

Forschungsprojekt **2.1.205** (JFP 2007)

Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder

Projektbeschreibung

Bettina Trappmann-Webers

Anke Bahl

Dr. Agnes Dietzen

Marlies Dorsch-Schweizer

Hermann Herget

Ingrid Leppelmeier

Hans-Joachim Schade

Laufzeit III/07 – II/10

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2420
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: Trappmann-
Webers@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, April 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Forschungsbegründende Angaben	2
Problemdarstellung	2
Forschungsstand	4
Forschungsziele.....	6
Theoretische Ansätze	6
Forschungsfragen.....	7
Vorläufige Forschungshypothesen.....	8
Ergebnisverbreitung/Transfer.....	10
2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten.....	11
3. Konkretisierung des Vorgehens	11
Forschungsmethoden und Untersuchungsverlauf	11
Projektbeirat	15
Dienstleistungen Dritter.....	15
Kooperationen	16
4. Literaturhinweise	16

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Für Betriebe in dynamisch wachsenden Beschäftigungsfeldern wird die Erzeugung und Nutzung ihrer Wissens- und Kompetenzpotenziale immer wichtiger. Sie benötigen in besonderem Maße eine flexible Personalbeschaffung sowie gezielt ausgerichtete Maßnahmen zur Personalentwicklung und Qualifizierung, entweder weil sie kurzfristig erhöhten Fachkräftebedarf haben, oder weil sie Qualifikationen nachfragen, die es noch nicht am Markt gibt. Sie sind darauf angewiesen, qualifiziertes Personal möglichst schnell rekrutieren oder vorhandene Fachkräfte zeitnah qualifizieren zu können. Nur so können sie sich auf rasch ändernde Arbeitsanforderungen und Qualifikationsbedarfe angesichts der hohen Innovationsdynamik und erhöhter Ansprüche seitens der Kunden und Märkte einstellen. Dies wird besonders in jenen Beschäftigungsfeldern deutlich, in denen technische Entwicklungen erst dann zum Tragen kommen, wenn vielfältige Fähigkeiten existieren, diese Neuerungen auch anzuwenden.

Wachsende Beschäftigungsbereiche finden sich vor allem im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, insbesondere bei wissensintensiven Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen, die durch innovativen Einsatz neuer Materialien, Produkte und Verfahren spezifische Sach- und Dienstleistungskombinationen (Messtechnikunternehmen, Softwareentwickler, Consultingunternehmen, Unternehmen in der Medienbranche) zu einer integralen Qualität verbinden. Ebenso gehören zu den wachstums- und wissensintensiven Bereichen die

Biotechnologie, Nanotechnologie und die Mikrosystemtechnik, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie über aktuell unausgeschöpfte Potenziale für Unternehmensentwicklungen verfügen.

In welcher Weise gerade Betriebe wachsender Beschäftigungsbereiche Kompetenzengpässe überwinden, und welche Rolle dabei der betrieblichen Bildungsarbeit zukommt, ist bislang kaum untersucht. Vermutet werden kann bislang, dass es sich um einen qualitativen Fachkräftebedarf handelt, da in wachstumsintensiven Branchen wie der Biotechnologie ein spezifischer Mangel im Fachkräftebereich herrscht (Kerka et al. 2006). Dies betrifft die Ebene der qualifizierten Facharbeit und gerade die mittlere Tätigkeitsebene, die zwischen betrieblicher Ausbildung und akademischer Ausbildung sich durch fundiertes theoretisches Wissen und einen ausgeprägten praktischen Erfahrungshintergrund konstituiert. Dies ist in klassischen Industriebetrieben die Ebene der Techniker/Technikerinnen und Meister/Meisterinnen, die über eine gestufte Qualifizierung in diese mittlere Tätigkeitsebene hineinentwickelt wurde. In modernen wissensintensiven Dienstleistungs- und Hochtechnologiebetrieben fehlt diese Ebene jedoch offensichtlich.

Das Rekrutierungsverhalten von Betrieben für qualifizierte Facharbeit und für die mittlere Tätigkeitsebene scheint sehr heterogen zu sein. Neben Fachkräften aus teils fremden Berufen, die in Betrieben weitergebildet werden, finden sich Studienabbrecher/Studienabbrecherinnen und im Prozess der Arbeit angelernte Hochschulabsolventen/ Hochschulabsolventinnen. Nach welchen Mustern Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien gestaltet werden können, die auf der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufbauen, ist bislang nicht systematisch untersucht worden. Vergleichbare Untersuchungen aus herkömmlichen Beschäftigungsfeldern können hierzu nur bedingt Aufschluss geben. Die Gründe liegen einerseits in den heterogenen betrieblichen Strukturen und Beschäftigungsverhältnissen, die für diese Bereiche typisch sind. Neben etablierten Unternehmen, die ihre betrieblichen Strukturen hinsichtlich neuer Produkt- und Dienstleistungsangebote umstellen und neu ausrichten, finden sich Betriebe, die sich durch Ausgründungen aus etablierten Unternehmen gebildet haben, sowie vorwiegend neugegründete Betriebe mit kleinbetrieblichen Strukturen, die eine Chance sehen, sich auf neuen Produktions- und Dienstleistungsmärkten zu behaupten. Andererseits weisen wachsende Beschäftigungsbereiche auch in Bezug auf Beschäftigungsformen einige Besonderheiten auf. Es finden sich vermehrt flexible Formen wie Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, temporäre vertragliche Arbeitsverhältnisse mit Selbstständigen. Strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben, z. B. beruhend auf Arbeitsformen, Unternehmensgröße, Marktposition, Unternehmensgeschichte, Anteilen betriebspezifischer Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Bosch 2000, 2002/2003) sind wichtige Bestimmungsfaktoren, die neben anderen erschlossen und in die Untersuchung systematisch einbezogen werden müssen.

Unklar ist, ob die herkömmlichen Formen der Bedarfsdeckung und Bildungsarbeit für Betriebe in wachsenden Beschäftigungsfeldern künftig noch angesichts der genannten Anforderungen tragfähig sind. Es stellt sich die Frage, welche neuen Formen Betriebe heute erproben. Personalbeschaffung und Entwicklung sind dabei in der strategischen Qualifikationsbedarfsdeckung der Unternehmen eng miteinander verbunden. Ausbildung, Weiterbildung und externe Rekrutierung sind Strategieoptionen der Unternehmen, die einzeln oder in Kombination verfolgt werden können. Sie müssen aber auch deshalb in einem systematischen Zusammenhang gesehen werden, weil sie alle von bildungspolitischen Maßnahmen auf der Makroebene beeinflusst werden.

Hier setzt das geplante Projekt an. Durch die Untersuchung des betrieblichen Personalbedarfsdeckungsverhaltens sollen wichtige Erkenntnisse für die Früherkennungs- und für die Qualifikationsforschung gewonnen werden. Die so gewonnenen Erkenntnisse zu vorgefundenen Mustern der Personalbedarfsdeckung erschließen somit wichtige betriebliche Rah-

menbedingungen für die Einführung, Akzeptanz und Weiterentwicklung beruflicher Aus- und Weiterbildungskonzepte. Sie vermitteln weiterhin Einsichten darüber, wie die Betriebe beispielsweise auf veränderte oder neue Qualifikationsanforderungen reagieren, ob sie neue Strategien des betrieblichen Wissens- und Kompetenzaufbaus einsetzen und welcher Stellenwert der eigenen Ausbildung oder einer geregelten Fortbildung insbesondere auch im Vergleich zu hochschulischen Bildungsgängen und Abschlüssen wie etwa dem Bachelor in diesem Kontext zukommt.

