



Vielfalt statt Konkurrenz und Verdrängung

Ausdifferenzierung der betrieblichen Berufsbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

► Dieser Beitrag beleuchtet die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten zur Deckung des Qualifikationsbedarfs mit besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Es werden Teilergebnisse aus einer Expertenbefragung vorgestellt, die gegenwärtige Annahmen zu Akademisierungstendenzen in den Betrieben, zu Konkurrenzen zwischen beruflich und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften und einem Bedeutungsverlust beruflich-betrieblicher Bildung kritisch beleuchten. Sie zeigen, dass Betriebe verstärkt auf interne Rekrutierungsmuster setzen und verschiedene Initiativen entwickeln, die Vorteile der betrieblichen Kompetenzentwicklung mit akademischem Wissenserwerb verknüpfen. Statt breitflächiger Akademisierung setzen Betriebe auf Belegschaften mit vielfältigem Bildungshintergrund.



ANKE BAHL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Kompetenzentwicklung“ im BIBB



AGNES DIETZEN

Dr. phil., Leiterin des Arbeitsbereichs
„Kompetenzentwicklung“ im BIBB



MARLIES DORSCH-SCHWEIZER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

Argumente des gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskurses in der Berufsbildung

Trotz erfolgreicher Modernisierung des Berufsbildungssystems während des letzten Jahrzehnts hat sich der wissenschaftliche Diskurs um die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit beruflicher Bildung wieder intensiviert. Ausgangspunkt in der Debatte sind zum einen höhere Kompetenzanforderungen im Rahmen der wachsenden Wissens- und Dienstleistungsökonomie. Zum anderen werden Absolventinnen und Absolventen berufsqualifizierender Bachelor-Studiengänge als neue potenzielle Konkurrenz für beruflich-qualifizierte Fachkräfte gesehen.

BAETHGE/SOLGA/WIECK (2007) gehen davon aus, dass sich Tätigkeitstypen und Wissensformen gegenüber der industriellen Produktion so verändern, dass die Berufsbildung mit ihrer Bindung an die arbeitsintegrierte Vermittlung von Kompetenzen und Erfahrungswissen gegenüber der höheren allgemeinen und wissenschaftlichen Bildung mit ihrem Schwerpunkt in der Vermittlung von systematischem Wissen immer weiter ins Hintertreffen gerate. Dies zeige sich in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen. Positionen, die früher durch dual ausgebildete Fachkräfte eingenommen wurden, werden zunehmend mit Hochschul- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen besetzt. Betroffen sei vor allem die mittlere Qualifizierungsebene, auf der eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Absolventen/Absolventinnen mit Bachelorabschlüssen zu erwarten sei (vgl. BAETHGE/SOLGA/WIECK 2007, S. 74 f.).

Einem ähnlichen Argumentationsmuster folgend geht DREXEL (2010) den möglichen Folgen einer Zunahme von Hochschulabschlüssen für das Rekrutierungsverhalten von Betrieben nach. Ihrer Einschätzung nach wollen Betriebe die besonderen Potenziale von Akademikerinnen und Akademikern – wie abstraktes Denken, Planungsfähigkeit, IT-Kompetenz und soziale Kompetenzen sowie habituelle Merkmale – verstärkt nutzen. Gleichzeitig erleben sie aber Defizite der jungen Akademiker/-innen in Bezug auf berufsbezogenes Erfahrungs- und praktisches Umsetzungswissen und wollen verhindern, dass dieser Mangel negative Folgen für die betriebliche Performanz zeige. DREXEL zufolge lösen

Betriebe diesen qualifikatorischen Mismatch auf, indem sie ihre Arbeitsorganisation in Richtung (Re)taylorisierung umstrukturieren, sodass anspruchsvollere Tätigkeiten aus dem Aufgabenspektrum der mittleren Positionen ausgegliedert und neu gebündelt zu Positionen für Akademiker/-innen werden. Die solcherart zerstückelten mittleren Positionen werden demnach zu einfacheren mittleren Positionen zusammengefasst oder aber den Facharbeiterpositionen angegliedert. In der Folge würde die mittlere Fachkräfteebene verschwinden und es käme zu einer Polarisierung zwischen Akademiker- und Fachkräfteebene (vgl. DREXEL 2010, S. 48).

