

Forschungsprojekt 2.3.202 (JFP 2008)

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

Zwischenbericht

Dr. Peter Bott
Dr. Robert Helmrich
Magret Reymers
Klaus Schöngen

Laufzeit II/09 – IV/12

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1128
Fax: 0228 / 107 – 2985
E-Mail: bott@bibb.de

Bonn, 24. Oktober 2011

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Problemdarstellung	4
2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen / forschungsleitende	
Annahmen	5
2.1 Theoretische Bezüge	5
2.2 Vorliegende empirische Studien	8
2.3 Forschungsfragen und Hypothesen	10
3 Methodische Vorgehensweise	10
4 Ergebnisse	14
5 Zielerreichung	14
5.1 Zeitplan	15
Anhang/Literaturverzeichnis	15

Abstract

Wesentliche Ziele der mit dem Bologna-Prozess eingeleiteten Studienstrukturreform waren, die fach-/hochschulische Ausbildung von einer in erster Linie inhaltlich-fachlichen und dabei eher breit angelegten, allgemeinen Qualifizierung wegzuführen und stärker an praxisbezogenen Lehrinhalten auszurichten. Weiterhin sollten die grenzüberschreitende Mobilität erhöht, die Abbrecherquoten gesenkt, die Curricula, z.T. in enger Kooperation mit den Fach-/Hochschulen, überarbeitet sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen und Absolventinnen erhöht werden..

Im Wintersemester 2010/2011 waren etwas mehr als 60% der Studierenden in Bachelor- bzw. Masterstudiengängen immatrikuliert und immerhin knapp 41% beendeten ihr Studium in einem dieser Studiengänge erfolgreich. (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1; Wiesbaden 2011, Tabelle ZUS-12, sowie Fachserie 11 Reihe 4.2, Tabelle ZUS-01.). Im Wintersemester 2010/2011 „...führen nunmehr 82% aller Studiengänge an deutschen Hochschulen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master.“ (Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2010/2011, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010, Bonn, November 2010, S. 5). Die Studienstrukturreform kann somit als weit voran geschritten bzw. weitgehend abgeschlossen bezeichnet werden, da zunehmend mehr Absolventen und Absolventinnen der neuen gestuften Studiengänge auf den Arbeitsmarkt drängen. Die Fragen, die sich jetzt stellen lauten: Wie gehen die Unternehmen mit ihnen um, bzw. werden eventuell dual aus- und fortgebildete Fachkräfte für Positionen der mittleren Führungsebene ggf. in ihren Karrierechancen eingeschränkt?

„Eine Befragung von Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus ausgewählten Wirtschaftsbereichen des produktiven und des Dienstleistungssektors vermittelt einen Eindruck davon, wie die Unternehmen die Studienstrukturreform aufnehmen. Demnach ist fast jedem der befragten Unternehmen die Studienstrukturreform bekannt, wobei knapp die Hälfte der Befragten einräumte, nicht hinreichend über die Neuerungen im Hochschulsektor informiert zu sein. Den Unternehmen fehlen insbesondere Informationen hinsichtlich der Qualitätsmerkmale der Studiengänge

und der Inhalte der Lehrpläne. Zudem fehlt ihnen häufiger der Überblick über die Studiengänge und die Bezeichnungen der neuen Abschlüsse. Informationslücken treten in KMU bemerkenswerterweise etwas seltener auf als in Großunternehmen.“ (KAY, ROSEMARIE; MAAß, FRANK, 2011, S. IX)

Dieses Zitat aus der aktuellen Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) vom Mai 2011 ist ein treffendes Beispiel dafür, wie sich bereits vorliegende Untersuchungen dem Thema Akzeptanz der neuen Studienabsolventen und -absolventinnen bei den Unternehmen zuwenden. Dazu wurden Betriebe (hier insbesondere Personalverantwortliche) nach ihren Meinungen und Einschätzungen zu den Absolventen und Absolventinnen der neuen gestuften Studiengänge befragt, unabhängig davon, ob bereits konkrete Erfahrungen mit entsprechend qualifizierten Bewerbern und Bewerberinnen vorlagen.

Die zunehmende Anzahl an Absolventen und Absolventinnen von Bachelor- und Masterstudiengängen kann ggf. dazu führen, dass es am Arbeitsmarkt zu einem Überangebot und in der Folge zu schlechteren Karrierechancen für beruflich qualifizierte kommen kann (vgl. WEIß, REINHOLD; 2007 sowie BOSCH, GERHARD; 2006). Es könnte also zu Konkurrenz- und Verdrängungssituationen am Arbeitsmarkt zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften und Absolventen und Absolventinnen der neuen gestuften Studiengänge kommen. Dies gilt allerdings weniger für Absolventen und Absolventinnen der Masterstudiengänge, die eher mit den bekannten Diplomabschlüssen vergleichbar und stärker auf akademische Positionen ausgerichtet sind. Im Sinne segmentationstheoretischer Ansätze kann davon ausgegangen werden, „dass der Arbeitsmarkt in voneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte gegliedert ist, und dass institutionelle Faktoren die Mobilität, Fluktuation und Weiterbildungschancen auf dem Arbeitsmarkt strukturieren. Die Mobilität zwischen den Teilarbeitsmärkten ist eingeschränkt, die Zugänglichkeit zu den einzelnen Teilarbeitsmärkten ist – vor allem in deutschsprachigen Ländern – stark über die Berufs- und Weiterbildung geregelt.“ (BECKER, ROLF; HECKEN, ANNA; 2008, S. 142)

Dieses Projekt hat das Ziel herauszuarbeiten, wie sich einstellende Betriebe gegenüber Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen im Vergleich zu beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften (Meister/-in; Techniker/-in) verhalten.

Um eine auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zielführende Stichprobe von Betrieben zu ziehen, die eine hohe Ausschöpfung garantiert und keine Blindversuche beinhaltet, wurde der Weg über die Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewählt. Die sehr hohen und immer wieder verschärften Datenschutzbestimmungen der BA haben dazu geführt, dass die Betriebsbefragungen noch nicht durchgeführt werden konnten. Es liegen insofern zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine referierbaren Ergebnisse vor.

