

Forschungsprojekt **2.3.201** (JFP 2007)

Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Projektbeschreibung

Dr. Gesa Münchhausen
Santina Bruns-Schmitz
Gabriela Höhns

Laufzeit III/07 – I/10

Bonn, Januar 2008

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1326
Fax: 0228 / 107 - 2988
E-Mail: muenchhausen@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Forschungsbegründende Angaben	2
Problemdarstellung	2
Forschungsstand	4
Aspekte der internationalen Berufsbildung.....	5
Theoretische Basis	6
Zentrale Forschungshypothesen.....	7
Forschungsziele.....	7
Forschungsfragen.....	8
Transfer	8
2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten.....	8
3. Konkretisierung des Forschungsvorgehens.....	9
Forschungsmethoden	9
Dienstleistungen Dritter.....	11
Kooperationen	11
4. Literaturhinweise.....	11

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

In den letzten Jahren haben sich, einhergehend mit dem Wandel in der Arbeits- und Berufswelt und den gestiegenen Flexibilisierungsansprüchen der Unternehmen, sogenannte „atypische“ Beschäftigungsformen stark ausgedehnt. In der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland wurde festgestellt, dass das Normalarbeitsverhältnis (NAV) 1968 noch 65,2 % und 2002 nur noch 51,5 % ausmachte (vgl. SOFI et al. 2005, S. 248f.). Das NAV wird vielfach als abhängige Vollzeitbeschäftigung verstanden, ausgeübt außerhalb des eigenen Haushaltes für ein einziges Unternehmen, zeitlich unbefristet und dauerhaft in einem Betrieb. Somit ermöglichte es Loyalität und „Produzentenstolz“ und begründete einen Anspruch auf Vertretung durch Personal- und Betriebsrat. Das NAV wird als Garant für gesetzliche Schutz- und Teilhaberechte sowie betriebliche Vergünstigungen (Betriebsrenten, Sozialpläne, Qualifizierungsmaßnahmen) angesehen. Immer mehr Erwerbstätige stehen in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen wie Projektarbeit, Telearbeit, Zeitarbeit oder befristeter Beschäftigung.

Insbesondere die Zahl der befristet Beschäftigten hat in den letzten Jahren zugenommen. Betriebe stellen befristet Beschäftigte zunehmend ein, um einen begrenzten Personalbedarf zu decken (z.B. Elternurlaub, Projektarbeit) oder um damit die Probezeit zu verlängern. Das Ausmaß lag 1991 bei einer Gesamtzahl an Beschäftigten von 33,9 Mio. bei 1,9 Mio. abhängig sozialversicherungspflichtig befristet Beschäftigten (6,4 %, ohne Auszubildende). Im Jahre 2004 waren es bereits 2,2 Mio. (8,1 %) befristet Beschäftigte bei insgesamt 31,4 Mio. Beschäftigten (vgl. Keller & Seifert 2006; zit. n. Statistisches Bundesamt 2005).

Seit dem 1985 verabschiedeten Beschäftigungsförderungsgesetz ist eine Ausweitung befristeter Beschäftigung zu verzeichnen. In jüngster Zeit beschleunigen sich die gesetzgeberischen Initiativen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (2001: neues Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2002: Job-AQTIV-Gesetz und 2003: Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Hartz).

Es gibt deutliche Branchenunterschiede im Hinblick auf den Einsatz befristeter Beschäftigter. Insbesondere im Dienstleistungsbereich und in der Landwirtschaft werden gemäß dem IAB-Betriebspanel befristete Arbeitsverträge als Anpassungsmaßnahme an Geschäftsschwankungen vergeben. Im personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsbereich spielen befristete Verträge eine größere Rolle als im produzierenden Gewerbe, wo eher betriebsinterne Flexibilisierungsstrategien von Bedeutung sind. Die Befristungsquoten sind in Großunternehmen höher als in KMU, und es gibt Unterschiede zwischen Ost und West: In Ostdeutschland waren 2002 mit 14 % erheblich mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse als in Westdeutschland (8 %) zu verzeichnen (vgl. Statistisches Bundesamt - Mikrozensus 2002, S. 19). Die Mehrheit der befristeten Beschäftigten wechselte nach diesen Analysen nach spätestens drei Jahren in eine unbefristete Beschäftigung (ca. 2/3). Noch rund 21 % der Männer und 15 % der Frauen waren weiterhin befristet beschäftigt (auf derselben oder einer anderen Stelle).

Die Erwerbstätigkeit ist heutzutage somit zunehmend gekennzeichnet durch befristete Arbeitsverträge und flexible Arbeitseinsätze, durch einen Wechsel von Aufgaben und Arbeitsplätzen und durch einen Wechsel von Betrieben und Berufen. Zunehmende Wechsel sind in der Berufs- und Arbeitswelt festzustellen: „Dies wird durch die immense Anzahl der jährlich neu vereinbarten Beschäftigungsverhältnisse (32%) deutlich, durch die immer kürzere durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse (vier Jahre) oder durch die hohe Stromgröße von Arbeitslosigkeit im Verhältnis zu ihrem Bestand (die Zahl der Arbeitslosen wird jährlich 1,7 mal umgeschlagen (vgl. Voß 1998; zit. n. Pongratz und Voß 1998)“ (Preisser 2001, S. 222f.).

