	5	19	9	31	12	77	9
30% - < 50%	14	8	14	8	19	9	65	24	112	14
50% - < 75%	29	16	22	13	24	11	90	34	165	20
75% - < 100%	12	7	1	6	4	2	32	12	49	6
100%	6	3	11	7	26	12	26	10	69	8
Total	185	100	166	100	215	100	266	100	832	100

Für den Bereich der Pflege zeigt sich, dass die Tendenz, Berufsanfänger/-innen einzustellen in Deutschland und Korea höher ist als im Vereinigten Königreich. Im Vereinigten Königreich und in Spanien geben 63 Prozent bzw. 49 Prozent der Betriebe an, überhaupt keine Berufsanfänger/-innen einzustellen.

Im Vergleich dazu ist die Anzahl an Betrieben, die Berufsanfänger/-innen einstellen, in Deutschland und in Korea besonders hoch (vgl. Tabelle 6).

Warum werden keine Berufsanfänger/-innen eingestellt? Tabelle 7 stellt verschiedene Begründungen dar, die von den Betrieben geliefert wurden. In Spanien und in Großbritannien fallen insbesondere die Kategorien auf, die in unsere ursprüngliche Annahme passen: In Spanien ist im Bereich der Pflege ein wichtiger Hinderungsgrund für die Einstellung von Berufsanfängern und -anfängerinnen die benötigte Zeit für die Einarbeitung. In Großbritannien wird bei den Berufsanfängern und -anfängerinnen ein Mangel an Berufserfahrung angenommen, der einer Einstellung entgegensteht. In Korea und in Deutschland spielt es dagegen eine wichtige Rolle, dass sich nur wenige Berufsanfänger/-innen bewerben. Für Deutschland liegt vermutlich an der hohen Bereitschaft, in den deutschen Betrieben intern zu rekrutieren („We only recruit internally“), d.h. Auszubildende nach abgeschlossener Ausbildung weiter zu beschäftigen.

Tabelle 7: Gründe, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen (Pflege)

Reasons for no career entrants	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Filter	216		161		160		273		810	
No Answer	7	14	26	33	31	37			64	26
No career entrants applied	20	39	13	17	7	8	17	59	57	24
Too time consuming/expensive to induct	1	2	2	3	27	33	2	7	32	13
Jobs are too demanding	7	14	7	9	14	17	2	7	30	12
Competences not sufficient	8	15	9	12	14	17	5	17	36	15
Lack of occupational experience	4	8	24	31	12	15	2	7	42	17
We only recruit internally	6	12	2	3	5	6			13	5
Other	6	12	21	27	4	5	1	3	32	13
Total	275	529	265	340	274	330	302	1041	1116	461

Im Bereich des Kfz-Services zeigt sich die erkennbare Tendenz noch deutlicher.

Im Vereinigten Königreich geben 25 Prozent und in Spanien geben über 50 Prozent der Betriebe an, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen. In Deutschland sind es lediglich 18 Prozent und in Korea stellen alle Betriebe Berufsanfänger/-innen ein.

Allerdings ist der Anteil an Betrieben, die angeben, Berufsanfänger/-innen in den letzten fünf Jahren eingestellt zu haben, in Spanien sehr hoch. 23 Prozent der befragten Betriebe geben an, Berufsanfänger/-innen eingestellt zu haben. In Deutschland sind es ca. 90 Prozent, während der Wert für Korea und das Vereinigte Königreich bei 12 bzw. 13 Prozent liegt (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Rekrutierung von Berufsanfängern und –anfängerinnen (Kfz-Service) in den letzten 5 Jahren

Career entrants and new employees	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
None	36	18	27	25	66	52			129	26
< 10%	1	1					1	2	2	
10% - < 20%	11	6	1	1	7	6	2	3	21	4
20% - < 30%	29	15	2	2	17	13	3	5	51	10
30% - < 50%	40	20	11	10	10	8	9	15	70	14
50% - <75%	53	27	18	17	14	11	15	25	100	20
75% - <100%	16	8	1	1	2	2	1	2	20	4
100%	12	6	49	45	11	9	30	49	102	21
Total	198	101	109	101	127	101	61	101	495	99

In Bezug auf die Gründe, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen, liegt im Kfz-Service-Bereich ein ähnliches Bild wie in der Pflege vor (vgl. Tabelle 9): Auch hier ist die mangelnde Erfahrung bei Berufsanfängern und -anfängerinnen ein wichtiger Grund für die Nichteinstellung. Das gilt insbesondere in Korea und in Spanien. Nimmt man die benötigte Zeit für die Einarbeitung der Berufsanfänger/-innen als Grund hinzu, so liegt der Wert für die spanischen Unternehmen bei über 70 Prozent. In der deutschen Spalte erkennt man wiederum das Muster der internen Rekrutierung von Auszubildenden, welches in den anderen Ländern kaum eine Rolle spielt.

Tabelle 9: Gründe, keine Berufsanfänger/-innen einzustellen (Kfz-Service)

Reasons for no career entrants	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
No Answer	6	7	27	26	16	16	1	1	50	12
No career entrants applied	15	17	11	11	6	6	12	10	44	11
Too time consuming/expensive to induct	10	11	8	8	24	25	15	13	57	14
Jobs are too demanding	13	15	3	3	4	4	10	8	30	7
Competences not sufficient	9	10	7	7	7	7	21	18	44	11
Lack of occupational experience	10	11	10	10	35	36	58	48	113	28
We only recruit internally	16	18	3	3	1	1	1	1	21	5
Other	9	10	34	33	5	5	2	2	50	12
Total	88	99	103	101	98	100	120	101	409	100

Zufriedenheit mit den Absolventen und Absolventinnen des (Berufs-)Bildungssystems

Ein zunächst überraschendes Ergebnis war, dass sich die Zufriedenheit mit den Bildungssystemen nicht notwendigerweise im Rekrutierungsverhalten abbildet bzw. umgekehrt, dass es keine eindeutige Beziehung zwischen dem Rekrutierungsverhalten und der Zufriedenheit mit dem Bildungssystem gibt.

In der Befragung wurde nach der Zufriedenheit mit dem theoretischen Wissen sowie nach dem praktischen Können der Absolventen und Absolventinnen gefragt. Überdies wurde die Zufriedenheit mit generellen Fähigkeiten und Einstellungen abgefragt.

Für den Bereich der Pflege ergab sich durchweg ein relativ positives Bild im Hinblick auf die Beurteilung des theoretischen beruflichen Wissens (vgl. Tabelle 10). Besonders zufrieden sind im transnationalen Vergleich die spanischen Pflegeeinrichtungen mit dem beruflichen Wissen der Absolventen und Absolventinnen. Das könnte mit der relativ starken Verschulung der spanischen Berufsausbildung und dem verhältnismäßig hohen Niveau im internationalen Vergleich zusammenhängen.

Auf der anderen Seite sind die Werte für die Unzufriedenheit mit dem praktischen Können der Absolventen und Absolventinnen im Falle Spaniens gleichermaßen hoch. In Deutschland gilt die Berufsausbildung auch im Pflegebereich offensichtlich als besonders praxisrelevant (trotz der schulisch dominierten Dualität in diesem Ausbildungsbereich). 73 Prozent der befragten Betriebe geben hohe Zufriedenheitswerte an (vgl. Tabelle 10). Die Werte in Tabelle 11 unterstützen diese Interpretation: In Spanien sind die Zufriedenheitswerte mit den generellen Fähigkeiten der Absolventen und Absol-

ventinnen des Berufsbildungssystems im Vergleich besonders hoch. Die hohen Werte in Großbritannien lassen sich vermutlich ebenfalls mit der relativ hohen formalen Bildung erklären. Demgegenüber fallen die Werte in Korea und Deutschland niedriger aus. In Deutschland sind die Betriebe mit einem hohen Maß an Unzufriedenheit besonders stark vertreten, insbesondere wenn es um die generellen Fähigkeiten der Absolventen und Absolventinnen geht.

Tabelle 10: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Pflegebereich – Berufliches Wissen und Können

Satisfaction with the training system		Country								Total	
		Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Theoretical professional knowledge	Very dissatisfied	3	1	1	1	1				5	1
	Dissatisfied	22	9	5	3	9	4	4	2	40	4
	Neither satisfied nor dissatisfied	40	16	44	26	32	14	98	37	214	23
	Satisfied	170	66	88	52	155	67	131	50	544	59
	Very Satisfied	21	8	33	19	33	14	30	11	117	13
	Total	256	100	171	101	230	99	263	100	920	100
Practical professional skills	Very dissatisfied	1	0	1	1	7	3			9	1
	Dissatisfied	21	8	9	5	39	17	11	4	80	9
	Neither satisfied nor dissatisfied	46	18	43	25	63	27	90	36	242	27
	Satisfied	160	63	83	48	96	41	118	47	457	50
	Very Satisfied	25	10	36	21	28	12	34	13	123	14
	Total	253	99	172	100	233	100	253	100	911	101

Tabelle 11: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Pflegebereich – Generelle Fähigkeiten

Satisfaction with the training system		Country								Total	
		Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Willingness to learn	Very dissatisfied	3	1							3	3
	Dissatisfied	34	14	7	4	9	4	8	3	58	6
	Neither satisfied nor dissatisfied	56	22	30	17	19	9	101	39	206	23
	Satisfied	136	54	89	51	133	62	114	44	472	52
	Very Satisfied	22	9	47	27	55	26	39	15	163	18
	Total	251	100	173	99	216	101	262	101	903	102
Communication skills	Very dissatisfied	1		3	2	1				5	1
	Dissatisfied	46	18	7	4	5	2	7	3	65	7
	Neither satisfied nor dissatisfied	58	23	41	23	31	15	100	38	230	26
	Satisfied	138	55	85	48	128	62	122	46	473	53
	Very Satisfied	9	4	41	23	43	21	35	13	128	14
	Total	252	100	177	100	208	100	264	100	901	101
Work attitudes	Very dissatisfied	5	2	3	2					8	1
	Dissatisfied	29	11	11	6	4	2	5	2	49	5
	Neither satisfied nor dissatisfied	56	22	33	19	21	10	97	37	207	23
	Satisfied	147	57	82	47	124	59	116	44	469	52
	Very Satisfied	19	7	44	25	61	29	45	17	169	19
	Total	256	99	173	99	210	100	263	100	902	100

Im Kfz-Service-Bereich ist die Zufriedenheit mit dem praktischen Können der Absolventen und Absolventinnen in Großbritannien am höchsten (vgl. Tabelle 12). Dies steht in einem Gegensatz zu dem Befund hinsichtlich der Rekrutierungspraxis. Das gleiche gilt für die verhältnismäßig hohen Zufriedenheitswerte in Korea in Bezug auf das berufspraktische Können, die das gleiche Niveau erreichen wie in Deutschland.

