

Forschungsprojekt 2.3.202 (JFP 2008)

---

## **Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung**

Projektbeschreibung

**Dr. Peter Bott**  
**Dr. Robert Helmrich**  
**Magret Reymers**  
**Klaus Schöngen**  
**Bettina Trappmann-Webers**

**Laufzeit II/09 – IV/11**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1128  
Fax: 0228 / 107 - 2955  
E-Mail: [bott@bibb.de](mailto:bott@bibb.de)

**Bonn, Juni 2009**

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Inhalt

<b>1. Forschungsbegründende Angaben .....</b>	<b>2</b>
Problemdarstellung .....	2
Projektziele .....	3
Forschungsstand .....	3
Theoretische Basis .....	6
Forschungsziele.....	7
Forschungsfragen.....	8
Forschungshypothesen.....	11
<b>2. Konkretisierung des Vorgehens .....</b>	<b>11</b>
Methodisches Konzept.....	11
Interne und externe Kooperation.....	12
Transfer .....	13
<b>3. Projekt- und Meilensteinplanung .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Literaturangaben .....</b>	<b>14</b>

### 1. Forschungsbegründende Angaben

#### Problemdarstellung

Das geplante Forschungsprojekt ist dem Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ zugeordnet. Es soll untersucht werden, in welchen Berufsfeldern (vgl. Tiemann, M. et al.; 2008a) möglicherweise Konkurrenz- bzw. Verdrängungssituationen zwischen dual aus- und/oder fortgebildeten Fachkräften und Absolventen der neuen gestuften Studiengänge auftreten, wie diese aussehen und was ggf. getan werden kann oder muss, um eine Gleichwertigkeit der Bildungswege zu gewährleisten.

Untersuchungen zu den Wechselwirkungen zwischen den neuen gestuften Studiengängen und deren Auswirkungen auf die Relevanz der Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung am Arbeitsmarkt sind von besonderer Bedeutung für die Fortentwicklung des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems. Vielfach wird diskutiert, dass es mittel- bis langfristig zu Konkurrenzsituationen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Absolventen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Absolventen bzw. zu einem Verdrängungswettbewerb zwischen ihnen kommen wird. „Die zunehmende Zahl der Absolventen könnte in Zukunft dazu führen, dass Positionen, die bislang mit Absolventen einer beruflichen Aus- und Fortbildung besetzt worden sind, künftig von Hochschulabsolventen eingenommen werden. Die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen beruflich Qualifizierter könnten dadurch beeinträchtigt werden. Dies würde sich nachteilig auf die Attraktivität beruflicher Bildungsgänge auswirken.“ (Weiß, 2007) Untermauert werden diese Annahmen durch die nach Qualifikationsstufen differenzierte aktuelle Arbeitsmarktprognose von Bonin u.a. (2007) bis 2015 bzw. 2035: „Insbesondere wird das Angebot an Bachelor-Absolventen/-innen schnell zunehmen. Je nach Dauer der Einführungsphase werden im Jahr 2015 zwischen 0,5 und 0,9

Millionen Bachelor-Absolventen/-innen einen Arbeitsplatz nachfragen. Die Anzahl nimmt rapide zu und erreicht in der langen Sicht bis 2035 eine Größenordnung von 3,4 bis 4,0 Millionen. Die Masterabschlüsse expandieren zunächst nicht so schnell. Ihr Wachstum beschleunigt sich aber ab 2015 und erreicht langfristig eine Größenordnung zwischen 1,8 und 2,5 Millionen.“

Die Autoren gehen davon aus, dass die Anzahl der Erwerbspersonen mit traditionellen Abschlüssen zwar zurück geht, dass aber selbst bei einer vollständigen Umstellung der Studiengänge an Universitäten und kürzester Übergangsfrist diese Abschlüsse bis zum Jahr 2035 dominierend bleiben werden. Über einen längeren Zeitraum wird es ein Nebeneinander von hergebrachten Abschlüssen (insbesondere bei älteren Arbeitnehmern) und reformierten Abschlüssen geben. Eine Einschätzung über zukünftig mögliche Probleme auf dem Arbeitsmarkt vermögen die Autoren aus heutiger Sicht nicht zu geben. Sie führen allerdings aus: „Unter den hier getroffenen Annahmen führt der Übergang zum Bachelor- und Masterstudium zu einem Anstieg der Anzahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss um 10 bis 12 Prozent.“ (Bonin u.a. a.a.O.)

### **Projektziele**

Es handelt sich um ein Pilotprojekt, welches in deskriptiver Form untersucht, wie sich einstellende Betriebe gegenüber Absolventen von Bachelorstudiengängen im Vergleich zu beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften (Meister/Techniker) verhalten. Da bislang noch zu wenig Erfahrungen der Betriebe vorliegen und einschlägige empirische Befunde fehlen, versteht sich dieses Forschungsprojekt eher als Hypothesen generierendes denn als Hypothesen testendes Projekt.

Es sollen in einem ersten Schritt über ein korrespondenzanalytisches Vorgehen die Berufe bzw. Berufsfelder ermittelt werden, für die eine hinreichende Verbreitung von Bachelorabsolventen auf dem Arbeitsmarkt unterstellt sowie ggf. von möglichen Konkurrenzverhältnissen zu beruflich aus- und/oder fortgebildeten Fachkräften ausgegangen werden kann. Als Datenmaterial dient hier das Arbeitsmarktradar, welches einschlägige Daten der amtlichen Statistik beinhaltet. In Bezug auf die identifizierten Berufe/Berufsfelder werden in einem zweiten Schritt Betriebsbefragungen durchgeführt, welche das „wie“ (in Abgrenzung zum „warum“) des Rekrutierungsverhaltens der einstellenden Betriebe im Focus hat. In diesem Projekt soll also zunächst beschrieben werden, ob es durch das Einstellungsverhalten der Betriebe zu Substitutionsprozessen kommt. Parallel zu den Betriebsbefragungen werden in Kooperation mit der HIS GmbH Absolventen von Bachelorstudiengängen zu ihren Erfahrungen bei Einstellungsgesprächen befragt.