Durch den Wandel in der Arbeitswelt und die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ändern sich herkömmliche Karrieremuster: „Der frühere ‚Aufstieg nach oben‘ weicht eher dem Wechsel auf horizontaler Ebene in Team- oder Projektarbeiterpositionen, die auch wieder aufgegeben werden können. Ein neues Selbstverständnis von Karriere wird erforderlich“ (Meier 1999, S. 82). Künftige berufliche Laufbahnen werden zu einem Set an Erfahrungen in unterschiedlichen Umgebungen, d.h. es gibt keine linearen Abfolgen mehr, sondern Unterbrechungen und Neuanfänge kennzeichnen die individuellen Berufswege. „Das Management der eigenen Laufbahn in den sich verändernden organisatorischen Strukturen und turbulenten Umwelten bedeutet: Zick-Zack-Karrieren, multi-optionale Laufbahnplanung, das Management von Unterbrechungen, Höhen und Tiefen sowie Übergängen“ (Sattelberger 1997, S. 7). Der „Bauplan der Normalbiographie“ ist in Unordnung geraten. Individuelle Risikolagen verdrängen tendenziell kollektive biografische Muster (vgl. Beck 1986). Die mit dieser „Individualisierung“ verbundene Bedeutungszunahme des Subjekts geht mit der Pluralisierung von Sinnhorizonten und Lebensstilen, mit der Auflösung traditioneller Bindungen, einer zunehmenden Orientierungslosigkeit und einem Bedarf nach „Identitätsangeboten“ einher.

Mit dem Trend der Flexibilisierung von Arbeit geht der Bedarf nach einem „neuen“ Arbeitnehmertypus einher, der sich auszeichnet durch Selbstverantwortlichkeit, Kreativität und Risikobereitschaft. Dieses neue geforderte Selbstverständnis der Arbeitnehmer wurde von Voß und Pongratz (1998) erstmals systematisch untersucht.

Den beruflichen Kompetenzen der Erwerbstätigen kommt unter diesen veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt eine entscheidende Bedeutung zu, denn Erwerbstätige müssen in der Lage sein, mit sich ändernden Anforderungen umgehen zu können. Berufliche Kompetenzen werden hier verstanden als subjektorientierte, individuelle Handlungsvoraussetzungen und Dispositionen im Sinne von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die sich in performativen Handlungen und Leistungen zeigen und beeinflusst werden durch motivationale und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten (vgl. Baethge et al. 2006, S. 36 oder Sloane 2005; zit. n. Klieme et al. 2003 sowie n. Weinert 2001).

Die Menschen müssen zunehmend Anpassungs- und Organisationsleistungen zur Berufs- und Lebensbewältigung erbringen. Ein neues Verhältnis zur eigenen Berufsbiografie wird nötig, genauso wie die Entwicklung von Kompetenzen für Mobilität und der Umgang mit Unsicherheit und Orientierung auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Preisser 2001, S. 224; zit. n. Kohli 1989, S. 250). Künftige Kompetenzanforderungen sind stark auf die aktive Selbststeuerung und -entwicklung ausgerichtet und erfordern ein hohes Maß an Reflexivität.

Die Frage ist allerdings, wie sich die befristete Beschäftigung auf die beruflichen Kompetenzen der Erwerbstätigen auswirken. Es fehlen Untersuchungen, die nach den Auswirkungen der neuen Erwerbsformen auf die beruflichen Kompetenzen aus Sicht der Mitarbeiter/innen fragen bzw. die die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in befristeter Beschäftigung thematisieren. Die Kompetenzen der Mitarbeiter sind bislang in den Untersuchungen selten als abhängige Variable untersucht worden (vgl. Kauffeld & Grote 2000, S. 143). Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist somit die Bedeutung der Erwerbsform für die berufliche Kompetenzentwicklung.

Forschungsstand

Innerhalb der Kompetenzforschung wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Studien zum Kompetenzerwerb, zu formellen und informellen Formen der Kompetenzentwicklung und zur Erfassung von Kompetenzen erstellt. So hat u.a. das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ zahlreiche Erkenntnisse über die Förderung von Kompetenzen in verschiedenen Programmbereichen gewonnen. Allerdings ist unerforscht, wie sich die Bedingungen und Besonderheiten der Erwerbsformen der befristeten Beschäftigung auf den Kompetenzerwerb der Einzelnen auswirken. Es fehlen Untersuchungen dazu, wie sich wesentliche Merkmale der durch die Erwerbsform bedingten Arbeitssituation auf den beruflichen Kompetenzerwerb auswirken (vgl. Baethge & Schiersmann 1998, S. 64).

Auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ konstatiert einen erheblichen Forschungsbedarf in Bezug auf die befristet Beschäftigten, da es kaum Daten zur besonderen Beschäftigungssituation dieser Arbeitnehmergruppen gibt (vgl. Expertenkommission 2004, S. 51). Die Frage, inwieweit befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der einen Seite berufliche Dequalifizierungsprozesse verursachen bzw. sich auf der anderen Seite positiv auf den beruflichen Kompetenzerwerb auswirken, ist bislang weitestgehend unerforscht (vgl. Wilkens & Leber 2003, S. 329).

Weitgehend unbekannt ist, inwieweit die befristet Beschäftigten selbst diese Erwerbsform als chancenreich oder einschränkend für ihre beruflichen Kompetenzen erleben. Im Kontext der Kompetenzdiskussion ist insbesondere die Subjektbezogenheit, d.h. die vorrangige Orientierung am Individuum bei der Bestimmung von Kompetenzen, von Bedeutung. Die Subjektseite hat mit der „zunehmenden Entgrenzung von Beruf und Biografie heute eine immer größe-

re Rolle“ (vgl. Wittwer 2005), um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Untersuchungsergebnisse von Vogel (2003) in der Automobilindustrie zeigen im Hinblick auf die Lage am Arbeitsmarkt, die betriebliche Situation und den Arbeitsalltag, dass Befristung von der Mehrheit der Befragten als gefährdend, belastend und stigmatisierend erlebt wird. Etwa 40 % der befristet Beschäftigten schätzen die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes als hoch oder sehr hoch ein (unbefristet Beschäftigte dagegen nur mit 15 %) (vgl. Kratzer & Sauer 2005, S. 136f.; zit. n. Fuchs 2003). Befristet Beschäftigte arbeiten häufiger nachts, in Schichtarbeit oder am Wochenende und haben häufig vergleichsweise niedriges Einkommen. Auch profitieren sie weniger von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen als unbefristet Beschäftigte. Für die Unternehmen versprechen befristete Beschäftigungsverhältnisse zwar auf der einen Seite ein großes Potenzial Produktionskosten einzusparen, sie beinhalten aber auch Kostenrisiken: Befristete Beschäftigungsverhältnisse können demotivierend auf die Arbeitnehmer wirken, die keine Übernahmechancen haben und daher in der Regel nur durch- oder unterdurchschnittliche Leistungsbereitschaft zeigen (vgl. Giesecke & Groß 2006, S. 247). Fehlende Loyalität und Bindung ans Unternehmen können sich nachteilig auf die Produktivität und Arbeitsleistung der Mitarbeiter/-innen auswirken.

Die damit verbundenen Auswirkungen auf den beruflichen Kompetenzerwerb sind bisher unerforscht.

Neben der formalen Weiterbildung sind die Lernpotenziale innerhalb der Arbeit eine wichtige Grundlage für die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern. „Arbeitsaufgaben gilt es so zu gestalten, dass sie über selbstorganisationale Lernprozesse die kontinuierliche Entwicklung von Kompetenzen fördern“ (Kauffeld & Grote 2000, S. 141). Dabei besonders bedeutsame Kriterien sind Tätigkeitsspielräume, Entscheidungs- und Interaktionsspielräume, Vorhandensein vielfältiger Aufgaben, Transparenz der Arbeitssituation. Bisher fehlt es dazu aber an empirischen Befunden.

Gegenstand der Untersuchung ist daher der Zusammenhang zwischen der befristeten Beschäftigung und den beruflichen Kompetenzen - aus Sicht der Beschäftigten. Die Kompetenzentwicklung ist das „Ergebnis sehr spezifischer und unspezifischer Wechselwirkungen zwischen Person, Betrieb, Arbeitsorganisation und Gesellschaft, die geplant, gesteuert, angeregt, unterstützt und gefördert werden können“ (Frieling 2000, S. 13).

Bereits in den 70er und 80er Jahren haben Pugh und Hickson (1976) die Auswirkungen von organisationalen Strukturen auf das Verhalten der Beschäftigten untersucht. Die Frage ist, ob spezifische Arbeitsstrukturen Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter haben. Es sind Erhebungsmethoden zu entwickeln, die diese Aspekte operationalisieren und die Ableitung von Gestaltungshinweisen erlauben.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Temporäre Erwerbsformen wie die befristete Beschäftigung sind in Europa insgesamt keine Randerscheinung mehr, denn über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung befindet sich in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Le Mouillour 2002; zit. n. EIRO 2002). Die EU-Kommission hat im Zuge der Ausweitung dieser Vertragsverhältnisse die EU-Richtlinie 1999/70 verabschiedet, die beinhaltet, dass befristet Beschäftigte besonders geschützt werden sollen. Für die Weiterbildung gilt gemäß Artikel 4, dass befristet Beschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen.

Allerdings sind die Bemühungen rund um die Kompetenzentwicklung für diese Beschäftigtengruppe in den verschiedenen Ländern der EU unterschiedlich weit gediehen. Die seit Mitte der 1990er Jahre sogenannte „kompetenzbasierte Wende“ in der Berufsbildung führte in europäischen Ländern zu ganz unterschiedlichen Modellen der Kompetenzentwicklung und -förderung.