Die bereits von der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) regelmäßig durchgeführten Studienabsolventenbefragungen, hier insbesondere die als Panel angelegte Studienberechtigtenbefragung 2009/2010 zu Bildungs- und Berufswegen (Erstbefragung von Studienberechtigten 2009, Zweitbefragung von Studierenden 2010, geplante Absolventenbefragung 2013), die die Perspektive der Angebotsseite abbilden, haben eine Fokussierung des BIBB auf die Nachfrageseite mit Hilfe von Betriebsbefragungen in den Vordergrund treten lassen.

Aufgrund damaliger Haushaltsengpässen wurde vorerst auf die ursprünglich ebenfalls vorgesehene Befragung von Bachelorabsolventen und -absolventinnen zu ihren speziellen Erfahrungen in den ausgewählten Berufsfeldern durch die HIS GmbH verzichtet.

1 Problemdarstellung

Mit der Umsetzung der europapolitischen Beschlüsse von Bologna ist es 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).

Vielfach wird diskutiert, dass es mittel- bis langfristig zu Konkurrenzsituationen bzw. zu einem Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zwischen Absolventen und Absolventinnen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und denen mit Bachelor-Abschlüssen kommen wird (vgl. Projektantrag S. 1). „Dies zeige sich in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen, die in Positionen, auf denen früher dual ausgebildete Fachkräfte eingesetzt wurden, zunehmend Hochschul- und Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen einstellen. Es betrifft vor allem die mittlere Qualifizierungsebene, auf der eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Absolventen/ Absolventinnen mit Bachelorabschlüssen zu erwarten sei (vgl. BAETHGE, MARTIN; SOLGA, HEIKE; WIECK, MARKUS; 2007, S. 74/75). Wenn dies zutrifft, dann besteht die Gefahr, dass die etablierten Entwicklungs- und Aufstiegswege in der qualifizierten Facharbeit an Bedeutung verlieren und die breite Akzeptanz beruflicher Bildungsgänge deutlich Schaden nehmen würde. 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.

Diese eher auf konzeptionellen Überlegungen beruhenden Positionen und Befürchtungen entbehren zum großen Teil einer empirischen Fundierung (vgl. Zwischenbericht „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (PEREK), Projektnummer: 2.1.205, Oktober 2010, S. 4) Wenn es bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen tatsächlich in nennenswertem Umfang zu den bisher kaum empirisch belegten Verdrängungseffekten zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften und Bachelorabsolventen und -absolventinnen kommt, dann würde die breite Akzeptanz beruflicher Bildungsgänge deutlichen Schaden nehmen. „Für die Zukunft des dualen Systems in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft kommt es ganz entscheidend darauf an, ob erfahrungsgelernte Lernformen ihren Stellenwert behalten oder durch (hoch-)schulische Lernprozesse in den Hintergrund gedrängt werden. Hierbei lassen sich sowohl Argumente für eine Schwächung erfahrungsgelernter Lernformen als auch für das Gegenteil finden. Eindeutige empirische Belege, mit denen diese Frage zu entscheiden wäre, liegen bisher nicht vor.“ (WALDEN, GÜNTER; 2007, S. 15). Insofern ist eine empirische Grundlegung durch dieses Projekt dringend notwendig. Bisher publizierte Untersuchungen

zur Thematik Bachelorabsolventen und -absolventinnen und mögliche Konkurrenz zu dual aus- und fortgebildeten Fachkräften bei Positionen der mittleren Führungsebene liegen allenfalls auf der Ebene betrieblicher Einschätzungen vor, nicht aber mit konkretem Erfahrungsbezug bei Stellenbesetzungen in Unternehmen.

„Die bislang vorliegenden Studien deuten darauf hin, dass das Einstiegsniveau von Bachelorabsolventinnen und –absolventen tendenziell eher oberhalb von beruflich ausgebildeten Beschäftigten liegt.“ (vgl. DIHK 2003; KONEGEN-GRENIER, CHRISTIANE; 2004; DGFP 2006). Allerdings spiegeln diese Studien häufig eher Erwartungen als tatsächliche Erfahrungen der Unternehmen wider. Dies gilt auch für befürchtete Verdrängungs- bzw. Substitutionseffekte (vgl. DOBISCHAT, ROLF; / FISCHHELL, MARCEL; / ROSENDAHL, ANNA; 2008). Ingenieure mit Bachelorabschluss werden teilweise mit Sachbearbeiteraufgaben betraut, wodurch eine große Nähe zu beruflich Ausgebildeten vermutet wird (VDI 2004). Einer Studie der IW Consult (2007) zufolge ist davon auszugehen, dass in kleineren Unternehmen mit flacheren Hierarchien eher mit einer Überschneidung der Positionen und Funktionen zu rechnen sein wird.“ (HOLLMANN, CHRISTIAN; SCHMIDT, JÖRG; WERNER, DIRK; Verdrängt der Bachelor duale Aus- und Fortbildungsberufe? In: BWP 2/2010, S. 18-22).

2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen / forschungsleitende Annahmen

2.1 Theoretische Bezüge

Mit diesem Projekt wird eine deskriptive Bestandsaufnahme angestrebt mit dem Ziel, Hinweise für ggf. notwendige ordnungspolitische Maßnahmen zu geben.

Im Mittelpunkt des inhaltlichen Interesses steht die Frage, wie sich die einstellenden Betriebe bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen zwischen betrieblich aus- und fortgebildeten Fachkräften und Absolventen und Absolventinnen der neuen gestuften Studiengänge entscheiden. 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 und -absolventinnen.