Die Projektergebnisse werden zur empirischen Fundierung der berufsbildungspolitischen Debatte über die Attraktivität des dualen Systems der Berufsbildung insbesondere in zukunftssträchtigen Beschäftigungsfeldern der Wissens- und Dienstleistungsökonomie beitragen. Diese Bereiche gelten als eine wichtige Bewährungsprobe für die Zukunftsfähigkeit des dualen Systems. Dabei wird angenommen, dass sich Tätigkeitstypen und Wissensformen in diesen Bereichen gegenüber der industriellen Produktion so verändern, dass die Gefahr gesehen wird, dass die Berufsbildung mit ihrer Bindung an die arbeitsintegrierte Vermittlung von Kompetenzen und Erfahrungswissen gegenüber der höheren Allgemein- und wissenschaftlichen Bildung mit ihrem Schwerpunkt in der Vermittlung von systematischem Wissen immer weiter ins Hintertreffen gerät. Dies zeige sich in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen, die in Positionen, auf denen früher dual ausgebildete Fachkräfte eingesetzt wurden, zunehmend Hochschul- und Fachhochschulabsolventen einstellen. Es betrifft vor allem die mittlere Qualifizierungsebene, auf der eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen mit Bachelorabschlüssen zu erwarten ist. (vgl. Baethge, Solga, Wieck, 2007, S. 74/75) Wenn dies zutrifft, dann besteht die Gefahr, dass die etablierten Entwicklungs- und Aufstiegswege in der qualifizierten Facharbeit verschwinden. Das duale System der Berufsausbildung würde in jenen zukunftssträchtigen Bereichen gar nicht zum Tragen kommen oder auf die Erstausbildung beschränkt bleiben. Es sind aber insbesondere die Entwicklungs- und Aufstiegswege im dualen System, die traditionell einen wesentlichen Faktor seines Erfolgs ausgemacht haben und die in wachsenden Bereichen insbesondere in der Dienstleistungswirtschaft offensichtlich bislang nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Forschungsstand

Im Kontext der Forschung zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung wird das Beziehungsgeflecht von Berufsbildung und Beschäftigung thematisiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, welche Anforderungen das Beschäftigungssystem an die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte und an das System der beruflichen Qualifizierung stellt.

So waren seit den 1980er Jahren im Rahmen arbeitsmarktorientierter und (betriebs-) soziologischer Ansätze in der Qualifikationsforschung betriebliche Arbeitskräftestrategien Gegenstand von Untersuchungen. Eine Reihe von Forschungsarbeiten basiert auf Konzepten der segmentationstheoretischen Arbeitsmarktforschung. Von Lutz, Sengenberger 1974; Lutz 1987 wurden für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt idealtypisch drei Abstimmungsstrategien abgeleitet und diskutiert, durch die Betriebe eine Abstimmung zwischen ihrem Qualifikationsbedarf und den verfügbaren Qualifikationspotenzialen vornehmen (vgl. Lutz 1987): Diesen Strategien wurden theoretische und empirische Analysen zum betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten zugrunde gelegt (vgl. exemplarisch Bäumer 1999; Hövels 1998; van der Krogt, van Onna 1992; Rodehuth 1999; Windolf, Hohn 1984; Rubelt, Windolf 1986) sowie Studien zum organisationalen Lernen (Pawlowsky 1992, 1996; Hanft 1998).

Auch die Untersuchungen zu veränderten Facharbeiterprofilen und Zugangschancen zu mittleren Aufstiegspositionen für Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich sind hier einzuordnen (vgl. Drexel et al. 1992; Jansen et al. 1998). Sie thematisierten den Wandel her-

kömmlicher beruflicher Muster von beruflicher Bildung und Arbeit, die lange Zeit die Rekrutierung und Beschäftigungspolitik der Unternehmen in der industriellen Produktion geprägt haben.

Schließlich sind die Personalbedarfsdeckung und darauf bezogene betriebliche Strategien ein breites Untersuchungsfeld der personalwirtschaftlichen Forschung und der Managementforschung. Für die Personalarbeit im Unternehmen wird seit den 1980er Jahren eine Umorientierung aufgrund des gestiegenen externen und internen Problemdrucks (veränderte Märkte, beschleunigte Produkt- und Verfahrensinnovationen) gefordert. Damit wird eine strategische, antizipative Ausrichtung als Gestaltungsfaktor zukünftiger Unternehmensentwicklung verbunden. Zentrale Problemfelder werden in der Aus- und Weiterbildung, in der Personalentwicklung, der Pflege des internen Arbeitsmarktes, der Personalstruktur und der Anreizgestaltung gesehen (vgl. Arnold, Bloh 2006; Backes-Gellner et al. 2000; Ridder et al. 2001; Sattelberger 1996; Ulrich 1999; Wunderer, von Arx 2002).

Auch in der Früherkennungsforschung des BIBB nehmen die Vorgänge der Personalbedarfsdeckung eine wichtige Rolle ein. So werden Stellenausschreibungen als Ausdruck einer Qualifikationsnachfrage der Betriebe analysiert. Durch anschließende Befragungen der inserierenden Betriebe wird ein Abgleich der betrieblichen Qualifikationsanforderungen mit den tatsächlichen Qualifikationsprofilen der Bewerber und Bewerberinnen vorgenommen und die bei der Stellenbesetzung zugrunde gelegten Auswahlkriterien der Betriebe untersucht. So können Diskrepanzen zwischen der betrieblichen Qualifikationsnachfrage und den verfügbaren Qualifikationsprofilen der Bewerber und Bewerberinnen festgestellt und die von Betrieben unterlegten Kriterien bei der Personalauswahl zugänglich gemacht werden (vgl. Dietzen, Kloas 1999; Hall 2004).

Die Bestimmungsfaktoren und Möglichkeiten betrieblicher Personalbedarfsdeckung sind in bisherigen Arbeiten der Qualifikationsforschung sowie der personalwirtschaftlichen Forschung empirisch eher wenig abgesichert (Pawlowsky 1992; Ridder et al. 2001). Neben dem zentralen Einfluss, den die Arbeitsorganisation ausübt, kristallisiert sich ein Bündel von folgenden Faktoren heraus: Wettbewerbsstärke, Unternehmensgröße, Grad der Spezialisierung und Dezentralisierung, Fluktuationsquote bei den Beschäftigten, Arbeitskräfteangebot am externen Arbeitsmarkt, tarifliche Regelungen, betriebliche Arbeitsbeziehungen, Stellung und Einfluss von Personalverantwortlichen, Anteile betriebsspezifischer Kompetenzen und Technikeinsatz (vgl. hierzu Rodehuth 1999, 174; Lutz, Wiener 2005).

Forschungsbedarf besteht besonders für dynamische und wachsende Beschäftigungsbereiche. Hier müssen Betriebe vielfach erst eine stabile Markt- und Wettbewerbsfähigkeit aufbauen. Zudem gibt es eine Vielzahl junger Betriebe, die über keine oder wenig Erfahrungen und Tradition in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung verfügen. Unklar ist, wie diese Unternehmen heute ihren Qualifikationsbedarf decken und welche strategischen Überlegungen die beteiligten Akteure zu Grunde legen. Für die Arbeitsformen und das Human-Resource Management von Kleinstunternehmen in wissensintensiven Bereichen liegt eine erste empirische Studie vor (vgl. Reichwald et al. 2004).

Die geplante Untersuchung schließt auch an frühere Studien des BIBB an. Untersucht wurden bisher zum einen Rekrutierungsvorgänge, Substitutions- und Konkurrenzbeziehungen auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der industriellen Produktion (Jansen et al. 1998) sowie die Implikationen betrieblicher Lern- und Innovationsstrategien für Bildungs- und Personalentwicklungsprozesse von Betrieben (vgl. Dybowski et al. 1999). In dem Projekt „Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen“ wurde der Frage nachgegangen, wie in Dienstleistungsbereichen neue Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden können und welche Konsequenzen für berufliche Bildungsstrategien aus der zunehmenden Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in allen Wirtschaftssektoren zu ziehen sind (vgl. Schöngen 2002; Baumeister, Westhoff 2002). Welche Faktoren die Ausbildungsentschei-

derung von Betrieben beeinflussen, war eine zentrale Forschungsfrage des Projektes „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung“. Die Ergebnisse legen eine Reihe entscheidungsrelevanter Gründe und Hindernisse offen, die einer betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zugrunde liegen und die wichtige Rückschlüsse auf Rekrutierungs- und Personalstrategien der Betriebe zulassen (vgl. Troltsch, Krekel 2006).