Mit diesem Projekt wird zum einen unter methodischen Gesichtspunkten geprüft, ob ein korrespondenzanalytischer Ansatz zur Identifizierung geeigneter Berufe/Berufsfelder hinreichend ist, zum anderen werden von den inhaltlichen Projektergebnissen Hinweise erwartet, wie sich veränderte Studienstrukturen auf die duale Aus- und Fortbildung auswirken bzw. ob sich neue Aus- und Fortbildungswege auf Studiengänge auswirken und ggf. für mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung sorgen.

### **Forschungsstand**

Das duale System der deutschen Berufsausbildung sichert eine Ausbildung für die breite Schicht des Fachpersonals bei einer im internationalen Vergleich praxisnahen Ausbildung. Die Ausbildungsordnungen und die Rahmenlehrpläne des dualen Systems berücksichtigen die Anforderungen aus der Praxis. Das duale System ist damit eine wichtige Basis der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Langfristige Arbeitsmarktprognosen gehen von einer zunehmenden Akademisierung der Erwerbstätigen aus, vor allem in wachstumsintensiven und wissensbasierten Branchen, zeigen

aber zugleich, dass das Angebot an Hochschulabsolventen den Bedarf an Akademikern mittelfristig nicht decken wird. Schon jetzt zeigt sich in einigen Branchen Fachkräftemangel, der ab 2020 in allen Bereichen anzutreffen sein wird. Dies gilt aber nicht nur für den akademischen Bereich, sondern auch für hochqualifizierte Fachkräfte, Meister und Techniker. Auch hier deckt das Arbeitskräfteangebot nicht mehr den Bedarf, zeitversetzt gilt dies auch für dual Qualifizierte (vgl. Bonin u.a. 2007, Helmrich, 2008). Dies konstatiert auch der Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“ Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands in Bezug auf die demografisch bedingten Herausforderungen für das Bildungssystem in Deutschland: „Die demografische Entwicklung in Deutschland ist mit einem Rückgang der Bevölkerung bei gleichzeitig steigendem Durchschnittsalter von Tendenzen geprägt, die in ihrer Konsequenz sinkende Erwerbspersonenzahlen erwarten lassen und damit unter dem Aspekt des Erhalts bzw. einer möglichen Steigerung der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands kritisch zu sehen sind“ (Leszczensky, M. et al., 2009, S. 3).

Mit den Beschlüssen von Bologna und der flächendeckenden Einführung von neuen gestuften Studienabschlüssen bis 2010 soll nicht nur eine bessere internationale Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen erreicht werden. Explizite Ziele dieses Prozesses sind darüber hinaus, die Transparenz des Studienangebots und die Mobilität auch grenzüberschreitend zu erhöhen, die Ausbildungswege zu flexibilisieren und die Studiendauer sowie die Abbrecherquoten zu verringern.

Zudem sind mittlerweile rd. 1000 duale Studiengänge eingerichtet worden. Diese haben nicht nur das duale Ausbildungsprinzip erfolgreich für den Hochschulbereich übernommen, sondern treten u.a. in den technisch/naturwissenschaftlichen Fächern als attraktive Konkurrenz auf.<sup>1</sup> Nicht außer acht gelassen werden darf auch die weiterhin große und nahezu konstante Zahl an Jugendlichen, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben.

Für das duale Ausbildungssystem stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, inwieweit die Einführung von gestuften Studiengängen Auswirkungen auf die Angebotsstruktur der Berufe und der Ausbildungsplätze des dualen Berufsbildungssystems haben wird und umgekehrt. „Drängen mehr Bachelor-Absolventen auf den Arbeitsmarkt, hat das auch deutliche Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur der Unternehmen. Die oberste Führungsebene - auf der ohne Zweifel hervorragend ausgebildete Hochschulabsolventen benötigt werden - wird dann nicht mehr alle Akademiker aufnehmen können, so dass diese auch in die mittlere Ebene vorrücken. Dort werden sie zur Konkurrenz für Absolventen des dualen Systems, die sich über praktische Erfahrungen, kombiniert mit einer Aufstiegsfortbildung (in Meisterschulen oder Verwaltungsakademien), hochgearbeitet haben. Deutschland ist eines der wenigen Länder, in denen die mittleren Positionen mit großem Erfolg mit Praktikern, die sich ein theoretisches Know-how angeeignet haben, besetzt sind.“ (Bosch, 2006)

Untersuchungen existieren z.B. im Rahmen des Forschungsnetzwerkes FreQueNz zum Qualifikationsbedarf der Betriebe und zu Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Beschäftigten (vgl. Bullinger, H.J.; (Hrsg.)) sowie zum Studienverlauf und zur Berufseinmündung von Hochschulabsolventen (auch aktuell von Bachelor-Absolventen) (vgl. Minks, Briedis, 2005). Weiterhin existieren Untersuchungen zu den Erwartungen der Unternehmen an die neuen Bachelor- und Master-Studiengänge (vgl. z.B. Friske, 2004) sowie zu den Einschätzungen studienberechtigter Schulabgänger/-innen in Bezug auf ein Bachelor-Studium (vgl. z.B. Heine, Spangenberg, Sommer, 2006). Systematische Untersuchungen zu möglichen, auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus-

---

<sup>1</sup> So wurden z.B. für Laboranten/-innen in der chemischen Industrie (BIBB Vorhaben Weiterbildung in der chemischen Industrie CIWES, 2003 - 2006) Möglichkeiten zu einem berufsbegleitenden Bachelorstudiengang geboten, die berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, da innerhalb des dualen Systems keine bundeseinheitliche Fortbildungsregelung besteht.

und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen fehlen jedoch bislang. Dies konstatieren auch Dobischat et. al. (S. 10): „Die der Problemanalyse zugrunde liegende Frage, ob und inwiefern die Einführung des akademischen Bachelorabschlusses zu einer Neubewertung im Sinne von Verdrängung und Substitution von anderen Bildungsabschlüssen im System der beruflichen Aus- und Fort- und Weiterbildung und damit zur Erosion der „klassischen Facharbeit“ und seiner traditionellen Aufstiegswege führt, kann derzeit auf Basis vorliegender empirischer Daten nicht hinreichend beantwortet werden.“