Das Konzept der sogenannten „Flexicurity“, d.h. die notwendige Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und in den Beschäftigungsverhältnissen (flexibility) mit sozialer Sicherheit (security) zu verbinden, wurde in Dänemark und den Niederlanden bereits in ersten Schritten umgesetzt, mit dem Ziel, Flexibilisierungsbedarfe der Unternehmen und Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten, auch im Sinne der Kompetenzentwicklung, zu vereinbaren.

Die betrieblichen Flexibilisierungsprozesse sind in den Niederlanden und in Großbritannien viel weiter voran geschritten; daher sind dort auch die Auswirkungen auf die Mitarbeiter mehr untersucht worden, und zwar unter den Aspekten der Folgen der Flexibilisierung und der Sicherung der Employability (Beschäftigungsfähigkeit) der Beschäftigten.

Theoretische Basis

Im Rahmen des Projektes sind verschiedene theoretische Hintergründe relevant.

Eine theoretische Basis stellt die *Arbeits- und Organisationspsychologie* dar: Bereits 1958 wurde innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie von Rubinstein die Arbeit als wichtigstes Mittel zur Formung der Persönlichkeit postuliert (vgl. Ulich 1999). Wichtigste Voraussetzungen für eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung, eine arbeitsimmanente Qualifizierung bzw. das Lernen im Prozess der Arbeit sind zum einen die objektive, tatsächliche Veränderbarkeit von Arbeitsaufgaben und -strukturen sowie zum anderen die subjektive, wahrgenommene Veränderbarkeit durch die Beschäftigten.

Bezüge werden weiterhin bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Kompetenzentwicklung zur *Intelligenz-, Expertise- und Persönlichkeitsforschung* gesehen, denn der Kompetenzbegriff knüpft auf theoretischer Ebene an diese Forschungstraditionen an (vgl. Maag Merki & Grob 2005).

Gemäß den Erkenntnissen der *Entwicklungspsychologie* gilt es, innerhalb der Kompetenzforschung die Perspektive der Entwicklung von Individuen als lebenslangen Prozess einzunehmen (vgl. Oerter 1999, S. 33; zit. n. Baltes 1987). Die theoretischen Annahmen einer Entwicklungspsychologie der Lebensspanne bilden auch Zielvorstellungen für menschliche Entwicklung, die erst durch aktive Bemühungen des Individuums selbst und durch günstige Kontextbedingungen auch in Organisationen realisiert werden können. Dies gilt im vorliegenden Projekt insbesondere für die Kompetenzentwicklung von befristet Beschäftigten.

Gemäß der *Segmentationstheorie* wirken Statuszuordnungen und Qualifikationen in der Erwerbsarbeit als Selektionskriterium. Für Menschen ist es ein besonderes Bedürfnis, adäquat beschäftigt zu sein. Unterwertige Beschäftigung wird als Versagen bewertet. Die Vertreter der Segmentationstheorie gehen von der Existenz mehrerer unterschiedlicher Teilarbeitsmärkte innerhalb des Gesamtarbeitsmarktes aus, in denen jeweils spezifische Arbeitnehmergruppen unter spezifischen Bedingungen beschäftigt sind. Somit divergieren die Arbeitsbedingungen, die Aufstiegschancen und die Beschäftigungsstabilität.

Aus *humankapitaltheoretischer* Sicht müssen sich für Unternehmen die in spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten getätigten Investitionen amortisieren. Es besteht

bei der befristeten Beschäftigung für die Unternehmen ein Risiko, Humankapitalinvestitionen zu verlieren, da bei manchen Tätigkeitsbereichen zum Teil langwierige und teure Qualifizierungsmaßnahmen nötig sind. Für Betriebe ist die Befristung von Arbeitsplätzen eher möglich, wenn nur wenige bzw. geringe Qualifikationen nötig sind, da sie so keine Investitionen verlieren (daher sind oft gering Qualifizierte befristet beschäftigt), oder wenn eher generelles Humankapital (welches nicht an einen spezifischen Betrieb gebunden ist) nötig ist, wie es in Schulen, externen Ausbildungsstätten oder Hochschulen erworben wird.¹

Es bestehen vielfach für die Unternehmen keine Anreize, sich mit der Kompetenzentwicklung von befristet Beschäftigten zu befassen, da aufgrund der mit der Befristung einher gehenden Abwanderungswahrscheinlichkeit nicht feststeht, wer sich die Erträge vornehmlich aneignen kann.

Zentrale Forschungshypothesen

- 1) Die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen von befristet Beschäftigten wird in besonderem Maße durch die arbeitsorganisatorischen Bedingungen dieser Erwerbsform beeinflusst sowie durch damit zusammenhängende motivationale und einstellungsbedingte Prozesse.
- 2) Inwieweit eine befristete Beschäftigung als chancenreich oder einschränkend im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung erlebt wird, hängt von dem Bildungshintergrund, dem Einsatzberuf, der Branche und der Dauer der Befristung ab sowie von der Lernhaltigkeit des Arbeitsplatzes und den individuell erlebten Gestaltungsmöglichkeiten.