Forschungsziele

Wesentliches Ziel dieses Forschungsprojekts ist eine empirisch gestützte Bestandsaufnahme von Formen der Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich und der dafür zugrunde liegenden Entscheidungsprozesse, die heute in Unternehmen wachsender Beschäftigungsfelder praktiziert werden. Darauf aufbauend sollen Möglichkeiten für die Einführung, Förderung und die Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen ausgelotet werden. Die Ergebnisse geben Hinweise auf die Attraktivität des dualen Systems für wachsende Beschäftigungsbereiche und sollen für die ordnungsbezogene Qualifikationsforschung und die Ordnungsarbeit im BIBB aufbereitet und verfügbar gemacht werden.

Aufgrund zwischenzeitlich erfolgter weiterer Sichtung und Bearbeitung der Forschungsliteratur und vorliegender Studien, die die Komplexität des Untersuchungsgegenstandes verdeutlicht haben, erscheint es notwendig, zunächst nicht mit einer hypothesenüberprüfenden Forschungsstrategie zu beginnen. Eine empirisch-theoretisch gestützte Struktur- und Modellentwicklung des Gegenstandsbereichs soll daher in einer ersten Forschungsphase erfolgen.. Erst in einem weiteren Schritt soll durch eine quantitative Erhebung eine Überprüfung und Verfeinerung des Strukturmodells erfolgen. Darüber hinaus werden die so gewonnenen Erkenntnisse durch vertiefende Fallstudien ergänzt und auf ihre praktische Tragweite und theoretisch vertiefende Verallgemeinerung hin untersucht. Auf diese Weise können Transfermöglichkeiten für die Erkenntnisse ausgelotet werden.

Zunächst geht es um eine Erfassung von Unterschieden betrieblicher Qualifikationsbedarfsdeckung sowie deren Bestimmungsfaktoren. Auf dieser Analyse basierend soll eine Typologie betrieblichen Verhaltens erstellt werden. Anschließend soll untersucht werden, welchen Einfluss betriebliche Personaldeckungsstrategien auf die Ausbildungsbereitschaft und die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung nehmen. Dies beinhaltet auch eine Analyse der für wachsende Beschäftigungsbereiche bedeutsamen informellen Formen der Weiterbildung sowie betrieblichen Möglichkeiten des Kompetenz- und Wissensaufbaus. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob Betriebe hierbei an Formen der geregelten Weiterbildung anknüpfen und in welcher Weise eine Anschlussfähigkeit der beruflichen Weiterbildung zu der in den Betrieben beobachtbaren Gestaltung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten besteht oder hergestellt werden kann. Besonders beleuchtet werden soll, wie durch überbetriebliche Rekrutierungsmuster und Personalstrategien Konkurrenzen und Substitutionen zwischen Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen (z.B. duale Ausbildung vs. schulische und hochschulische Ausbildung, hochschulische Ausbildung vs. duale hochschulische Ausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung vs. hochschulische Ausbildung) begünstigt und ausgelöst werden.

Theoretische Ansätze

Da im Projekt zunächst eine offene methodische Herangehensweise gewählt wird, werden theoretische Ansätze in ihrem Beitrag zur Entwicklung eines Strukturmodells für die weitere Forschungsarbeit herangezogen. Die Auseinandersetzung mit relevanten Theorien erfolgt kontinuierlich im gesamten Forschungsprozess. Schließlich sollen die empirischen Ergebnisse des Projektes zur Theorieentwicklung beitragen.

Grundsätzlich sind für die Themenstellung des Projektes Theorien aus der Personalwirtschaft und Ökonomie, Organisations- und der Qualifikationsforschung relevant. Zu diesen gehören die Transaktionskostentheorie, die Humankapitaltheorie, institutionalistische Ansätze sowie arbeitsmarkt- und betriebssoziologische Ansätze (einen Überblick zu den personalpolitisch relevanten Theorieansätzen bieten Martin, Nienhüser 1998).

Unsere Suchstrategien richten sich zunächst auf diese Theorien, eine Nutzung und Anbindung kann erst im weiteren Verlauf des Forschungsprozesses erarbeitet werden.

Des weiteren ist zu überprüfen, in welcher Weise der arbeitsmarkt- und betriebssoziologisch orientierte Ansatz des Münchner Instituts für Sozialforschung (Lutz 1987; Sengenberger 1987) und dessen Erweiterungen und Aktualisierungen durch neuere Ansätze aus der Arbeits- und Personalökonomik (Köhler, Preisendörfer 1989; Alewell 1993; Backes-Gellner et al. 2001; Struck et. al 2006) zu einer Struktur- und Modellbildung im Forschungsprozess beitragen können.

Forschungsfragen

Im Mittelpunkt der zu leistenden Forschungsarbeit stehen folgende Fragenkomplexe:

- F 1 Welche betrieblichen Muster der Qualifikationsbedarfsdeckung lassen sich in den gewählten Untersuchungsfeldern identifizieren? In welcher Weise konstituieren sie betriebliche Teilarbeitsmärkte und wie sind diese an überbetriebliche Teilarbeitsmärkte und Arbeitsmarktsegmente hinsichtlich der Qualifikationen angeschlossen? Wie sind die Muster der Personalbedarfsdeckung in die Unternehmensstrategie eingebettet, insbesondere in Konzepte des Wissensmanagements und der Kompetenzentwicklung im Unternehmen? Wie verändern sich die Konzepte und Strategien im Zeitverlauf und von welchen Faktoren ist dies abhängig?
- F 2 Welchen Stellenwert und welche Funktion haben die eigene Ausbildung sowie die gezielte und ungezielte Fortbildung für die Qualifikationsbedarfsdeckung und die Kompetenzentwicklung der Unternehmen neben anderen Formen der Personalbeschaffung? Gibt es typische Unterschiede zwischen Produktions- und Dienstleistungsbereich sowie zwischen Betrieben, besonders jenen mit bereits etablierten beruflichen Strukturen und „jungen“ Betrieben? Was sind die wesentlichen Einflussfaktoren?
- F3 In welcher Weise werden über die jeweiligen Muster der Qualifikationsbedarfsdeckung und des Rekrutierungsverhaltens mögliche Konkurrenzbeziehungen und Substitutionen alternativer Bildungsgänge (z.B. duale Ausbildung vs. schulische und hochschulische Ausbildung, hochschulische Ausbildung vs. duale hochschulische Ausbildung) und Abschlüsse wie dem Bachelor begünstigt oder verhindert? Für welche Arten von Facharbeit sind Konkurrenzen feststellbar?
- F 4 Welchen Stellenwert bei der Personalbedarfsdeckung haben bestimmte Aus- und Weiterbildungsberufe? Welche Aus- und Weiterbildungsberufe sind hinsichtlich betrieblicher Erfordernisse anschlussfähig und warum?

Aus diesen Forschungsfragen lassen sich vorab und exemplarisch folgende Hypothesen nennen, die im Rahmen eines strukturentdeckenden Vorgehens erweitert, revidiert oder auch verworfen werden können.