Deutlich wiederum ist die hohe Unzufriedenheit im Hinblick auf die spanischen Absolventen und Absolventinnen. Die Werte bezüglich des berufstheoretischen Könnens korrespondieren erneut mit dem formalen Qualifikationsniveau der Absolventen und Absolventinnen: Im Vereinigten Königreich und in Spanien sind die erreichten Zufriedenheitswerte am höchsten (vgl. Tabelle 13). Mit dieser Randbedingung korrespondiert erneut auch die Bewertung der Betriebe hinsichtlich der allgemeinen Fähigkeiten: In Großbritannien und in Spanien sind die erreichten Zufriedenheitswerte verhältnismä-

ßig hoch. In Deutschland dagegen summieren sich die meisten Nennungen der unzufriedenen Betriebe.

Tabelle 12: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Kfz-Service-Bereich – Berufliches Wissen und Können

Satisfaciton with the training system		Country								Total	
		Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Theoretical professional knowledge	Very dissatisfied	8	3	3	2	4	2	2	1	17	2
	Dissatisfied	33	13	10	5	19	9	16	6	78	8
	Neither satisfied nor dissatisfied	50	20	21	11	40	19	104	37	215	23
	Satisfied	146	59	129	67	135	66	119	42	529	57
	Very Satisfied	10	4	29	15	8	4	40	14	87	9
	Total	247	99	192	100	206	100	281	100	926	99
Practical professional skills	Very dissatisfied	8	3	4	2	31	15	4	1	47	5
	Dissatisfied	31	13	9	5	75	36	21	7	136	15
	Neither satisfied nor dissatisfied	53	22	19	10	53	26	80	28	205	22
	Satisfied	138	56	126	65	46	22	127	45	437	47
	Very Satisfied	16	7	36	19	3	1	51	18	106	11
	Total	246	101	194	101	208	100	283	99	931	100

Tabelle 13: Zufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Kfz-Service-Bereich – Generelle Fähigkeiten

Satisfaction with the training system		Country								Total	
		Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
		n	%	N	%	n	%	n	%		
Willingness to learn	Very dissatisfied	9	4	3	2	4	2	4	1	20	2
	Dissatisfied	52	21	10	5	13	7	19	7	94	10
	Neither satisfied nor dissatisfied	68	28	22	11	37	20	103	37	230	25
	Satisfied	104	42	123	62	110	61	117	42	454	50
	Very Satisfied	12	5	39	20	17	9	39	14	107	12
	Total	245	100	197	100	181	99	282	101	905	99
Communication skills	Very dissatisfied	8	3	4	2	2	1	3	1	17	2
	Dissatisfied	53	22	13	7	12	7	14	5	92	10
	Neither satisfied nor dissatisfied	60	24	20	10	35	20	108	38	223	25
	Satisfied	114	46	131	66	117	67	118	42	480	53
	Very Satisfied	11	5	31	16	8	5	38	14	88	10
	Total	246	100	199	101	174	100	281	100	900	100
Work attitudes	Very dissatisfied	7	3	8	4	5	3	3	1	23	3
	Dissatisfied	48	19	8	4	11	6	11	4	78	9
	Neither satisfied nor dissatisfied	48	19	22	11	33	17	103	37	206	22
	Satisfied	127	51	117	59	125	65	117	42	486	53
	Very Satisfied	19	8	45	23	18	9	46	16	128	14
	Total	249	100	200	101	192	100	280	100	921	101

Mit diesen Befunden relativieren sich auch die erste und dritte Forschungshypothese (siehe S. 15). Es wurde angenommen, dass die dem Berufsbildungssystem durch die Betriebe attestierte Qualität maßgeblich von der erforderlichen Einarbeitungszeit von Berufsanfängern und -anfängerinnen abhängig ist.

Dieser Zusammenhang gilt nicht in dem Maße, wie erwartet wurde. Vielmehr scheint es, dass Betriebe das Berufsbildungssystem so beurteilen, wie es sich in dem jeweiligen Land hinsichtlich seiner Funktion darstellt. Betriebe scheinen sich mit dem Wissen und Können von Berufsanfängern zu arrangieren. Aufgaben; Einarbeitungszeiten und -formen werden als selbstverständlich angenommen. Eine weitere Annahme war, dass insbesondere in solchen Tätigkeitsfeldern, in denen das auf praktischer Erfahrung basierende Können von besonderer Bedeutung ist, die Beurteilung der Betriebe stärker mit dem Grad der Dualität der entsprechenden Bildungsgänge verknüpft ist. Hierfür können tatsächlich Befunde hinzugezogen werden, die aus der vorliegenden Untersuchung stammen. So ist die Tendenz zur Unzufriedenheit mit dem Berufsbildungssystem im Falle Spaniens z.B. im Bereich der Kfz-Servicebetriebe höher als im Bereich der Pflege. In der ersten Hypothese wurde außerdem ein Zusammenhang zwischen dieser Bedeutung praktischer Berufserfahrung und der Präferenz für

bestimmte Qualifikationen (beruflich/akademisch) und/oder geforderte Arbeitserfahrung bei der Rekrutierung angenommen.

Dieser Zusammenhang konnte nur zum Teil untersucht werden, da wir uns letztlich für zwei im internationalen Vergleich stark standardisierte und strukturierte Tätigkeitsfelder entschieden haben, in denen die Option „beruflich/akademisch“ nicht gültig ist. Sie ist entweder nicht gegenseitig ausschließlich (Pflege) oder es werden kaum Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen rekrutiert.

Die Bedeutung der Arbeitserfahrung für Rekrutierungsprozesse konnte aber erwartungsgemäß nachgewiesen werden (vgl. v.a. Tabelle 9).

Zusammenfassung der Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dem Bildungssystem und zur Rekrutierung

Bezogen auf unsere ursprüngliche Forschungsfrage, wie Betriebe die Qualifikationen und Kompetenzen von Absolventen und Absolventinnen des Bildungssystems einschätzen, kann folgendes zusammengefasst werden: Im Bereich des spanischen Kfz-Services ist die Einschätzung offensichtlich besonders verbreitet, dass Berufsanfänger/-innen nicht über die erforderliche Berufserfahrung oder das praktische Können verfügen, das von einem/einer Berufsanfänger/-in erwartet wird. Dies zeigt sich besonders deutlich im Fall der spanischen Betriebe, die diese Gründe mit 70 Prozent aller Nennungen angeben. Auch in Korea ist diese Tendenz ausgeprägt. Lediglich in Großbritannien ist der Prozentsatz nicht ganz so hoch. Vermutlich ist das auf die Existenz dualer Ausbildungsformen zurückzuführen. Dieses Ergebnis korrespondiert auch mit den Bewertungen der Betriebe zum berufspraktischen Können der Absolventen und Absolventinnen. Deutlich ist außerdem der Befund, dass in den Ländern, in denen die Ausbildung schulisch organisiert ist und Absolventen und Absolventinnen ein hohes formales Bildungsniveau erreichen, die Zufriedenheit mit dem beruflich-theoretischen Wissen sowie auch mit den generellen Fähigkeiten hoch ist.

Einarbeitungszeiten, Strukturierung und Organisationsmerkmale der Einarbeitung

Einarbeitungszeiten

Im Folgenden werden die Befunde zur Einarbeitung vorgestellt. Zunächst wurden die Betriebe gefragt, wie viel Zeit Sie veranschlagen bis Berufsanfänger/-innen ihre Arbeit genauso erledigen wie erfahrene Mitarbeiter.

Tabelle 14: Einarbeitungszeit im Pflegebereich

Induction time for career entrants in months	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
< 1 month			2	4	7	3			9	1
1 month -< 2 months	15	7	2	4	52	19	10	4	79	10
2 months -< 4 months	25	11	4	8	29	11	92	33	150	18
4 months -< 6 months	17	7	3	6	62	23	4	1	86	10
6 months -< 1 year	85	37	14	29	53	20	90	32	242	29
1 year -< 2 years	55	24	14	29	47	18	62	22	178	21
2 years -< 3 years	22	10	5	10	8	3	17	6	52	6

Induction time for career entrants in months	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
3 years and more	11	5	5	10	11	4	8	3	35	4
Total	230	101	49	100	269	101	283	101	831	99

Im Bereich der Pflege geben mehr als 60 Prozent der deutschen Betriebe an, dass die Einarbeitung von Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen sechs Monate und mehr (bis zu zwei Jahren) beansprucht. Ein ähnliches Bild ergibt sich für das Vereinigte Königreich mit der Tendenz zu noch höheren Einarbeitungszeiten. Im Falle Spaniens sind die Einarbeitungszeiten dagegen wesentlich geringer: Ein großer Teil der Betriebe gibt Zeiträume unter sechs Monaten an. In Korea zeigt sich eine stärkere Aufteilung der Antworten. Eine Vermutung, die im weiteren Verlauf überprüft wird (siehe weiter unten. „Befunde zur Arbeitsorganisation“) ist, dass sich die Einarbeitungszeit der beiden untersuchten Tätigkeitsprofile (Nurse/Nurse assistant) aufgrund einer unterschiedlichen Arbeitsorganisation und somit auch unterschiedlicher Anforderungen unterscheiden.