Forschungsziele

Vor dem beschriebenen Hintergrund zielt das Projekt darauf, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die befristete Beschäftigung auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen auswirkt. Aufgrund der beschriebenen Zunahme dieser Beschäftigungsform ergibt sich diesbezüglich ein erheblicher Forschungsbedarf. Ziel ist es, die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb von befristet Beschäftigten und „Normalarbeitsbeschäftigten“ zu vergleichen.

Im Projekt werden somit die Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs in der Erwerbssituation untersucht. Die dabei u.a. einzubeziehenden Kriterien sind - in Anlehnung an die Verfahren der Arbeits- und Kompetenzanalyse - Tätigkeits- und Handlungsspielräume, Aufgabenvielfalt, Komplexität und Intensität der Arbeit, Karrieremöglichkeiten i.S. von innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten oder einer Anschlussbeschäftigung, Teilhabe an formaler Weiterbildung, soziale Unterstützung und Integration im Betrieb, Entscheidungsbefugnisse, Informationsangebote und Arbeitszufriedenheit und -motivation.

Es wird eine gleiche Anzahl von befristet sowie von unbefristet Beschäftigten in die Untersuchung einbezogen, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen. Untersucht werden

¹ Personen mit niedrigerem Bildungsniveau sind häufig befristet beschäftigt, da sie über wenig verwertbares Humankapital verfügen. Personen mit tertiärem Bildungsabschluss sind häufig befristet eingestellt, da ihre Kenntnisse und Fähigkeiten überbetrieblich einsetzbar sind. Personen mit beruflichen (mittleren) Bildungsabschlüssen werden dagegen häufig produktions- bzw. dienstleistungsnah eingesetzt, was eine gute allgemein einsetzbare Ausbildung und darüber hinaus auch betriebsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen und persönliche Erfahrung erfordert (also spezifisches Humankapital); dafür ist in der Regel eine längerfristige Bindung ans Unternehmen sinnvoll (vgl. Giesecke & Groß 2006; Berechnungen aus SOEP).

ausschließlich Probanden, die als Fachkräfte tätig sind, d.h. keine Beschäftigten in unqualifizierten Tätigkeiten und keine Beschäftigten im Hochschulbereich.

Forschungsfragen

- Inwiefern wirken sich die Bedingungen und Besonderheiten der Erwerbsform auf die berufliche Kompetenzentwicklung aus?
- Gibt es dabei Unterschiede zwischen befristet Beschäftigten und nicht befristet Beschäftigten?
- Welche individuellen Strategien setzen die Erwerbstätigen zur Sicherung und Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ein?
- Inwieweit bieten sich aus Sicht der befristet Beschäftigten Chancen respektive Risiken für ihre berufliche Kompetenzentwicklung?

Transfer

Die Projektergebnisse werden Erkenntnisse über den Zusammenhang von Erwerbsform und beruflichem Kompetenzerwerb liefern. Aus berufsbildungspolitischer Sicht werden die Projektergebnisse Erkenntnisse zu der Frage liefern, inwieweit die Erwerbstätigen bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf die Besonderheiten (Chancen und Risiken) des Kompetenzerwerbs in befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorzubereiten sind – im Sinne von Stärkung der Eigenverantwortung und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Darüber hinaus knüpfen die Forschungsergebnisse an die aktuelle europäische Diskussion über die Anrechnung und Dokumentation von vorhandenen Kompetenzen an (Stichwort: ECVET): Sofern nachgewiesen werden kann, dass befristet Beschäftigte über ein bestimmtes Maß an zusätzlichen, bisher nicht dokumentierten Kompetenzen verfügen, bieten sich Möglichkeiten eines höherwertigen betrieblichen Arbeitseinsatzes oder auch des Nachholens von Abschlüssen, aufbauend auf vorhandenen und dazu gewonnenen Kompetenzen. Aus den höheren Qualifikationsniveaus können auch die Betriebe möglicherweise einen Nutzen ziehen.

Erkenntnisse über die Auswirkungen der Beschäftigungsform auf die beruflichen Kompetenzen stellen Anknüpfungspunkte für die Betriebe dar im Hinblick auf die arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze und die soziale Integration Erwerbstätiger in den Betrieb. Somit sind Handlungsempfehlungen für Betriebe in diesem Bereich denkbar. Ferner könnten Möglichkeiten der Identifizierung und Dokumentation bisher ungenutzter Kompetenzpotenziale sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Individuen selbst von Nutzen sein.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Es wird der Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ des Jährlichen Forschungsprogramms 2007 aufgegriffen, da hier die Kompetenzentwicklung im Sinne der Förderung des lebenslangen Lernens für verschiedene Bildungs- und Zielgruppen im Vordergrund steht.