Träfen diese Annahmen zu, so wären die Auswirkungen für das System der beruflichen Bildung gravierend, da die etablierten Entwicklungs- und Aufstiegswege in der qualifizierten Facharbeit an Bedeutung verlören. Dieser interne Weg erweist sich als starke Innovationskraft der beruflichen Bildung, da die über Aufstiegsfortbildungen qualifizierten Fach- und Führungskräfte über praktische Erfahrungen mit anwendungsorientiertem erweitertem und vertieftem Wissen verfügen (vgl. BOSCH 2010).

Das BIBB-Projekt zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung

Für die These einer Erosion der mittleren Qualifikationsebene und ihren Folgen für das System der Berufsbildung finden sich in der empirischen Berufsbildungsforschung allerdings bislang kaum Belege. Im Gegenteil: Im Bereich der wissensbasierten Dienstleistungstätigkeiten ist stattdessen eine komplementäre Entwicklung mittlerer und hoch qualifizierter Beschäftigung festzustellen (vgl. DIETZEN 2010; UHLY/TROLTSCH 2009).

Eine laufende Studie des BIBB zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung will zur weiteren empirischen Fundierung einen Beitrag leisten. In den Blick genommen werden dabei sowohl die klassischen betrieblichen Handlungsfelder der Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung als auch die der Personalbeschaffung. Ein erstes Teilergebnis liegt auf der Basis einer Expertenbefragung mit Betriebs- und Branchenvertreterinnen und -vertretern vor. Dazu wurden 25 leitfadengestützte Interviews mit zehn Branchensprechern sowie 15 Vertreterinnen und Vertretern kleiner, mittelständischer und großer Betriebe aus elf Branchen¹ geführt, die in den Jahren 2003 bis 2007 wachsende Beschäftigung aufwiesen (vgl. Kasten).

Die dargestellten Ergebnisse beruhen auf diesem Datenmaterial, stellen jedoch nur einen Teilaspekt des eigentli-

Fragenkomplexe der leitfadengestützten Interviews

- Neben allgemeinen Informationen zu Unternehmens-/Branchenprofil, Personalstruktur und jeweiligem Gesprächspartner wurden folgende Bereiche angesprochen:
- Allgemeine Charakterisierung der Betriebe/der Branche und ihrer Anforderungen und Qualifikationen,
- Aktuelle Entwicklungen,
- Typische Tätigkeiten und Aufgaben,
- Anforderungen im Hinblick auf Qualifikation, Kompetenz und Veränderungen,
- Auswirkungen auf die Rekrutierung und Personalentwicklung; Erfahrungen mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie mit externem Personal,
- Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung im Betrieb,
- Betriebliche Entscheidungsprozesse
- Anliegen des Betriebs/der Branche.

chen Forschungsprojekts dar. Derzeit wird ergänzend zur qualitativen Studie eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt.²

Problemwahrnehmung und Handlungsoptionen aus Sicht der Betriebe

Die Sichtweisen von Branchen- und Betriebsvertretern, wie sie in den Interviews vermittelt wurden, lassen die eingangs dargestellten wissenschaftlichen Argumentationsmuster in einem interessanten Licht erscheinen. Ohne hier bereits einzelne Ergebnisse vorwegzunehmen sei vorab angemerkt, dass in der Wahrnehmung der befragten Expertinnen und Experten eine Akademisierung der Belegschaften und deren mögliche Folgen für die beruflich ausgebildeten Fachkräfte nahezu keine Rolle spielt. Demgegenüber ist für sie die Frage zentral, wie sie qualifizierte Fachkräfte im betrieblichen Kontext von Anfang an über eine betriebliche Sozialisation entwickeln und mittel- und langfristige an sich binden können. Die hierzu erforderlichen Kompetenzprofile verbinden anspruchsvolle fachlich-systematische Wissens- und Kenntnisanforderungen mit einem ausgeprägten berufsbezogenen Erfahrungs- und praktischen Umsetzungswissen.

