



Schlussbericht

Studie „Durchlässigkeit für Postgraduierte: Bachelor-Absolventen in der beruflichen Fortbildung“

Berichtszeitraum: 15.02.2018 - 14.12.2018

Auftragnehmer: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg

Ansprechpartner: Thomas Schley
Telefon: 0911 27 77 9 - 382
E-Mail: thomas.schley@f-bb.de

Autoren: Markus Wolf, Dr. Andreas Fischer, Thomas Schley,
Dr. Iris Pfeiffer

Laufzeit: 15.02.2018 - 15.12.2018

Nürnberg, 14.12.2018

Management Summary

Von Februar bis Dezember 2018 hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Studie „Durchlässigkeit für Postgraduierte: Bachelor-Absolventen in der beruflichen Fortbildung“ durchgeführt. Im Rahmen der Studie sollte eine Reihe von **Forschungsfragen** zur Nutzung der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen und deren beruflicher Verwertbarkeit beantwortet werden. Es war zu klären, (1) weshalb Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung aufnehmen, (2) welche Angebote in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt werden und welche weiteren Bedarfe bestehen, (3) welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen derzeit bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt werden und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen und (4) inwieweit Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend halten, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen.

Dem **Untersuchungsdesign** lag ein „mixed methods“-Ansatz zugrunde, um Erkenntnisse zu Motiven, Bedarfen und Zugangsmöglichkeiten von Bachelorabsolventen/innen für die Teilnahme an beruflichen Aufstiegsfortbildungen zu gewinnen.

Für die Untersuchung wurden **unterschiedliche Methoden** kombiniert: (A) eine Dokumentenanalyse von Fortbildungsordnungen/-regelungen, (B) Experteninterviews mit Anbietern relevanter Fortbildungslehrgänge (C) Experteninterviews mit Personalverantwortlichen sowie (D) eine Onlinebefragung von Bachelorabsolventen/innen, die nach ihrem Studienabschluss eine berufliche Aufstiegsfortbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Im Rahmen der (A) Dokumentenanalyse wurden 124 Fortbildungsordnungen mit extrahierbaren Passagen aus einem Fundus von 213 Dokumenten analysiert. Diese wurden mit der Software GNU R computergestützt eingelesen und ausgewertet.

Ferner wurden (B) Experteninterviews mit 20 Fortbildungsanbieter/innen geführt, die überwiegend aus Bayern (5), Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz (je 4) kamen. Es wurden Bildungsdienstleister unterschiedlicher Größe befragt. Die Interviews dauerten im Schnitt 41 Minuten.

Ebenfalls wurde (C) die Sichtweise von 20 Personalverantwortlichen in Experteninterviews erfasst. Die Interviewpartner/innen kamen überwiegend aus Baden-Württemberg (6), Bayern (5) und Hessen (5). Größtenteils wurden dabei Unternehmen ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden befragt. Die Interviews dauerten im Schnitt 32 Minuten.

Zudem wurde (D) eine Onlinebefragung durchgeführt, an der 331 Personen teilnahmen. Hiervon konnten allerdings nur 27 Personen der definierten Zielgruppe zugeordnet werden, die schließlich Eingang in die Auswertung fand. Von dieser Gruppe waren 67% Frauen. Der Großteil hatte einen wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss (18), gefolgt von ingenieurs- (5), sozial- (4) und geisteswissenschaftlichen Bachelorabschlüssen (3). Mehrheitlich erwarben die Befragungsteilnehmer aus der Zielgruppe diese an Fachhochschulen oder Hochschulen für angewandte Wissenschaften (15) und Universitäten (7).

Auf Grundlage dieser Erhebungen und deren Auswertung lassen sich folgende **zentrale Ergebnisse** der Studie formulieren:

Motive und auslösende Faktoren: Wichtigstes Motiv der Bachelorabsolventen/innen bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung ist der berufliche Aufstieg bzw. berufliches Fortkommen. Persönliche Weiterentwicklung und der Erwerb vertiefter Fachkompetenzen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Bekanntheit der beruflichen Aufstiegsfortbildung ist eher defizitär. Vornehmlich erfahren die Bachelorabsolventen/innen von der Aufstiegsfortbildung durch Vorgesetzte oder Kollegen/innen des eigenen Betriebs oder eigenständige Recherche.

Art und Umfang der Nutzung: Art der genutzten Angebote und Umfang der Nutzung lassen sich auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nur unzureichend beurteilen. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass der Umfang der Nutzung der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen gering bis sehr gering ist.

Anerkennung und Zulassung: Die Anerkennung von Studienleistungen wird nur in wenigen Fortbildungsordnungen formal vermerkt und scheint in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Der „klassische“ Zugangsweg über einen beruflichen Abschluss und/oder Berufserfahrung sowie über die sogenannte Auffangklausel bleibt Bachelorabsolventen/innen häufig verwehrt. Denn einerseits kann diese Gruppe üblicherweise nur wenig Berufserfahrung vorweisen, andererseits sind Entscheidungen im Rahmen der Auffangklausel teilweise intransparent und wenig nachvollziehbar.

Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung: Auf Basis der Einschätzungen von Personalverantwortlichen lassen sich tendenziell positive Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung auf die Einstellungschancen von Bachelorabsolventen/innen erwarten.

Auf Basis dieser Erkenntnisse kann eine Reihe von **Handlungsempfehlungen** bezüglich Zulassung und Anerkennung, Bekanntheit der Aufstiegsqualifikation und Gestaltung von Vorbereitungslehrgängen und Prüfungen abgeleitet werden:

Zulassung und Anerkennung: Eine stärkere Fokussierung des Zugangsweges auf die Anerkennung von Studienleistungen ist zu empfehlen, um einen nachvollziehbaren und transparenten Zugangsweg für Bachelorabsolventen/innen zu schaffen.

Bekanntheit der Aufstiegsqualifikation: Die Bekanntheit dieser Fortbildungsmöglichkeit sollte durch gezielte Informationsangebote für Bachelorabsolventen/innen erhöht werden. Um den Fortbildungsanbietern mehr Informationssicherheit über Größe dieser Zielgruppe sowie die etwaige wirtschaftliche Attraktivität gezielter Angebote zu gewähren, sollte über nachvollziehbare Erhebungswege eine Quantifizierung der Nachfrage stattfinden.

Gestaltung der Aufstiegsfortbildung: Im Hinblick auf die Gestaltung der Angebote selbst, ist insbesondere auf eine Nähe zur Berufspraxis bei Prüfungen und Vorbereitungslehrgängen zu achten.

Die **Reichweite der Studie** muss aufgrund des geringen Umfangs der Erhebungen in der Onlinebefragung sowie aufgrund der als allgemein klein einzuschätzenden Zielgruppe eingeschränkt werden. Die vorliegenden Erkenntnisse geben nichtsdestotrotz einen Einblick in die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung für die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	i
Inhaltsverzeichnis.....	iv
Tabellenverzeichnis.....	vi
Abbildungsverzeichnis.....	vii
1. Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung.....	1
2. Bachelorabsolventen in der beruflichen Fortbildung: Stand der Forschung	4
2.1 Die berufliche Aufstiegsfortbildung und ihre Relevanz für Bachelorabsolventen/innen	4
2.2 Gründe für die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung	9
2.3 Nutzung von Weiterbildungsangeboten	13
2.4 Anerkennungs- und Zugangsmöglichkeiten in der beruflichen Fortbildung.....	14
2.5 Auswirkungen der Fortbildungsteilnahme auf betriebliche Einstellungschancen	17
3 Zielsetzung und Design der Studie	19
3.1 Ziel der Untersuchung und forschungsleitende Fragestellungen	19
3.2 Design und Ablauf der Untersuchung.....	22
3.2.1 Dokumentenanalyse von Fortbildungsordnungen	22
3.2.2 Onlinebefragung von Absolventinnen und Absolventen.....	23
3.2.3 Experteninterviews mit Bildungsanbietern und Personalverantwortlichen	28
4. Ergebnisse der Studie.....	42
4.1 Gründe und Faktoren, welche die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen befördern.....	42
4.1.1 Motive für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung	43
4.1.2 Auslösende Faktoren und Informationskanäle	46
4.1.3 Kenntnisse von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.....	48
4.2 Anerkennungs- und Zugangsmöglichkeiten	52
4.2.1 Zugangswege zur beruflichen Aufstiegsfortbildung	52
4.2.2 Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen aus dem Bachelorstudium	56
4.3 Nutzung beruflicher Aufstiegsfortbildungen.....	61