3. Konkretisierung des Forschungsvorgehens

Forschungsmethoden

Das Projekt beinhaltet folgende sowohl qualitative als auch quantitative Forschungselemente:

- Bestimmung und Operationalisierung der in die Untersuchung einzubeziehenden Kompetenzdimensionen:

Die genaue Bestimmung der beruflichen Kompetenzdimensionen (Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen)² und die konkrete Operationalisierung der verwendeten Kompetenzaspekte wird zu Beginn des Projektes nach Re-Analyse einschlägiger Konzeptionen und Studien zur beruflichen Kompetenz vollzogen (vgl. Baethge et al. 2006, S. 46: z.B. Dehnbostel 2001; Frieling 1999; Reinmann-Rothmeier & Mandl 2001; Erpenbeck & Heyse 1999; Kauffeld 2000; Arnold 1997).

- Feststellung von Art und Umfang befristeter Beschäftigung:

Analysen auf Grundlage der vorhandenen statistischen Daten (Mikrozensus, SOEP und BIBB/BauA-Erhebung) zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, d.h. zu sozio-ökonomischen Merkmalen der Erwerbstätigen, zu Wirtschaftsbereichen, Berufsgruppen, zur Dauer der Befristungen, zum beruflichen Werdegang der Erwerbsbiografie etc.. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden zur Festlegung der einzubeziehenden Stichproben bei den qualitativen und quantitativen Befragungen herangezogen.

- Qualitative Befragung von Erwerbstätigen:

Im Rahmen von leitfadengestützten qualitativen Befragungen werden befristet und unbefristet Beschäftigte nach den Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in ihren Arbeitsverhältnissen befragt. Vorgesehen sind drei Fallstudien in Betrieben aus der Privatwirtschaft unterschiedlicher Branchen. Dabei werden insgesamt 30 befristete und unbefristete Erwerbstätige - Fachkräfte, differenziert nach Berufsgruppen, Bildungsniveaus, Altersgruppen, Einstellungs- bzw. Befristungsgründen (wie Projektarbeit oder Ausgleich von Geschäftsschwankungen) und Dauer der Arbeitsverhältnisse - interviewt. Pro Branche werden folglich zehn Interviews durchgeführt, von denen fünf mit befristet und fünf mit unbefristet Beschäftigten vollzogen werden sollen.

Es sollen bei der Befragung Paare gemäß zentraler Kriterien wie Qualifikation, konkrete Arbeitsposition, Alter etc. aus befristet und unbefristet Beschäftigten gebildet werden, um die Ergebnisse vergleichen zu können. Die Auswahl der Stichprobe richtet sich nach der Auswertung der vorhandenen statistischen Datenlage zu den Beschäftigungsverhältnissen (s.o.).

² Nach Ertl/Sloane 2005 lassen sich diese vier Dimensionen folgendermaßen differenzieren: Fachkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft zur Lösung beruflicher Aufgaben auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens und zur Beurteilung des Ergebnisses; Personalkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft, Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen zu durchdenken und zu beurteilen; Entfaltung eigener Begabungen und Lebenspläne; Entwicklung von durchdachten Wertvorstellungen, von Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein; Sozialkompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft zur Gestaltung von sozialen Beziehungen; Erfassen und Verstehen von Zuwendungen und Spannungen; verantwortungsvolle Auseinandersetzung und Verständigung mit anderen; Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität; Methodenkompetenz: Ergebnis der ausgewogenen Entwicklung von Fach-, Personal- und Sozialkompetenz.

Entscheidend dabei sind soziodemografische und branchenbezogene Faktoren. Da das Gros der befristeten Beschäftigung in der Dienstleistungsbranche zu finden ist (vgl. Hohen-danner & Bellmann 2006), wird auch dort der Schwerpunkt der Fallstudien der qualitativen Untersuchung sein. Und zwar werden die vier Fallstudien 1) in der sozialen und personenbezogenen Dienstleistungsbranche, 2) in der distributiven Dienstleistungsbranche und 3) in der produktorientierten Dienstleistungsbranche angesiedelt sein.

Die geschlechtsspezifische Verteilung differiert nur gering, daher findet dieser Aspekt bei der Auswahl der Zielgruppe keine besondere Berücksichtigung.

In Bezug auf die Altersgruppen werden insbesondere die Gruppen der 20-25-Jährigen, der 25-30-Jährigen, der 40-45-Jährigen und der 50-55-Jährigen in die Untersuchung einbezogen werden, da sie am häufigsten von befristeter Beschäftigung betroffen sind.

Das Qualifikationsniveau, das bei befristet Beschäftigten häufig entweder eher niedrig oder aber eher hoch ist, wird bei der Auswahl der Interviewpartner ebenso schwerpunktmäßig berücksichtigt; wobei aber durchaus Personen mit mittleren beruflichen Bildungsabschlüssen einbezogen werden sollen, um eine qualifikationsgemäße Repräsentativität zu gewährleisten.

Aufgrund der Analyse der qualitativen leitfadengestützten Interviews werden neue Hypothesen gebildet, die in einer quantitativen Erhebung geprüft werden.