Tabelle 15: : Einarbeitungszeit im Kfz-Service

Induction time for career entrants in months	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
< 1 month			6	12					6	1
1 month -< 2 months	15	7							15	2
2 months -< 4 months	2	1			2	1			4	1
4 months -< 6 months	5	2	6	12	1	1			12	2
6 months -< 1 year	38	18			15	7	4	2	57	8
1 year -< 2 years	63	29	6	12	39	19	37	14	145	20
2 years -< 3 years	41	19	8	16	54	27	59	22	162	22
3 years and more	47	22	25	49	90	45	174	64	336	46
Total	211	98	51	101	201	100	274	102	737	102

Im Bereich des Kfz-Services geben fast ausschließlich die deutschen Betriebe sowie Betriebe aus dem Vereinigten Königreich kurze Einarbeitungszeiten (unter sechs Monate) an. Auffällig ist aber auch der Anteil der Betriebe, die angeben, dass mehr als drei Jahre benötigt werden bis ein Berufsanfänger die Aufgaben von erfahrenen Fachkräften übernehmen kann. In Deutschland ist der Anteil der Betriebe, die diese Angabe machen zwar mit 22 Prozent am geringsten, aber immer noch relativ hoch. Deutlich ist, dass sowohl in Korea, als auch in Spanien und im Vereinigten Königreich die Kategorie von 45 -64 Prozent gewählt wird. Insgesamt sind die Einarbeitungszeiten im Kfz-Service-Bereich in Deutschland im Vergleich zwischen den Ländern am niedrigsten. Ein Zusammenhang mit dem dualen Berufsbildungssystem ist sehr wahrscheinlich.

Einarbeitung „Berufspraktisches Können“

Darüber hinaus wurde in der Befragung nach Einarbeitungszeiten bezüglich verschiedener Kompetenzfacetten gefragt. So wurden Einarbeitungszeiten hinsichtlich der Dimensionen „berufliches Können“ und „berufsfachliches/-theoretisches Wissen“ abgefragt. Außerdem wurde hinsichtlich allgemeiner Kompetenzen, dem betriebsspezifischem Wissen, der Fähigkeit, eigenständig Aufgaben zu bearbeiten sowie Einstellungen und kommunikativer Kompetenzen gefragt. An dieser Stelle werden die Antworten zum berufspraktischen Können vorgestellt.

Im Bereich der Pflege korrespondiert die Einarbeitung bezüglich des berufspraktischen Könnens stark mit der allgemeinen Einarbeitungszeit. Die Zeiten für die Einarbeitung in Deutschland und im Vereinigten Königreich sind hier ähnlich und auch die Verteilung für Spanien und Korea korrespondieren stark mit der Verteilung hinsichtlich der Frage zur generellen Einarbeitungszeit.

Tabelle 16: Einarbeitungszeiten „Berufspraktisches Können“ im Kfz-Service-Bereich

Induction time for career entrants in months	Country								Total	
	Germany		United Kingdom		Spain		Korea		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
< 1 month			5	10					5	1
1 month -< 2 months	3	1	4	9	3	3	1		11	2
2 months -< 4 months	5	2	2	4			3	1	10	2
4 months -< 6 months	4	2			3	3			7	1
6 months -< 1 year	24	11	1	2	9	8	16	6	50	8
1 year -< 2 years	61	29	10	20	42	37	35	13	148	23
2 years -< 3 years	46	22	9	18	33	29	79	29	167	26
3 years and more	70	33	20	39	25	22	137	51	252	39
Total	213	100	51	102	115	102	271	100	650	102

Im Bereich des Kfz-Services werden mit Blick auf das berufspraktische Können in allen Ländern von über 80 Prozent der befragten Betriebe Einarbeitungszeiten von einem Jahr und mehr angegeben.

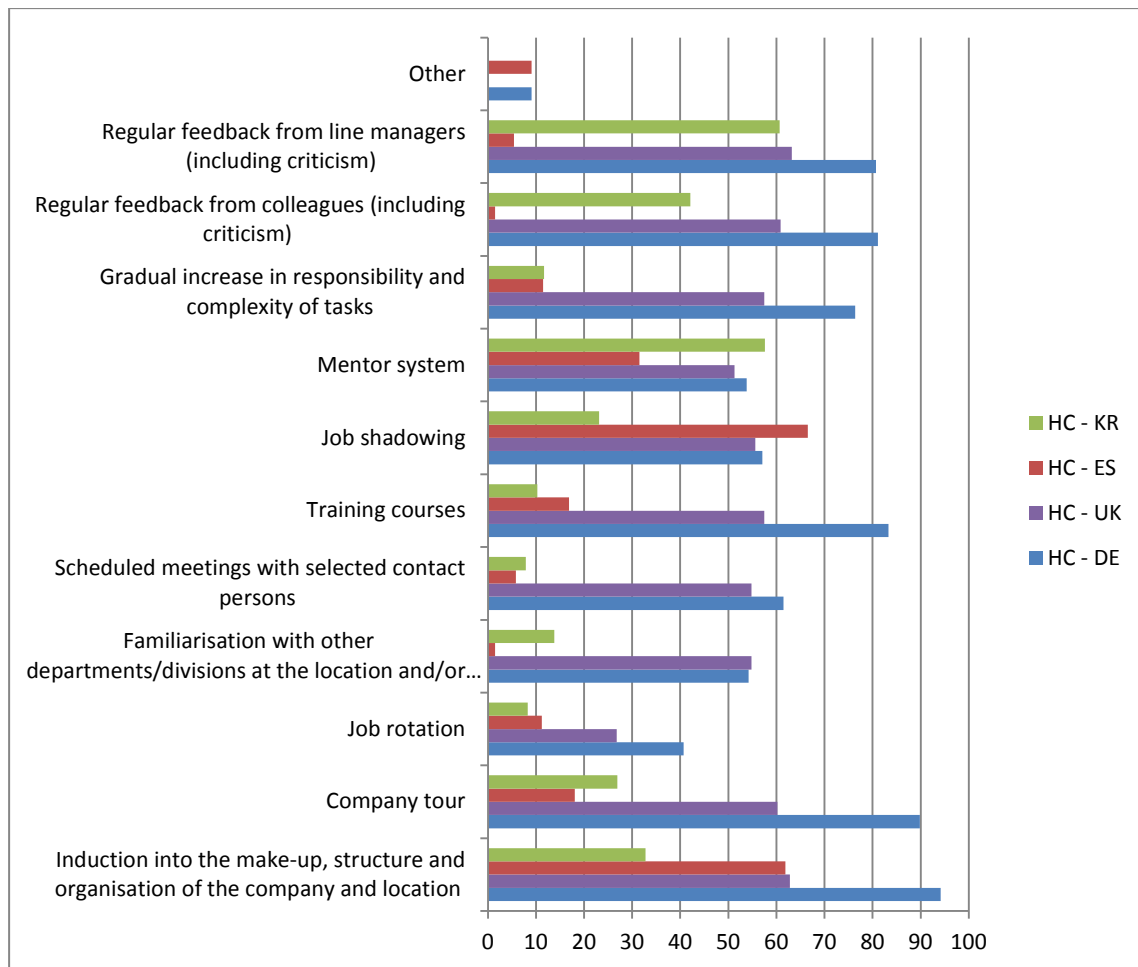
Zur Organisation von Einarbeitungsprozessen

Als wichtige Forschungsfragen galten in der Projektskizze der Strukturierungsgrad und die Organisationsmerkmale (Länge, Inhalte, Formen etc.) von Einarbeitungsprozessen sowie die Frage nach der Bedeutung formeller und informeller Lehr- und Lernprozesse.

Die Betriebe wurden in Bezug auf verschiedene Methoden und Formen der Organisation von Einarbeitung befragt. In den folgenden beiden Abbildungen sind die Ergebnisse nach Ländern und Berufsfeldern dargestellt. Die an die Betriebe gerichtete Frage war, ob die jeweilige Einarbeitungsform in dem Betrieb praktiziert wird, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Im Vergleich der Berufsfelder wird zunächst deutlich, dass die Summen der Nennungen über alle verschiedenen Formen in Deutschland und im Vereinigten Königreich am höchsten sind. Der in der Pflege betriebene Aufwand für Einarbeitungsmaßnahmen ist offensichtlich insgesamt höher als im Bereich des Kfz-Services.