Theoretische Bezüge sind grundsätzlich eher über den humankapitaltheoretischen Ansatz (KIESER, ALFRED;/EBERS, MARK; 2006) als über den institutionalistischen Ansatz herstellbar. 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, UTA; 2004). Der institutionalistische Ansatz lehnt den rational handelnden Akteur weitestgehend ab (vgl. WALGENBACH, PETER; 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 Ver-

bund mit einer besseren Praxisorientierung besser entsprechen zu können. „Die Studienstrukturreform ist darauf angelegt, die Curricula stärker als bisher auf unmittelbar arbeitsmarktrelevante Qualifikationen auszurichten. Eine stärkere Orientierung der Hochschulausbildung an berufsrelevanten Inhalten sollte die Einsatzfähigkeit und die Arbeitsproduktivität der Absolventen in ihrem späteren Beruf erhöhen. Angesichts der Vielfalt der Berufsfelder und der sich mittel- bis langfristig wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes ist jedoch grundsätzlich zu fragen, inwieweit diese stärkere Berufsorientierung überhaupt gelingen kann.“ (KAY, ROSEMARIE; MAAß, FRANK; a.a.O. S. 14 ff.) Für die einstellenden Betriebe ist 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 und Bewerberinnen mit herkömmlichen Hochschulabschlüssen zurück greifen zu können. Die Kenntnis der einstellenden Unternehmen über die Hochschule, an der der Abschluss erlangt wurde, wird zu einem entscheidenden Faktor bei der Stellenbesetzung. Dies unterstellt allerdings wiederum die Annahme von rational handelnden Betrieben unter diesen spezifischen Rahmenbedingungen.

„Sowohl die ökonomische als auch die soziologische Sichtweise haben ihre Berechtigung und ergänzen sich eher, als dass sie konkurrieren. Kein Ökonom würde durch soziale und institutionelle Faktoren hervorgerufene Ungleichheitsprozesse leugnen, so wie Soziologen die Idee der gegenseitigen Abhängigkeit von Arbeits- und Güterbeziehungsweise Geldmärkten kaum ablehnen werden. Kontrovers diskutiert wird jedoch der geeignete theoretische Zugang zu diesen Problemen: Im Rahmen ökonomischer Ansätze wird davon ausgegangen, dass trotz der institutionellen und sozialen Determinanten der Arbeitsmarkt wie jeder andere Markt funktioniert [...]. Die Vertreter soziologischer Ansätze dagegen plädieren für eine weitgehende Abkehr von diesem Paradigma. Die Analyse des Marktes sollte durch eine Analyse struktureller und institutioneller Mechanismen der gesellschaftlichen Arbeitsverteilung ersetzt werden. Diese theoretische Debatte hat in den letzten 20 Jahren allerdings erheblich an Schärfe verloren und ist inzwischen einem „theoretischen Pragmatismus“ gewichen. Dies liegt nicht zuletzt an der Verbreitung von Theorien, welche die Grenzen zwischen diesen Ansätzen verschwinden lassen – allem voran die Humankapital- und die Sozialkapitaltheorie.“ (HINZ, THOMAS; ABRAHAM, MARTIN; Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick; in: ABRAHAM, MARTIN; HINZ, THOMAS (Hrsg.) Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde; Wiesbaden, 2008, S 18).

Die Schwierigkeit der Herstellung eindeutiger bzw. eindimensionaler theoretischer Bezüge zur Bearbeitung der Projektfragestellung verdeutlichen u.a. auch die Ausführungen von HINZ UND ABRAHAM (ebenda, S. 33) zur Humankapitaltheorie von GARY BECKER (BECKER 1962; 1993) als eine „Vielzahl von zum Teil lose verknüpften Modellen“. „Der Kern all dieser Modelle ist jedoch die Idee, dass die Produktivität und damit der Wert des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt durch sein Wissen und seine Fähigkeiten bestimmt werden. Diese können jedoch nicht als gegeben betrachtet werden, sondern müssen von dem Arbeitnehmer unter Kosten erworben werden. Diese Kosten sind nicht nur monetärer Art, sondern umfassen vor allem die eingesetzte Zeit (in der zum Beispiel kein Geld verdient wird) sowie die intellektuelle Anstrengung. Allgemeine Bildung und berufliche Qualifikationen werden damit zu Kapitalgütern, in die ein Akteur investieren kann.“ HINZ UND ABRAHAM (ebenda, S. 33)

Vor dem Hintergrund der Einführung der neuen Bachelorstudiengänge mit einer gegenüber den herkömmlichen Diplomstudiengängen stark verkürzten Studiendauer bei reduzierten Studieninhalten, die somit im o.g. Sinne eine neue Rahmenbedingung bilden, stellt sich somit die Frage, wie sich Betriebe in ihrem Einstellungsverhalten bei Positionen der mittleren Führungsebene entscheiden. Werden dual aus- und fortgebildete Fachkräfte durch Bachelorabsolventen und -absolventinnen verdrängt oder haben eher durch betriebliches Erfahrungswissen ausgewiesene Fachkräfte bessere bzw. noch die gleichen Chancen in den mittleren Führungskreis aufzusteigen?

Wenn es für Betriebe um die Besetzung von Positionen der mittleren Führungsebene geht, müssen die Personalverantwortlichen begründete bzw. begründbare – also rationale - Entscheidungen treffen. Die Aufmerksamkeit auf die spezifischen Rahmenbedingungen (neue praxisbezogene Studienabschlüsse und Fachkräfteengpässe) und damit die Entscheidungsfindung kann mit der Signal- oder Filtertheorie (ARROW 1973, SPENCE 1973) als einer Art Konkretisierung der Humankapitaltheorie beschrieben werden. Hiernach betrachten die Betriebe nicht die schulischen und beruflichen Qualifikationen von Individuen als Produktivität steigernde Elemente, sondern sie sehen Bildungszertifikate als Signal und entscheidungsbegründende Indikatoren an (vgl. KONIETZKA, DIRK; S. 270). Betriebe, die eng mit Fach- /Hochschulen kooperieren und sich aktiv an der Entwicklung der Curricula beteiligt haben, werden möglicherweise Absolventen und Absolventinnen derjenigen Fach-/Hochschule, mit der sie zusammen gearbeitet haben, präferieren. Die Bewerbung eines Kandidaten oder einer Kandidatin aus diesen Fach-/Hochschule wird mit einiger Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass zumindest eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ausgesprochen wird. Hier gilt die Kombination aus der genauen Kenntnis der Fach-/Hochschule und der Studieninhalte als Signal für eine Berücksichtigung der Bewerbung. Echte Konkurrenzverhältnisse zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften und Bachelorabsolventen und -absolventinnen um die Besetzung von Stellen der mittleren Führungsebene können sowohl bei interner wie auch bei externer Personalrekrutierung erwartet werden, wenn die vorhandene Personalstruktur beide Abschlüsse aufweist.