- Quantitative Befragung von Erwerbstätigen:

Hierbei werden die Ergebnisse aus den vorangegangenen qualitativen Fallstudien zur Entwicklung des standardisierten Befragungsinstrumentes (schriftlicher Fragebogen mit entsprechenden Items und Indizes für die geschlossenen Fragen) herangezogen, um die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus subjektiver Sicht quantitativ zu erforschen. Ziel ist es, 1000 Beschäftigte zu befragen, von denen die eine Hälfte befristet und die andere Hälfte unbefristet beschäftigt sein soll. Der Zugang zu den Erwerbstätigen soll über die Betriebe bzw. Branchen erfolgen, bei denen ein hoher Anteil von befristeter Beschäftigung zu verzeichnen ist.

Beim vorliegenden Ansatz werden die Erwerbstätigen mit Hilfe von standardisierten Selbstbeurteilungen befragt, d.h. mit schriftlichen Fragebogen werden die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung bei den betreffenden Personen erhoben.

Ein Itempool, bestehend aus verschiedenen Aussagen zu den beruflichen Kompetenzen, wird generiert. Es werden Items ausgewählt, die aus theoretischer Sicht bedeutsam für die Kompetenzentwicklung sind. Herangezogen zur Auswahl der relevanten Items werden u.a. existierende Verfahren zur Arbeitsplatzanalyse gemäß der von Moser et al. (1989) formulierten Gütekriterien wie der KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsplatzanalyse (Prümper et al. 1995), FLMA - Fragebogen zu lernförderlichen Merkmalen der Arbeitssituation (Uhlemann & Wardajan 1997), der Fragebogen zum Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen (Sonntag & Schäfer-Rauser 1993) und die 16 Persönlichkeits-Adjektivliste (Brandstätter, Filip & Descher 1992). Zur Bewertung der Items ist eine sechs-stufige Skala (von „trifft völlig zu“ bis „trifft gar nicht zu“) vorgesehen. Die Zuverlässigkeit des Erhebungsinstrumentes wird mit Hilfe von Reliabilitätsanalysen sichergestellt.

- Expertenworkshops:

Projektbegleitend sollen Expertenworkshops durchgeführt werden, um die Entwicklung der Befragungsinstrumente einer weiteren Analyse zu unterziehen, und um die verschiedenen Ergebnisse der Befragungen ausgewiesenen Expertinnen und Experten auf diesem Forschungsgebiet während des Projektverlaufs zu präsentieren und zu diskutieren. Die jeweiligen Workshopergebnisse sollen zur Weiterentwicklung des Projektes genutzt werden.

Dienstleistungen Dritter

Als Dienstleistungen Dritter sind die Transkription der Interviews im qualitativen Untersuchungsteil und die Durchführung der quantitativen Hauptuntersuchung vorgesehen.

Kooperationen

Im Rahmen des Projektes sind folgende Kooperationen vorgesehen:

- Forschungsprojekt Nr. 1 „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (JFP 2007)
- Forschungsprojekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung“ (2.1.201)
- Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik, AG Weiterbildung und Bildungsmanagement

Laufzeiten/Zeitraumen/Zwischenbericht

Laufzeit: III/2007 bis I/2010

Zwischenbericht: III. Quartal 2008

4. Literaturhinweise

Arnold, R. (1997): Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung. Neue Denkmodelle und Gestaltungsansätze in einem sich verändernden Handlungsfeld. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen. Berlin, S. 253-307

Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. & Holh, R. & Tullius, K. (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen

Baethge, M. & Schiersmann, C. (1998): Prozeßorientierte Weiterbildung - Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven, hrsg. von QUEM Berlin, S. 15-87

Baltes, P.B. (1987): Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. In: Development Psychology, 23, S.611-626

Beck, U. (1986): Die Risikogesellschaft, Frankfurt/M.

- Bjørnåvold, J. (2001): Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa
- Brandstätter, H. & Filip, G. & Drescher, P. (1992): Zur Validität der 16 Persönlichkeits-Adjektivskalen (16 PA). In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Testverfahren. 13 (1), S. 53-67
- Dehnbostel, P. (2001): Erfahrungslernen im Kontext beruflich-betrieblicher Kompetenzentwicklung und lebensbegleitendem Lernen. In: LebensLangesLernen. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Bd. 44, Berlin, S. 251-267
- Dietz, M. & Walwei, U. (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 278-286
- EIRO (2002): Non-permanent employment, quality of work and industrial relations. In: Update 5'02, Issue 5/02, S.i-viii
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. München/Bern. Hg. V. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin. Edition QUEM Bd. 10
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis
- Ertl, H. (2005): Das Kompetenzkonzept: Zugänge zur Diskussion in der deutschen Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (Hrsg.): Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive, S. 22-45
- Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (2005): Einführende und zusammenführende Bemerkungen: Der Kompetenzbegriff in internationaler Perspektive. In: Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (Hrsg.): Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive, S. 4-20
- Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens (2004): Der Weg in die Zukunft
- Frey, A. & Balzer, L. (2005): Der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Fähigkeitskonzepten. In: Frey, A. & Jäger, R. S. & Renold, U. (Hg.): Kompetenzdiagnostik – Theorie und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen. S. 31-56
- Frey, A. & Jäger, R.S. & Renold, U. (Hrsg.), (2005): Kompetenzdiagnostik. Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen
- Frieling, E. (1999): Unternehmensflexibilität und Kompetenzerwerb. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung `99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Berlin, S. 147-212
- Frieling, E. (2000): Kompetenzentwicklung – ein urwüchsiger Prozess? In: Frieling, E. et al.: Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter? S.13-19
- Fuchs, T. (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen. In: Peters, J. & Schmitthener, H. (Hg.): ‚Gute Arbeit‘. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg, S. 151-165
- Giesecke, J. & Groß, M. (2006): Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 247-254
- Hohendanner, C. & Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 241-246