Abbildung 3: Einarbeitungsformen im Pflegebereich (Health Care, HC)

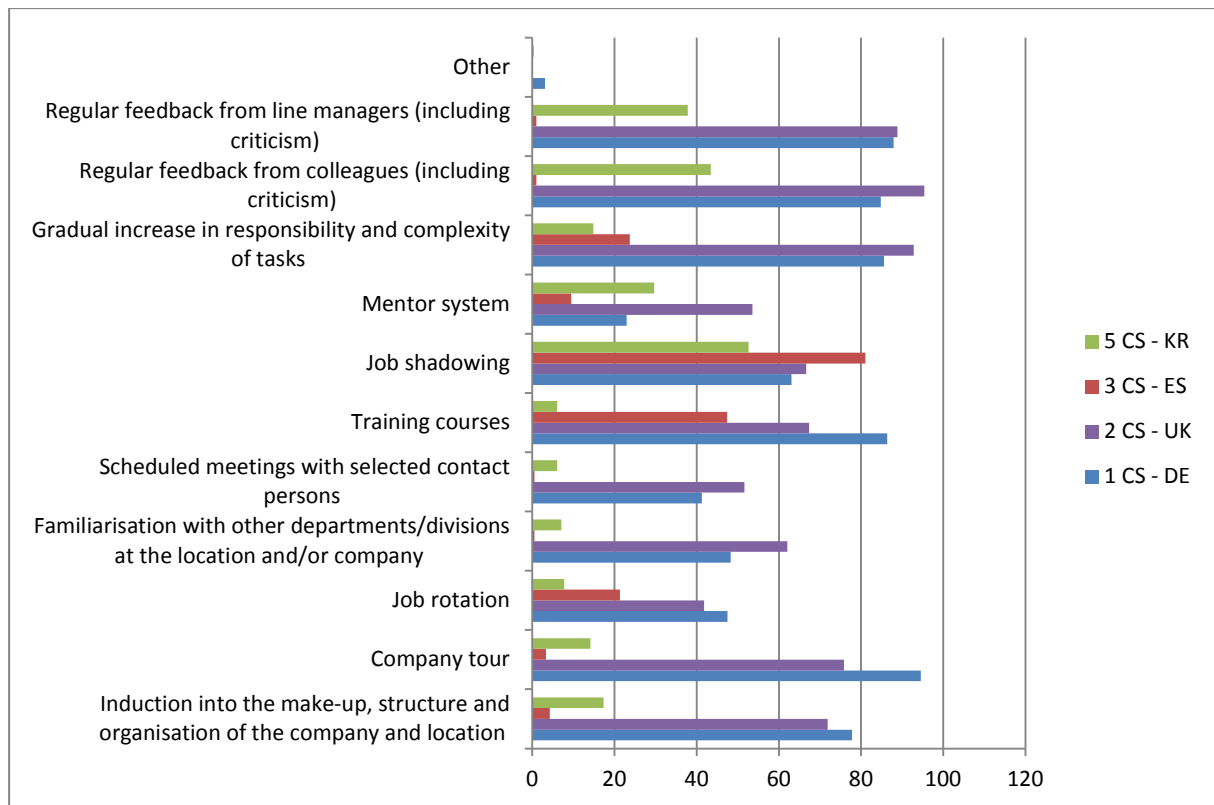


Im koreanischen Fall dominieren in der Pflege eher die informellen Methoden der Strukturierung von Einarbeitung wie Feedback, die Zuordnung von Mentoren und das beiläufige Lernen am Arbeitsplatz (Job shadowing). Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Situation in Spanien. Deutlich ist auch die starke Nennung von formalen Angeboten zur Einarbeitung in Deutschland (Training courses).

Ein ähnliches Bild ergibt sich für den Kfz-Service-Bereich. Auch hier dominieren bei den koreanischen und spanischen Betrieben geringfügig formalisierte Methoden der Einarbeitung. Ebenfalls ist in Deutschland der höchste Wert bei den formalen Methoden (Training courses) zu verzeichnen.

Eine Einarbeitung durch informelle Lernprozesse findet stärker im Kfz-Bereich als in der Pflege statt bzw. informellen Methoden kommt in koreanischen und spanischen Betrieben ein stärkeres Gewicht zu als im Vereinigten Königreich.

Abbildung 4: Einarbeitungsformen im Kfz-Service-Bereich (Car Service, CS)



Befunde zur Arbeitsorganisation

Die Breite und Tiefe des während der Einarbeitung erworbenen Wissens kann nur vor dem Hintergrund der betrieblichen Arbeitsorganisation angemessen beurteilt werden. Die Arbeitsorganisation stellt einen wesentlichen Erfahrungsraum für die Berufsanfänger/-innen dar, da Wissen und Kompetenzen erworben werden. Das gilt besonders vor dem Hintergrund der dargestellten Bedeutung der informellen Lernprozesse im Rahmen der Einarbeitung. Aus diesem Grund wurde in den Fragebögen jeweils ein berufsspezifisches Inventar verwendet, das Details zur betrieblichen Arbeitsorganisation und zur Verteilung von Arbeitsaufgaben abfragte. Befunde hieraus werden im Folgenden dargestellt.

Im Kfz-Bereich umfasste dieses Inventar an Arbeitsaufgaben 18 Positionen, zu denen gefragt wurde, ob diese Aufgabe in dem jeweiligen Betrieb von wenigen Tätigkeitsprofilen oder von vielen übernommen wird. Im Bereich der Pflege umfasste das Inventar 32 Positionen. In diesem Fall wurde nicht nach der Anzahl der Tätigkeitsprofile gefragt, bei denen die Aufgabe Bestandteil ist, sondern nach Qualifikationsgruppen, die hier im Wesentlichen den betrieblichen Tätigkeitsprofilen entsprechen, die diese Aufgaben übernehmen (von der ungelernten Pflegeassistentkraft bis hin zum Arzt).

Mithilfe dieses Inventars zur betrieblichen Arbeitsorganisation konnten wir deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben aus den verschiedenen Ländern feststellen.

KFZ-Service

Exemplarisch seien diese Unterschiede hier an zwei beruflichen Arbeitsaufgaben im Kfz-Service-Bereich dargestellt. In modernen Kfz-Werkstätten ist die Diagnose von Fehlern mithilfe von IT-gestützten Instrumenten üblich.

Dennoch zeigten sich hinsichtlich der Verteilung dieser Aufgabe auf verschiedene betriebliche Tätigkeitsprofile zwischen den Ländern eindeutige Unterschiede.

Besonders deutlich wird dies an der Antwortkategorie „Only one“. Hier zeigte sich im Fall spanischer Kfz-Betriebe eine wesentlich höhere Anzahl an Antworten als in den anderen drei Ländern.

Tabelle 17 : Items zur Arbeitsorganisation im Kfz-Service-Bereich – hier insbesondere IT-gestützte Diagnostik

		Country							
		DE		UK		ES		KR	
		n	%	N	%	n	%	n	%
Job profile requirements – Relevant to IT-aided error diagnosis	All	77	32	82	47	77	34	175	67
	Most	51	21	14	8	26	11	49	19
	Some	77	32	51	29	51	22	28	11
	Only one	37	15	27	16	75	33	8	3
	Total	265	100	266	100	270	100	301	100
Job profile requirements – Relevant to Customer advice	All	17	7	97	41	45	19	237	80
	Most	16	7	29	12	7	3	46	15
	Some	139	58	68	29	40	17	13	4
	Only one	68	28	42	18	148	62	2	1
	Total	265	100	266	100	270	101	301	100
Job profile requirements – Relevant to assessment of repairs according to cost-effectiveness	All	25	11	64	30	29	13	197	71
	Most	17	7	23	11	7	3	59	21
	Some	105	44	72	33	24	11	17	6
	Only one	90	38	58	27	163	73	6	2
	Total	265	100	266	101	270	100	301	100

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich im Hinblick auf die Aufgabe, Reparaturen hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit einzuschätzen. Auch hier ist eine sehr hohe Anzahl an spanischen Betrieben zu verzeichnen, bei denen nur ein Tätigkeitsprofil innerhalb der Kfz-Werkstatt diese Aufgabe wahrnimmt.

Besonders interessant ist der Vergleich zwischen dem Vereinigten Königreich und Korea. Hier wird deutlich, dass insbesondere in diesen beiden Ländern die Tendenz der Betriebe hoch ist, diese Aufgabe für alle Tätigkeitsprofile zu beanspruchen.

Pflege

Im Pflegebereich zeigen sich für das Aufgabenfeld der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen trotz unterschiedlicher Ausbildungswege in den Vergleichsländern viele Übereinstimmungen. Diese Übereinstimmungen werden auch auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus deutlich. Die Tätigkeiten können in vier Gruppen zusammengefasst werden, für die im Folgenden je exemplarisch ein Item dargestellt wird:

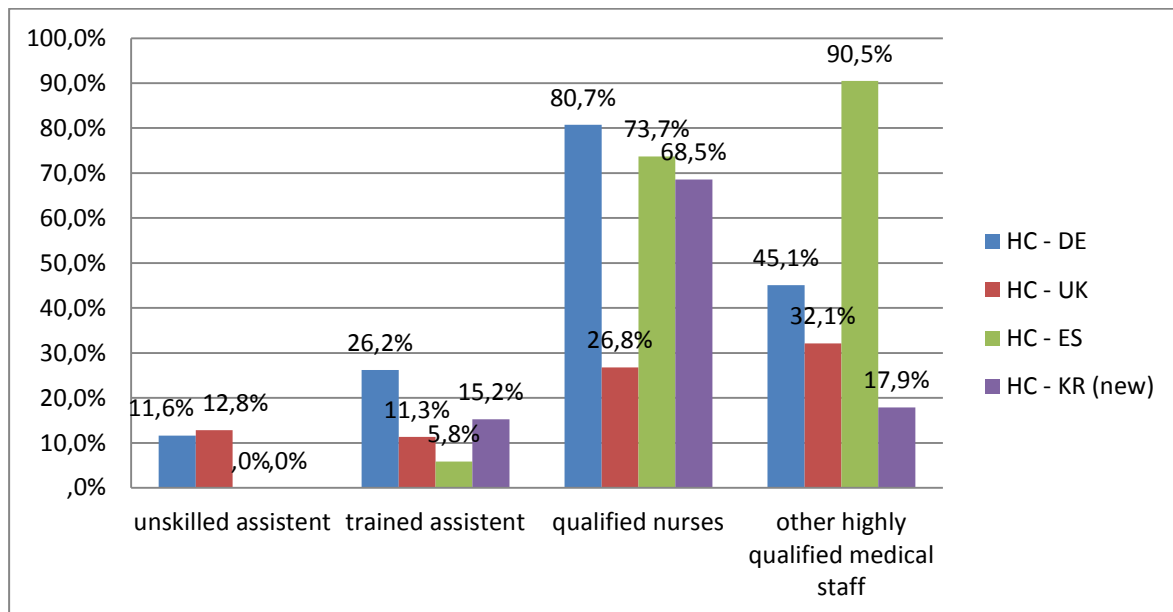
- Verwaltungsaufgaben (z.B. Patientendaten verwalten)
- Typische Pflegeaufgaben
- Medizinische Hilfsaufgaben und angeleitete Tätigkeiten
- (Eigenständige) Medizinische Tätigkeiten.