4.3.1 Umfang der Nutzung.....	61
4.3.2 Welche Angebote werden genutzt?	62
4.3.3 Von wem werden die Angebote genutzt?.....	67
4.3.4 Spezielle Angebote für Bachelorabsolventen/innen	68
4.4 Berufliche Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung.....	71
4.4.1 Betriebliche Einstellungschancen	71
4.4.2 Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.....	74
4.4.3 Übergreifende Bewertung der Aufstiegsfortbildung	75
4.5 Hinweise zur Gestaltung von Aufstiegsfortbildungen	78
4.5.1 Gestaltung der Prüfung	78
4.5.2 Gestaltungshinweise für Lehrgangsformat und -organisation.....	79
4.5.3 Inhaltliche Gestaltung des Lehrgangs/des Angebots	81
5. Ergebnisdiskussion und Handlungsempfehlungen.....	84
5.1 Beantwortung und Diskussion der Forschungsfragen.....	84
5.1.1 Gründe für die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung (Forschungsfrage 1).....	84
5.1.2 Art und Umfang der Nutzung von Aufstiegsfortbildungen durch Bachelorabsolventen/innen (Forschungsfrage 2)	86
5.1.3 Zulassungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen/innen (Forschungsfrage 3)	87
5.1.4 Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung (Forschungsfrage 4).....	89
5.1.5 Bedarfe und Gestaltungshinweise für die Aufstiegsfortbildung.....	90
5.2 Änderungsempfehlungen zur beruflichen Aufstiegsfortbildung für Postgraduierte auf Basis der Studienergebnisse	91
5.2.1 Zulassung und Anerkennung für Bachelorabsolventen/innen vereinfachen.....	91
5.2.2 Bekanntheit der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen durch gezielte Information und Kommunikation erhöhen.....	92
5.2.3 Bachelorabsolventen/innen praxisnah fortbilden und handlungsorientiert prüfen	94
5.3 Limitationen und Desiderata.....	96
6. Literaturverzeichnis	98



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bezug der Forschungsfragen zu den Items der Onlinebefragung.....	25
Tabelle 2: Disziplinärer Hintergrund der Teilnehmenden an der Onlinebefragung aus der Zielgruppe (Mehrfachnennungen möglich; n=27).....	28
Tabelle 3: Bezug der Forschungsfragen zum Interviewleitfaden für Fortbildungsanbieter ...	31
Tabelle 4: Anzahl der Nennung von Bildungsangeboten durch interviewte Fortbildungsanbieter (Mehrfachnennungen möglich).....	34
Tabelle 5: Bezug der Forschungsfragen zum Interviewleitfaden für Personalverantwortliche	36
Tabelle 6: Gütekriterien qualitativer Forschung nach Mayring (2016) und deren Anwendung im Forschungsprozess	41
Tabelle 7: Anzahl der durchgeführten Aufstiegsfortbildung nach dem Bachelorabschluss (Mehrfachnennungen möglich).....	63
Tabelle 8: Angebotene und von Bachelorabsolventeninnen genutzte Angebote im Verhältnis	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systematik der Weiterbildung in Anlehnung an Götzhaber et al. (2011)	5
Abbildung 2: Systematik der Aufstiegsfortbildung in Anlehnung an Ballauf et al. (2011).	6
Abbildung 3: Eigene Darstellung der Ergebnisse von DIHK (2014) zu Weiterbildungsgründen von Hochschulabsolventen/innen.	9
Abbildung 4: Eigene Darstellung verschiedener Zielgruppen der Aufstiegsfortbildung mit hochschulischem Bildungshintergrund auf Basis von Preuß (2015).....	15
Abbildung 5: Darstellung von Übergängen im Bildungs- und Beschäftigungssystem und Verortung der Forschungsfragen.....	20
Abbildung 6: Histogramm mit Anzahl der Umfrageteilnehmenden aus der Zielgruppe in der jeweiligen Altersklasse (n = 27).....	26
Abbildung 7: Höchster Schulabschluss der Zielgruppe (n = 27)	27
Abbildung 8: Standorte der Fortbildungsanbieter (Bundesländer)	32
Abbildung 9: Anzahl der Mitarbeitenden bei den Fortbildungsanbietern	33
Abbildung 10: Standorte der Betriebe (Bundesländer)	37
Abbildung 11: Anzahl der Mitarbeitenden in den Betrieben der Interviewpartner/innen	38
Abbildung 12: Ausschlaggebende Gründe für eine Aufstiegsfortbildung (Mehrfachnennungen; n=17).....	43
Abbildung 13: Einstellung und Verhalten der Befragungsteilnehmenden zur Weiterbildung allgemein (Mehrfachnennungen; n=17).....	44
Abbildung 14: Wie wurden die Absolventen/innen auf die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung aufmerksam (n=17).....	46
Abbildung 15: Nennungen von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch Interviewpartner/innen (Mehrfachnennungen).....	49
Abbildung 16: Förderungen, die Bachelorabsolventen/innen während einer Aufstiegsfortbildung erhalten haben (Mehrfachnennungen; n=19).....	50
Abbildung 17: Verbreitung relevanter Schlagworte in den analysierten Fortbildungsordnungen	53
Abbildung 18: Anzahl an Jahren geforderter Berufspraxis in Fortbildungsordnungen, die zur Zulassung berechtigen.....	53

Abbildung 19: Zugangswege, die von Fortbildungsanbietern genannt wurden (Mehrfachnennungen)	54
Abbildung 20: Möglichkeiten der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen (Interviewpartner/innen; Mehrfachnennungen).....	59
Abbildung 21: Art der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung (Mehrfachnennungen; n=27)	66
Abbildung 22: Die fünf häufigsten Antwortprofile in der Onlinebefragung	67
Abbildung 23: Einschätzung der wirtschaftlichen Attraktivität von Aufstiegsfortbildungen für Bachelorabsolventen/innen aus Sicht der Anbieter.....	68
Abbildung 24: Durch Interviewpartner/innen geschätzte Auswirkung auf betriebliche Einstellungschancen.....	72
Abbildung 25: Erfüllung der Erwartung „Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ durch Aufstiegsfortbildung (n=16).....	72
Abbildung 26: Einschätzung, ob das derzeit ausgeübte Verantwortungs- und Aufgabenprofil den mit der Weiterbildung verbundenen Möglichkeiten entspricht (Mehrfachnennungen; n=16)	75
Abbildung 27: Übergreifende Bewertung der Aufstiegsfortbildung durch Fortbildungsanbieter und Personalverantwortliche	76
Abbildung 28: Von den Bachelorabsolventen/innen für die Aufstiegsfortbildung gewünschtes Prüfungsformat (Mehrfachnennungen; n=15).....	78
Abbildung 29: Angebotsformen zur Vorbereitung auf eine Aufstiegsfortbildungsprüfung, die von Bachelorabsolventen/innen gewünscht werden (Mehrfachnennungen; n=15)	80
Abbildung 30: In der Onlinebefragung genannte bevorzugte inhaltliche Schwerpunkte einer Aufstiegsfortbildung (Mehrfachnennungen; n=15).....	82

1. Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung

Durchlässigkeit im Bildungssystem gehört zu den bildungspolitischen Handlungsfeldern mit einer besonders langen Tradition: Von Kerschensteiners Postulat eines durchlässigen beruflichen Bildungsweges (Kerschensteiner 1933) über die Vorschläge des Deutschen Bildungsrates von 1970, wonach kein Bildungsgang in einer Sackgasse enden dürfe, bis hin zu den „Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung“ als Ergebnis des „Innovationskreises Berufliche Bildung“ (BMBF 2007), der die Aktivitäten der Berufsbildungspolitik in den vergangenen Jahren maßgeblich geprägt hat, werden regelmäßig Forderungen bezüglich einer Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems formuliert. Im Zuge der Diskussion um den Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel sowie flankiert von europäischen Initiativen um mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Mobilität (vgl. Bernhard 2017) wurden in den vergangenen Jahren verstärkt Anstrengungen unternommen, um die Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Subsystemen Berufliche Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen (vgl. Banscheraus et al. 2016; BIBB 2017).