Vorläufige Forschungshypothesen

- H 1 Betriebe - und insbesondere junge Betriebe - in wachsenden Beschäftigungsbereichen unterliegen einer erhöhten Dynamik der zeitnahen Rekrutierung und Qualifizierung und nutzen deshalb ein breites Spektrum der Qualifikationsbedarfsdeckung.
- H 2 Die Reaktion auf veränderten Qualifizierungsbedarf der Unternehmen und daran geknüpfter Personalbedarfsdeckung ist abhängig von der bisherigen Rekrutierungs- und Qualifizierungspraxis der Unternehmen.
- H 3 Personalauswahl- und Personalentwicklungsaktivitäten lösen sich von einem eng gefassten Matching-Konzept zwischen Stellenanforderungs- und Fähigkeitsprofil einer Arbeitskraft und wenden sich stärker entwicklungsorientierten Personaleinsatzkonzepten zu.
- H 4 Eigene Aus- und Weiterbildungsaktivitäten steigern den Erfolg der betrieblichen Personalbedarfsdeckung über den externen Arbeitsmarkt.
- H5 Die Ausdifferenzierung der mittleren Tätigkeitsebene in wachsenden Beschäftigungsfeldern geht einher mit einer starken Herausbildung betriebspezifischer Entwicklungs- und Aufstiegswege zu Lasten traditioneller Fort- und Aufstiegswege.

Inhaltliche Komponenten des Untersuchungskonzeptes

Mit dem Begriff der Qualifikations- / Personalbedarfsdeckung werden im folgenden vorrangig die eigentlichen Rekrutierungsvorgänge und Personalentwicklungsstrategien als auch die Vorstellungen der Unternehmen zum Qualifizierungsverhalten in den Blick genommen.

Die zu untersuchenden Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien sowie Entscheidungsprozesse sollen sich vorrangig auf die qualifizierte Facharbeit sowie auf mittlere Tätigkeitsebenen als die zu untersuchenden Qualifikationssegmente beziehen. Das Vorgehen bezieht die Berufsebene mit ein, geht jedoch darüber hinaus, da zu vermuten ist, dass insbesondere junge Unternehmen sowie Unternehmen mit kaum oder wenig ausgeprägten Berufsbildungstraditionen Personalbedarfsdeckungsstrategien wählen, die Seiteneinsteiger/ Seiteneinsteigerinnen (z. B. durch Beschäftigung von Studienabbrechern/ Studienabbrecherinnen oder Arbeitskräften mit einer fachfremden Berufsausbildung sowie formal höhere Qualifikationsstufen (akademische Ausbildungen) und die damit verbundenen Personalentwicklungsprozesse berücksichtigen bzw. bevorzugen.

Bei der Auswahl der Untersuchungsbereiche werden folgende Überlegungen zugrunde gelegt.

Da es für den Begriff „Beschäftigungsfeld“ keine anerkannte bzw. eingeführte Definition gibt, wird im Hinblick auf das Ziel dieses Forschungsprojekts, die Attraktivität des dualen Systems für wachsende Beschäftigungsbereiche auszuloten, die Verwendung des Begriffs in doppelter Hinsicht für zweckmäßig erachtet: Beschäftigungsfeld als Wirtschaftszweig und Beschäftigungsfeld als ausgeübte Berufstätigkeit. Dadurch ist es möglich, Branchen- und Tätigkeitseffekte für die Beschäftigtenentwicklung getrennt zu beschreiben.

Bei „wachsenden“ Branchen ist der Blick darauf zu richten, welche Tätigkeiten dort zunehmen und inwieweit diese beruflich verfasst sind. Bei Tätigkeiten, die unabhängig von der Branche eine überdurchschnittliche Beschäftigtenentwicklung aufweisen, ist zu prüfen, inwieweit sich berufliche Abgrenzungen verändern und die Zugänge in diese Tätigkeiten beruflich organisiert sind.

Wachsende Beschäftigungsfelder werden hier empirisch bestimmt auf Basis der günstiger als im Durchschnitt verlaufenen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Bestimmung wachsender Beschäftigungsfelder basiert auf Daten von Entwicklungen in der Vergangenheit. Eine Beharrlichkeit struktureller Trends muss damit unterstellt werden.

Eine Beschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte liegt nahe, da diese die Bezugsgröße für die duale berufliche Bildung bilden. Aus pragmatischen Gründen wird auf eine Bestimmung der Beschäftigtenzunahme nach Vollzeitäquivalenten verzichtet. Sowohl bei den Wirtschaftszweigen als auch bei den Berufstätigkeiten soll eine Bestimmung der wachsenden Segmente auf der Ebene der dreistelligen Systematikpositionen der Systematik der Wirtschaftszweige einerseits und der Erwerbstätigkeiten andererseits erfolgen. Dies gewährleistet eine hinreichende wirtschaftsfachliche bzw. berufliche Homogenität und Besetzung.

Die Erfassung betrieblicher Personalbedarfsdeckungsstrategien kann über Varianten der Qualifikationsbedarfsdeckung, die im Rahmen einer Struktur- und Modellbildung erarbeitet werden, erfolgen. Sie müssten sich sowohl auf die Erstausbildung als auch auf die Weiterbildung beziehen lassen. Als Rahmen einer differenzierten Erfassung betrieblicher Personalbedarfsdeckungsstrategien werden folgende grundsätzliche Varianten der Qualifikationsbedarfsdeckung, die sich am betriebszentrierten Segmentationsansatz des Münchner Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung orientieren, unterschieden. Sie können sich sowohl auf die Erstausbildung als auch auf die Weiterbildung beziehen: Interne Bedarfsdeckung durch betriebliche Erstausbildung und betriebliche Weiterbildung

1. Externe Bedarfsdeckung durch Rekrutierung von Arbeitskräften unterschiedlicher formaler Ausgangsqualifikationen in Form von einschlägigen oder fachfremden Abschlüssen bzw. akademischen Abschlüssen in Form eines Bachelor-, Master-, Magister oder Diplomabschlusses, sowie die Deckung von gestiegenen Qualifikationsanforderungen über den externen Arbeitsmarkt
2. Anforderungsreduzierende Strategie über die Vertiefung der Arbeitsteilung und Standardisierung von Arbeitsabläufen. Diese Strategie basiert auf einer Reduzierung des Qualifikationsbedarfes, indem über die Veränderungen Aufgabenzuschnitte reduziert werden, so dass entweder an- und ungelernte Arbeitskräfte die Tätigkeiten ausführen können.¹
3. Intermediäre Qualifikationsbedarfsdeckung über (kooperative) Aus- und Weiterbildung im Netzwerkverbund von Unternehmen und netzwerkbasierte Personaleinsatzstrategien.

Schließlich sind verschiedene Varianten der Personaleinsatzstrategie in die Untersuchung einzubeziehen. Personaleinsatzstrategien orientieren sich traditionell an Stellenbeschreibungen und daran ausgerichteten Besetzungen, die auf eine möglichst starke Passung zwischen

¹ Diese, nach dem Segmentationsansatz von Lutz und Sengenberger klassische Variante, die vor allem für tayloristische Arbeitsorganisationen galt, gewinnt in der neueren Diskussion zu Standardisierungstendenzen in ganzheitlichen Produktionssystemen und Dienstleistungsbereichen wieder an Gewicht. Demnach führen Standardisierungstendenzen einerseits zu verminderten fachlichen Qualifikationsanforderungen. Unter Bedingungen prozessorientierter Arbeits- und Unternehmenskonzepte sowie Qualitäts- und Controllingsystemen werden den Beschäftigten jedoch anspruchsvolle Qualifikationen und Kompetenzen in Bezug auf methodische, persönliche und soziale Kompetenzen abgefordert, die weit über die Anforderungsprofile von Einfacharbeitsplätzen und Anlern Tätigkeiten hinausgehen. Diese Anforderungen führen zu heterogenen Personalbedarfen, die durch das betriebliche Personalmanagement und die betrieblichen Rekrutierungsstrategien austariert werden müssen. (vgl. Baethge 2001; Lacher 2006; Jürgens 2006; Voswinkel 2000)

Anforderungen und Fähigkeiten abzielen. Seit einigen Jahren sind aber auch potenzialorientierte Personaleinsatzkonzepte in der Diskussion, die vor allem als gruppen- und teamorientierte Unternehmens- und Arbeitsorganisationen eine Alternative zu traditionellen Strategien darstellen, da sie ausgehend vom Kompetenzprofil einzelner Arbeitskräfte ein Gesamtkompetenzprofil von Gruppen formen, die kollektiv an Problemlösungen arbeiten. Damit können Potenziale besser ausgeschöpft, aber auch Defizite über kollektive Ansätze ausgeglichen werden.