HÖHERQUALIFIZIERUNGSANFORDERUNGEN UND KOMPLEXERE KOMPETENZANFORDERUNGEN IN ALLEN TÄTIGKEITSBEREICHEN

Von den Befragten wird die notwendige Entwicklung erweiterter Kompetenzen thematisiert, die sie – vordergründig unabhängig von den jeweiligen Fachqualifikationen – zu einer Reihe von „überfachlichen“ Kompetenzen bzw. betrieblichen Schlüsselqualifikationen bündeln. Während Prozess- und Kundenorientierung und entsprechende kom-

¹ Ausgewählte Branchen: Callcenter, Elektro, Energie, Gesundheit, Informationstechnologie, Management/Beratung, Maschinenbau, Spedition/Logistik, Telekommunikation, Verkehr, Zeitarbeit.

² Weitere Informationen zum BIBB-Projekt „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ unter www.bibb.de/de/wlk30785.htm

munikative Kompetenzen sowie systematisches Denken und die Fähigkeit zur Selbstorganisation in mehr oder weniger allen Tätigkeitsebenen erwartet werden, werden Stellenprofile, die mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen besetzt sind, noch mit erhöhten Anforderungen verknüpft. Hier werden größeres systematisches Wissen und metakognitive Kompetenzen sowie Managementfähigkeiten genannt.

Die Anforderungen an die Beschäftigten scheinen auf allen Ebenen gleichermaßen zu steigen. Eine Aufspaltung in anforderungsreduzierte Tätigkeitsprofile für gering Qualifizierte einerseits und anforderungserhöhte Tätigkeitsprofile für Hochqualifizierte andererseits ist in den Aussagen nicht erkennbar. Vielmehr scheinen Betriebe bestrebt zu sein, dort, wo – wie z. B. in der Verkehrsbranche – noch viele ältere Ungelernte tätig sind, diese nach deren Ausscheiden systematisch durch beruflich Qualifizierte zu ersetzen. So bietet in der Einschätzung eines Betriebsvertreters der noch recht neue Beruf der „Fachkraft im Fahrbetrieb“ ideale Bedingungen, zukünftige Fahrer/-innen von vornherein so breit zu qualifizieren, dass nicht nur dem Problem der Fahrdienstuntauglichkeit nach erfahrungsgemäß 25 Dienstjahren vorgebeugt, sondern zugleich die inzwischen auf allen Arbeitsplätzen stärker geforderte Team- und Dienstleistungsorientierung vermittelt werden könne. Aufgrund ihrer Mischqualifikation sollen diese Beschäftigten auch im Vertrieb, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Fahrzeug-Service eingesetzt werden können; sie tragen so den massiven Tätigkeitsverschiebungen innerhalb der Branche Rechnung.

Da das Image der Branche als nicht sehr attraktiv eingeschätzt wird, wird umso mehr in eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung investiert, um die eigenen Leute zu halten und ihnen eine langfristige Perspektive zu ermöglichen. Über alle Branchen hinweg erfüllt die eigene Ausbildung eine frühe wichtige Bindungsstrategie.

„Wir haben schon die Erfahrung, dass, wenn man früh den Grundstein legt, eben auch so etwas wie – ja eine Zusammengehörigkeit wächst und die Verbindung zum Unternehmen schon tiefer ist als bei Quereinsteigern.“ (Mittelgroßer Betrieb Verkehr)

Außerdem wird die Möglichkeit der Einflussnahme auf das „was die jungen Menschen lernen“, geschätzt, während an rein hochschulischen Ausbildungsgängen der fehlende Praxisbezug kritisiert wird.

„Und das ist halt das, was wir am Studium ein Stück weit kritisieren, dass es oft zu theorielastig ist und dass einfach dieser Praxisbezug fehlt. Wir haben ja auch hohe Abbrecherquoten da. Und in der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, selbst sehr stark zu steuern.“ (Branche Maschinenbau)

ERSTAUSBILDUNG ALS FUNDAMENT

Im Allgemeinen plädieren die Befragten, wie schon das Beispiel aus der Verkehrsbranche zeigt, für eine Ausbildung, die inhaltlich nicht zu eng gefasst ist, sondern ein solides Fundament in dem Fachbereich vermittelt, in dem das

Anzeige

Kompetenzpässe

Einsatz von Kompetenzpässen im Unternehmen

Der Leitfaden gibt einen Überblick über verschiedene Kompetenzpässe und ihre Einsatzmöglichkeiten. Ein Ablaufmodell, Checklisten und Hilfsmittel unterstützen Personalverantwortliche bei der Entscheidung für einen Kompetenzpass.