Bei diesen Initiativen lag der Fokus lange Jahre schwerpunktmäßig auf der Förderung der Durchlässigkeit zwischen den traditionell abgeschottet agierenden Bereichen Berufsbildung und Hochschulbildung (Frank et al. 2015). Insbesondere Möglichkeiten des Übergangs von der beruflichen in die hochschulische Bildung wurden dabei intensiv erprobt und Motive für deren Nutzung herausgearbeitet. In diesem Zusammenhang wurden Wege der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter/innen und Potenziale ungenutzter Qualifikationsreserven durch Quereinstieg diskutiert (vgl. hierzu Loebe/Severing 2009, 2011). Nicht zuletzt die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) und die damit verbundene gleichwertige Zuordnung der Hochschulabschlüsse Bachelor und Master und der Fortbildungsqualifikationen wie z. B. Meister/in oder Fachwirt/in sowie Betriebswirt/in (Geprüfte/r) oder Berufspädagoge/in (Geprüfte/r) zu den DQR-Niveaus 6 und 7 haben die Durchlässigkeitsbemühungen zwischen den beiden Subsystemen noch einmal betont.

Aktuell wird in der bildungspolitischen Debatte zunehmend auch die Durchlässigkeit in die Gegenrichtung thematisiert, also die Durchlässigkeit für Hochschulabsolventen/innen in die berufliche Bildung („umgekehrte Durchlässigkeit“). Der beruflichen Aufstiegsfortbildung kommt in dieser Hinsicht eine besondere Bedeutung zu, da sie als Schnittstelle zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung das Potenzial hat, Übergänge zwischen den beiden Bildungsbereichen zu ermöglichen.

Diese „umgekehrte Durchlässigkeit“ ist bisher kaum erforscht. Da die Zahl der Hochschulabsolventen/innen seit Jahren steigt (Götzhaber et al., 2011), erfährt dieses Thema zunehmend Interesse. Denn Studien zum Berufseinstieg von Bachelorabsolventen/innen zeigen, dass die Berufseinstiegschancen aus Sicht von Unternehmen aufgrund unzureichender fachlicher, persönlicher und berufspraktischer Kenntnisse (sehr) kritisch bewertet werden (vgl. DIHK 2015). Zugleich ist die Weiterführung des Studiums bis zum Masterabschluss nicht für alle Absolventen/innen eine Option, da vielfach der Wunsch überwiegt, ein eigenes Einkommen zu erzielen (vgl. Heine 2012). Berufliche Weiterqualifikationen bieten demnach attraktive Möglichkeiten sich (berufsbegleitend) zu qualifizieren und die beruflichen Aufstiegschancen zu verbessern. Erste Untersuchungen zeigen, dass geregelte Fortbildungen von Bachelorabsolventen/innen zunehmend nachgefragt werden (DIHK 2014).

Der beruflichen Fortbildung kommt für Hochschulabsolventen/innen eine besondere Bedeutung zu: Zum einen steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildung mit zunehmendem Bildungsgrad (Rosenblatt/Bilger 2011; Grotheer et al. 2012). Zum anderen unterliegt an der Hochschule erworbenes Wissen einer hohen Dynamik und bedarf deshalb der kontinuierlichen Anpassung an sich verändernde Wissenskontexte. Dabei kann berufliche Weiterbildung unterstützen (Grotheer et al. 2012).

Die vorliegende Studie setzt sich mit dem Übergang von Bachelorabsolventen/innen in die berufliche Aufstiegsfortbildung auseinander. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) von Februar bis Dezember 2018 den Fragen nachgegangen, (1) weshalb Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung aufnehmen, (2) welche Angebote in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt werden und welche weiteren Bedarfe bestehen,¹ (3) welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen derzeit bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt werden und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen und (4) inwieweit Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend halten, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen. Auf Grundlage der gewonnenen Ergebnisse soll die Entwicklung passgenauer Fortbildungs-, Beratungs-

¹ Als Frage in diesem Zusammenhang – und bei der Entwicklung der Erhebungsinstrumente explizit berücksichtigt – wird auch aufgegriffen, wie Angebote der Aufstiegsfortbildung gestaltet sein sollten, um für Bachelorabsolventen/innen attraktiv zu sein.

und Informationsangebote für die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen ermöglicht werden.

Im Folgenden wird zunächst der wissenschaftliche Hintergrund dargestellt (Kapitel 2). Dabei wird zum einen auf das System der beruflichen Aufstiegsfortbildung eingegangen, zum anderen wird der Forschungsstand entlang der forschungsleitenden Fragestellungen aufgearbeitet. Anschließend wird das Ziel der Untersuchung und das daraus abgeleitete „mixed-methods“-Design beschrieben (Kapitel 3). Die Ergebnisse der verschiedenen Erhebungen werden im darauffolgenden Teil dargestellt (Kapitel 4). Abschließend werden diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des Forschungsstandes diskutiert und eine Reihe von Handlungsempfehlungen bezüglich der Gestaltung der Aufstiegsfortbildung für die Zielgruppe formuliert (Kapitel 5).

2. Bachelorabsolventen in der beruflichen Fortbildung: Stand der Forschung

In diesem Kapitel wird der politische und wissenschaftliche Hintergrund aufgearbeitet, vor dem die Forschungsfragen beantwortet werden sollen. Dabei wird zunächst das System der beruflichen Aufstiegsfortbildung dargestellt und dessen Stellung im Bildungssystem eingeordnet. Anschließend wird die Relevanz der beruflichen Aufstiegsfortbildung als Schnittstelle zwischen akademischer und beruflicher Bildung thematisiert (Teilkapitel 2.1).

Die darauffolgenden Teilkapitel (2.2 bis 2.5) beinhalten den Stand der Forschung. Aufgrund der inhaltlichen Breite des Forschungsvorhabens – von der Nutzung der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen über Zugangsmöglichkeiten bis hin zu den beruflichen Auswirkungen – gliedert sich diese Aufarbeitung entlang der Forschungsfragen.

2.1 Die berufliche Aufstiegsfortbildung und ihre Relevanz für Bachelorabsolventen/innen

Der beruflichen Weiterbildung kommt in Deutschland seit Jahren eine hohe Bedeutung zu, die eng mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen verknüpft ist (Grotheer et al. 2012). Weiterbildung ermöglicht Teilnehmenden den Erwerb und die Vertiefung von Fachwissen und -kompetenzen. Vor dem Hintergrund der hohen Dynamik, welcher gerade spezifisches Fachwissen unterliegt (Grotheer et al. 2012), bietet Weiterbildung auch die Möglichkeit, vorhandenes Wissen auf seine Aktualität zu prüfen und bei Bedarf neuen Entwicklungen des Berufsbildes anzupassen. Gleichzeitig kann berufliche Weiterbildung Grundlage für Karrieresprünge sein, zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation beitragen (Rosenblatt/Bilger 2011) und individuelle Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten erschließen (Kerst/Schramm, 2008).

Begrifflich lassen sich mit Götzhaber et al. (2011) unterschiedliche Formen der Weiterbildung unterscheiden (vgl. Abbildung 1): Zum einen gibt es Formate beruflicher Weiterbildung und Formate jenseits der beruflichen Weiterbildung (z.B. allgemeine oder politische Weiterbildung). Zum anderen erlaubt die berufliche Weiterbildung auch eine Binnendifferenzierung: So lassen sich Formate beruflicher Fortbildung unterscheiden von anderen Formaten wie dem Lernen am Arbeitsplatz oder Umschulungen (vgl. Götzhaber et al. 2011).