Während sich ältere Publikationen etwa von Ende der 90er Jahre mit den Karrierechancen von Facharbeitern auf der mittleren Qualifikationsebene im Vergleich zu Absolventen von Fachhochschulen beschäftigen (vgl. Jansen, R.; Hecker, O.; Scholz, D.; Berlin, 1998), kommen Tillmann und Blötz 2002 (S. 26) zu dem Ergebnis, dass „der traditionelle Aufstieg ... durch Konkurrenz der Hochschulabsolventen nicht unmittelbar gefährdet (ist)“. Aktuellere empirische Untersuchungen liegen zur gegenwärtig beobachtbaren und gegenüber früheren Jahren deutlich veränderten Situation durch Bachelorabsolventen noch nicht vor. So untersucht etwa Johanna Kimler in ihrer Diplomarbeit „Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt – Eine Untersuchung von Vorreiterunternehmen in der Akzeptanz der neuen Studienabschlüsse“ aus dem Jahr 2006, wie die neuen gestuften Studiengänge gegenüber herkömmlichen hochschulischen Abschlüssen bei den Betrieben angenommen werden. Diese Diplomarbeit hat also nicht mögliche Substitutionsprozesse zwischen betrieblich aus- und fortgebildeten Fachkräften und Bachelorabsolventen im Fokus. Thematisch etwas näher am Thema dieses Projektes liegt die aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft „Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?“ (IW (Hrsg.), Werner, D.; Hollmann, Ch.; Schmidt, J.; 2008). Hier wird zumindest der Versuch unternommen mit Hilfe unterschiedlicher methodischer Herangehensweisen (etwa Betriebsbefragungen, Curriculumvergleiche, Experteninterviews, Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit sowie der BIBB / BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006), sich der Fragestellung anzunähern, dies jedoch erstens nicht in repräsentativer Form und zweitens in den sekundärstatistischen Analysen über Daten, die Absolventen von Fachhochschulen betreffen.

Die diesem Forschungsprojekt vorgeschaltete Befragung von 320 (vornehmlich) (Ausbildungs-)Betrieben im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB (RBS Befragung 3/2007) hat u.a. ergeben, dass die grundsätzliche Tendenz der Betriebe zur Einstellung von Bachelorabsolventen durchaus positiv ist. So können sich immerhin bereits 18,4% der befragten Betriebe allgemein vorstellen, kurzfristig Bachelorabsolventen von Fachhochschulen einzustellen, gegenüber 10,3% der Betriebe, die sich eine Einstellung von Bewerbern gleicher Abschlüsse an Universitäten kurzfristig vorstellen können. In Bezug auf weiter in der Zukunft liegende Einstellungen (also aus perspektivischer Sicht) antworten die Betriebe: 33,4% Absolventen von Fachhochschulen und 20% Absolventen von Universitäten mit Bachelorabschluss einstellen zu können. In Bezug auf den konkreten Besetzungswunsch für Positionen der mittleren Führungsebene stellt sich diese beschriebene Situation etwas anders dar: 50,9% der antwortenden Betriebe präferieren eine dual ausgebildete Fachkraft, die sich über eine Fort- oder Weiterbildung das entsprechende Know How in der betrieblichen Praxis angeeignet hat und nur 10,9% der Betriebe würde sich für Bewerber mit einem Bachelorabschluss entscheiden. Hier schneiden die neuen gestuften Studiengänge nach Einschätzung der Betriebe deutlich schlechter ab als z.B. Bewerber mit einem Diplom oder Master (18,8%) oder Bewerber mit einem Abschluss von einer Berufsakademie (16,9%).

Diese Befunde sind durchaus geeignet, im vorliegenden Projekt erste Hypothesen zu formulieren und empirisch auf deskriptive Weise zu analysieren.

## Theoretische Basis

Im Mittelpunkt des inhaltlichen Interesses steht in diesem Projekt die Frage, wie sich die einstellenden Betriebe bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen zwischen betrieblich aus- und fortgebildeten Fachkräften und Absolventen der neuen gestuften Studiengänge entscheiden. Hervorzuheben ist an dieser Stelle noch einmal, dass es mit der Umsetzung der europapolitischen Beschlüsse von Bologna zu wesentlichen Veränderungen in der deutschen Bildungslandschaft gekommen ist. Durch die Stufung der neuen Studiengänge in das „Basisstudium“ mit dem Abschluss als Bachelor sowie der Möglichkeit eines weiterführenden „Aufbaustudiums“ mit dem Abschluss als Master, sind die Chancen für eine stärkere Durchlässigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung einerseits größer geworden, andererseits eröffnen sich möglicherweise verstärkt Konkurrenzsituationen auf der mittleren betrieblichen Führungsebene (Verdrängung/Komplementarität). Es geht also im wesentlichen um die Personalrekrutierungspolitik der Unternehmen bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen vor dem Hintergrund der jetzt erst in den Arbeitsmarkt eintretenden Bachelorabsolventen.