Katharina Kucher, Frank Wehinger
**Mitarbeiterpotenziale
entdecken und entwickeln**

Kompetenzpässe im betrieblichen
Alltag nutzen

2010, 66 S., 17,90 € (D)/31,90 SFr
ISBN 978-3-7639-4361-6

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Unternehmen seinen Schwerpunkt hat. Insbesondere die aus einem breiten Berufsbild resultierende Flexibilität ermöglicht es Unternehmen, jeweils erforderliche Spezialisierungen sukzessive aufzusatteln und gibt den jungen Menschen zugleich die Möglichkeit, ihre persönlichen Präferenzen genauer kennenzulernen, bevor sie als Fachkräfte regulär im Unternehmen tätig werden.

„Wir wissen nicht, was im Jahr 2040 ist, genauso wenig wie im Jahr 1980 noch niemand wusste, welche Rolle der PC mal spielt. Die Technik oder die Technologie können wir heute nicht vorhalten, weil wir sie einfach nicht kennen. Aber was wir wissen ist, dass er dann um die Technologie 2040 zu beherrschen, wichtige elektrotechnische Grundkenntnisse braucht. Und deswegen legen wir da ein relativ dickes, fettes, schweres Fundament – entwickeln das von daher.“ (Großbetrieb Energie)

INTERNE AUFSTIEGE FÜR MEISTER UND NEUE EXTERNE KONKURRENZ FÜR TECHNIKER DURCH BACHELOR

Im gewerblich-technischen Industriebereich profitieren die Betriebe von hoch qualifizierten Fachkräften, da es für viele nach wie vor üblich ist, im Anschluss an den Gesellenbrief früher oder später die Meister- oder Technikerprüfung abzulegen, selbst wenn für sie unmittelbar keine adäquaten Stellen in Aussicht sind. Meisterstellen werden üblicherweise intern besetzt, denn diese Funktion ist eng auf die genaue Kenntnis der betriebsinternen Abläufe und Produkte und spezifische Führungskompetenzen im Team angewiesen. Bei Technikerinnen und Technikern besteht jedoch die Möglichkeit, dass sie durch die neuen Bachelor-Abschlüsse Konkurrenz erhalten, denn ihre Tätigkeiten sind vorwiegend theoretisch-planerischer Natur.

„Ja, es gibt also ein typisches Betätigungsfeld für Bachelor, das ist die Planung. Planung von Netzen, (---) da sehe ich eine Möglichkeit, den Bachelor zunehmend auch einzusetzen gegenüber dem Techniker von früher, der da eigentlich seine selbst gewählte Heimat hatte, auch, weil's thematisch halt ganz gut gepasst hat. In den Betriebsabteilungen, da wo es um Führen von Mitarbeitern geht, Einsätze der Mitarbeiter, Planung von Praxisarbeiten und Projekten schlechthin, also da hat in Zukunft der Meister weiterhin gute Chancen, auch seine Entwicklungsmöglichkeit zu haben.“ (Betrieb Energie)

BERUFLICHE UND AKADEMISCHE BILDUNGSWEGE ALS GETRENNTE ABER EINANDER ERGÄNZENDE PFADE

Die Aussagen der Befragten machen deutlich, dass differenzierte Einschätzungen bezüglich der Qualifikationsansprüche für die unterschiedlichen Tätigkeitsebenen und -felder bestehen und den Unternehmen daran liegt, ihr Personal adäquat einzusetzen, sodass neben einer effizienten Verteilung der Gehaltsstufen nicht zuletzt auch das richtige Maß an persönlicher Förderung für die Beschäftigten

gegeben ist. Um einen guten „Qualifikationsmix [zu] haben, der auf den Kompetenzanforderungsmix antwortet“, so ein Sprecher der IT-Branche, nehmen Betriebe pragmatisch die gesamte Palette der angebotenen Abschlüsse in Anspruch, ob nun beruflich oder akademisch, und „skalieren“ diese individuell je nach Tätigkeitsfeld. Ein Personalentwickler eines mittelständischen Maschinenbaubetriebs spricht bei der Mischung aus dualer Erstausbildung, Trainee-Programm, Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen auch von einem „gemischten Bauchladen, wie wir intern die Leute da hinbringen, wo wir sie haben wollen“.