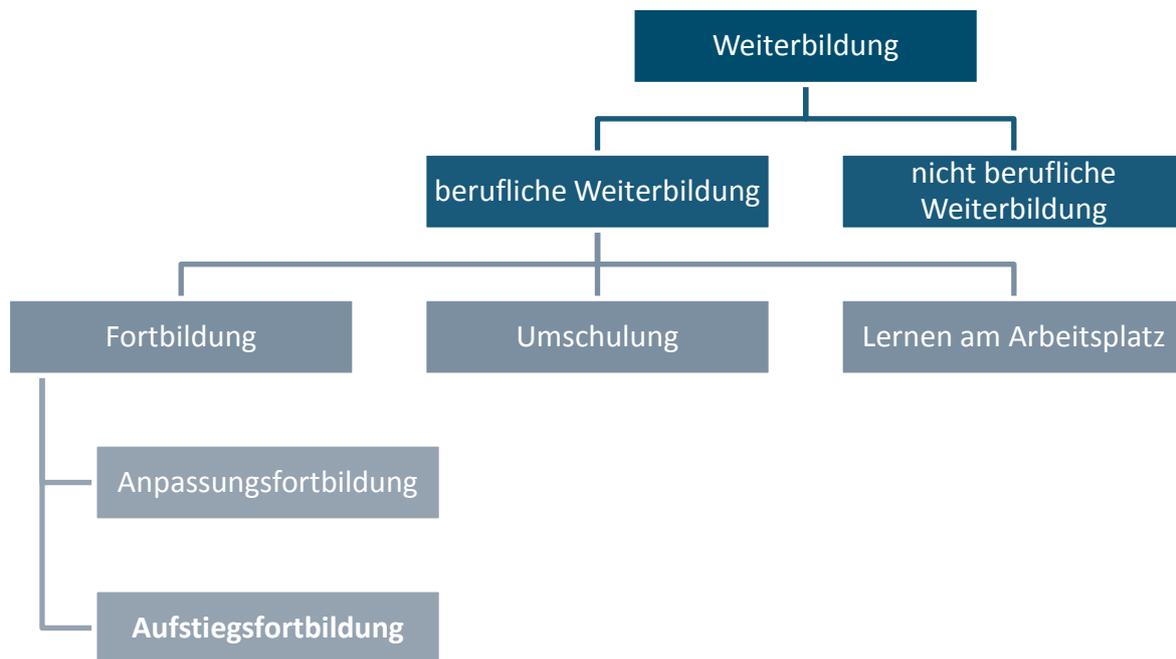


Abbildung 1: Systematik der Weiterbildung in Anlehnung an Götzhaber et al. (2011)

Die Aufgaben der beruflichen Fortbildung sind in § 1 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Demnach soll berufliche Fortbildung ermöglichen, „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“ Analog zu dieser zweigeteilten Aufgabenstellung lassen sich in der beruflichen Fortbildung zwei Formate unterscheiden:

- Unter einer **Anpassungsfortbildung** versteht man eine berufliche Fortbildung, welche die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten oder anzupassen sucht.
- Unter einer **Aufstiegsfortbildung** versteht man eine berufliche Fortbildung, welche die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und beruflichen Aufstieg zu ermöglichen sucht.

Neben der Verortung der beruflichen Aufstiegsfortbildung in der Gesamtheit denkbarer Weiterbildungsformate lässt sich das Konzept der beruflichen Aufstiegsfortbildung auch durch eine Binnendifferenzierung näher charakterisieren. Gemäß BMBF (Ballauf et al. 2011) lassen sich jenseits der Berufsausbildung drei verschiedene Ebenen der Aufstiegsfortbildung unterscheiden (vgl. Abbildung 2), die sich in Ihren Zulassungsvoraussetzungen und ihrer Verortung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) unterscheiden:

- Abschlüsse der ersten Ebene (I.) stellen ein Bindeglied zwischen beruflicher Aus- und Fortbildung dar.

- Abschlüsse der zweiten Ebene (II.) sind durch Kernqualifikationen charakterisiert, welche über das jeweilige Handlungsfeld der Ausbildung hinausweisen (z.B. durch volkswirtschaftliches Urteilsvermögen oder betriebswirtschaftliche Entscheidungsfähigkeit). Laut DQR entsprechen Abschlüsse auf dieser Ebene dem Niveau eines Bachelorabschlusses.
- Abschlüsse der dritten Ebene (III.) bescheinigen die Kompetenz zur strategischen Planung und Entscheidungsfindung. Hier geht es um Tätigkeitsfelder, die traditionell mit Hochschulabsolventen/innen besetzt werden. Laut DQR entsprechen Abschlüsse auf dieser Ebene dem Niveau eines Masterabschlusses.

Vor dem Hintergrund der postulierten Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungsformate stellt sich die Frage, inwieweit die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Subsystemen ermöglicht wird.

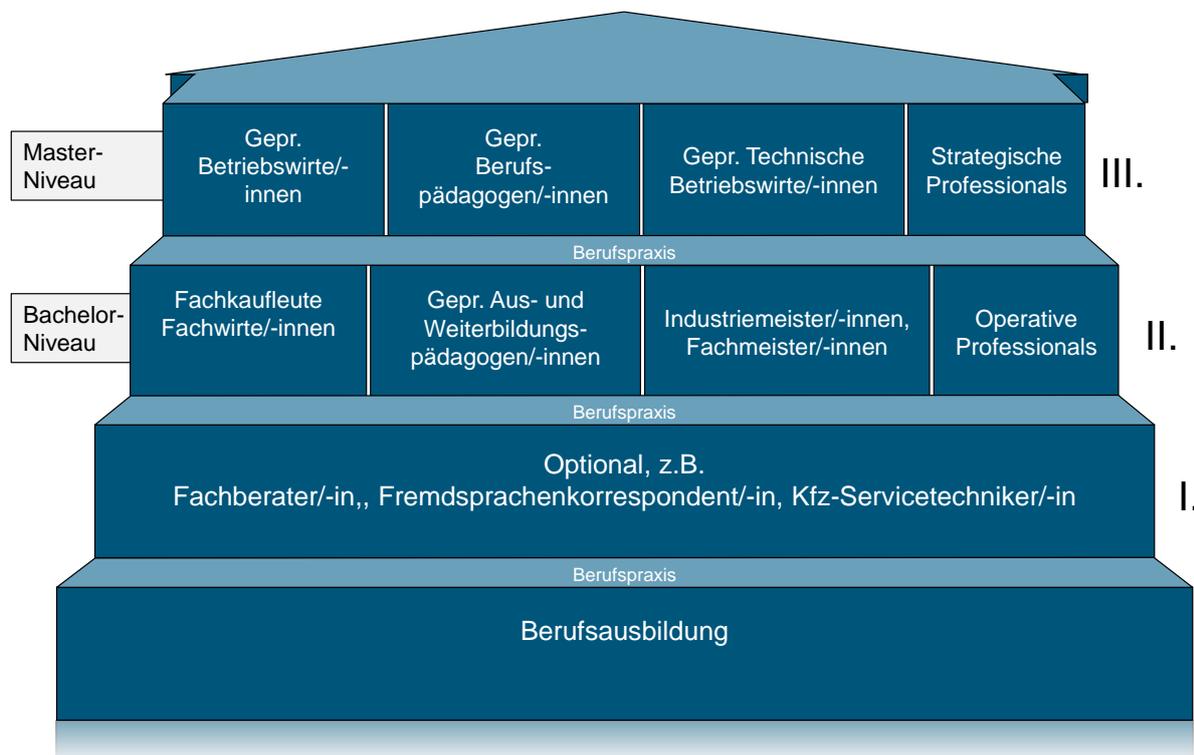


Abbildung 2: Systematik der Aufstiegsfortbildung in Anlehnung an Ballauf et al. (2011).

Der beruflichen Aufstiegsfortbildung kommt in dieser Hinsicht eine besondere Bedeutung zu, da sie als Schnittstelle zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung das Potenzial hat, Übergänge zwischen den beiden Bildungsbereichen zu ermöglichen. Dies verdeutlicht sowohl die betriebliche Untersuchung von Dietzen und Wünsche (2012) zur Bedeutung der Aufstiegsfortbildung als Schnittstelle zur Hochschule als auch der Vergleich von Bildungs- und Berufsbiografien von Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegs-

fortbildungen mit Studienabschlüssen. Die Untersuchung von Götzhaber et al. (2011) kommt für beide Personengruppen zum Ergebnis, dass über eine Aufstiegsfortbildung der Einstieg in den jeweils anderen Bildungsbereich ermöglicht werden kann. So bieten Fortbildungsabschlüsse auf der einen Seite beruflich ausgebildeten Erwerbstätigen den Aufstieg auf Positionen der mittleren Qualifikations- und Führungsebene, die ansonsten eher von Akademiker/innen besetzt werden. Darüber hinaus kann sich eine erfolgreich absolvierte Aufstiegsfortbildung positiv auf die Aufnahme eines Studiums auswirken, weil unter Umständen berufliche Qualifikationen auf das Studium angerechnet werden.