Zu Beginn bestand die Annahme, dass sich die Form der Ausbildung von Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen auf die Verteilung der Aufgaben auswirken wird, insbesondere im Bereich

der eigenständigen medizinischen Tätigkeiten. Dies konnte sich nicht signifikant nachweisen lassen. Es scheint hier eher so, dass ein Unterschied zwischen Deutschland und Korea auf der einen Seite und Spanien auf der anderen Seite besteht. In Deutschland und Korea wird das Beschäftigungsfeld ganzheitlich abgedeckt (viele Tätigkeiten werden in vergleichbarem Ausmaß auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus angesiedelt). In Spanien ist eine stärker hierarchisierte Aufgabenverteilung erkennbar.

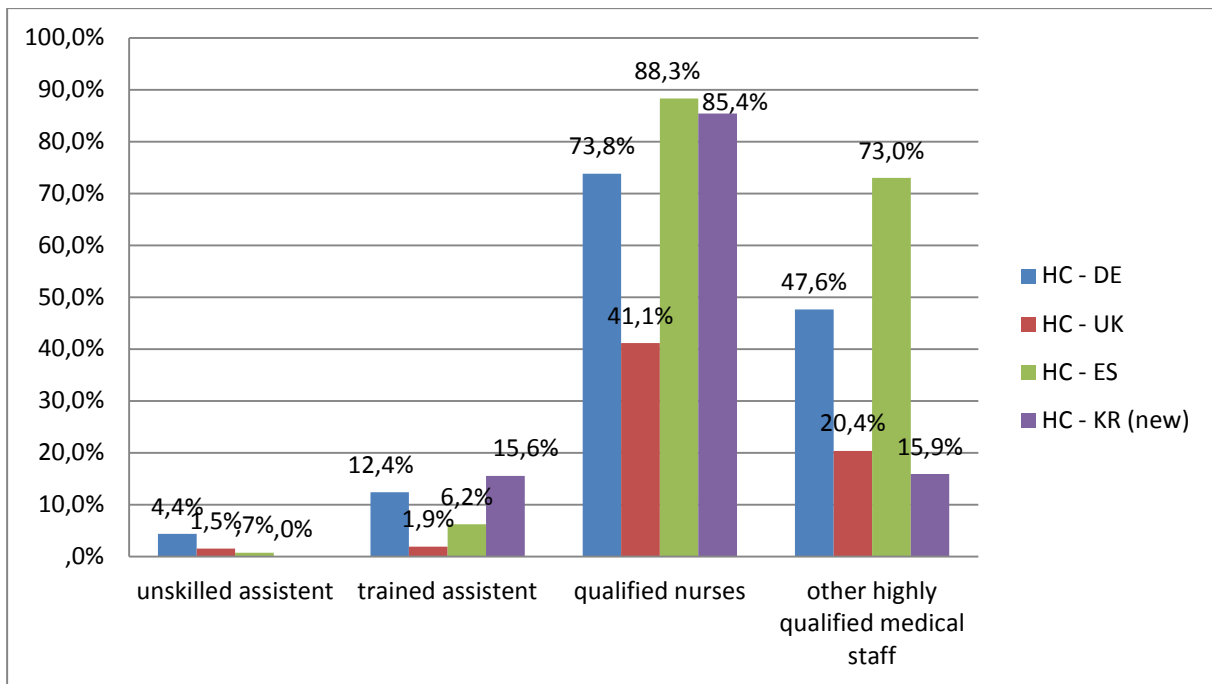
Betrachtet man den Bereich der administrativen Aufgaben, so wird ersichtlich, dass diese Tätigkeiten überwiegend von Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen übernommen werden. Vor allem in Deutschland und im Vereinigten Königreich werden diese Aufgaben aber auch von Personen wahrgenommen, die geringer qualifiziert sind oder gar keine Ausbildung in dem Bereich haben. Im Gegensatz dazu ist vor allem in Spanien erkennbar, dass diese Aufgaben eher von höher qualifizierten Personen wahrgenommen werden. Dies kann entweder durch entsprechende gesetzliche Regelungen begründet werden oder aber auch durch eine stärkere Hierarchisierung der Aufgaben in Spanien.

Abbildung 5: Administrative Tätigkeiten im Pflegebereich (Verwaltung von Patientendaten)



Die Organisation der Pflegetätigkeiten wird in fast allen Ländern von Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen übernommen. In Spanien kann man jedoch noch erkennen, dass auch diese Aufgabe durch spezialisierte bzw. höher eingestufte Fachkräfte wahrgenommen wird. Wie auch bei den administrativen Tätigkeiten sind sehr wahrscheinlich eine stärkere Hierarchisierung die Ursache sowie evtl. unterschiedliche gesetzliche Regelungen. Überraschend ist hier der im Vergleich mit den anderen Ländern relativ geringe Prozentsatz im Vereinigten Königreich, der auch nicht durch einen höheren Anteil in einem der anderen Qualifizierungsbereiche aufgefangen wird. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Planung durch andere, nicht medizinisch oder pflegerisch ausgebildete Personen wahrgenommen wird. Insgesamt ergaben die Daten aus dem Vereinigten Königreich ein sehr uneinheitliches Bild (siehe hierzu auch).

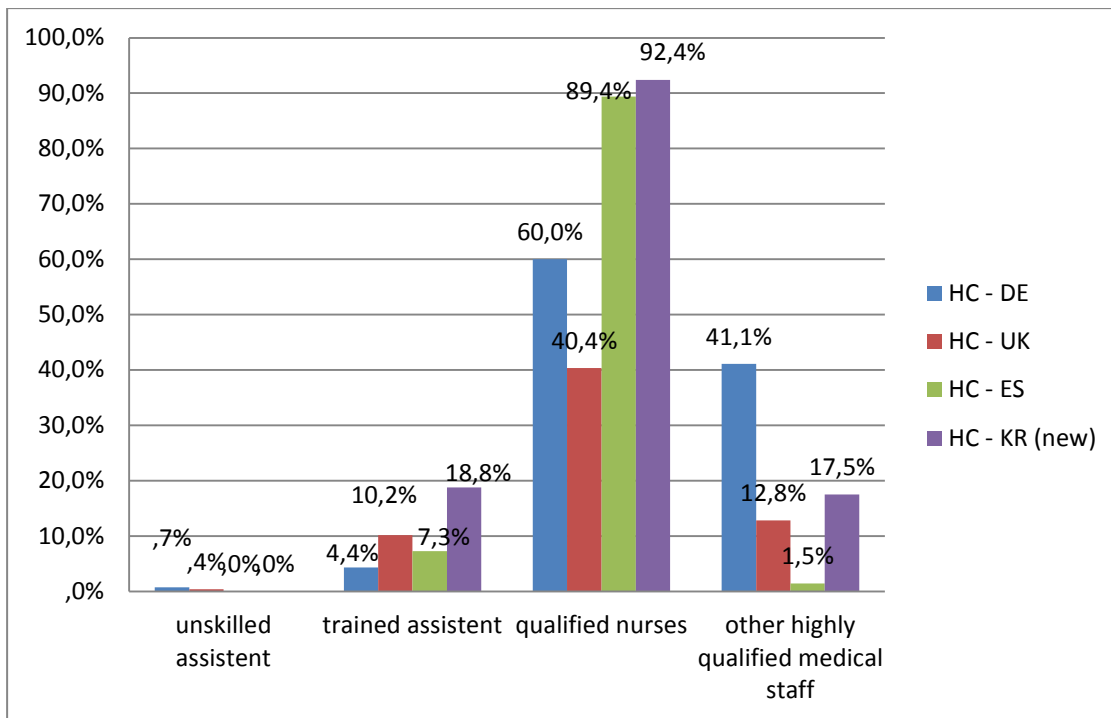
Abbildung 6: Selbstständige Planung des Pflegeprozesses



Bei komplexeren und anspruchsvolleren Tätigkeiten, die stärker medizinisch orientiert sind, ist in allen Ländern erkennbar, dass diese durch Personen mit höheren Qualifikationen (mindestens Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen) wahrgenommen werden. Hier zeigt sich, dass trotz einer hohen Einbeziehung von Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen der Anteil der höher qualifizierten Personen (mindestens spezialisierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen) in Deutschland am höchsten ist. Überraschend ist jedoch der relativ geringe Anteil an Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen im Vereinigten Königreich, die diese Aufgabe ausführen. Dieser geringe Prozentsatz wird auch nicht in anderen abgefragten Qualifikationen aufgefangen.