Weiterhin sind verschiedene Kompetenzfacetten im Zusammenhang mit dem qualitativen Personalbedarf zu analysieren. So kann sich die Definition des qualitativen Personalbedarfes an formalen Abschlüssen orientieren. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Betriebe an Stellenbeschreibungen orientieren. Die Abschlüsse sind dann entsprechend der Stellenbeschreibungen einzuordnen. Für wachsende Beschäftigungsbereiche insbesondere in wissensintensiven Bereichen ist aber anzunehmen, dass unterschiedliche formale Voraussetzungen bei Stellenbesetzungen in Betracht kommen und dass Bedarfe nicht notwendigerweise aus Stellenbeschreibungen abgeleitet werden. Dies sind wichtige Gründe, warum die Untersuchung eine darüber hinausgehende Auseinandersetzung mit den von Betrieben gewünschten Kompetenzprofilen erforderlich macht. Hierbei geht es um die Auseinandersetzung mit fachlichen, methodischen, sozialen und selbstregulativen Kompetenzen, die von qualitativen Fachkräften verlangt werden. Eine detaillierte Analyse der Kompetenzprofile gibt Hinweise auf den betrieblichen Qualifikationsbedarf, vor allem auf die dynamischen Aspekte und wie Betriebe die an sich rasch wandelnden Anforderungen antizipieren.

Eng verbunden mit der Erfassung von Unterschieden betrieblicher Personalbedarfsdeckung ist die Untersuchung der betrieblichen Bestimmungsgründe von Personal- und Rekrutierungsstrategien. Als zentrale Faktoren sind vor allem die Arbeits- und Unternehmensorganisation zu nennen, die Personalbedarfsdeckungsstrategien beeinflussen. Daneben sind Marktposition, Unternehmensgröße, Grad der Spezialisierung und Dezentralisierung, Fluktuationsquote bei den Beschäftigten, Arbeitskräfteangebot am externen Arbeitsmarkt, tarifliche Regelungen, Stellung und Einfluss von Personalverantwortlichen, Anteile betriebspezifischer Kompetenzen und Technikeinsatz wichtige Faktoren, die in der Untersuchung berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus spielen offensichtlich Pfadabhängigkeiten von Unternehmen eine entscheidende Rolle für die Rekrutierungs- und Entwicklungsaktivitäten der Unternehmen (vgl. Schreyögg et al. 2003).

Schließlich sind innerbetriebliche Bestimmungsfaktoren und Einflüsse zu benennen, die das Personalbedarfsdeckungsverhalten der Unternehmen beeinflussen. Das Zusammenspiel verschiedener betrieblicher Akteure, ihre Einstellungen und Spannungsverhältnisse in Bereichen der strategischen Unternehmensführung, des Personalmanagements und der Personalentwicklung sowie in der Aus- und Weiterbildung spielen eine wesentliche Rolle, die in der Untersuchung berücksichtigt werden soll (vgl. hierzu Brandl 2005; Wilkens 2004).

Die Untersuchung berücksichtigt besonders Beschäftigungsbereiche mit etablierten beruflichen Strukturen und solchen, in denen kaum oder keine beruflichen Aus- und Weiterbildungsstrukturen existieren. Die Festlegung der Untersuchungsbereiche erfolgt auf der Basis des quantitativen Beschäftigungszuwachses von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen (Beschäftigtenstichprobe) (vgl. ausführlich in Pkt. 2 „Inhaltliche Komponenten des Untersuchungskonzeptes“).

Ergebnisverbreitung/Transfer

Neben der auf die Wissenschaftsgemeinde bezogenen Veröffentlichungsarbeit richten sich die Ergebnisse des Projekts besonders an die BIBB-Kollegen/Kolleginnen und Experten/Expertinnen in der Ordnungsarbeit sowie in der Früherkennungs- und Qualifikationsfor-

schung. Angestrebt ist ein projektbegleitender Erfahrungsaustausch im BIBB sowie mit externen Kollegen/Kolleginnen der Qualifikations- und Früherkennungsforschung, vorrangig aus Instituten des FreQuenz-Netzwerks. Auch sollen Kontakte zur Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) intensiviert sowie die aus einem abgeschlossenen Forschungsprojekt bestehenden Kontakte zur Organisations- und Personalentwicklungsberatung genutzt werden. Vorgesehen sind hierfür ergebnisorientierte Workshops und Fachtagungen, die die Einbeziehung und diskursive Rückkoppelung der Ergebnisse mit den am Forschungsprozess Beteiligten aus den Unternehmen ermöglichen.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Projekt ist im Forschungsschwerpunkt 1 „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ angesiedelt. Zum einen wird es einen qualitativen wie quantitativen empirischen Beitrag zur Bestimmung der Gründe betrieblichen Ausbildungsverhaltens in wachsenden Beschäftigungsfeldern liefern. Zum anderen wird erforscht, in welcher Weise Qualifikationsprofile in wachsenden Beschäftigungsfeldern sich ändern und wie sich dies auf die Personalbedarfsdeckungsstrategien dieser Unternehmen auswirkt. Die Ergebnisse versprechen so auch Aufschlüsse darüber, welche Möglichkeiten es gibt, Unternehmen mit kaum oder gar nicht vorhandenen beruflichen Strukturen an eine Berufsausbildung heranzuführen.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden und Untersuchungsverlauf

Die Forschungsarbeit erfolgt in einem Prozess aufeinander folgender Arbeitsschritte. Der Untersuchungsansatz verbindet die spezifischen Vorzüge einer strukturentdeckenden mit einer hypothesenüberprüfenden Forschungslogik wie folgt:

Phase 1: Exploration und Modellentwicklung

Um das Forschungsfeld in seiner Breite zu erkunden, wird zunächst die relevante Forschungsliteratur, theoretische Zugänge sowie vorhandene empirische Studien und Datensätze (insbesondere etwa vorliegende Datensätze aus dem IAB-Betriebspanel und Unternehmensbefragungen des BIBB) gesichtet und analysiert. Des weiteren sollen fortlaufend die Ergebnisse des BMBF-Forschungsprojektes „Untersuchung des Rekrutierungsverhaltens von Unternehmen aus dem wissensintensiven Dienstleistungsbereich sowie von Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern“ (Projekttitle) im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative aufgenommen und im Hinblick auf eine vertiefende Analyse ausgewertet werden.

Zur Gewinnung weiterer empirischer Daten und zur Identifizierung von Strukturelementen aus Sicht der im Untersuchungsfeld praktisch tätigen Personen werden qualitative Interviews geführt. Vorgesehen sind 10 bis 15 leitfadengestützte und thematisch strukturierte Interviews sowie eine Gruppendiskussion mit Experten/innen aus der Betriebs- und Beratungspraxis. Bei den Interviewpartnern handelt es sich neben den in der einschlägigen Forschung tätigen um solche, die Personal anbieten und Personal rekrutieren. Dies sind Experten/ Expertinnen aus ausgewählten Unternehmens- und Berufsverbänden, Organisations- und Personalentwickler, betriebliche Personalverantwortliche sowie Experten in der Programmgestaltung und Akkreditierung im Bereich der Hochschulen.