Grundsätzlich kämen wie in der Literatur und in Forschungsprojekten zur Personalrekrutierung derzeit diskutiert, der humankapitaltheoretische Ansatz (siehe hierzu Kieser, A./Ebers, M. 2006) bzw. der Institutionalistische Ansatz als theoretische Basis des Projektes in Frage. Zentrales Element der Humankapitaltheorie ist der Zusammenhang zwischen Humankapital, Einkommensdifferenzen, Beschäftigung und Wachstum. Entscheidungen werden hier vor dem Hintergrund eines Kosten-Nutzen-Kalküls getroffen (vgl. Wilkens, 2004). Dem gegenüber ist „der Institutionalistische Ansatz ... kein Erklärungsansatz, mit dem sich das weite Feld der Personalpolitik umfassend ausleuchten lässt ...“. „Allerdings sind die bisher vorliegenden empirischen Untersuchungen, die auf der Basis des Institutionalistischen Ansatzes im Bereich des Personalmanagements erfolgt sind, vorwiegend in den USA durchgeführt worden. Deshalb ist es ... eine offene Frage, ob die Erklärungsschemata in Deutschland ebenso greifen wie in den USA, auch wenn Überlegungen, wie sie sich im Institutionalistischen Ansatz finden, in einigen im deutschsprachigen Raum durchgeführten Studien – zumindest in impliziter Form – erkennbar sind“ (Walgenbach, P.; S. 289). Des Weiteren lehnt der institutionalistische Ansatz den rational handelnden Akteur weitestgehend ab (vgl. Walgenbach, P.; S. 274). Dies wird evident, wenn man berücksichtigt, dass in Deutschland aktuell ein Fachkräftemangel gerade in wissensintensiven Berufen herrscht, der sich noch weiter verschärfen wird, und mit der Schaffung der gestuften Studiengänge eine in der deutschen Bildungslandschaft völlig neue Situation entstanden ist. Einige Universitäten und Fachhochschulen haben bei der Umstellung der Studiengänge auf BA- bzw. MA-Abschlüsse Betriebe und deren inhaltlich-fachlichen Bedürfnisse bewusst in die Entwicklung der Curricula mit einbezogen, um der Forderung nach kürzeren Studienzeiten im Verbund mit einer besseren Praxisorientierung eher entsprechen zu können. Somit ist für die einstellenden Betriebe eine Situation entstanden, in der sie durch den Fachkräftemangel zu raschem und aktivem Handeln gezwungen werden, ohne auf den bisher bewährten Erfahrungshorizont in Bezug auf die erwarteten Qualifikationen bei den Bewerbern mit herkömmlichen Hochschulabschlüssen zurück greifen zu können. Die Kenntnis der einstellenden Unternehmen über die Hochschule, an der der Abschluss der Bewerber erlangt wurde, wird zu einem entscheidenden Faktor bei der Stellenbesetzung. Dies unterstellt allerdings wiederum die Annahme von rational handelnden Betrieben unter diesen spezifischen Rahmenbedingungen.

Das Thema „Personalrekrutierung“ wird bereits seit 2007 im BIBB durch das Forschungsprojekt 2.1205 „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (Akronym: PEREK) bearbeitet. In dem genannten Projekt geht es im wesentlichen um die Beantwortung der Frage, wie Betriebe in wachsenden Beschäftigungsfeldern eine flexible Personalbedarfsdeckung realisieren sowie um die Erforschung der Mus-

ter von Rekrutierungs- und Personalbedarfsdeckungsstrategien. Da es also bei beiden Projekten um Personalrekrutierung geht, wurde eine enge Kooperation vereinbart. Der theoretische Ansatz des PEREK-Projektes ist mit der Entdeckung von Mustern der Personalrekrutierung deutlich weitergehend als der im vorgelegten Pilotprojekt, der hier lediglich ein deskriptives Vorgehen verfolgt.

In diesem Projekt geht es um eine erste grundlegende empirische Bestandsaufnahme zu möglichen Substitutionsprozessen zwischen Bachelorabsolventen und beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften, die über ein deskriptives Vorgehen dargestellt werden soll. Dies ist ein im Vergleich spezifischer aber zugleich bedeutsamer Untersuchungsgegenstand, der eine spezifische Rahmenbedingung in dem theoretisch weitergefassten PEREK-Projekt aufgreift und sowohl auf der Makroebene des Arbeitsmarktes, als auch auf der betrieblichen Arbeitskräftebedarfs- und der individuellen Arbeitskräfteangebotsebene analysiert. Daher werden vorläufige Annahmen in Form von Forschungshypothesen formuliert, die in Erhebungsinstrumenten zu operationalisieren sind und in Folgeprojekten weiter untermauert und vertieft werden müssen und zugleich eine Anbindung und theoretische Untermauerung und Erweiterung für das PEREK-Projekt zulassen.

### **Forschungsziele**

Das geplante Forschungsprojekt ist als Pilotprojekt konzipiert und in die Aktivitäten des AB 2.2 zur Qualifikationsentwicklungsforschung (Früherkennung) eingebunden. Zunächst sollen Möglichkeiten einer effizienten Identifizierung relevanter Berufsfelder (vgl. Tiemann, M. et al.; 2008a) herausgearbeitet werden. Das bedeutet, dass das/die zu untersuchende/n Berufsfeld/er nicht vorher bestimmt werden, sondern über vorgeschaltete Analysen (auch externer Datensätze z.B. Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosenstatistik sowie die internen Datensätze der BIBB/BAuA-Erhebung etc.) aus dem als Prototyp vorliegenden Arbeitsmarktradar extrahiert und begründet wird/werden (Hartmann, Helmrich, 2007). Dies scheint insbesondere notwendig, da weder die Studie des WHKT zur „Berufswertigkeit“ (vgl. Diart, M.; Klumpp, M.; et al.) noch die vom BMWI in Auftrag gegebene Untersuchung zum Thema „Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelor-Studiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?“ theoretisch oder empirisch begründete Hinweise zur Auswahl der untersuchten Berufsbereiche machen (vgl. IW Köln (Hrsg.) Werner, D.; Hollmann, Ch.; Schmidt, J.; Dezember 2008). Anschließend wird die voraussichtliche Entwicklung der/des Berufsfelder/s auf dem Arbeitsmarkt prognostiziert. Hierzu werden die Analysen im Rahmen der gemeinsam mit dem IAB durchgeführten Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen verwendet (Helmrich, R.; Zika, G. , 2008, unveröffentl. Manuskript; sowie Tiemann, M.; 2008b).

Zu untersuchen ist, ob die Einführung der neuen gestuften Studiengänge einen Einfluss auf das Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe bzw. auf die internen Aufstiegsmöglichkeiten dual aus- und fortgebildeter Fachkräfte hat.

In der Pilotphase sollen wenige Berufe/Berufsfelder exemplarisch untersucht werden, um Erfahrungen mit den eingesetzten Instrumenten zu sammeln und so die Grundlage für Folgeprojekte zu legen. Das Forschungsprojekt analysiert Konsequenzen einer noch nicht abgeschlossenen Umstellung der Studiengänge auf BA/MA-Abschlüsse. Empirisch sind diese Auswirkungen zwischenzeitlich nachweisbar, in einem Umfang jedoch, der ein breiteres quantitatives Instrumentarium mit verschiedenen Methoden notwendig erscheinen lässt.