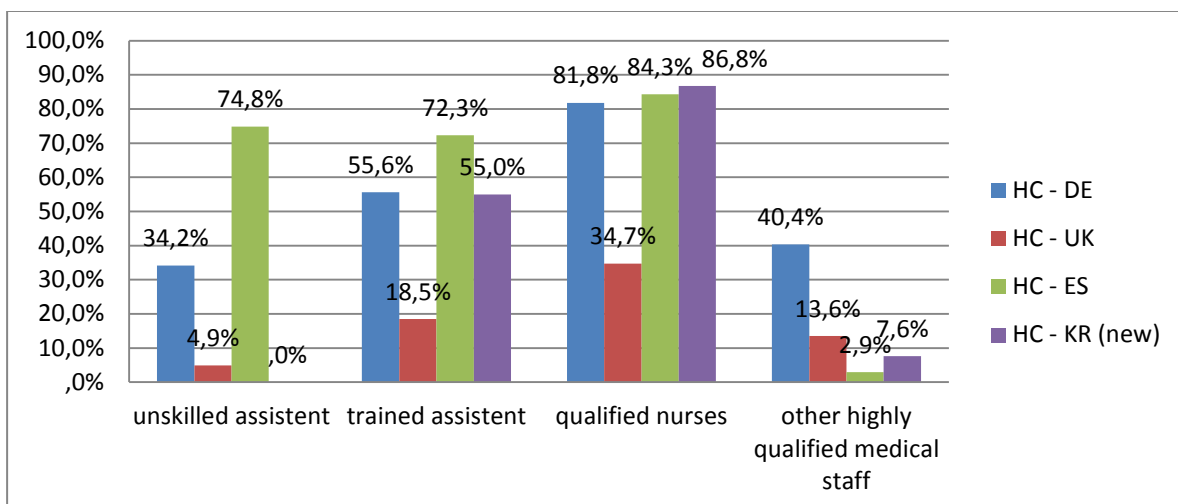
Eine deutliche Unterscheidung zwischen Personen mit Hochschulabschluss und solchen mit einer beruflichen Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen ist durch die ungewöhnlichen Antworten im Vereinigten Königreich nicht eindeutig erkennbar. Somit konnte die ursprüngliche Annahme, dass eine hochschulbasierte Ausbildung zu stärkerem Einbezug in medizinische Tätigkeiten führt, nicht bestätigt werden. Es zeigt sich aber zumindest in Spanien und Korea (beide Länder haben sowohl eine hochschulische als auch eine nicht-hochschulische Ausbildung in diesem Bereich) eine Tendenz in diese Richtung im Vergleich zu Deutschland. In Deutschland kann dies nicht so belegt werden, da hier lediglich Ärzte über eine hochschulbasierte Ausbildung verfügen. Alle pflegerischen Tätigkeiten – auch Spezialisierungen erfolgen aufbauend auf der Pflegeausbildung.

Abbildung 7: Komplexere medizinische Aufgaben am Beispiel der Blutentnahme und verwandter Tätigkeiten



Betrachtet man einfachere und stärker pflegerisch ausgerichtete Tätigkeiten, so ist eine stärkere Einbeziehung un- und angelernter Personen sowie ausgebildeter Gesundheits- und Krankenpflegerhelfer/-innen erkennbar, v.a. in Spanien. Dennoch zeigt sich auch hier ein starker Einbezug der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und zumindest in Deutschland auch höher qualifizierter Personen (z.B. spezialisierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen). Dies weist darauf hin, dass der Pflegeprozess als ein ganzheitlicher Prozess angesehen wird, der von verschiedenen Personenkreisen gestaltet und nicht in einzelne Tätigkeiten untergliedert wird.

Abbildung 8: Einfache medizinische Tätigkeiten (z.B. Fieber messen etc.)



Die Angaben aus dem Vereinigten Königreich unterscheiden sich wieder deutlich von den anderen Ländern. Dies lässt sich über alle Items dieser Frage hinweg feststellen. Zum einen fallen einzelne Items durch einen relativ hohen Anteil an fehlenden Antworten auf, so z.B. die Frage nach der Verteilung der Aufgaben, der interdisziplinären Kooperation, aber auch zu pflegerisch und medizinisch vor-

bereitenden Tätigkeiten (z.B. der Vorbereitung medizinischer Instrumente). Zum anderen zeigen viele der Items eine gleichmäßig verteilte niedrige Antwortrate bei allen Qualifizierungsniveaus, wie hier am Beispiel der Kommunikation mit Patienten und Patientinnen und deren Familien erkennbar ist.

Tabelle 18: Verteilung der Aussagen zur Kommunikation mit Patienten und Patientinnen in UK

		HC - UK	
		n	%
Unskilled/semiskilled assistant	No answer	49	19
	No	180	68
	Yes	36	14
	Total	265	101
trained nurse assistants	No answer	49	19
	No	187	71
	Yes	29	11
	Total	265	101
qualified nurses	No answer	49	19
	No	149	56
	Yes	67	25
	Total	265	100
Other highly qualified medical staff	No Answer	49	19
	No	132	50
	Yes	84	32
	Total	265	101

Diese Ergebnisse stellen unsere Erwartungen in Bezug auf die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen im Vereinigten Königreich in Frage. Im Sinne einer stärkeren Arbeitsteilung kann für einige Aufgaben angenommen werden, dass Personen mit einem nicht-pflegerischen bzw. nicht-medizinischen Hintergrund diese Aufgaben wahrnehmen, v.a. im administrativen Bereich. Überraschend war jedoch die Tatsache, dass medizinische und/oder pflegerische Tätigkeiten nicht - wie angenommen - hauptsächlich von Gesundheits- und Krankenpflegern und -pflegerinnen ausgeführt werden und auch nicht von Personen mit niedrigeren oder höheren Qualifizierungen. Es stellt sich die Frage, wer diese Aufgaben stattdessen überwiegend übernimmt.

Zusammenfassende Analyse zu dem Zusammenhang, Einarbeitung und Arbeitsorganisation

Die vorgestellten Ergebnisse zu den Einarbeitungszeiten, der Strukturierung und der Organisation von Einarbeitung und der Arbeitsorganisation geben Antworten zu den übrigen Forschungsfragen sowie den Hypothesen I und II (vgl. S. 15).

Einarbeitungszeiten und Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes

Wir konnten zeigen, dass die Angaben zu betrieblichen Einarbeitungszeiten in beiden Berufsfeldern sehr unterschiedlich ausfallen. Im Kfz-Bereich werden höhere Zeiten angegeben als im Pflegebereich. Dieser Befund relativiert die Vermutung, dass höherqualifizierte Berufe notwendigerweise mit einem höheren Einarbeitungsaufwand einhergehen. Des Weiteren können Unterschiede hinsichtlich der Formen der Einarbeitung festgestellt werden.

Sehr deutlich wurde die Bedeutung der Einarbeitung im Hinblick auf die Einarbeitungszeiten für den Kfz-Bereich. Bei einer Differenzierung der erforderlichen Einarbeitungszeiten für verschiedene Kompetenzfacetten stellt sich insbesondere die Bedeutung des berufspraktischen Könnens im Hinblick auf den Kfz-Service-Bereich heraus. Hier waren interessanterweise die Unterschiede zwischen den Ländern auch nicht auffällig hoch. Das lässt auf die starke Bedeutung der beruflichen Tätigkeitsanforderungen schließen. Diese scheinen nahezu unabhängig von den jeweiligen Ländern oder betrieblichen Organisationsmerkmalen zu sein.

Die Unterschiede bei den identifizierten Formen und Mustern der Einarbeitung sind allerdings in stärkerem Maße von den jeweiligen Ländern abhängig als von den Berufen.

Zusammenhang berufliches Tätigkeitsfeld, produktiver Einsatz und Einarbeitung

Hypothese II entstand insbesondere vor dem Hintergrund einer Unterscheidung zwischen kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten und gewerblich-technischen Tätigkeiten. Im Laufe der ersten Projektphase haben wir uns aus den bereits genannten Gründen entschieden, die Rekrutierung im Pflegebereich in den Blick zu nehmen. Insofern ist die Hypothese II nur bedingt anhand der beiden ausgewählten Berufsfelder zu beantworten. Insbesondere im Pflegebereich besteht auf betrieblicher Seite angesichts der starken Regulierung des beruflichen Tätigkeitsfeldes kaum Spielraum in der Arbeitsorganisation.

6. Zielerreichung

Aufgrund von starken zeitlichen Abweichungen in der Fertigstellung der Machbarkeitsstudie (INDUCT I) hat sich der Projektstart und somit auch die gesamte Projekt- und Meilensteinplanung deutlich nach hinten verschoben. Das Projekt startete nicht wie vorgesehen in II/2011, sondern erst Ende IV/2011.¹¹ Entsprechend ergab sich eine grundsätzliche Verschiebung aller Projektschritte und Meilensteine um ungefähr sechs Monate. In den folgenden Übersichten sind die ursprünglich angesetzten Termine und Zeiträume entsprechend angepasst worden. Abweichungen werden basierend auf den aktualisierten Zeitplan angegeben (der aktualisierte Projektplan befindet sich im Anhang, Anlage 1).

✓ abgeschlossen,

✗ noch nicht abgeschlossen

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin	Stand	Abweichungen / Kommentare
MS 1	Projektstart	IV/2011	✓	
MS 2	Datengestütztes Sampling (Länder /Berufsfelder)	I/2012	✓	Wechsel vom kaufmännischen Bereich in den Pflegebereich
MS 3	Theoriekonzept	I/2012	✓	
MS 4	Zwischenbericht	I/2012	✓	Berichte über das datengestützte Sampling liegen vor
MS 5	Workshop mit Beirat	II/2012	✓	Durchgeführt am 19.12.2012
MS 6	Teilprojekt: Sector Surveys: Leistungsbeschreibung und Auswahl Partner für berufsspezifische Befragung	II/2012	✓	
MS 7	Teilprojekt: Panels/Surveys- Identifikation von geeigneten europäischen Betriebsbefragungen und Kontaktherstellung abgeschlossen	II/2012	✓	Deutschland: Qualifizierungspanel Europäische Ebene: CVTS Zusatzerhebung
MS 8	Referierter Beitrag eingereicht	II/2012	✓	Teilnahme an verschiedenen referierten Konferenzen, ein Beitrag nominiert für den „Best paper award“ der EARLI
MS 9	Teilprojekt: Sector Surveys finalisierte Untersuchungsinstrumente (Kfz-Service; Kaufmännische Tätigkeiten Pflegeberufe)	III/2012	✓	Wechsel vom kaufmännischen Bereich in den Pflegebereich
MS 10	Teilprojekt: Panels/Surveys: Abgestimmte Version eines Moduls "Rekrutierung, betriebliche Einarbeitung"	IV/2012	✓	Fragen Bestandteil der 2. Welle des Qualifizierungspanels, entsprechende Fragen in der Zusatzerhebung zu CVTS 4
MS 11	Teilprojekt: Sector Surveys: Zusammenführung der nationalen Datensätze	II/2014	✓	
MS 12	Teilprojekt: Fallstudien: Samplingkriterien und Design liegen vor	II/2013	✗	Aufgrund von datenschutzrechtlichen Bestimmungen wurden keine Einzelfälle identifiziert. Das Ziel, Typen von betrieblicher Einarbeitungspraxis zu identifizieren, wurde daher über die Durchführung

¹¹ Diese zeitliche Verzögerung wurde der Stabsstelle FoKo bereits frühzeitig mitgeteilt.