Auf der anderen Seite nutzen Hochschulabsolventen/innen die Möglichkeiten, sich über berufliche Fortbildungsabschlüsse anwendungs- und praxisorientiert weiterzuqualifizieren, um sich neue Karrierewege zu eröffnen und ihre Einstellungschancen für bestimmte Stellen zu verbessern. Darüber hinaus bietet die berufliche Fortbildung Studienabbrechern/innen mit Praxiserfahrungen die Chance, einen qualifizierten Abschluss im Berufsbildungssystem zu erwerben. Während bislang kaum empirische Belege zu Übergängen dieser Art vorliegen, wird erwartet, dass dieser Option in Zukunft mehr Bedeutung zukommen wird (BIBB 2017).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen bieten eine gewisse Flexibilität für die zuständigen Kammern, die auf der Grundlage des Einzelfalles über die konkrete Berücksichtigung der Studienleistungen entscheiden können. So ist beispielsweise für die Fortbildungsberufe (Geprüfte/r) Handelsfachwirt/in und (Geprüfte/r) Fachwirt/in für Vertrieb im Einzelhandel seit Mai 2014 zur Fortbildungsprüfung zuzulassen, wer mindestens 90 ECTS-Punkte in einem betriebswirtschaftlichen Studium erworben hat und mindestens eine zweijährige Berufspraxis in diesem Bereich vorweisen kann.

Nachdem die berufliche Aufstiegsfortbildung und deren Relevanz als Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Bildung dargestellt wurde, wird nachfolgend der Forschungsstand entlang der Forschungsfragen dargelegt.

Das Wichtigste in Kürze

Als berufliche Aufstiegsfortbildungen werden Fortbildungsangebote verstanden, die laut Berufsbildungsgesetz darauf abzielen, berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Dies bezieht sich insbesondere auf das System der höheren Berufsbildung, welches auf dem Berufsausbildungssystem aufbaut und sich in drei Stufen gliedert, die jeweils den hochschulischen Abschlüssen auf den Stufen 6 und 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens gleichgestellt sind.

Der beruflichen Aufstiegsfortbildung kommt daher als Schnittstelle zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung eine besondere Bedeutung für die Durchlässigkeit zwischen diesen Bildungsbereichen zu.

2.2 Gründe für die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung

Nach einer Studierendenbefragung von Heine et al. (2011) wünschen sich Bachelorstudierende zur Unterstützung des Berufseinstiegs v.a. Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, noch vor strukturierten Einarbeitungsprogrammen oder Mentoring- und Coaching-Maßnahmen.

Erste empirische Erkenntnisse über die *Motive der Zielgruppe* in Bezug auf Aufstiegsfortbildungen lassen sich aus Erhebungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ableiten, an denen 10.898 Absolventen/innen von Aufstiegsfortbildungen beteiligt waren: Zu den Gründen für Aufstiegsfortbildungen unter den befragten Hochschulabsolventen/innen ($n = 475$) werden in der 8. Umfrage (DIHK, 2014) folgende Zustimmungsraten ausgewiesen (vgl. Abbildung 3).

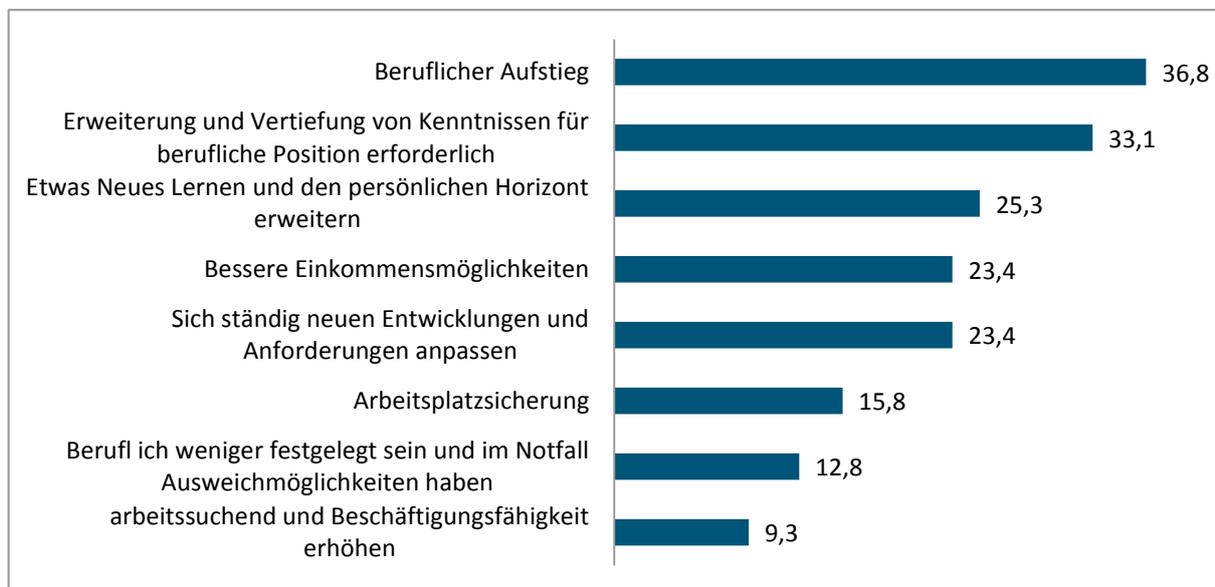


Abbildung 3: Eigene Darstellung der Ergebnisse von DIHK (2014) zu Weiterbildungsgründen von Hochschulabsolventen/innen.

Besonders deutliche Abweichungen im Vergleich zu den Antworten aller Absolventen/innen ergeben sich für die Gründe "beruflicher Aufstieg" und "bessere Einkommensmöglichkeiten" (die in der Gesamtstichprobe mit 62,5 Prozent und 44,8 Prozent Zustimmung etwa doppelt so häufig genannt wurden) sowie für die Gründe "Erweiterung & Vertiefung von Kenntnissen für berufliche Position erforderlich" und "arbeitssuchend und Beschäftigungsfähigkeit erhöhen" (die in der Gesamtstichprobe mit 15,3 Prozent und 2,5 Prozent Zustimmung weniger als halb so oft genannt wurden).

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Studie ist jedoch zu beachten, dass die Motivlage und die durchschnittlichen Lebensumstände von Personen mit Aufstiegsfortbildung(-en)

und Bachelorabschluss sich nach der Reihenfolge, in der die Abschlüsse erworben wurden, stark unterscheiden können: So ist anzunehmen, dass Personen die zunächst über berufliche Aus- und Fortbildungen in die hochschulische Bildung einmünden, andere Weiterbildungsmotive und -bedürfnisse aufweisen als Personen, die den Weg von der akademischen in die berufliche Fortbildung gehen. Die hier berichteten Befunde können insofern nur als erster Anhaltspunkt, nicht als belastbares Ergebnis zur Motivlage von Bachelorabsolventen/innen in Bezug auf die berufliche Aufstiegsfortbildung gewertet werden.

In einer Studie des BMBF beschreiben Götzhaber et al. (2011) bedeutsame Gründe, die für eine Aufstiegsfortbildung sprechen. Ein wichtiger Bereich sei die „klassische Aufstiegsorientierung“, die sich auf die Verbesserung der betrieblichen Position, die wahrgenommene Verantwortung und das Einkommen bezieht. Weiterhin diene die Aufstiegsfortbildung zunehmend dazu, Fähigkeiten und Wissen steigenden Arbeitsmarktanforderungen anzupassen und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Teilweise soll durch eine Fortbildung bereits durchgeführte Beförderungen nachträglich legitimiert oder im Nachgang an einen Stellenwechsel die erforderlichen Kompetenzen vermittelt werden. Darüber hinaus spielen auch Faktoren, die sich nicht auf die direkte berufliche Entwicklung beziehen, eine Rolle. Genannt werden hierbei persönliche Weiterentwicklung, Horizonterweiterung und die Gewinnung berufsrelevanten Hintergrundwissens. Diese Motive werden im Rahmen der geplanten Onlinebefragung herangezogen, um die vom DIHK untersuchten Motive zu ergänzen.