Es wird davon ausgegangen, dass unter der Annahme flexibler Qualifikationsnachfrage in tätigkeits- und branchen-homogenen Berufsfeldern, die Qualifikationsstruktur von dual aus- und fortgebildeten Erwerbstätigen sowie Hochschulberechtigten, Vakanzzeit der gemeldeten offenen Stellen (aktuelle Nachfrage am Arbeitsmarkt), die Arbeitslosenquote oder die Anzahl der Auszubildenden bzw. der Anteil älterer bzw. jüngerer Beschäftigter empirisch begründe-

ten Aufschluss über Berufsgruppen oder -felder geben werden, in denen mit Konkurrenzsituationen zwischen Bachelor Absolventen und dual aus- bzw. fortgebildeten Menschen zu rechnen ist.<sup>2</sup> So stellen Dobischat et al. (a.a.O., S. 11) fest: „Entscheidend für die Bewertung von Bildungsabschlüssen ist letztlich die Frage nach der generellen Akzeptanz von zertifizierten Abschlüssen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem, wobei der Personalrekrutierungspolitik der Unternehmen damit die zentrale Bedeutung zukommt.“ Theoretisch unterstellt dieses Projekt dabei rationale Handlungsentscheidungen unter Berücksichtigung der relevanten Rahmenbedingungen. In der geplanten Untersuchung wird die Akzeptanz der Berufe unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt über Repräsentativstatistiken aus dem Arbeitsmarktradar abgedeckt. Die Problematik der Personalrekrutierung soll über Betriebsbefragungen aus der Sicht der Unternehmen einerseits sowie über die Erfahrungen von Bachelor-Absolventen bei der Stellensuche und -besetzung andererseits ermittelt werden.

Die angestrebten Betriebsbefragungen, über die auf betrieblicher Ebene das Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe erfasst werden soll, werden repräsentativ angelegt, indem die Stichprobenziehung über die Betriebsdatei der BA geplant ist. Hierdurch soll die Aussagekraft der Ergebnisse erhöht werden z.B. gegenüber der Untersuchung von Diart, M., Klumpp, M. et al. (a.a.O. S. 52), die ihre Erhebungen auf Unternehmen des Landes Nordrhein-Westfalen beschränkt haben.

Zukünftig sind auch Wiederholungs- und Folgestudien zu diesem Umstellungsprozess notwendig. Auch um entsprechende Vergleichsmöglichkeiten mit dem jetzt geplanten Projekt zu ermöglichen und zugleich die sehr spärlichen Prozesse valide abbilden zu können, ist dieses im Design entsprechend breit angelegt worden. Folgeaktivitäten könnten beispielsweise Vergleiche im Zeitverlauf bei gleichen Berufsfeldern bzw. detaillierte Vergleiche zwischen Berufsfeldern sein.

Fragen im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb bzw. zwischen unterschiedlichen Bildungswegen stehen nicht im Focus der Analysen dieses Forschungsprojektes, werden aber über die RBS Umfrage 3/2007, die in Kooperation mit der HIS GmbH durchgeführt wurde, entsprechend berücksichtigt.

Abschlüsse von Absolventen von Berufsakademien werden gem. des KMK-Beschlusses vom 15.10.2004 als akademische Abschlüsse gewertet. Über die oben erwähnte Kooperation mit der HIS GmbH werden Absolventen von Berufsakademien sowie duale Studiengänge in die Untersuchung mit einbezogen. Die Diskussion um neue Abschlussformen in der beruflichen Weiterbildung und die damit verbundenen Fragen zum Nutzen einer entsprechenden Qualifizierung werden im Design zu der Betriebsbefragung berücksichtigt.

## **Forschungsfragen**

Folgende zentrale Forschungsfragen, denen Forschungshypothesen und Methoden zuzuordnen sind (s. auch die nachfolgende Synopse ), sollen bearbeitet werden:

- Wie wird sich die Nachfrage nach beruflichen bzw. neuen akademischen Aus-/Bildungsangeboten und die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Abschlüsse zukünftig darstellen?
- In welchen Berufen/Branchen zeichnen sich bereits jetzt Konkurrenzsituationen ab, bzw. werden mittelfristig Konkurrenzsituationen entstehen? In welchen Berufen/Branchen ist dies eher nicht zu erwarten?

---

<sup>2</sup> Diese Daten befinden sich in der aufzubauenden Datenbank zum Arbeitsmarktradar.

- Sind diese gestuften Studiengänge eine Chance, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen? Stellen sie ein Risiko für das System der dualen Ausbildung dar?

Aus diesen Analysen leitet sich eine für die Ordnungsarbeit in der Berufsbildung wichtige Frage ab, die aber nicht operationalisierbar in die Analysen einbezogen ist, sondern als deren Schlussfolgerung anzusehen ist.

- Wie müssen die Ausbildungsinhalte der identifizierten Aus- und Fortbildungsberufe modernisiert werden, damit auch dual ausgebildete junge Menschen zukünftig gut verwertbare Arbeitsmarktchancen haben? Finden sich hier auch Antworten auf die Fragen zur Verbesserung der Durchlässigkeit? (Konsequenzen und Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchungen)

**Übersicht : Zuordnung von Forschungsfragen und Forschungshypothesen zu den Forschungsmethoden**

Forschungsfrage	Forschungshypothese	Inhalt	Methode
Wie wird sich die Nachfrage nach beruflichen bzw. neuen akademischen Aus-/Bildungsangeboten und die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Abschlüsse zukünftig darstellen?	Mögliche Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden nicht flächendeckend auftreten.	Überblick über derzeitige bzw. künftige Beschäftigung von Bachelor-Absolventen  Arbeitsmarktebene	RBS-Umfrage 3/2007, Arbeitsmarktprognose, Arbeitsmarktradar, Betriebsbefragung, Absolventenbefragung
In welchen Berufen zeichnen sich bereits jetzt Konkurrenzsituationen ab, bzw. werden mittelfristig Konkurrenzsituationen entstehen?	Mögliche Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden sich auf einige wenige Berufsfelder konzentrieren.	Identifizierung des Berufsfeldes, in dem Bachelor-Absolventen mit dual aus- und fortgebildeten Fachkräften konkurrieren  Identifizierung der Berufsfelder	Sekundäranalysen: BIBB/BauA, MZ, Stellenanzeigenanalysen der BA bzw. eigene Stellenanzeigenanalysen
Sind diese Konkurrenzsituationen eine Chance, dem drohenden Arbeitskräftemangel zu begegnen, oder stellen sie ein Risiko für das System der dualen Ausbildung dar?	Bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen bevorzugen die einstellenden Betriebe eher beruflich aus- und fortgebildete Bewerber.  Für die einstellenden Betriebe eröffnen sich durch die neuen gestuften Studiengänge bessere Personalrekrutierungsmöglichkeiten für mittlere Führungspositionen.	Rekrutierungsverhalten der Betriebe/interner Aufstieg, Bildungswahlverhalten von Hochschulzugangsberechtigten, Berufswahlverhalten von Bachelor-Absolventen  Realisierung der Personalrekrutierung	Betriebsbefragungen, Befragungen von Hochschulzugangsberechtigten und Bachelor-Absolventen