Schließlich kann die Situation auftreten, dass keinerlei Kenntnisse und/oder Erfahrungen der Betriebe über bzw. mit Bachelorabsolventen und -absolventinnen vorliegen und auch keine Fach-/Hochschulabsolventen bzw. -absolventinnen beschäftigt werden. In diesem Fall ist zu vermuten, dass dann auch vorerst keine Konkurrenzsituationen feststellbar sein werden.

„Es spricht vieles dafür, nicht von einer Verdrängung beruflich Qualifizierter durch Akademiker auszugehen. 2008 verfügte die Mehrzahl der Führungskräfte über eine Passage beruflicher Bildung im Bildungsverlauf, so dass die deutsche Variante des international zu verzeichnenden Trends zur Höherqualifizierung durch eine weiterhin starke Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung einer wachsenden Verbreitung des „beruflich-akademischen Bildungstyps“ bei allerdings starken Branchenunterschieden zu charakterisieren ist.“ (BOSCH, GERHARD; 2010)

2.2 Vorliegende empirische Studien¹

Im Folgenden werden kurz empirische Studien vorgestellt, die Bezüge zum vorliegenden Projekt. Keine der referierten Untersuchungen widmet sich jedoch detailliert dem Thema möglicher Konkurrenzbeziehungen zwischen Bachelorabsolventen und -absolventinnen und dual aus- und fortgebildeten Fachkräften. Die befragten Unternehmen werden eher zu (theoretischen) Einschätzungen in Bezug auf die Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen befragt als zu Erfahrungen in der betrieblichen Verwertbarkeit entsprechender Qualifikationen.

Institut der deutschen Wirtschaft (2008)

Das Institut der deutschen Wirtschaft legte im Jahr 2008 eine Analyse aus vorliegenden empirischen Untersuchungen, Einkommens- und Qualifikationsanalysen, curricularen Vergleichen von Fortbildungs- und Bachelor-Abschlüssen und Experteninterviews vor. Als wichtigstes Ergebnis konnte festgehalten werden, dass zum damaligen Zeitpunkt eine Konkurrenzsituation nicht erkennbar war bzw. als wenig wahrscheinlich anzusehen ist. Qualifikationen aus dem Berufsbildungssystem und dem Hochschulsystem würden gleichberechtigt in den Betrieben benötigt. Eine Substitution sei unwahrscheinlich. Zu Tätigkeitsüberschneidungen könnte es eher im Segment hochqualifizierter beruflicher Abschlüsse kommen, indem diese näher an Bachelorabschlüsse heranreichen.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2010)

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft befragte im Jahr 2010 Bachelor-Studierende und -absolventen bzw. -absolventinnen (durchgeführt vom Hochschul-Informationssystem (HIS), Hannover) und Unternehmen (durchgeführt vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln) zu ihren Einstellungen und Erfahrungen mit dem Bachelor-Studium. Die Online-Unternehmensbefragung (rund 1.500 Unternehmen) und die 45 Telefoninterviews mit Unternehmensverantwortlichen aus Industrie und Dienstleistungsbranchen zielten in erster Linie auf die Einstellungen und Erfahrungen mit den neuen Hochschulabschlüssen im Vergleich zu den alten Abschlüssen Diplom und Magister. Insgesamt zeigten sich die Unternehmen zufrieden mit dem Bachelor-Abschluss. Verbesserungsbedarf wurde vor allem hinsichtlich der Praxisorientierung formuliert. Aussagen zu Konkurrenzsituationen auf Positionen der mittleren Führungsebene waren nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln und Fachhochschule für Ökonomie und Management, Essen (2010)

Ein Vergleich zwischen Abschlüssen der beruflichen Fortbildung und universitären Bachelor-Abschlüssen zieht eine Studie des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln und der Fachhochschule für Ökonomie und Management, Essen im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags. Sie zielt da-

¹ Das bereits eingangs erwähnte BIBB-Forschungsprojekt „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (PEREK, Projektnummer: 2.1.205) thematisiert zwar Rekrutierungsprozesse und -strategien nicht jedoch explizit mögliche Konkurrenzsituationen zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften und Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen.

bei auf einen Vergleich der Berufswertigkeit dieser Abschlüsse im Kontext der Diskussion um den europäischen und deutschen Qualifikationsrahmen sowie die Einführung eines von den Verbänden des Handwerks diskutierten „Bachelor Professional“. Unabhängig von ihrem zum Teil politischen Erkenntnisinteresse und einem methodisch fragwürdigen Untersuchungsdesign kann auch sie keine Auskunft darüber geben, ob es auf dem Arbeitsmarkt zu relevanten Konkurrenzsituationen kommt.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2010)

Im Zentrum einer Online-Unternehmensumfrage des DIHK von Herbst 2010 – ebenfalls fokussiert auf betriebliche Positionen, die von Hochschulabsolventen und -absolventinnen eingenommen werden sollen - standen Erwartungen der Unternehmen an die Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen. Von besonderer Relevanz zeigten sich dabei soziale und kommunikative Kompetenzen, die erforderlichen Fachkenntnisse wurden vorausgesetzt. Für eine Mehrheit der Unternehmen hätten sich ihre Erwartungen zwar erfüllt, im Vergleich mit einer Umfrage aus dem Jahr 2007 werde vermehrt Kritik deutlich, die sich an dem fehlendem Praxisbezug mancher Studiengänge und damit an einer unzureichenden Umsetzung des Fachwissens in die betriebliche Praxis festmache. Auch in dieser Umfrage wurde kein Vergleich mit der mittleren Führungsebene der Meister/-innen und Techniker/-innen vorgenommen.