- Kauffeld, S. (2000): Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz. In: Frieling, E. et al. (2000): Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter? Münster/New York/München/Berlin, S. 33-48
- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000): Arbeitsgestaltung und Kompetenz. In: Frieling, E. et al.: Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter? S. 141-161
- Keller, B. & Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 235-240
- Klieme, E. & Avenarius, H. & Blum, W. & Döbrich, P. & Gruber, H. & Prenzel, M. & Reiss, K. & Riquarts, K. & Rost, J. & Tenorth, H.-E. & Vollmer, H. (2003): Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. Berlin 2003
- Kohli, M. (1989): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, D. & Leu, H. & Preiß, C. & Vetter, H.-R. (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. München, 1989, S. 249-278
- Kratzer, N. & Sauer, D. (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 125-149
- Le Mouillour, I. (2002): Internationales Monitoring im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit, Statusbericht 4, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung an der Uni Kassel
- Maag Merki, K. & Grob, U. (2005): Überfachliche Kompetenzen: Zur Validierung eines Indikatorensystems. In: Frey, A. & Jäger, R. S. & Renold, U. (Hg.): Kompetenzdiagnostik – Theorie und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen. S. 7-30
- Meier, B. (1999): Mobile Wirtschaft – immobile Gesellschaft. Gesellschaftspolitische Konsequenzen der Globalisierung. Köln
- Moser, K. & Donat, M. & Schuler, H. & Funke, U. (1989): Gütekriterien von Arbeitsanalyseverfahren. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 43, 1989/2, S. 65-72
- Münchhausen, G. (Hg.) (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld
- Oerter, R. (1999): Menschliche Entwicklung und ihre Gestaltbarkeit – Beiträge der Entwicklungspsychologie. In: Sonntag, K. (Hg.): Personalentwicklung in Organisationen, 2. überarb. Auflage, S. 33-50
- Preisser, R. (2001): Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität. In: Franke, G.: Komplexität und Kompetenz: Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Bielefeld, 2001, S. 221-246
- Prümper, J. & Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995): KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39, S. 125-131
- Pugh, D. S. & Hickson, D. J. (1976): Organizational structure in its context. The Aston Programme I. Farnborough: Saxon House
- Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (2001): Lebenslanges Lernen unter Berücksichtigung des Themas Wissensmanagement. In: Achtenhagen, F. & Lempert, W. (Hg.): Lebenslanges Lernen im Beruf – seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Bd. 3: Psychologische Theorie, Empirie und Therapie. Opladen, S. 25-40

- Sattelberger, T. (1997): Optimierung innerbetrieblicher Weiterbildung. Neuwied, 1997
- Sloane, P.F.E. (2005): Editorial: ... Standards von Bildung – Bildung von Standards ... In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101. Band, Heft 4 (2005), S. 484-496
- SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.), (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht.
- Sonntag, K. & Schäfer-Rauser, U. (1993): Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37, S. 163-169
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 2002
- Statistisches Bundesamt (2005): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden
- Uhlemann, K. & Wardajan, B. (1997): Erfassung von erlebten Merkmalen der Arbeitstätigkeit im Zusammenhang mit deren Lernförderlichkeit – Entwicklung eines Fragebogens zu lernrelevanten Arbeitsmerkmalen (FLAM). Beiträge des Instituts für Allgemeine Psychologie und Methoden der Psychologie. TU Dresden
- Ulich, E. (1999): Lern- und Entwicklungspotentiale in der Arbeit – Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Sonntag, K. (Hg.): Personalentwicklung in Organisationen, 2. überarb. Auflage, S.123-153
- Vogel, B. (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, G. & Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 68, S. 39-46
- Voß, G. & Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 50. Heft 1. S. 131-168.
- Weinert, F. E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, F. E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim 2001, S. 17-31
- Wilkens, I. (2005): Weiterbildung/lebenslanges Lernen und soziale Segmentation. In: SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 505-521
- Wilkens, I. & Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: MittAB 3/2003, S. 329-337
- Wittwer, W. (2005): Übergreifende Aspekte im Kontext der individuellen Dokumentation von Kompetenzen. In: Frank, I. & Gutschow, K. & Münchhausen, G.: Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 59-70