Auch Grotheer et al. (2012) benennen eine Liste von Motiven zur Aufnahme von (allerdings hochschulischer) Weiterbildung, die für die vorliegende Untersuchung herangezogen werden sollte, um die in der Zielgruppe prävalenten Motive in Bezug auf die berufliche Aufstiegsfortbildung untersuchen zu können. Benannt werden von Grotheer et al. (2012) unter anderem folgende Aspekte:

- Fachlich-berufliche Ziele, wie z.B. die fachlichen Kompetenzen zu erweitern, eine interessantere und anspruchsvollere Tätigkeit zu finden, oder die mit dem ersten Studienabschluss verbundenen Berufschancen zu verbessern.
- Persönliche Horizonterweiterung, wie z.B. die eigene Persönlichkeit weiterentwickeln, die Allgemeinbildung zu stärken oder nicht-fachliche Kompetenzen zu erweitern.
- Berufliche Aufwertung, wie z.B. Einkommenszuwachs oder das Erreichen einer besseren beruflichen Situation.
- Defensive berufliche Statussicherung, wie z.B. die eigene Beschäftigung zu sichern oder einen beruflichen Abstieg zu vermeiden.

- Überwindung einer beruflich prekären Situation, wie z.B. überhaupt eine Beschäftigung zu finden, nicht arbeitslos zu sein, Zeit für die Berufsfindung zu gewinnen oder Defizite aus dem Studium zu kompensieren.
- Perspektive eines beruflichen Neustarts, wie z.B. Berufs-, und Arbeitgeberwechsel oder Existenzgründung.

Von den Motiven sind konzeptuell *auslösende Faktoren* zu unterscheiden, die zudem die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung begünstigen oder hemmen. Götzhaber et al. (2011) führen hier v. a. externe Auslöser auf, wie Hinweise von Familienmitgliedern, Freunden, Bekannten, Kollegen oder Vorgesetzten.

Insbesondere *formale Aspekte* können Voraussetzungen für die Aufnahme einer Weiterbildung darstellen. Hierunter fallen Zugangsvoraussetzungen von Fortbildungsregelungen/-ordnungen ebenso wie der Ressourcenaufwand im Rahmen der Fortbildung im Sinne von Fortbildungskosten, Kursdauer, Anfahrtsdauer und etwaige zeitliche Konflikte mit anderen Verpflichtungen bzw. das Ausbleiben von Konflikten, wie z. B. bei Teilzeitangeboten oder bei Unterstützung durch den Arbeitgeber. Götzhaber et al. (2011) schätzen die Kosten der Aufstiegsfortbildung anhand ihrer Stichprobe auf etwa 8.000 Euro, wovon die Teilnehmenden fast 6.500 Euro selbst trugen. Besondere Bedeutung als teilnahmeförderliche Faktoren hat die Unterstützung durch den Arbeitgeber, gefolgt von „Information und Beratung über die Bereitstellung betrieblicher Ressourcen (insbesondere im Rahmen von Projektarbeiten) bis zur Arbeitsfreistellung und Kostenbeteiligung“ (Götzhaber et al. 2011, S. 6). In diesem Zusammenhang sind auch Entwicklungen zum Thema „Aufstiegs-BAföG“ (früher: „Meister-BAföG“) erwähnenswert. Seit 1996 unterstützen Bund und Länder im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) Personen bei der Finanzierung einer Aufstiegsfortbildung. 2016 wurde eine Novelle (3. AFBG-ÄndG) erlassen, welche Bachelorabsolventen/innen den Zugang zur Förderung einer Aufstiegsfortbildung gewährt.

Nicht zuletzt stellt die Fortbildung selbst und deren Qualität sowie die Qualität der Bildungsträger eine wichtige Voraussetzung für die Aufnahme einer Fortbildung dar. Götzhaber et al. (2011) betonen im Rahmen eines Überblicks über das Weiterbildungsverhalten von Hochschulabsolventen/innen v. a. Qualitätsaspekte wie die Fähigkeit von Dozenten und Dozentinnen, „den Lehrstoff so aufzubereiten, dass Theorie und Praxis in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen und der Nutzen des Erlernen möglichst unmittelbar erfahrbar wird. Hilfreich ist es zudem, wenn die Teilnehmenden sich gegenseitig unterstützen und motivieren (z.B. im Rahmen von Lerngruppen).“ (Götzhaber et al. 2011, S.6)

Das Wichtigste in Kürze

In früheren Studien wurden bereits einige Motive herausgearbeitet, die für Bachelorabsolventen/innen bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiter- bzw. Fortbildungsmaßnahme eine Rolle spielen. Als zentrale Motive können dabei genannt werden: Beruflicher Aufstieg, Weiterentwicklung von Fachkenntnissen sowie persönliche Horzionterweiterung.

Konzeptionell zu unterscheiden von den Motiven sind auslösende Faktoren, welche die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung bedingen. Zu nennen sind hier beispielsweise Hinweise von Kollegen/innen oder Familienmitgliedern.

Weiterhin spielen die Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle bei der Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung (formale Aspekte). Zu berücksichtigen sind hierbei insbesondere die Zugangsmöglichkeiten zur Prüfung und die Frage der Anerkennung von Studienleistungen. Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten können ebenfalls einen Einfluss haben.

2.3 Nutzung von Weiterbildungsangeboten

Aktuell listet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner Onlinepräsenz 976 Fortbildungsregelungen und -ordnungen auf – ohne Anspruch auf Vollständigkeit (Stand 15.06.2018). Zur Nutzung der vielfältigen Angebote ist bisher wenig bekannt. Unternehmen, die Bachelorabsolventen/innen beschäftigten, gaben in einer Befragung von Konegen-Grenier et al. (2015) an, unter den Maßnahmen zur Weiterbildung für Mitarbeiter/innen mit Bachelorabschluss überwiegend Weiterbildungskurse externer Anbieter (87,0 Prozent der 677 teilnehmenden Unternehmen), innerbetrieblicher Art (78,2 Prozent) und bei Kammern und Verbänden (76,3 Prozent) anzubieten.

Grotheer et al. (2012) geben in einer Panelbefragung von mehreren tausend Hochschulabsolventen/innen einen Überblick über deren Weiterbildungsverhalten. Die Studie umfasst den Zeitraum vom Studienabschluss plus fünf Jahre. Die Teilnahme von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/innen an Weiterbildungsangeboten wird von den Autoren/innen mit über 80 Prozent als hoch beurteilt. Es ist zu betonen, dass die Beteiligung an Weiterbildungsangeboten außerhalb von Hochschulen (mit über 70 Prozent) deutlich höher liegt als die Nutzung von hochschulischen Angeboten (mit unter 40 Prozent) (Grotheer et al. 2012).

Die an der Befragung teilnehmenden Bachelorabsolventen/innen gaben im Durchschnitt über alle Fachrichtungen zu circa 55 Prozent an, bereits an verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung außerhalb der Hochschule (nicht ausschließlich Aufstiegsfortbildungen) teilgenommen zu haben (Grotheer et al. 2012). 73 Prozent der teilnehmenden Bachelorabsolventen/innen gaben an, an hochschulischen Weiterbildungsangeboten (z.B. Master, Diplom, Zertifikatskurse, Module, Kurse, Seminare oder Workshops) teilgenommen zu haben. Generell war die Weiterbildungsaktivität von Bachelorstudierenden außerordentlich hoch: Durchschnittlich 89 Prozent der Befragten beantworteten eine entsprechende Frage positiv. Bachelorabsolventen/innen von Fachhochschulen scheinen dabei häufiger auf hochschulische Weiterqualifizierung zu verzichten und deutlich häufiger eine berufliche Fortbildung aufzunehmen als Bachelorabsolventen/innen von Universitäten (Grotheer et al. 2012).