Vorab erscheint eine Einschätzung der Experten zu folgenden Punkten sinnvoll:

- o Branchen und/oder Tätigkeitsfeld bezogene Trends der Veränderungen von Arbeitsorganisation und Markt- bzw. Branchendynamik
- o Muster von Unternehmens- und Beschäftigtenstrukturen
- o quantitative und qualitative Personalengpässe
- o Rekrutierungsbedarfe und Rekrutierungswege
- o zukünftiger Personal- und Qualifikationsbedarf
- o Ausbildungsaktivitäten im Zeitverlauf
- o Entwicklungen von Trends der formellen und informellen Weiterbildung
- o Erfahrungen mit unterschiedlichen Beschäftigten und Qualifikationsgruppen
- o Einstellungsmuster wichtiger Akteure der betrieblichen Personalpolitik
- o Kongruenz zwischen betrieblichen Bedarfen und Rekrutierungsstrategien zu den verfügbaren Qualifikations- und Berufsstrukturen (Mismatch-Probleme)
- o Erwartungen an Bildungsinstitutionen und die Berufsbildungspolitik

Die leitfadengestützten Interviews mit den Experten/Expertinnen werden von der Projektgruppe selbst durchgeführt und vollständig aufgezeichnet. Die Inhalte werden mit Hilfe der Audioaufnahme paraphrasiert, vollständig transkribiert und anschließend einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen.

Die Forschungsergebnisse der ersten Phase werden mit Hilfe geeigneter Verfahren wie Mindmaps, Grounded Theory fortlaufend dokumentiert und einer kontinuierlichen Reflexion unterzogen. Auf diese Weise soll ein Strukturmodell für die folgenden Erhebungsschritte entwickelt werden.

Phase 2: Quantitative Betriebsbefragung von Verantwortlichen in Unternehmen wachsender Beschäftigungsfelder

Mit Hilfe der quantitativen Betriebsbefragung werden Daten zu dem aus Phase 1 entwickelten Strukturmodell erhoben. Sie verdeutlichen voraussichtlich den Zusammenhang zwischen den betrieblichen Personalrekrutierungsmustern, dem Grad der Deckung ihres Fachkräftebedarfs nach Qualifikationen/Berufen und der Beschäftigtenentwicklung des Betriebes. Zum anderen thematisieren sie die möglichen Konkurrenzbeziehungen und Substitutionen zwischen Bildungsgängen und Abschlüssen in der Facharbeit. Die Ergebnisse können in eine Typisierung der Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder münden.

Wachsende Beschäftigungsfelder werden im Kontext des Projektes auf der Basis des quantitativen Zuwachses an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen ermittelt. Bei der Bestimmung der wachsenden Beschäftigungsfelder würde eine reine Kopfbetrachtung allerdings zu Fehleinschätzungen führen. So kann in einem Beschäftigungsfeld durch Umwidmung von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung die Zahl der Beschäftigten zugenommen, das Beschäftigungsvolumen jedoch gemessen in Vollzeitäquivalenten abgenommen haben. Eine Umrechnung in Vollzeitäquivalente ist jedoch nur näherungsweise möglich, da die Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherung keine Angaben zu den wöchentlichen Arbeitsstunden eines Beschäftigungsverhältnisses enthalten, sondern lediglich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterscheiden. Als pragmatische Lösung wurden Vollzeitäquivalente berechnet als Summe der Zahl der Vollzeitbeschäftigten

tigten plus der Hälfte der Zahl der Teilzeitbeschäftigten.² Als Datenquelle ist die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen, da sie repräsentative empirische Daten sowohl nach Wirtschaftszweigen als auch nach ausgeübten Tätigkeiten in langen Zeitreihen verfügbar macht.

Für eine schriftliche Befragung werden in einem ersten Schritt Strukturinformationen zur Grundgesamtheit der Befragungseinheit „Betrieb“ ermittelt. Dies erfolgt auf der Basis von Wirtschaftsgruppen (Dreisteller der Wirtschaftszweigsystematik 2003) mit zunehmender Beschäftigtenentwicklung von 1999 bis 2006 auf der Basis von Vollzeitäquivalenten.

Die Stichprobenziehung erfolgt unter folgenden Gesichtspunkten:

Branchen, die im Vergleich zu 1999 mit Stand 30.06.2006 ein Beschäftigungswachstum aufweisen, gibt es auf der Ebene der Dreisteller (WZ 2003) der Wirtschaftszweigsystematik 67. Untersucht werden sollen hiervon 20 Branchen, auf die 85% des Beschäftigungszuwachses entfallen. Diese Branchen setzen sich je zur Hälfte zusammen aus Branchen mit dem höchsten absoluten Beschäftigungszuwachs (Schwergewichte) und mit dem höchsten relativen Beschäftigungszuwachs (Sprinter) im Vergleich zum Stand von 1999.

Aufgrund der stark schwankenden Beschäftigtenzahl der einzelnen Branchen (zwischen 1,8 Mio. und 4.000) ist eine disproportional nach Branchen und drei Betriebsgrößenklassen (1-9, 10-249, ≥ 250 Beschäftigte) geschichtete Bruttostichprobe von 15.000 Betrieben vorgesehen. Realisiert werden soll ein Nettorücklauf von 3.000-3.500 auswertbaren Datensätzen.

Bei diesem Design werden in den Branchenstichproben jeweils Betriebe mit zunehmender, stagnierender und auch mit abnehmender Beschäftigtenentwicklung enthalten sein. Weitere Vergleichsgruppen sollen gebildet werden hinsichtlich der Struktur der formalen Qualifikation der Beschäftigten im Betrieb sowie danach, ob der Betrieb ausbildet oder nicht. Die Befragung wird bei den Betrieben darüber hinaus erheben, welche Tätigkeiten/Berufe im Betrieb zunehmen, die durch beruflich qualifizierte Fachkräfte abgedeckt werden können.

Phase 3: Fallstudien in Unternehmen

Auch diese Phase dient der weiteren Überprüfung und vor allem der Vertiefung der erkenntnisleitenden Annahmen. Die quantitativen Ergebnisse aus der zweiten Phase werden durch gezielt ausgewählte Betriebsfallstudien zusätzlich abgesichert. Es sollen ca. 5-8 qualitative Betriebsfallstudien in den ausgewählten Untersuchungsbereichen mittels Experteninterviews und Dokumentenanalyse durchgeführt werden. Die Auswahl der Fallstudien folgt den in Phase 2 entwickelten Typen betrieblicher Qualifikationsbedarfsdeckung. Die Fallstudien dienen dazu, Ergebnisse aus der quantitativen Betriebsbefragung zu vertiefen bzw. hierin aufgeworfenen Fragen nachzugehen. Erhoben werden sollen auch Erfahrungen und Einschätzungen der in der Personal- und Bildungsarbeit tätigen Akteure zum Qualifizierungsverhalten und dem Rekrutierungsgeschehen in Unternehmen wachsender Beschäftigungsfelder.

Die Fallstudienunternehmen sollen aus der Beschäftigtenstichprobe identifiziert werden. Beteiligungsinteresse und Eignung für ein Sampling sollen über eine telefonische Befragung geklärt werden.