Institut für Mittelstandsforschung (2010/2011)

Die Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (2010/2011) geht offensichtlich schon hinsichtlich der Unternehmensstichprobe bewusst davon aus, dass Bachelorabsolventen und -absolventinnen auf betrieblichen Positionen eingesetzt werden, die Akademikern und Akademikerinnen vorbehalten sind. Denn zwei Drittel der 630 befragten Unternehmen hatten in den letzten Jahren Akademikerpositionen besetzt. Erstaunlich ist es deshalb, dass sich dennoch viele Betriebe über unzureichende Information beklagten. Auch hier wird von einer relevanten Minderheit eine häufig fehlende Praxisnähe der neuen Studiengänge im Vergleich zu einer (alten) Fachhochschulausbildung angemerkt, mehrheitlich zeigten sich die Betriebe aber indifferent gegenüber den Veränderungen im Hochschulbereich.

EvalueLab, Hamburg im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (2010/2011)

Dass auch mit beruflicher Fortbildung Gleichwertigkeit im Sinne von gleichen Zugangschancen zu normalerweise für Akademiker/-innen vorgehaltene Führungspositionen erreicht werden kann, zeigt eine Untersuchung von EvalueLab, Hamburg im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (2010/2011). So beschrieben einige Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Fortbildung ihre derzeitige berufliche Stellung und ihre Kompetenzen als mindestens ebenso anspruchsvoll wie bei Beschäftigten mit Studienabschluss. Fast ausschließlich Hochschulabsolventen und -absolventinnen vorbehalten seien aber Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung.

2.3 Forschungsfragen und Hypothesen

Folgende zentrale Forschungsfragen, werden in diesem Projekt bearbeitet:

- Wie werden sich die betriebliche 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?
- Sind diese gestuften Studiengänge eine Chance, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen?

Diesen Forschungsfragen liegen folgende Hypothesen zugrunde:

- Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden nicht flächendeckend auftreten, sondern sich auf einige wenige Berufsfelder konzentrieren und zwar dort wo Ähnlichkeiten hinsichtlich der Anforderungen an die auszuübenden Tätigkeiten auftreten.
- Wenn dual Aus- und/oder Fortgebildete und Bachelor-Absolventen und -absolventinnen um Positionen der mittleren Führungsebene konkurrieren, spielt für die einstellenden Betriebe das erfahrungsbezogene, qualifikationsspezifische (tätigkeitsbezogene) Know How die entscheidende Rolle (gegebene Produktivitätserwartung versus Investitionskalkül).
- Für die einstellenden Betriebe eröffnen sich durch die neuen gestuften Studiengänge bessere Personalrekrutierungsmöglichkeiten für mittlere Führungspositionen.
- Bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen bevorzugen die einstellenden Betriebe eher beruflich aus- und fortgebildete Bewerber/-innen mit Berufserfahrung.

Zu operationalisieren sind für die Betriebsbefragung im Wesentlichen folgende Bereiche:

- Die Präferenzen (Wünsche) der Betriebe in Bezug auf die zu besetzende Position (Formulierungen in Stellenanzeigen),
- die angebotenen Qualifikationen (Bewerberlage) und die konkrete Entscheidung der Betriebe bei der Stellenbesetzung (dual aus- bzw. fortgebildete Fachkraft oder Bachelor-Absolvent/-in) sowie den Grad der Flexibilität hinsichtlich der Entscheidung.

3 Methodische Vorgehensweise

(Untersuchungsdesign und Erhebungsinstrument)

Die ursprüngliche Idee, die Betriebsbefragungen über die Betriebsdatei der BA zu realisieren (s. Projektantrag S. 11) wurde nach intensiven Beratungen mit Prof. Bellmann vom IAB (Oktober 2010) sowie mit Prof. Blasius vom Institut für Soziologie der Universität Bonn (November 2010) aufgegeben. Der Umfang der Bruttostichprobe hätte sehr groß gewählt werden müssen, um eine gute Gewähr für die Auswahl von

Betrieben mit Erfahrungen in der Beschäftigung von Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen zu haben. Insbesondere bei KMU wäre die Trefferquote zu gering gewesen.

Es soll eine möglichst wirtschaftliche und zielgenaue Betriebsbefragung angestrebt werden.

Die Betriebe sollen nicht nach ihren bloßen Einschätzungen und Meinungen zu Bachelorabsolventen und -absolventinnen befragt werden, sondern nach konkreten Erfahrungen bei Einstellungen für Positionen der mittleren Fach- und Führungsebene. Es werden Betriebe befragt, die konkrete Stellen für die o.g. Berufsbereiche ausgeschrieben und bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben. Als Bruttostichprobe werden 20.000 Betriebe angestrebt (4.000 pro Berufsbereich). Die Realisierung dieser angestrebten Bruttostichprobe kann erst über die von der BA zu liefernden anonymisierten Stellenzeigen bzw. der mit einer Pseudo-ID dazugehörigen Adressen beurteilt werden.

Die methodische Herangehensweise über Stellenanzeigen von Betrieben hat den wesentlichen Vorteil, dass hier ausschließlich Betriebe in die Stichprobe gelangen, die auch Stellen für die in Frage kommenden Berufe (s.o.) ausgeschrieben haben. So können die Erfahrungen beurteilt werden, die die Betriebe mit der Realisierung der geforderten Qualifikationen am Arbeitsmarkt machen. Ein wesentlicher Vorteil des gewählten methodischen Vorgehens besteht darin, dass die hier zu erwartenden Ergebnisse gegenüber anderen empirischen Studien zum Thema als deutlich valider eingeschätzt werden können.