Das Wichtigste in Kürze

Bachelorabsolventen/innen nutzen in hohem Maße verschiedene Formen der Weiterbildung, wie einschlägige Studien zeigen. Über den Umfang und Art der Nutzung von Formaten der beruflichen Aufstiegsfortbildung im Speziellen liegen jedoch bisher wenige bis keine Erkenntnisse vor.

2.4 Anerkennungs- und Zugangsmöglichkeiten in der beruflichen Fortbildung

Fortbildungsordnungen definieren lediglich Prüfungsanforderungen, nicht die zeitliche und sachliche Gliederung der zu erwerbenden Kompetenzen. Eine Anrechnung kann sich daher nur auf Zulassungs- bzw. Prüfungstatbestände beziehen (vgl. Syben 2012). Dies hebt Fortbildungsordnungen von Ausbildungsordnungen ab, welche die zu erwerbenden beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beschreiben und sachlich und zeitlich gliedern: Da die Fortbildungsordnungen keine Lerninhalte und/oder -dauern festschreiben und grundsätzlich keine Verpflichtung zum Besuch eines Lehrgangs oder Vorbereitungskurses besteht, kommt für eine rechtlich verbindliche Anrechnung die Verkürzung der Lehrgangsdauer oder der Erlass von Lehrgangsmodulen nicht in Betracht. Grundsätzlich gilt dabei neben den jeweils fortbildungsspezifisch festgelegten Zulassungs- und Anrechnungsregelungen auch die sogenannte Auffangklausel. Diese besagt, dass zu einer Fortbildungsprüfung auch Personen zuzulassen sind, die „auf andere Art und Weise“ glaubhaft machen können, berufliche Handlungsfähigkeit erworben zu haben. Die Umsetzung dieser Vorschriften obliegt den zuständigen Kammern (siehe § 71 BBiG). Potenzial hinsichtlich Anerkennung und Anrechnung bieten demnach sowohl die erwähnte Auffangklausel als auch die Anrechnungsvorschriften, auf deren Grundlage Prüfungsanwärter/innen auf Antrag von bereits erbrachten vergleichbaren Prüfungsbestandteilen befreit werden können.

Studienergebnisse von Kohl et al. (2013a) und Kohl et al. (2013b) weisen jedoch darauf hin, dass Anrechnungsfälle in der Praxis bislang sehr selten auftreten. Anrechnungen konzentrieren sich auf einzelne Fortbildungsprüfungen und variieren von Kammer zu Kammer. Werden anzurechnende Prüfungsleistungen vorgelegt, greift ein zweistufiges Prüfverfahren: (1) Zunächst wird geprüft, inwieweit formale Kriterien erfüllt sind, (2) anschließend wird eine inhaltliche und methodische Äquivalenzprüfung durch zuständige Personen vorgenommen. Dies bedeutet, dass zum einen betrachtet wird, inwieweit die Inhalte der anzurechnenden Prüfungsleistung mit dem entsprechenden Prüfungsteil der Fortbildungsprüfung übereinstimmen. Dazu werden beispielsweise Prüfungsordnungen und Curricula verglichen. Zum anderen wird geprüft, ob die Prüfungsdauer und die Prüfungsform bei den betrachteten Prüfungsleistungen vergleichbar sind. In § 56 Abs. 2 BBiG ist definiert, welche formalen Kriterien für eine Anrechnung erfüllt sein müssen. Darüber hinaus greifen fortbildungsbezogene Regelungen, die z. B. bei den Fortbildungsprüfungen Industriemeister/in Metall oder Pharmareferent/in eine Befreiung vom handlungsbezogenen Prüfungsteil bzw. von Situationsaufgaben und Fachgesprächen ausschließen. Die Kammern orientieren sich hierbei an den Kriterien Zeitpunkt, Ort und Vergleichbarkeit der Prüfungen sowie der Art der Befreiung (vgl. Kohl et al. 2013a, Kohl et al. 2013b).

Studien- abbrecher	Ausgebildete Studienabbrecher	Bachelor- Absolventen/-innen
<p>Option:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlage zur Prüfungszulassung zum/-r Meister/in oder Fachwirt/in <p>Bedingung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 ETC erworben • Zwei Jahre einschlägiger Berufserfahrung 	<p>Option:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung des Studiums als Berufspraxis • bei Antrag auf Prüfungszulassung zu Meister-, Fachwirte- oder Fachkaufmannabschluss <p>Bedingung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 90 ETC erworben 	<p>Option:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zulassung zur Prüfung als Betriebswirt/in (IHK) oder Technische/r Betriebswirt/in (IHK) • Wie Absolventen einer Aufstiegsfortbildung auf Stufe 6 DQR <p>Bedingung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einschlägige Berufserfahrung nachweisbar

Abbildung 4: Eigene Darstellung verschiedener Zielgruppen der Aufstiegsfortbildung mit hochschulischem Bildungshintergrund auf Basis von Preuß (2015)

Für die Antwort auf die Frage nach der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen sind v. a. Positionspapiere mit Bezügen zur Zielgruppe aufschlussreich. Während das BMBF noch 2011 betonte, dass die Rolle von Bachelorabsolventen/innen auf dem Arbeitsmarkt ungewiss und ein Konkurrenzverhältnis möglich sei (Ballauf 2011), sprechen sich DIHK (Preuß 2015) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2017) für eine Steigerung der Durchlässigkeit in die berufliche Bildung aus. Abbildung 4 fasst die Empfehlungen zusammen, die ein DIHK-Arbeitskreis der für die Integration von Studienabsolventen/innen und Studienabbrechern/innen zuständigen prüfenden Stellen im Jahr 2015 vorlegte.

Das Wichtigste in Kürze

Fortbildungsordnungen schreiben keine Lerninhalte und -dauern fest, sondern lediglich Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsanforderungen. Eine Anrechnung von Leistungen, die Verkürzung der Lehrgangsdauer oder der Erlass von Lehrgangsmodulen kann deshalb für Bachelorabsolventen/innen nicht in Betracht kommen.

Möglichkeiten für die Anrechnung von Studienleistungen könnten sich insbesondere über die Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit „auf andere Art und Weise“ (Auffangklausel) ergeben. Studienergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass sich Anrechnungsfälle in der Praxis nur sehr selten ergeben.

2.5 Auswirkungen der Fortbildungsteilnahme auf betriebliche Einstellungschancen

Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung des DIHK (2015) deuten an, dass die Chancen von Bachelorabsolventen/innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vergleichsweise schlecht stehen: Nur 47 Prozent der Unternehmen gaben an, mit den Bachelorabsolventen/innen zufrieden zu sein. Teilweise werden Bachelorabsolventen/innen auch auf dem Niveau von Personen mit Ausbildungsabschlüssen eingestellt, da Unternehmen mehr Zeit benötigen, um sie beim Berufseinstieg an ihre Aufgaben heranzuführen. Zudem zeigt eine Erhebung von Briedis et al. (2010), dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der Bachelorabsolventen/innen die Berufseinstiegschancen als (sehr) schlecht einschätzt.

Auf Basis dieser Befunde liegt die Frage nahe, ob eine berufliche Qualifizierung, wie sie von der Aufstiegsfortbildung geleistet wird, die Einstellungschancen von Bachelorstudierenden erhöhen könnte – vorausgesetzt, eine Zulassung zur Fortbildung ist trotz fehlender Berufserfahrung möglich (vgl. [Kapitel 2.4](#)). Unterstützt wird diese Vermutung durch eine experimentelle Studie, die Maier et al. (2018) mit 278 Betrieben des Referenzbetriebssystems des BIBB und mit 738 Betrieben des BIBB-Qualifizierungspanels durchführten. Die Studie zeigt, dass Personen mit einer Aufstiegsfortbildung bei einer außerbetrieblichen Rekrutierung (externer Arbeitsmarkt) höhere Einstellungschancen eingeräumt werden als Bachelorabsolventen/innen. Über Personen, die sowohl einen Bachelorabschluss als auch eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben, trifft die Studie jedoch keine Aussage.

Ein positives Licht auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Bachelorstudierenden wirft eine Unternehmensbefragung von Konegen-Grenier et al. (2015). Daraus geht hervor, dass 43 Prozent derjenigen Unternehmen, welche Bachelorabsolventen/innen beschäftigten, diesen bereits Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalverantwortung übertragen (in 14 Prozent der Fälle sogar mit Personalverantwortung). Nach Maier et al. (2018) zeigt sich dabei weniger eine branchenübergreifende Verdrängung von beruflich Aus- und Weitergebildeten durch Bachelorabsolventen/innen, sondern eher eine Komplementarität im Sinne von unterschiedlichen Positionen für unterschiedliche Abschlüsse.