## **Forschungshypothesen**

(s. auch die obige Synopse )

- Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden nicht flächendeckend auftreten, sondern sich auf einige wenige Berufsfelder konzentrieren.
- Wenn dual aus- und/oder fortgebildete Menschen und Absolventen mit Bachelor-Abschlüssen um Positionen der mittleren Führungsebene konkurrieren, spielt für die einstellenden Betriebe das erfahrungsbezogene, qualifikationsspezifische (tätigkeitsbezogene) Know How die entscheidende Rolle.
- Bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen bevorzugen die einstellenden Betriebe eher beruflich aus- und fortgebildete Bewerber.
- Für die einstellenden Betriebe eröffnen sich durch die neuen gestuften Studiengänge bessere Personalrekrutierungsmöglichkeiten für mittlere Führungspositionen.

## **2. Konkretisierung des Vorgehens**

### **Methodisches Konzept**

- Die diesem Projekt vorgeschaltete Beteiligung an der RBS Umfrage 3/2007 zum Thema Anrechenbarkeit beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge in Kooperation mit der HIS GmbH diene dem Zweck, empirische Befunde zur Einstellung der Betriebe von Bachelorabsolventen zu gewinnen (vgl. Abschnitt Forschungsstand) und auf dieser Basis erste Hypothesen generieren zu können.
- Identifikation der Berufe und Berufsfelder, in denen Konkurrenzsituationen/ Wechselwirkungen zwischen dual Ausgebildeten (einschließlich Assistentenberufe, Meister, Techniker, Fachwirte, kaufmännische und Bank-Berufe, Laborberufe) und Bachelor-Absolventen auftreten. Diese werden mit Hilfe von Sekundäranalysen (z.B. der Daten aus BIBB/BAuA-Erhebung bzw. Mikrozensus 2005); ggf. eigene Stellenanzeigenanalysen oder/und Stellenanzeigenanalysen aus dem Datenpool der BA (vgl. Hall, Bott, 2006) erarbeitet. Zunächst werden die im Rahmen des Arbeitsmarktradar verfügbaren Daten herangezogen und in Bezug auf wissensintensive Berufe (größte Wahrscheinlichkeit von möglichen Konkurrenzsituationen) untersucht (zur Begründung siehe Leszczensky et. al. 2008). Über gestufte Korrespondenzanalysen werden schließlich die Berufe/Berufsfelder ermittelt, für die Betriebsbefragungen bzw. Bachelor-Absolventenbefragungen durchgeführt werden sollen. Hierbei handelt es sich um ein mehrstufiges Konzept, bei dem die zur Beantwortung der Fragestellung relevantesten d.h. aufklärungsstärksten Berufe extrahiert werden.
- Analyse von Arbeitsmarktchancen von Absolventen der gestuften Studiengänge und der beruflichen Bildung: Sonderauswertung aus den berufsbezogenen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsprognosen (in Kooperation mit dem IAB) sowie aus dem Arbeitsmarktradar (entwickelt in Kooperation mit der BA und dem StBA, s. hierzu auch IW Köln (Hrsg.), Januar 2004; Hartmann, M; Helmrich, R. 2007) (Arbeitsmarktebene)
- Es sollen Betriebsbefragungen zu Einstellungswünschen und -vorlieben der Betriebe, zu Karrierewegen etc. über eine Stichprobe im ausgewählten Berufsfeld/in ausgewählten

Berufsfeldern aus der Betriebsdatei der BA durchgeführt werden. Inserentennachbefragung in Bezug auf o.g. Stellenanzeigenanalysen des BIBB (betriebliche Ebene) können die Analysen in den entdeckten bedeutsamen Felder unterstützen (vgl. Bott, P., 2007). Es ist vorgesehen, je Berufsfeld repräsentative Stichproben zu ziehen, um hinlänglich aussagekräftige Ergebnisse hervorbringen zu können. Da die Berufsfelder allerdings erst im Laufe der ersten Projektphase über Auswertungen der Datenbank zum Arbeitsmarktradar bestimmt werden, können zum Zeitpunkt der Antragstellung noch keine genauen Angaben über die jeweiligen Stichprobengrößen gemacht werden.

- Darüber hinaus sollen Befragungen von Hochschulzugangsberechtigten zum Bildungswahlverhalten bzw. von Bachelor-Absolventen zum Berufseinstieg (Individualebene) (in Zusammenarbeit mit HIS) durchgeführt werden. Im Rahmen dieses Erhebungsteils wird ebenfalls aktuell über die HIS GmbH ermittelt und dargestellt, wie hoch die prozentualen Anteile der Bachelor-Absolventen in den auszuwählenden Berufsfeldern sind, die in den Arbeitsmarkt überwechseln und kein Masterstudium anschließen.

### **Interne und externe Kooperation**

Das geplante Forschungsprojekt wird intern in enger Kooperation mit den Arbeitsbereichen 4.3.1 und 2.4 durchgeführt. Die Federführung liegt im Arbeitsbereich 2.2. Innerhalb des AB 2.2 wird insbesondere mit dem Projekt 2.1205 „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ kooperiert. Weiterhin wird es eine Kooperation mit dem Forschungsprojekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“ sowie dem im Arbeitsbereich 4.2 geplanten Forschungsprojekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch – betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ geben.