EXTERNE REKRUTIERUNG BLEIBT AUF AUSNAHMEFÄLLE UND AKADEMISCH QUALIFIZIERTE BESCHRÄNKT

Je größer und älter die Unternehmen in traditionellen Branchen wie Verkehr, Energie, Metall und Elektro sind, desto eher verfügen sie über ein Repertoire an etablierten Aufstiegswegen mithilfe beruflicher Bildungsabschlüsse. Bei der Besetzung von Facharbeiter- bzw. Fachangestellten-Stellen schöpfen sie ausschließlich aus dem eigenen Personalbestand. Nur zur Gewinnung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen wird extern rekrutiert. Dies gilt insbesondere für Ingenieure, wobei auch hier versucht wird, sie möglichst aus dem eigenen Personalbestand heraus zu entwickeln, denn das Risiko einer externen Fehlbesetzung wird als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Darüber hinaus gibt es aber auch einen gewissen Prozentsatz an Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die als externe „Querdenker“ durchaus erwünscht sind.

„Das ist die Beimischung, wenn man das so bezeichnen darf, zu den eigenen dualen Studiengängen von Kandidaten von technischen Hochschulen, bei denen wir sagen, wir brauchen die Querdenker, die bisher nicht [in der Firma] kultiviert worden sind, sondern die viele Praktika und Erfahrungen aus anderen Unternehmen haben.“ (Großbetrieb Energie)

„Mehr und mehr stellt sich heraus, das ist eine 50:50 Chance, dass es über einen Externen, in welcher Funktion auch immer, klappt oder nicht klappt. Jede externe Rekrutierung hat ein hohes gewisses Risiko, weshalb wir doch sehr, sehr viel intern – vom Geschäftsführer bis zum Einsatzleiter oder Techniker draußen aus unserem Service-Nachwuchsprogramm oder, sage ich mal, den Montagemitarbeiter im Werk aus der dualen Ausbildung – [rekrutieren]. Intern ist für uns sehr sehr wichtig.“ (Betrieb Maschinenbau)

Ähnliches gilt selbst für Unternehmen in jungen Branchen wie dem Callcenter-Bereich. Hier zeichnen sich ähnliche Strukturen wie in den lang etablierten Branchen ab, sodass Führungspositionen mittlerweile nahezu ausschließlich durch Aufsteiger/-innen aus den eigenen Reihen besetzt werden. Auch zwei eigene Ausbildungsberufe wurden

bereits etabliert, selbst wenn die Branche nach wie vor von dem hohen Bildungsstand der vielen Quereinsteiger/-innen profitiert, die ihre Abschlüsse in anderen Berufsfeldern erworben haben.

DUALE STUDIENGÄNGE ALS WILLKOMMENE, PASSGENAUE ERGÄNZUNG IM MITTELFELD

Allgemein ist ein großes Interesse an dualen Studiengängen und einer entsprechenden Zusammenarbeit mit Hochschulen zu verzeichnen. Die Einschätzungen der Befragten deuten darauf hin, dass hier ein neuer Typ von Bildungsgang entsteht, der genau den Bedarf an gestiegenen Qualifikationsanforderungen bei Wahrung der gewünschten betrieblichen Praxisnähe trifft. Duale Studiengänge werden als sehr positiv bewertet, da sie Theorie und Praxis kombinieren und auch das zur Bewältigung des technologischen Fortschritts nötige theoretische Know-how vermitteln. Die Gefahr einer allmählichen Verdrängung der Absolventinnen und Absolventen mit herkömmlichem dualen Abschluss wird dabei nicht gesehen. Stattdessen wird das neue Angebot als Antwort auf „die bisher vermisste Differenzierung von Hochschulabsolventen“ (IT-Branche) begrüßt.