Die Befragung unterliegt sehr hohen datenschutzrechtlichen Anforderungen. Die Stellenanzeigen liegen beim BIBB anonymisiert vor. Nur über eine bei der BA erzeugte Pseudo-ID können diese von der BA mit realen Adressen der Unternehmen zusammengeführt werden. Diese werden ausschließlich einem, die Befragung durchführenden, Institut bereitgestellt. Auf dieser Grundlage soll die schriftliche postalische Erhebung erfolgen. Die ausgeschriebene (anonymisierte) Stellenanzeige wird hierbei als „Erinnerungstütze“ dem Fragebogen beigelegt. Auf diese Weise wird es den Betrieben (hier wahrscheinlich den Personalverantwortlichen) erleichtert, sich auf die zu besetzende Stelle, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber/-innen und auf die Person zu beziehen, mit der die Position schließlich besetzt wurde. Dieses Vorgehen bietet eine gute Gewähr für reliable und valide Ergebnisse. Auch können die Informationen aus den Stellenanzeigen in anonymisierter Form unmittelbar mit den Befragungsergebnissen zusammengeführt werden.

Der Fragebogen gliedert sich in Fragen zum Stellenprofil (u.a. neue Stelle oder Ersatzbedarf und entsprechende Qualifikationsanforderungen), zur Bewerberlage, zur Qualifikation des/der eingestellten Bewerbers/Bewerberin und zu den betrieblichen Erfahrungen mit Bachelorabsolventen und -absolventinnen allgemein.

Die zu untersuchenden Berufsbereiche mussten unter Berücksichtigung der Tatsache ausgewählt werden, dass mehr als 60% der Bachelorabsolventen und -absolventinnen einen Abschluss als Master anstreben und zunächst nicht auf den Arbeitsmarkt drängen. Unter Bezugnahme auf die Daten des Arbeitsmarktradar wurden schließlich die beiden Studienfächer herangezogen, in denen im Wintersemester 2009/2010 die meisten Bachelorabschlüsse zu verzeichnen waren (Betriebswirtschaft und Informatik). Die Untersuchung der naturwissenschaftlich-technischen

Berufe ergab sich aus der Kooperation mit der Ordnungsabteilung im BIBB – hier dem Arbeitsbereich Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe (AB 4.3).².

Eine Konkurrenz zwischen Chemielaboranten/ -laborantinnen mit dualem Weiterbildungsabschluss und denjenigen mit Bachelorabschlüssen ist nur für Absolventen und Absolventinnen von Fachhochschulen anzunehmen, wie die folgenden Zahlen für den Bereich Chemie zeigen: Nach der Statistik der Gesellschaft Deutscher Chemiker³ nehmen fast alle der BC-Absolventen und -Absolventinnen in Chemie und Biochemie an Universitäten ein Master-Studium auf, während die Absolventen und Absolventinnen von BC –Chemiestudiengängen an Fachhochschulen 2010 zu rd. 50% ein Masterstudium aufnehmen, zu etwa 25% ins Berufsleben eintreten und zu ca. 25% zum Erhebungszeitpunkt noch stellensuchend waren. Nach Umstellung aller FH-Chemiestudiengänge auf BC- und Masterstudiengänge wird das Verhältnis von Chemielaboranten und -laborantinnen, die ihre Ausbildung beenden, zu BC-Absolventen und -absolventinnen, die ins Berufsleben eintreten, in der Größenordnung von 3:1 liegen.

Welches Niveau Bachelor - Absolventen und -Absolventinnen relativ zu den Laborberufen zugeordnet wird, ist derzeit nicht abzuschätzen. Einerseits wird die Gefahr der Verdrängung von Laboranten/Laborantinnen und Technikern/Technikerinnen diskutiert, insbesondere auf Gewerkschaftsseite⁴. Auf der anderen Seite weisen Beispiele aus der Praxis – FH Bingen, Universität Mainz, Hochschulcampus Proquadis – darauf hin, dass Bachelor - Studiengänge von Unternehmen zunehmend als (berufsbegleitende) Weiterbildungsoption für Laboranten und Laborantinnen eingeordnet werden, um bewährten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Aufstiegschancen zu eröffnen. Während die Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen im Fall der FH Bingen eher implizit erfolgt, indem der Studiengang in Kooperation mit Unternehmen auf Laboranten/Laborantinnen zugeschnitten wurde, erfolgt an der FH Darmstadt, im Rahmen des Studiums zum Chemieingenieur/zur Chemieingenieurin, ebenfalls in Kooperation mit Unternehmen der chemischen Industrie, eine Freistellung zu einzelnen Lehrveranstaltungen im Gesamtumfang von ca. 3 Semestern⁵.

Die Auswahl der konkret auszuwählenden Stellenanzeigen für die durch die BA zu ziehende Stichprobe erfolgte schließlich nach dem Fünfsteller der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Hierdurch wird eine weitere Ziel- und Passgenauigkeit der Stichprobe angestrebt. Eine „zentrale Dimension der Klassifikation der Berufe 2010 ist das Anforderungsniveau, womit die vertikale Struktur von Berufen beschrieben wird. Hintergrund ist die Überlegung, dass ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau vorhanden sein muss, um einen Beruf ausüben zu können. Das Anforderungsniveau bezieht sich dabei auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten und wird somit als berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenes Charakteristikum verstanden.“ (Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und al-

² Die Einbeziehung der naturwissenschaftlich-technischen Berufe ergibt sich daraus, dass - begrenzt auf diese Berufe - bereits im Jahr 2005 eine Projektskizze für das Forschungsprogramm 2006 erstellt und im wissenschaftlichen Beirat vorgestellt worden war. Die Resonanz war positiv. Angesichts der noch zu geringen Anzahl von Bachelorabsolventen und -absolventinnen, die zum damaligen Zeitpunkt eine berufliche Tätigkeit aufnahmen, wurde das Projekt zunächst nicht weiter verfolgt und dann in das vorliegende Projekt integriert.