Vermutlich werden folgende Dimensionen für die Auswahl der Unternehmen relevant sein:

- o Größe des Unternehmens: Klein- und Mittelbetriebe (KMU) vs. Großbetriebe;

² Siehe auch Berechnungen von Hans-Uwe Bach, Susanne Koch, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.) (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 57-70, S. 67

- o Beschäftigungsverhältnisse: Anteil fester Beschäftigungsverhältnisse vs. Anteil flexibler Beschäftigungsverhältnisse;
- o Berufsbildungstraditionen: Ausbildungsbetriebe vs. nicht ausbildende Betriebe;
- o Arbeitsorganisation: hoher vs. niedriger Grad der Arbeitsteilung und Standardisierungsvorgaben;
- o Kontinuität der Leistungserstellung: hohe vs. niedrige;
- o betriebsspezifische Kompetenzen: hoher vs. niedriger Anteil;
- o regionales Netzwerk: vorhanden vs. nicht vorhanden

Es wird angestrebt, in den Untersuchungsbetrieben jeweils drei leitfadengestützte Interviews mit einer jeweiligen Länge von ca. 60 Minuten mit unterschiedlichen Akteuren in der betrieblichen Personalpolitik durchzuführen. Fragen können sich entsprechend der unterschiedlichen Positionen und Rollen der Akteure im Unternehmen auf folgende Punkte beziehen:

1. Strategisches Management/ Geschäftsführung:

- o markt- und branchenbezogene Anforderungen kennzeichnend für das Unternehmen
- o Rolle und Entwicklungsperspektiven der Wachstumsfelder im Unternehmen
- o Vorbereitung der Führungskräfte auf den Einsatz von Fachkräften in wachsenden Bereichen
- o Entwicklungsfähigkeit des Unternehmens durch die Personalsituation bzw. durch das Arbeitskräfteangebot
- o Bindung des betrieblichen Personalmanagements an strategische Unternehmensführung

2. Operative Führungskraft

- o Arbeitsorganisation
- o Entwicklung der Arbeits-, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen
- o Verhältnis formaler Qualifikationen zu informell erworbenen Kompetenzen
- o Erfahrungen mit Beschäftigten unterschiedlicher Bildungsgänge (berufliche Ausbildung und Hochschulausbildung)

3. Personalmanagement

- o Personaleinsatzstrategien
- o Rekrutierungswege (-kanäle)
- o Verknüpfung von Rekrutierung, Personalentwicklung und Arbeitsorganisation
- o Organisation und Erfahrungen aus Rekrutierungsprozessen (Verantwortlichkeiten, Abstimmungsprozesse)
- o Betriebliche Konventionen der Leistungsbewertung und der internen Kommunikation (Formen der Anerkennung der Leistung, Partizipation, Beteiligungsmodelle, Formen des Wissensmanagements, Transparenz der Unternehmensdaten und Ziele etc.)
- o Vorstellungen eines „impliziten Vertrages“ bei den Mitarbeitern
- o Rolle der betrieblichen Qualifizierung für die Personalbedarfsdeckung

- o Kongruenz betrieblicher Bedarfe und Rekrutierungsstrategien zu den verfügbaren Qualifikations- und Berufsstrukturen; erkennbare Mismatch-Probleme
- o Zukünftige Personalbedarfe und Ansätze vorausschauender Personalplanung

Die Interviews im Rahmen der Fallstudien werden von der Projektgruppe zusammen mit einem externen Auftragnehmer oder einer Auftragnehmerin leitfadengestützt und offen durchgeführt, vollständig aufgezeichnet und transkribiert. Das Material wird im Zuge der Auswertung zu Betriebsfallstudien entsprechend der erkenntnisleitenden Fragestellungen sukzessive verdichtet.

Phase 4: Transfer

In der letzten Phase ist die Durchführung eines Transfer-Workshops geplant. Er dient der Rückkoppelung und Evaluation zentraler Projektergebnisse und einer weiteren Qualitätssicherung der Forschungsergebnisse im Dialog mit am Forschungsprozess beteiligten betrieblichen Entscheidungsträgern und Experten aus dem Untersuchungsfeld.

Als Input für den Workshop sollen aus den Prämissen des Forschungsprojektes sowie auf der Basis der Ergebnisse und des Fallstudienmaterials Thesen entwickelt werden. Sie sollen sich auf mögliche Entwicklungslinien in der Personalbedarfsdeckung von Betrieben und mögliche Rückwirkungen auf die berufliche Bildung der nächsten 5-6 Jahre beziehen, die eine vertiefende Interpretation der makrostatistischen Analysen ermöglichen.

Kontinuierliche Qualitätssicherung des Forschungsprozesses

Die Forschungsarbeit wird durch einen, in quantitativen und qualitativen Methoden ausgewiesenen Experten begleitet. Dieser trägt durch Beratung zur Anwendung geeigneter methodischer Strategien und der Supervision der einzelnen Erhebungs- und Auswertungsschritte zur kontinuierlichen Verbesserung der Forschungsarbeit bei.

Projektbeirat

Ein Projektbeirat ist nicht vorgesehen, allerdings soll die vom BIBB aufgebaute Expertengruppe von Organisations- und Personalentwicklungsberatern durch Workshops kontinuierlich in den Forschungsprozess mit einbezogen werden. Die Reflexion der Forschungsergebnisse vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen der Organisations- und Personalentwicklungsberater/Personalberaterinnen dient einer weiteren Qualitätssicherung des Forschungsprozesses.

Dienstleistungen Dritter

Etwa die Hälfte der Interviews im Rahmen der Betriebsfallstudien sowie deren gesamte Transkription wird in Kooperation mit einem Fremdauftragnehmer/Fremdauftragsnehmerin durchgeführt.

Ebenso wird die oben angesprochene methodische Begleitung von einem externen Auftragnehmer durchgeführt.

Bei der quantitativen Erhebung erfolgt die Instrumenten- und Fragebogenentwicklung und Stichprobenziehung durch die Projektgruppe, die Durchführung durch einen Auftragnehmer oder Auftragnehmerin.

Kooperationen

Eine bereits aufgebaute Kooperation besteht zu dem BMBF-Forschungsprojekt „Untersuchung des Rekrutierungsverhaltens von Unternehmen aus dem wissensintensiven Dienstleistungsbereich sowie von Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern“ (Projekttitel) im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative. Für wissensintensive Bereiche, die zu den wachstumsintensiven Beschäftigungsfeldern gehören, werden in diesem BMBF-Projekt über eine qualitative Erhebung 20 Unternehmensbefragungen zum betrieblichen Rekrutierungsverhalten und zur Personalentwicklung erhoben. Beide Projekte werden sich in ihren jeweiligen Forschungsaufgaben aufeinander komplementär beziehen. Da die BMBF Studie mit einem zeitlichen Vorlauf gegenüber dem BIBB-Projekt durchgeführt wird, wird das BIBB für die Konzeption der quantitativen Erhebung in Phase 2 erste Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt nutzen können.

Laufzeiten/Zeitraumen/Zwischenbericht

Laufzeit: III/2007 bis II/2010

Zwischenbericht I/2009

4. Literaturhinweise

Alewell, Dorothea (1993): Interne Arbeitsmärkte: Eine informationsökonomische Analyse, Hamburg.

Arnold, Rolf; Bloh, Egon (2006): Grundlagen der Personalentwicklung im lernenden Unternehmen - Einführung und Überblick. In: Dieselben (Hrsg.): Personalentwicklung im lernenden Unternehmen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 5-40.

Backes-Gellner, Uschi et al. (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte: Rekrutierungschancen und –probleme von Kleinen und Mittleren Unternehmen. Wiesbaden: Gabler.

Backes-Gellner, Uschi et. al (2001): Personalökonomik: Fortgeschrittene Anwendung für das Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Baethge, Martin (2001a): Zwischen Individualisierung und Standardisierung: zur Qualifikationsentwicklung in den Dienstleistungsberufen. In: Dostal, Werner; Kupka, Peter (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 240, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, S.27–45.

Baethge, Martin (2001b): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor. In: Baethge Martin; Wilkens, Ingrid (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske+Budrich, S. 85–107.