„Ausbildung und duale Studenten-Absolventen ist immer eine Ergänzung. Wir bilden ein komplettes Unternehmen ab und haben den Anspruch, letztendlich auf allen Ebenen gut qualifiziertes Personal zu haben. Und von daher wird das für uns auch nicht irgendwo einen Schwerpunkt geben [...], sondern das sind für uns wirklich gleich wichtige, gleichberechtigte Pfade nebeneinander.“ (Großbetrieb Elektro)

Schlussfolgerungen für die weitere Debatte

Betriebe benötigen für ihre Personalbeschaffung, Qualifikationsanpassung und Kompetenzentwicklung vielfältige und flexible Handlungsoptionen. Sie betrachten gerade ihre eigene Aus- und Fortbildung als eine wichtige Voraussetzung, sich diese breitere Flexibilität in ihren Handlungsoptionen zu sichern. Die Deutlichkeit dieses Befunds ist insofern erstaunlich, da dem beruflichen Aus- und Fortbildungssystem allein durch die Art seiner strukturellen und inhaltlichen Organisation seit Jahren Starrheit und mangelnde Anpassungsfähigkeit attestiert wird (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998).

Dass sich das duale Ausbildungssystem bei Personalverantwortlichen trotz des eher negativen Leumunds im Bildungsdiskurs in der Praxis bewährt hat, ist keine neue Erkenntnis (vgl. STRUCK/SIMONSON 2001). Neu sind allerdings die von Betrieben initiierten und weiter entwickelten Optionen des beruflichen Aufstiegs in Ergänzung zum klas-

sischen Verlauf von beruflicher Erstausbildung, Berufserfahrung und Aufstiegsfortbildung. In den Interviews wurden insbesondere duale Studiengänge, das Studium an Berufsakademien und die Möglichkeit eines Fachhochschulstudiums im Anschluss an die duale Ausbildung oder nach Abschluss einer beruflichen Fortbildung als weitere Optionen angesprochen. Es scheint so zu sein, dass Betriebe diese Möglichkeiten, die es seit Längerem gibt, verstärkt nutzen, um die Vorteile einer akademischen Bildung mit denen einer beruflichen-betrieblichen Bildung in einem eigenen internen Rekrutierungsweg zu verknüpfen. Die Unternehmen betonen in diesem Zusammenhang immer wieder die hohe Bedeutung der Vermittlung von berufsbezogenem Erfahrungs- und praktischem Umsetzungswissen und die Sozialisation in die betriebliche Praxis als unverzichtbare Elemente von Qualifizierungen.

Für die eingangs thematisierte Polarisierung auf der Fachkräfteebene finden sich auf der Basis der hier vorgestellten Befunde keine Hinweise. Im Gegenteil: Beruflich ausgebildete Fachkräfte sind in den Betrieben gefragt und ihre Aufstiegswege sind nicht „verbaut“. Offen bleibt zunächst jedoch, wie sich die beruflichen Positionen und Tätigkeiten schließlich auf der Führungsebene ausdifferenzieren und ob die früheren Aufstiegschancen der über die klassische duale Berufsausbildung ausgebildeten Fachkräfte in dieser Form bestehen bleiben. ■

Literatur

- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration.* In: MittAB 31 (1998) 3, S. 461–472
- BAETHGE, M.; SOLGA, H.; WIECK, M.: *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines fälligen Aufbruchs.* Friedrich Ebert Stiftung. Berlin 2007
- BOSCH, G.: *Echte oder „gefühlte“ Akademikerlücke? Anmerkungen zur Entwicklung der Berufs- und Hochschulausbildung in Deutschland.* In: IG Metall (Hrsg.): *Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Workshop Dokumentation.* Frankfurt a. M. 2010, S. 29–46
- DIETZEN, A.: *Wissensgesellschaft und beruflich-betrieblicher Bildungstyp.* In: EULER, D.; WALWEI, U.; WEISS, R. (Hrsg.): *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven.* In: ZBW (2010), Beiheft 24, S. 101–125
- DREXEL, I.: *Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung.* In: IG Metall (Hrsg.): *Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Workshop Dokumentation.* Frankfurt a. M. 2010, S. 47–54
- STRUCK, O.; SIMONSON, J.: *Stabilität und De-Stabilität am betrieblichen Arbeitsmarkt, eine Untersuchung zur betrieblichen Übergangspolitik in west- und ostdeutschen Unternehmen.* In: Arbeit 10 (2001) 3, S. 219–237
- UHLY, A.; TROLTSCH, K.: *Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie.* In: ZBW 105 (2009) 1, S. 15–32