Die Arbeiten des qualitativ ausgerichteten und vom BMBF geförderten Projektes „Vergleich von Bildungs- und Berufsbiografien von Absolventen der beruflichen Fortbildung mit entsprechenden Hochschulabsolventen“ (120 Fallstudien) werden berücksichtigt.

Darüber hinaus werden die Arbeiten der BMBF-Förderinitiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) berücksichtigt. Ebenso wird auf den vom BMWI ausgeschriebenen und soeben fertiggestellten Auftrag „Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelor-Studiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?“ Bezug genommen. Das gleiche gilt für das Projekt des Westdeutschen Handwerkskammertages „Zur Vergleichbarkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung“.

Es ist eine Kooperation mit der HIS GmbH vereinbart, die schwerpunktmäßig für die Planungen und Durchführung der Erhebungen im universitären bzw. fachhochschulischen Bereich zuständig sein soll.

Das Projekt bindet sich ein in die im AB 2.2 laufenden Arbeiten zur Weiterentwicklung der Qualifikationsentwicklungsforschung (kurz- und langfristige Projektionen und Arbeitsmarktradar) und ist in diese Forschungsarbeiten eingebettet. Daher soll die derzeit gemeinsam mit dem IAB laufenden Arbeitsmarktprojektionen auch für dieses Projekt genutzt werden. Zudem soll die methodische Zusammenarbeit mit dem IHS in Österreich im Rahmen des Arbeitsmarktradars vertieft und ebenfalls in dieses Projekt eingebunden werden. Durch die bestehende Zusammenarbeit mit CEDEFOP in Thessaloniki im Rahmen der Skill supply – Aktivitäten gehen die Forschungsergebnisse auch in die europäischen Arbeitskräfteangebotsprojektionen mit ein.

## Transfer

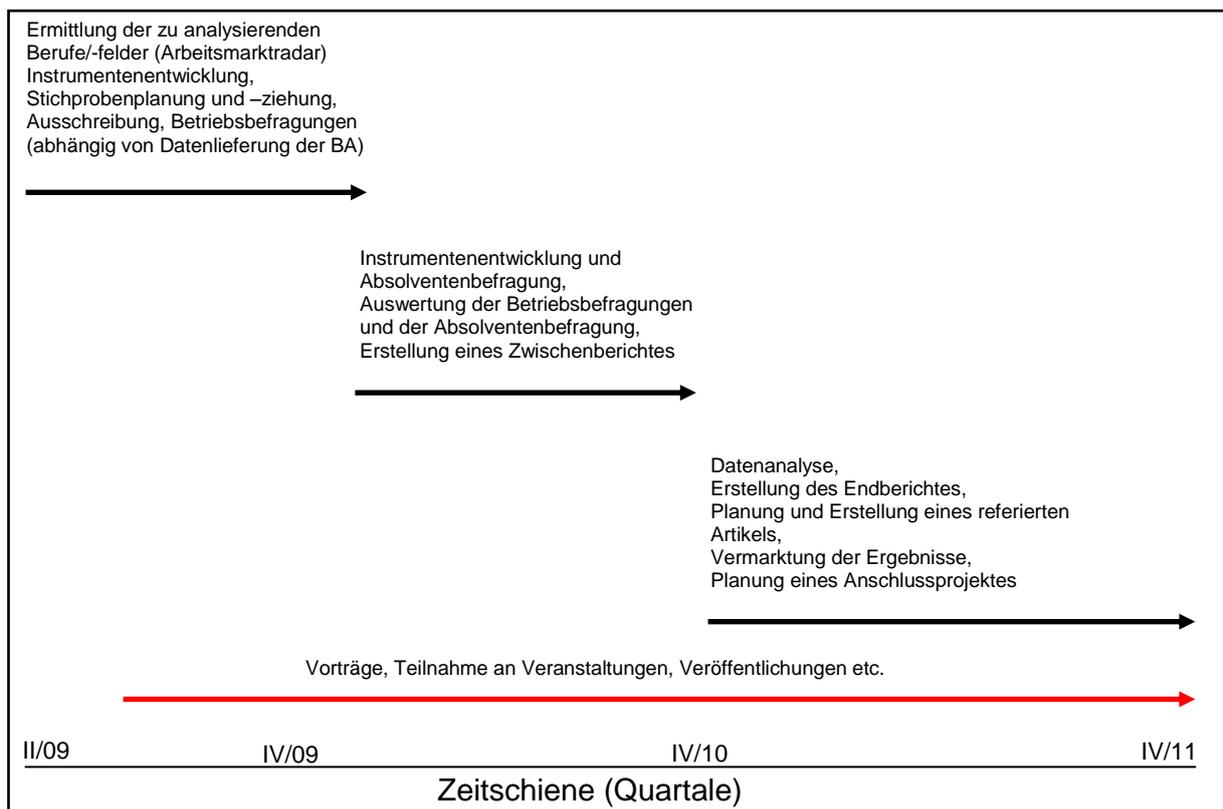
Der Transfer der Ergebnisse ist über Vorträge und Veröffentlichungen (auch in referierten Zeitschriften) geplant. Als wichtigste Adressaten der Projektergebnisse sind die Sozialparteien, die Politik, die Wissenschaft sowie die Ordnungsabteilung im BIBB zu nennen.

## Laufzeiten

II/09 bis IV/11

## 3. Projekt- und Meilensteinplanung

Die dargestellte Projekt- und Meilensteinplanung ist in der Startphase des Projektes stark abhängig von der Schnelligkeit der Datenlieferung der Betriebsadressen durch die Bundesagentur für Arbeit sowie der Fertigstellung und Nutzbarkeit der Datenbank zum Arbeitsmarktradar. Entsprechendes gilt für den Zugang und die Nutzbarkeit der Stellenanzeigen-Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