³ Chemiestudiengänge in Deutschland, Statistische Daten 2010,

⁴ Antrag Nr. D 016, 1281 zum 3. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der IG BCE, 2005

⁵ Hochschultage 2006, Vortrag von Prof. Dr. Volker Wiskamp, „Vom Laboranten zum Chemieingenieur“

phabetischer Teil mit Erläuterungen; Nürnberg, März 2011, S. 26). Die Anforderungsniveaus 1 („Helfer- und Anlerntätigkeiten“⁶) und 2 („Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“⁷) wurden aus der Stichprobe ausgeklammert, weil hier keine Konkurrenzsituationen mit Absolventen und Absolventinnen von Bachelorstudiengängen zu erwarten sind.

Als Stichprobe sollen also aus dem Pool der Stellenanzeigen der BA Betriebsadressen von Unternehmen gezogen werden, die Stellen für Betriebswirte (95 BKZ nach KldB 2010), Informatiker (45 BKZ nach KldB 2010), Chemiker (41 BKZ nach KldB 2010), Biologen (20 BKZ nach KldB 2010), und Physiker (10 BKZ nach KldB 2010) ausgeschrieben haben.

Wesentliche Variable (hier Auswahl) – Variablenblöcke, die den Stellenanzeigen der BA in der Regel als String zu entnehmen sind, von den ausschreibenden Betrieben bereits als Wunsch formuliert wurden und damit (je nach non response Rate) nicht mehr oder nur noch in Teilen erhoben zu werden brauchen, beziehen sich auf:

Das gewünschte Antrittsdatum der ausgeschriebenen Stelle, den gewünschten Hauptberuf, den ersten Alternativberuf, den zweiten Alternativberuf, die Art des Hochschulabschlusses, 1. Alternative der Art des Hochschulabschlusses, 2. Alternative der Art des Hochschulabschlusses.

Hauptfachausbildung (Fachrichtung), Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master etc.)

Nennung der Tätigkeit, Führungstätigkeit und Art, kompletter Text der Stellenausschreibung, Befristung (inkl. Zeitdauer), Arbeitszeit (inkl. Wochenarbeitszeit und Schichtdienst), Angaben zum Gehalt (Tarif, AT, nach Qualifikation, nach Vereinbarung, etc.), Minijob, Provisions- oder Bonuszahlungen, Art der Bewerbung (postalisch, per e-mail, über BA etc.), formale Abschlüsse (nicht relevant, Fachabitur, mittlere Reife etc.).

Geforderte Soft Skills.

Betriebsgrößenklasse, Branchenzugehörigkeit.

⁶ „...einfache und wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich.“ (BA, a.a.O. S. 27)

⁷ „Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht.“ (BA, a.a.O. S. 27).

4 Ergebnisse

Ergebnisse aus den Betriebsbefragungen können hier noch nicht vorgestellt werden, da die benötigten Daten seitens der Bundesagentur für Arbeit bis zur Abfassung dieses Zwischenberichtes noch nicht zur Verfügung standen.

5 Zielerreichung

Die von der Projektgruppe im Vorfeld der Datenerhebungen in den Betrieben zu leistenden Operationalisierungen sowie die Erarbeitung des Erhebungsinstrumentes wurden planmäßig vorangetrieben. Im Mai 2010 wurde erstmals ein Antrag auf Datenübermittlung gem. § 75 SGB X gestellt. Dieser Antrag wurde im Juli 2010 mit dem Hinweis auf nicht hinreichende Begründungen abgelehnt. Als pauschale Ablehnungsgründe wurden u. a. angeführt:

- mangelndes öffentliches Interesse an dem Forschungsvorhaben,
- das Untersuchungsziel könne auch anders als über Daten der BA erreicht werden (s. unten wie auch Abschnitt 3.1, 1. Absatz),
- Aufwands- und Kostenargumente wurden als nicht relevant eingestuft.

Selbst der im Antrag auf Datenlieferung an die BA aufgeführte Hinweis, dass dieses Projekt von den Gremien des BIBB gebilligt, gewünscht und in das Jährliche Forschungsprogramm des Instituts aufgenommen worden ist, fand keine Berücksichtigung. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Antrag sowie eine entsprechende methodische Würdigung hat seitens der BA nicht stattgefunden. Eine zwischenzeitlich durchgeführte Ausschreibung auf Durchführung der Datenerhebungen in den Betrieben und Bereitstellung der verrechenbaren Daten durch Dritte musste aufgehoben werden.

Parallel wurden alternative Datenzugänge geprüft, z.B. über die Analyse von online-Datenbanken (Job-Börsen im Internet). Hierzu wurde durch den Arbeitsbereich Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit (AB 2.2) des BIBB eine Expertise in Auftrag gegeben, die im Wesentlichen zu dem Ergebnis kam, dass nur mit einem erheblichen Aufwand für die Datenaufbereitung (u.a. Harmonisierung der Datenstruktur, Dublettenprüfungen) und für die Jobbörsen Fragen des Urheberrechts nachgeschaltete Befragungen zu Stellenausschreibungen juristisch verhindern könnten. Insofern wurde diese, theoretisch mögliche, methodische Herangehensweise nicht weiter verfolgt.

Erst im März 2011 konnte dann unter Würdigung von zwischenzeitlich verschärften Anforderungen an den Datenschutz sowie dem Nachweis eines –aus Sicht der BA– bislang im BIBB immer noch unzureichenden Datensicherheitskonzeptes sowie nach deutlichen Interventionen des AB 2.2 und des Projektsprechers in Nachverhandlungen beim Datenschutz der BA ein erneuter Antrag eingereicht werden. Diese massiven Verzögerungen bei der Datenlieferung durch die BA haben schließlich dazu geführt, dass die beabsichtigten Betriebsbefragungen noch nicht durchgeführt werden konnten.