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin	Stand	Abweichungen / Kommentare
				von Clusteranalysen der internationalen Datensätze erreicht.
MS 13	Zwischenbericht liegt vor	II/2013	✓	Eingereicht August 2013
MS 14	Referierter Beitrag eingereicht	II/2013	✓	Akzeptierte Beiträge auf verschiedenen internationalen Konferenzen mit der Option der Publikation (z.B. JVET, The international Journal of Adult, Community and Professional Learning)
MS 15	Teilprojekt: Panels/Surveys Zusammenführung der nationalen Datensätze	II/2015	✓	Die Datensätze aus dem Qualifizierungspanel und der Studie wurden nicht zusammengeführt aber vergleichend ausgewertet und analysiert. Eine Auswertung erfolgte im Rahmen der Promotion von Frau Geiben, die Ende Oktober 2015 an der Pädagogischen Hochschule Freiburg eingereicht wird.
MS 16	Teilprojekt: Fallstudien Dokumentation durch Fallstudienberichte	IV/2013	✗	s. o.
MS 17	Zusammenfassende Analyse – Abschlussbericht	I/2014	✓	II/2015
MS 18	Veröffentlichung der Datensätze im BIBB FDZ	II/2014	✓	II/Abstimmung bereits erfolgt. 2015 werden Datensätze an das FDZ übergeben.
MS 19	Referierter Beitrag eingereicht		✓	Annahme von Beiträgen auf verschiedenen Konferenzen, u.a. der GREAT 2014, der GTW Konferenz in Aachen 2014, der JVET-Conference 2015 und der Sektionstagung der BWP in der DGfE (jeweils mit anschließender Möglichkeit der Veröffentlichung eines Beitrages). GREAT Beitrag ist bereits begutachtet und zur Veröffentlichung freigegeben. Drei weitere Beiträge befinden sich in Vorbereitung.

7 Ausblick und Transfer

Ausblick

Verschiedene Muster von Einarbeitung konnten identifiziert werden. Der Beruf und der jeweilige nationale Kontext sind wichtige Determinanten für die Muster. Teilweise ähneln sich die identifizierten Muster über die Betriebe verschiedener Länder. Hier bietet der Datensatz verschiedene Möglichkeiten, weitere Analysen durchzuführen. Wir haben dazu bereits erste bivariate Zusammenhänge untersucht (vgl. Anhang, Anlage 6). Überdies haben wir bereits Clusteranalysen zur Identifizierung von Betriebstypen durchgeführt. Die ersten Ergebnisse hierzu wurden gemeinsam mit dem koreanischen Partnerinstitut publiziert (LEE u.a. 2014). Eine weitere Publikation unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisse für die europäischen Länder ist für das „International Journal for Research in Vocational Education and Training (IRVET)“ in Vorbereitung.

Die durch gängige Ansätze der Arbeitsmarktökonomie aufgestellten Theoreme (EYRAUD u.a. 1990, MARSDEN 1990, MAURICE u.a. 1982) und empirischen Befunde und Arbeiten zum „Skills- und Qualifications-Mismatch“ (ALLEN und VAN DER VELDEN 2001, EUROPEAN COMMISSION 2012, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE 2014) können durch Analysen unseres Datensatzes und weitere Forschungen zur betrieblichen Einarbeitung bereichert werden. In der Durchführung dieses Projekts sind wir davon ausgegangen, dass zwischen dem Abschluss und dem Wissen und Können, das ein Berufsanfänger/eine Berufsanfängerin in den Betrieb mitbringt, immer ein Missverhältnis bestehen wird, das auf betrieblicher Seite auszugleichen ist. Mit unserem Datensatz können wir diese Phase inhaltlich und in ihrem Umfang abbilden. Für die internationale Berufsbildungsforschung ist dieses Wissen von Bedeutung, da es auch Gestaltungskriterien für Berufe und Qualifikationen sowie entsprechende Bildungsgänge generieren kann. Von bildungsökonomischer Bedeutung ist die Frage insofern, als dass die Kosten der Einarbeitung nicht nur ein wesentlicher Faktor hinsichtlich der Rekrutierungsentscheidung von Betrieben sind, sondern auch für das Ausbildungsengagement von Betrieben eine wichtige Rolle spielen. In einer weiteren geplanten Publikation in einer internationalen, referierten Zeitschrift möchten wir daher die Kosten der Einarbeitung in den Blick nehmen.

Transfer

Aus diesem Projekt, das sich zunächst primär mit der empirischen Erforschung der betrieblichen Rekrutierung und Einarbeitung von Berufsanfängern und -anfängerinnen zur Überwindung potenziell vorliegender Unterschiede zwischen ihren Kompetenzen und den betrieblichen Anforderungen beschäftigt, resultieren methodische und inhaltliche Ergebnisse, die im Nachgang des Projektes auch zur Beantwortung anderer wissenschaftlicher Fragestellungen genutzt werden können.

In diesem Zusammenhang hat sich schon während des Projekts die teilweise vorhandene Personalunion mit den beiden europäischen Projekten „Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States“¹² und „Advice on apprenticeship and traineeship schemes - Helpdesk“¹³ als nützlich erwiesen.

Es können außerdem Arbeiten zur detaillierten Analyse von betrieblichen Bildungsinvestitionen abgeschlossen werden. Bisher besteht hinsichtlich dieser Frage noch ein Forschungsdesiderat (BOSCH und CHAREST 2010). Ein diesbezügliches Projekt ist bereits in das laufende Forschungsprogramm des

¹² <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=7.8.083>

¹³ <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=7.8.109>

BIBB aufgenommen worden. Hier können die Analysen der Daten aus Deutschland und Spanien zu den Einarbeitungskosten im KFZ-Service-Bereich unmittelbar eingebracht werden.

Die erarbeiteten Instrumente könnten ohne weiteres bei großangelegten Vergleichsuntersuchungen zur Kompetenzentwicklung von Berufsanfängern und -anfängerinnen und zur Erhebung von betrieblichen Kontextmerkmalen beruflicher Kompetenzentwicklung eingesetzt werden, wie mit der Initiative VET LSA des BMBF anvisiert wurde (BAETHGE und ARENDS 2009). Die Inventare zur Arbeitsorganisation sind zudem geeignet, einen Beitrag zur Validität von Kompetenzerfassungsinstrumenten angesichts der betrieblichen Aufgaben einzuschätzen.

Neben den eigenen noch geplanten Publikationen wird der Datensatz im Forschungsdatenzentrum des BIBB zur Verfügung gestellt. Im Arbeitsbereich sollen Qualifizierungsarbeiten betreut werden, die sich der Analyse von Spezialfragen auf Grundlage des Datensatzes bedienen. Eine Liste mit Themen dazu befindet sich in Vorbereitung.

Ein norwegisches Forschungsteam ist zurzeit damit beschäftigt, die Vorbereitungen für die Umsetzung der Befragung im KFZ-Service und in der Pflege in Norwegen zu treffen. Eine Übersetzung der Instrumente ist bereits erfolgt und eine projektbezogene Kooperationsvereinbarung liegt in Entwurfsform vor. Ein erster Workshop mit dem norwegischen Forschungsteam hat im Juni 2015 bereits stattgefunden.

Aus berufsbildungspolitischer Sicht ergeben sich wichtige Hinweise zur Bedeutung der Dualität von Lernorten in der beruflichen Bildung sowie zu alternativen Gestaltungsoptionen zur Realisierung von Dualität in der beruflichen Kompetenzentwicklung.

Angesichts der erhöhten Aufmerksamkeit, die zurzeit weltweit und v.a. in der europäischen Diskussion der Schaffung dualer Strukturen und dem Lernen im Arbeitsprozess zukommt, können Potentiale deutlich gemacht werden, die sich aus den bereits praktizierten Formen der Rekrutierung und Einarbeitung ergeben.

Es deuten sich darüber hinaus verschiedene Formen der betrieblichen Nutzung von öffentlichen Angeboten zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration von Berufsanfängern und -anfängerinnen in den verschiedenen Ländern an. So wurde z.B. eine unterschiedlich intensive Nutzung von Angeboten der regionalen Beratung zwischen den Ländern festgestellt.

Veröffentlichungen

Beiträge auf Konferenzen

2012: GEIBEN, Marthe, WOLFGARTEN, Tobias: "Employers' recruitment, induction and training practices in selected European countries", Vortrag im Rahmen der Konferenz der Special Interest Group 14 „Learning and Professional Development“ der "European Association for Research on Learning and Instruction" (EARLI- SIG 14), Antwerpen.

2012: GEIBEN, Marthe, WOLFGARTEN Tobias: "Employers' Recruitment and Training Practices in Selected European Countries (INDUCT)", Posterpräsentation im Rahmen der European Conference on Educational Research, ECER, der European Educational Research Association, Cádiz.