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker; Holm, Ruth; Tullius, Knut (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Schlussbericht des Forschungsvorhabens: „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen, Formen, Voraussetzun-

- gen und Veränderungsdynamik“. FKZ: LK 600.03. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI).
- Baethge, Martin; Solga, Heike; Wiek, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Baumeister, Hella; Westhoff, Gisela (2002): Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen. In: BWP 31, Heft 1, S. 12-16.
- Bäumer, Jens (1999): Weiterbildungsmanagement: eine empirische Analyse deutscher Unternehmen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Becker, Manfred; Rother, Gabriele (2003): Personalwirtschaft in der Unternehmenstransformation. Stabilitas et Mutabilitas. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Becker, Manfred (2006): Werte-Wandel in turbulenter Zeit. Wertorientierte Personalarbeit im Transformationsprozess der Erwartungen, Systeme und Instrumente. 1. Auflage. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bittner, Susanne; Schietinger, Marc; Schroth, Jochen; Weinkopf, Claudia (2000/2001): Call Center – Entwicklungsstand und Perspektiven. Eine Literaturanalyse. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik.
- Bosch, Gerhard (2000): Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Qualifikation. In: Personalführung 10, S. 52-60.
- Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma Rainer Bohn Verlag. S. 249-268.
- Bosch, Gerhard (2002/2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: Institut für Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003, Gelsenkirchen, S. 11-24.
- Brandl, Julia (2005): Die Legitimität von Personalabteilungen. Band 22. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Dietzen, Agnes; Kloas, Peter (1999): Stellenanzeigenanalyse - eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: Alex, Laszlo; Bau, Henning (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann. S. 13-32.
- Dietzen, Agnes (2005): Organisation und Kompetenz. Neue Lern- und Kompetenzanforderungen in organisatorischen Veränderungsprozessen und ihre „Bearbeitung“ durch Unternehmen. In: Dietzen, Agnes; Latniak, Erich; Selle, Bernd: Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung. Zur Konstitution von Kompetenzanforderungen und Qualifikationen in Betrieben (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S.23-64.
- Döhl, Volker; Deiß, Manfred (2002): Strategien überbetrieblicher Personalflexibilisierung (Hrsg): Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Drexel, Ingrid (1992): Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.

- Dybowski, Gisela et al. (1999): Betriebliche Innovations- und Lernstrategien: Implikationen für berufliche Bildungs- und betriebliche Personalentwicklungsprozesse. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Faust, Michael; Funder, Maria; Moldaschl, Manfred (2005): Die „Organisation“ der Arbeit, Band 1, 1. Auflage. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Hall, Anja (2004): Trends der Qualifikationsentwicklung im Berufsfeld Finanzdienstleistung. Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse und einer Befragung der inserierenden Betriebe. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hanft, Anke (1998): Personalentwicklung zwischen Weiterbildung und organisationalem Lernen. Eine strukturationstheoretische und machtpolitische Analyse der Implementierung von PE-Bereichen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Holtgrewe, Ursula; Kerst, Christian (2002). Call Center: Die Institutionalisierung von Flexibilität. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 186-208.
- Hövels, Ben. (1998) Qualification and labour markets. Institutionalisation and individualisation. In: Key Qualifications in work and education. Ed. by Nijhof, W. J. and Streumer, S.51-61. Dordrecht, The Netherlands: P. J. N. Kluwer Academic Publishers.
- Jansen, Rolf; Hecker, Oskar; Scholz, Dietrich (Hrsg.) (1998): Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse?: Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene. Bielefeld: Bertelsmann.
- Jürgens, Ulrich (2006): Weltweite Trends in der Arbeitsorganisation. In: Clement, Ute; Lacher Michael (Hrsg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag. S. 15-31.
- Kerka, Friedrich; Kriegsmann Bernd; Sieger, Cristina (2006): Der Mangel an Umsetzungskompetenzen behindert Innovationen in der Biotechnologie In: BWP, Heft 4, S.11f
- Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske+Budrich.
- Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter (Hrsg.) (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch – Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.
- Krogh van der, Fred, J.; Onna van, Ben (1992): Qualifizieren in verschiedenen Organisationstypen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 88, Heft 7, S. 549-560.
- Lacher, Michael (2006): Ganzheitliche Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und berufliche Bildung. In: Clement, Ute; Lacher Michael (Hrsg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag. S. 73-93.
- Lutz, Burkart; Sengenberger, Walter (1974): Arbeitsmarktstruktur und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen.

- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York.
- Lutz, Burkart; Wiener, Bettina (2005): Ladenburger Diskurs. Personalmanagement und Innovationsfähigkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Forschungsberichte aus dem Zentrum für Sozialforschung. Halle e.V.
- Martin, Albert; Nienhüser, Werner (1998): Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nienhüser, Werner (Hrsg.) (2006): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. Band 26. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Pawlowsky, Peter (1992): Betriebliche Qualifikationsstrategien und organisationales Lernen. In: Staehle, Wolfgang H.; Conrad, Peter (Hrsg): Managementforschung 2 Berlin: Walter de Gruyter. S.177-237.
- Pawlowsky, Peter; Bäumer, Jens (1996): Betriebliche Weiterbildung: Management von Qualifikation und Wissen. München: Beck.
- Pawlowsky, Peter; Menzel, Daniela; Wilkens, Uta (2005): Wissens- und Kompetenzerfassung in Organisationen. In: Kompetenzmessung im Unternehmen. Lernkultur- und Kompetenzanalysen im betrieblichen Umfeld. Hrsg: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./ Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin, Band 18. Münster: Waxmann Verlag.
- Reichwald, Ralf; Baethge, Martin et al. (2004): Die neue Welt der Mikrounternehmen Netzwerke- telekooperative Arbeitsformen – Marktchancen. Wiesbaden: Gabler.
- Ridder, Hans-Gerd; Conrad, Peter; Schirmer, Frank; Bruns, Hans-Jürgen (2001): Strategisches Personalmanagement. Mitarbeiterführung, Integration und Wandel aus ressourcenorientierter Perspektive. Landsberg/Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Rodehuth, Maria (1999): Weiterbildung und Personalstrategien. Eine ökonomisch fundierte Analyse der Bestimmungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge. Band 10. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Rubelt, Jürgen; Windolf, Paul (1986): Betriebliche Strategien der Qualifikationsnutzung. In: Zeitschrift für erziehungswissenschaftliche Forschung, 20. Jg. , Heft 3, S. 154-164.
- Sattelberger, Thomas (1996): Human Resource Management im Umbruch: Positionierung, Potentiale, Perspektiven. Wiesbaden: Gabler.
- Schöngen, Klaus (2002): Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen. In: BWP 31, Heft 2, S. 40-44.
- Schreyögg, Georg, Sydow Jörg; Koch, Jochen (2003): Organisatorische Pfade - Von der Pfadabhängigkeit zur Pfadkreation. In: Schreyögg, Georg; Sydow Jörg (Hrsg): Strategische Prozesse und Pfade. Wiesbaden: Gabler. S. 257-294.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Staehle, Wolfgang H. (1999): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 8. Auflage. München: Verlag Franz Vahlen.
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet (1998): Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques (2.Auflage). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Struck, Olaf et al. (2006). Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS). In Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 15, Heft 3. S. 167-180.
- Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis - Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten durch Umsetzungsmaßnahmen. In: BWP 35, Heft 1, S. 12-18.
- Ulrich, Dave (1999): Das neue Personalwesen: Mitgestalter der Unternehmenszukunft. In: Ulrich, Dave (Hrsg.): Strategisches Human Resource Management. München, Wien: Hanser. S. 33-55.
- Voswinkel, Stephan (2000): Das mcdonaldistische Produktionsmodell - Schnittstellenmanagement interaktiver Dienstleistungsarbeit. In: Minssen Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandel von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma Verlag. S. 177-201.
- Walden, Günter et al. (2007): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. (in Vorbereitung)
- Walgenbach, Peter (1998): Personalpolitik aus der Perspektive des Institutionalistischen Ansatzes. In: Martin, Albert; Nienhäuser, Werner (Hrsg.): Personalpolitik . Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis. München und Mering: Rainer Hampp Verlag. S.267-293.
- Wilkens, Uta (2004): Management von Arbeitskraftunternehmern. Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Windolf, Paul; Hohn, Hans-Willy (1984): Arbeitsmarktschancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung: Eine empirische Untersuchung. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- Wunderer, Rolf; von Arx, Sabina (2002): Personalmanagement als Wertschöpfungs-Center. Unternehmerische Organisationskonzepte für interne Dienstleister. 3. aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Gabler.
- Yin, Robert K. (1989): Case Study Research. Design and Methods. Newbury Park, Ca.