Dieser zweite Antrag auf Datenübermittlung gem. § 75 SGB X wurde bislang nur mündlich befürwortet und an die IT-Abteilung der BA weitergeleitet. Um keine weite-

ren Zeitverzögerungen hinnehmen zu müssen, wurde bereits im August 2011 eine erneute Ausschreibung zur Erbringung von Dienstleistungen Dritter (Datenerhebungen in den Betrieben) durchgeführt, ohne dass ein unterzeichneter und damit juristisch gültiger Vertrag auf Datenlieferung zwischen der BA und dem BIBB vorgelegen hätte. Erst auf mehrfache intensive Nachfragen wurden die gewünschten Stellenanzeigen sowie die zugehörigen Betriebsadressen ebenfalls nur mündlich für den 15. Oktober 2011 angekündigt.

5.1 Zeitplan

Das ursprünglich geplante Ziel für einen Abschluss des Projektes zum IV. Quartal 2011 ist damit im vorgesehenen Zeitrahmen nicht mehr zu erreichen. Ein Antrag auf Projektverlängerung um ein Jahr wurde gestellt.

Seit dem 18. Oktober 2011 sind nunmehr die gewünschten Daten zu den Stellenanzeigen (s.o.) im BIBB. Der ausgeschriebene Dienstleistungsauftrag zur Durchführung der Betriebsbefragungen konnte am 21. Oktober 2011 vergeben werden. Nachdem die Struktur und die Qualität der gelieferten Daten jetzt bekannt ist, wird der Fragebogen angepasst (u.a. zur Vermeidung von Fragen, deren Angaben aus den Stellenanzeigen zu entnehmen ist). Die Feldphase wird für Januar 2012 vorbereitet. Mit ersten Ergebnissen ist im Frühjahr 2012 zu rechnen.

Anhang/Literaturverzeichnis

ABRAHAM, MARTIN; HINZ, THOMAS (Hrsg.); Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde; Wiesbaden 2008

ARROW, KENNETH J. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics* 2. 193-216

BAETHGE, MARTIN; SOLGA, HEIKE; WIEK, MARKUS (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung

BECKER, GARY S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis. In: *Journal of Political Economy* 70: 9-49

BECKER, GARY S. (1993): Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference in education. Chicago: University of Chicago Press

BECKER, ROLF und ANNA HECKEN; Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde; in: ABRAHAM, MARTIN; HINZ, THOMAS (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde; Wiesbaden 2008, S. 142

BOSCH, GERHARD: Gefährdet der Bachelor das duale System? In: *Personalführung* 2/2006, S. 4-6

BOSCH, GERHARD.; Struktureller Wandel im Erwerbssystem und künftige Qualifikationsentwicklung; Oktober 2010

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen; Nürnberg, März 2011

DGFP – DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG e.V.: Personalblitzlicht: Befragungsergebnisse der DGFP e.V. zum Thema „Bachelor Welcome!“. Praxispapiere I/2006. Düsseldorf 2006

DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG: Bachelor- und Masterstudiengänge – Beschäftigungsaussichten in der Wirtschaft. Berlin 2003

DIHK - DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.); Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen; Berlin 2011

DOBISCHAT, ROLF; FISCHHELL, MARCEL; ROSENDAHL, ANNA: Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufssystem; Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2008

EvalueLab, Hamburg im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF; Bildungs- und Berufsbiografien von Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Fortbildung und Hochschulabsolventen entsprechender Fachrichtung; Hamburg 2010

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln und Fachhochschule für Ökonomie und Management, Essen; Vergleich der Berufswertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Bildungsabschlüssen; FBH – Berufsbildung im Handwerk – Reihe B“ (Heft 66); (2010)

HINZ, THOMAS; ABRAHAM, MARTIN; Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick; in: ABRAHAM, MARTIN; HINZ, THOMAS (Hrsg.) Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde; Wiesbaden, 2008, S 18

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (Hrsg.): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2010/2011, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010, Bonn, November 2010

HOLLMANN, CHRISTIAN; SCHMIDT, JÖRG; WERNER, DIRK; Verdrängt der Bachelor duale Aus- und Fortbildungsberufe? In: BWP 2/2010, S. 18-22

IGBCE, Antrag Nr. D 016, 1281 zum 3. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der IGBCE, 2005

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

KAY, ROSEMARIE; MAAß, FRANK; Erfahrung mittelständischer Unternehmen mit den neuen Abschlüssen Bachelor und Master; IfM-Materialien Nr. 207, Bonn, Mai 2011, S. IX

KIESER, ALFRED / EBERS, MARK: Organisationstheorien, Stuttgart 2006

KONEGEN-GRENIER, CHRISTIANE: Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen deutscher Hochschulen. IW-Trends 3/2004. Köln 2004

KONIETZKA, DIRK Berufsbildung im Wandel; in: BECKER, RALF (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden 2011; S. 270

SPENCE, MICHAEL, 1973: Job Market Signaling. Quaterly Journal of Economics 87. 355-374

STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11; Wiesbaden 2011

STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT; Mit dem Bachelor in den Beruf – Arbeitsmarktbefähigung und –akzeptanz von Bachelorstudierenden und –absolventen; 2010

WALDEN, GÜNTER (Hrsg.); Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich – Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung; Bonn, 2007

WALGENBACH, PETER; Personalpolitik aus der Perspektive des Institutionalistischen Ansatzes; in: MARTIN, ALBERT; NIENHÜSER, WERNER (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, UTA.: Management von Arbeitskraftunternehmern, Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen, Wiesbaden 2004

WISKAMP VOLKER, Hochschultage 2006, Vortrag „Vom Laboranten zum Chemieingenieur“

WÜNSCHE, TOM; et al. Zwischenbericht PEREK FP 2.1.205, Oktober 2010, S. 4

VDI – VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE – STUDIENREFORM IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTEN – Bachelor und Master statt Diplom. VDI-Nachrichten-Studium. Düsseldorf 2004