## Projektmitarbeiter/-innen

**Bott, Dr. Peter;** Helmrich, Dr. Robert; Reymers, Magret; Schöngen, Klaus; Trappmann-Webers, Bettina

#### 4. Literaturangaben

- Bonin, H u.a.: Zukunft von Bildung und Arbeit - Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. Bonn (2007), S. 180 ff.
- Bosch, Gerhard: Gefährdet der Bachelor das duale System? In: Personalführung 2/2006, S. 4-6
- Bott, P.; Schade, H.J.: IT-Qualifikationen auf dem Stellenmarkt und in der Weiterbildung. In Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen - zukunftsorientiert handeln. (Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten; Bd. 6). Bielefeld: Bertelsmann (2002), S.156-167
- Bott, P. u.a.: Methoden und Vorgehensweisen der Qualifikationsfrüherkennung im Forschungsnetzwerk FreQueNz. In: Gonon, Ph.; Klauser, F.; Nickolaus, R.: Kompetenz und Weiterbildung im Berufsleben. Opladen (2006), S. 107 - 129
- Bott, P.: Stellenanzeigenanalysen, Inserentennachbefragungen und Betriebsbefragungen – Methoden zur Ermittlung betrieblichen Qualifikationsbedarfs auf repräsentativer Basis, in: Abicht, L.; Bott, P.; Dworschak, B.; Galiäer, L. (Hrsg.): Aus der Suche nach neuen Qualifikationen – Methoden der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen, Bielefeld (2007), S. 109 - 122
- Bullinger, H.J. u.a. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten. FreQueNz. Buchreihe des FreQueNz-Netzwerkes, WBV Bielefeld, [www.frequenz.net](http://www.frequenz.net)
- Diart, M.; Klumpp, M.; Krins, Ch.; Schaumann, U.: Vergleich der Berufswertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Bildungsabschlüssen – wissenschaftlicher Abschlussbericht – Langfassung; abrufbar unter [www.handwerk-nrw/berufswertigkeit](http://www.handwerk-nrw/berufswertigkeit); letzter Zugriff 20.11.2008
- Dietzen, A.: Organisation und Qualifikation. Neue Qualifikationsanforderungen und deren betriebliche Realisierung aus der Sicht von Beraterinnen und Beratern. In: Dietzen, A.; Latniak, E.; Selle, B. (Hrsg.): Das Erfahrungswissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Bielefeld und Bonn (2004)
- Dietzen, A.; Latniak, E.: Probleme betrieblicher Bedarfsanalyse. In: Dietzen, A.; Latniak, E.; Selle, B. (Hrsg.): Das Erfahrungswissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Bielefeld und Bonn (2004)
- Dobischat, R.; Fischell, M.; Rosendahl, A.: Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufssystem; Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (2008)
- Friske, H.-J.; Zwischen Hoffen und Skepsis - Was erwarten die Unternehmensverbände von den neuen Bachelor- und Masterprogrammen? Business and Information Technology School (BITS), Iserlohn (2004)
- Hall, A.; Schade, H.J: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! - Duale Berufsausbildung und Berufsfachschulen im Vergleich. In: BWP 2 (2005), S. 23-27

- Hall, Anja: Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen - Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenerhebung 2006. In: Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 3-2007
- Hartmann, M.; Helmrich, R.; Konzept einer Engpassdiagnostik nach Berufen, Bonn, Nürnberg (2007) (unveröff. Manuskript)
- Heine, C./Spangenberg, H./Sommer, D.: Bachelor-Studiengänge aus Sicht studienberechtigter SchulabgängerInnen - Akzeptanz und Auswirkungen auf die Studierbereitschaft; HIS: Forum Hochschule 4/2006
- Helmrich, R. : Fachkräfteengpässe - Anforderungen an das Bildungssystem, in: Buhr, R.; Freitag, W.; Hartmann, E.A.; Loroff, C.; Minks, K.-H.; Mucke, K.; Stamm-Riemer, I.; (Hrsg), Durchlässigkeit gestalten, Münster (2008)
- Helmrich, R.; Zika, G.: Berufsfeld- und Qualifikationsprojektionen, Bonn, Nürnberg, (2008), unveröffentlichtes Manuskript
- IW Köln (Hrsg.): Machbarkeitsstudie für ein System zur Erfassung von mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklungen - „Arbeitsmarktradar“ (Projektendbericht), Januar 2004
- IW Köln (Hrsg.); Werner, D.; Hollmann, Ch.; Schmidt, J.; Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?; Abschlussbericht, Köln (2008)
- Jansen, R.; Hecker, O.; Scholz, D.; Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene, Berlin (1998)
- Kieser, A. / Ebers, M.: Organisationstheorien, Stuttgart (2006)
- Kimler, J.; Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt, Eine Untersuchung von Vorreiterunternehmen in der Akzeptanz der neuen Studienabschlüsse; Diplomarbeit an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Bielefeld (2006)
- Kultusministerkonferenz, Beschluss vom 15.10.2004: Einordnung der Bachelorstudiengänge an Berufsakademien in die konsekutive Studienstruktur
- Leszczensky, M.; Frietsch, R.; Gehrke, B.; Helmrich, R.: Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Studien zum deutschen Innovationssystem, (2008)
- Leszczensky, M.; Frietsch, R.; Gehrke, B.; Helmrich, R.: Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 8, (2009)
- Minks, K.-H.; Briedis, K.; Der Bachelor als Sprungbrett? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Absolventen mit Bachelorabschluss. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Positionen, April 2005
- Mucke, K.: Bologna-Instrumente: Durchlässigkeit oder Grenzverwischung? HRK-Abschlussveranstaltung Kompetenzzentrum Bologna 26./27. März 2007 in Bonn (Tagungsband in Vorbereitung)
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Karriere mit dem Bachelor - Berufswege und Berufschancen; Positionen, April 2005

- Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992; Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 105, Bonn (2008a)
- Tiemann, Michael: Berufsfelder im Vergleich Die Wichtigkeit von analytischen Tätigkeiten und überfachlichen Qualifikationen, BIBB Preprint (2008b)
- Tillmann, H.; Blötz, U.; Berufliche Entwicklung durch Aufstiegsfortbildung – Stand und Perspektiven, in: BWP 3/2002, S. 24 – 28
- Walgenbach, Peter; Personalpolitik aus der Perspektive des Institutionalistischen Ansatzes; in: Martin, A.; Nienhüser, W. (Hrsg.) ; Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis. München und Mering; (1998), S. 267 - 290
- Weiß, Reinhold: Bachelor Professional - ein Beitrag zur Aufwertung der beruflichen Bildung? In: BWP 4/2007, S. 47-50
- Wilkens, U.: Management von Arbeitskraftunternehmern, Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen, Wiesbaden (2004)