2013: WOLFGARTEN, Tobias: "VET System Output versus Labour Market Demands – Induction, Recruitment and Training Practices as Indicators to address the „Matching-problem“, Vortrag im Rahmen des VET Congress, SFIVET, Bern.

2013: WOLFGARTEN, Tobias: "The Contribution of Recruitment, Induction and Continuing Training to Innovative Work Organisation", Vortrag im Rahmen der Konferenz "Innovative Practices in Work, Organisation and Regional Development - Problems and Prospects, HELIX, Linköping.

2013: WOLFGARTEN, Tobias: "Practically oriented VET – Facilitator for the transition from education to work", Präsentation im Rahmen der Konferenz des Journals for Vocational education and Training Research (JVET) in Oxford.

2013: GEIBEN, Marthe: „Induction of Job Entrants at Intermediate Level of Work. Relevance of Practical Experience, Induction Measures and Continuing Vocational Training“, Vortrag im Rahmen der Conference on Learning, Kreta.

2013 GEIBEN, Marthe, WOLFGARTEN, Tobias: Recruitment, Induction and Training Processes in Selected European Countries and Occupations (INDUCT) – Findings from a Representative Establishment Survey; Vortrag im Rahmen der ECER.

2014: GEIBEN, Marthe: Induction of job entrants in Health Care at midlevel qualified occupations in Germany, Spain, the UK and the Republic of Korea; Vortrag im Rahmen der ECER, Porto.

2014: GEIBEN, Marthe, GROLLMANN, Philipp: Induction of Job Entrants in Car Service and Health Care at Midlevel Qualified Occupations in Germany, Spain, the UK and Korea; Vortrag im Rahmen der 2. German Research Center for Comparative Vocational Education and Training (G.R.E.A.T.), Köln.

2014: GROLLMANN, Philipp: Rekrutierung Einarbeitung von jungen Fachkräften für den Kfz-Service und die Pflege - Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Deutschland, Spanien und Großbritannien (und Korea); Vortrag im Rahmen der 18. Gtw – Herbstkonferenz, Aachen.

2014: GROLLMANN, Philipp: Comparisons of recruitment practices in selected (European) countries and occupations Vortrag im Rahmen der Konferenz „Employers as Gatekeepers: How Do Recruitment Processes Affect Young People’s Labour Market Opportunities? (27 - 28 November 2014, Berlin).

2015: GEIBEN, Marthe: Recruitment and Induction of job entrants with VET qualifications on level 3 to 5 (EQF) in different countries, Vortrag im Rahmen der 11. JVET-Konferenz (s.o); Oxford.

2015: GROLLMANN, Philipp: Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Berufen im internationalen Vergleich. Beitrag auf der Jahrestagung der Sektion BWP der DGfE 2015.

Publikationen

GEIBEN, Marthe, GROLLMANN, Philipp, WOLFGARTEN, Tobias: Employers’ Recruitment, Induction, and Training Practices in Selected European Countries and Occupations; IN: The International Journal of Adult, Community, and Professional Learning Volume 21, Issue 3-4, March 2015, S. 15-28 (Beitrag war nominiert für den Best-Paper Award, EARLI, SIG 14, s.o.).

LEE, Dong-Im, KIM, Mee-Souk, KIM, Ahn Kook, GROLLMANN, Philipp, GEIBEN, Marthe: VET and recruitment - car service and healthcare : Korea and Germany; Seoul, 2014. - http://www.nrcs.re.kr/webmodule/homeboard?act=download&year=2014&file_seq=4782 [Zugriff 30.07.2015].

GEIBEN, Marthe, GROLLMANN, Philipp: Induction of job entrants with midlevel qualifications. A comparison of health care and car service in selected European countries and South Korea. In: Pilz (Hg): Youth in Transition: Vocational Education and Training (VET) in Times of Economic Crisis. Springer Academic Publishers. (in Preparation).

Literaturverzeichnis

- ALLEN, Jim; VAN DER VELDEN, Rolf: Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. In: Oxf. Econ. Pap., 53 (2001) 3, S. 434-452
- ASHTON, David N.; SUNG, Johnny: Supporting workplace learning for high performance working. Geneva 2002
- BACKES-GELLNER: Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich. München und Mering 1996
- 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
- BAETHGE, Martin; SOLGA, Heike; WIECK, Markus: Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Göttingen 2006.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2009-2012. 2009.
- BÖHLE, Fritz: Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen als Leitidee der Metallberufe. In: BECKER, Matthias u.a. (Hrsg.): Metallberufe zwischen Tradition und Zukunft. Bremen 2004, S. 10-27
- BÖHLE, Fritz: Facharbeit im Wandel - Konzepte und Ergebnisse industriesoziologischer Forschung. In: FISCHER, Martin; SPÖTTL, Georg (Hrsg.): Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien 2008, S. 48-62
- BOSCH, Gerhard; CHAREST, Jean: Vocational Training: International Perspectives. In: BOSCH, Gerhard; CHAREST, Jean (Hrsg.): Vocational Training. International Perspectives. New York 2010, S. 1-26
- BROWN, Alan: Work, Careers, Learning, and Identities Across the Life Course in 10 European Countries AERA 2010 - Annual Meeting (30.04.10-04.05.10). Denver, Colorado 2010.
- BRZINSKY-FAY, Christian: Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. In: European Sociological Review, 23 (2007) 4, S. 409-422
- BUTLER, Peter u.a.: High performance management: a literature review. Leicester 2004
- DREXEL, Ingrid: Betriebliche Organisationsentwicklung und das duale System der Berufsbildung - Lernanstöße aus dem internationalen Vergleich. In: DYBOWSKI, Gisela; PÜTZ, Helmut; RAUNER, Felix (Hrsg.): Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Bremen 1995, S. 51-66
- EUROPEAN COMMISSION: Commission Staff Working Document. Analysis of the implementation of the Strategic Framework for European cooperation in education and training (ET2020) at the European and national levels. Brussels 2012.
- EYRAUD, Francois; MARSDEN, David; SILVESTRE, Jean-Jacques: Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France. In: International Labour Review, 129 (1990) 4, S. 501-517
- FISCHER, Martin: Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozeßwissen. Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens. Opladen 2000
- GREEN, Francis: Demanding work : the paradox of job quality in the affluent economy. Princeton, N.J. ; Oxford 2006
- GROLLMANN, Philipp u.a.: Betriebliche Rekrutierung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen. Abschlussbericht zu Forschungsprojekt 1.5.302 (JFP 2009). Laufzeit II/09-IV/11. Bonn 2012. - URL: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_15302.pdf
- HALL, Peter A.; SOSKICE, David: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: HALL, Peter A.; SOSKICE, David (Hrsg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of comparative Advantage. New York 2001, S. 1-68

- HANF, Georg u.a.: E1 Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf im internationalen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 : Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2012
- HEIDEGGER, Gerald: Betriebliche Organisationsentwicklung im internationalen Vergleich. In: DYBOWSKI, Gisela; PÜTZ, Helmut; RAUNER, Felix (Hrsg.): Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Bremen 1995, S. 37-50
- HIPPACH-SCHNEIDER, Ute; WEIGEL, Tanja; GONON, Philipp: Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz. Abschlussbericht. Bonn 2011.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: Skills mismatch in Europe. Geneva 2014.
- LEE, Dong Im u.a.: VET and recruitment - car service and healthcare : Korea and Germany. Seoul 2014.
- URL: http://www.nrsc.re.kr/webmodule/homeboard?act=download&year=2014&file_seq=4782
(Stand: 9.6.2015)
- LUTZ, Burkhard: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und in Frankreich. In: INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG, MÜNCHEN (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation. Frankfurt, München 1976, S. 83-151
- MARSDEN, David: Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany. In: BRUNETTA, Renato; DELL'ARINGA, Carlo (Hrsg.): Labour relations and economic performance: Proceedings of a conference held by the International Economic Association in Venice, Italy. 1990, S. 414-438
- MARSDEN, David: Labour Market Segmentation in Britain: The Decline of Occupational Labour Markets and the Spread of 'Entry Tournaments'. In: Economies et Societes, 41 (2007) 6, S. 965-998
- MAURICE, Marc; SORGE, Arndt; WARNER, Malcolm: Societal Differences in Organizing Manufacturing Units: A Comparison of France, West Germany, and Great Britain. In: Organization Studies, 1 (1982) 1, S. 59-86
- MÜLLER, Walter; GANGL, Markus (Hrsg.): Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets. Oxford 2003
- NEUWEG, Georg Hans: Könnerschaft und implizites Wissen : zur lehr-lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis. Münster [u.a.] 2004
- NEUWEG, Georg Hans: Implizites Wissen als Forschungsgegenstand. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 581-588
- RAUNER, Felix; SPÖTTL, Georg: Der Kfz-Mechatroniker - vom Neuling zum Experten. Bielefeld 2002
- SCHNITZLER, Annalisa u.a.: European Survey Perspectives on Companies' Support for Vocational Learning. Documentation of a Research Workshop at ECER Vienna, 29.09.2009. 2009.
- SPÖTTL, Georg: Der Arbeitsprozess als Untersuchungsgegenstand berufswissenschaftlicher Qualifikationsforschung und die besondere Rolle von Experten (-Facharbeiter-)workshops. In: PAHL, Jörg-Peter; RAUNER, Felix; SPÖTTL, Georg (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen – Ein Forschungsgegenstand der Berufsfeldwissenschaften. Baden-Baden 1999, S. 205-221
- STEEDMAN, Hilary; WAGNER, Karin; FOREMAN, Jim: ICT skills in the UK and Germany: How companies adapt and react. London 2003.
- TÄHLIN, Michael: Skill change and skill matching in the labor market: A cross-national overview. State-of-the-art report, EQUALSOC network September, 2006. 2006.
- TIEMANN, Michael u.a.: Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Bonn 2008