Das Wichtigste in Kürze

Eine Studie des DIHK (2015) weist darauf hin, dass die Zufriedenheit der Unternehmen mit Bachelorabsolventen/innen eher gering ist. Andere Ergebnisse deuten jedoch an, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Bachelorabsolventen/innen als eher positiv zu beurteilen.

Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit eine berufliche Aufstiegschance die Arbeitsmarktchancen von Bachelorabsolventen/innen erhöhen könnte. Eine Studie von Maier et al. (2018) weist in diese Richtung.

3 Zielsetzung und Design der Studie

Im Folgenden werden Ziel, forschungsleitende Fragestellungen sowie die einbezogenen Zielgruppen dargestellt. Anschließend werden das Forschungsdesign und die verwendeten Instrumente zur Beantwortung der Forschungsfragen näher erläutert.

3.1 Ziel der Untersuchung und forschungsleitende Fragestellungen

Übergeordnetes Ziel der Studie ist es, auf Grundlage eines „mixed methods“-Ansatzes Erkenntnisse zu Motiven, Bedarfen und Zugangsmöglichkeiten von Bachelorabsolventen/innen für die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen zu ermitteln. Intendiert ist, die Kenntnislage zu den Qualifizierungsbedarfen der Bachelorabsolventen/innen sowie vorhandene Qualifizierungsangebote zu erweitern, um auf Grundlage der gewonnenen Ergebnisse die Entwicklung passgenauer Fortbildungs-, Beratungs- und Informationsangebote für die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen zu ermöglichen.

Grundlage für das Forschungsdesign der Studie sind vier forschungsleitende Fragestellungen:

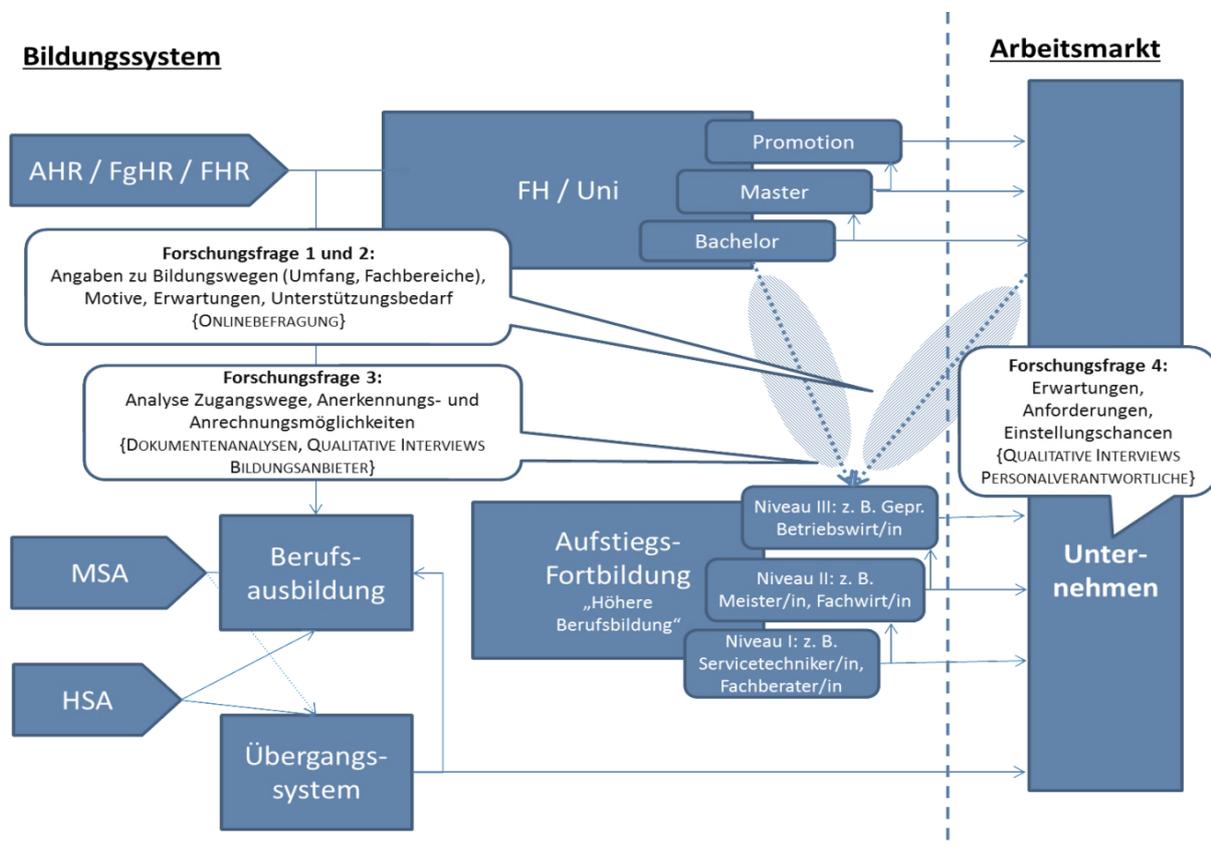
- (1) Weshalb nehmen Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung auf?
- (2) Welche Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung nutzen Bachelorabsolventen/innen und in welchem Umfang? Welche weiteren Bedarfe bestehen?
- (3) Welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen werden derzeit für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt? Welche Zugangsmöglichkeiten haben Bachelorabsolventen/innen?
- (4) Inwieweit halten Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für erforderlich, um ihre betrieblichen Einstellungschancen zu erhöhen?

Zur Klärung der Forschungsfragen wurden folgende Untersuchungsebenen in den unterschiedlichen Erhebungen einbezogen:

- Bachelorabsolventen/innen, die nach ihrem Studienabschluss eine berufliche Aufstiegsfortbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden im Rahmen einer Onlinebefragung einbezogen (mit Fokus auf die Forschungsfragen 1 und 2),
- Anbieter relevanter Fortbildungslehrgänge, insbesondere im Feld der Industrie- und Handelskammern, wurden im Rahmen von Experteninterviews befragt (mit Fokus auf Forschungsfrage 3), und

- Personalverantwortliche von Betrieben, die Erfahrungen mit Absolventen/innen beider Qualifikationstypen (Bachelorabschluss und Aufstiegsfortbildung) gemacht haben, wurden ebenfalls im Rahmen von Experteninterviews befragt (mit Fokus auf Forschungsfrage 4).

Darüber hinaus wurde im Rahmen einer Recherche und Analyse von Dokumenten herausgearbeitet, welche Qualifikationen und Kompetenzen potentiell anerkannt werden können, welche Zugangsmöglichkeiten bestehen, und wie diese Möglichkeiten kommuniziert werden. Abbildung 5 stellt die Untersuchungsanlage schematisch dar und skizziert die vielfältigen Bildungswege und Übergänge im Bildungs- und Beschäftigungssystem.



Hinweis: ohne landesrechtlich geregelte schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen sowie Weiterbildung an Fachschulen) Legende: HSA = Hauptschulabschluss, MSA = Mittlerer Schulabschluss, AHR = Allgemeine Hochschulreife, FgHR = Fachgebundene Hochschulreife, FHR = Fachhochschulreife.

Abbildung 5: Darstellung von Übergängen im Bildungs- und Beschäftigungssystem und Verortung der Forschungsfragen

Sämtliche Instrumente wurden vorab durch eine Sachverständige auf Verständlichkeit und sachliche Korrektheit überprüft. Die entwickelten Erhebungsinstrumente finden sich im Anhang zu diesem Forschungsbericht und berücksichtigen die o.g. Implikationen des Forschungsstandes (vgl. zugehöriges Kapitel im Materialband).

3.2 Design und Ablauf der Untersuchung

Die Forschungsfragen wurden über eine Triangulation verschiedener methodischer Zugänge beantwortet. Im Folgenden werden die Methoden einzeln vorgestellt. Dabei wird jeweils auf Untersuchungseinheiten, Vorgehen bei Erhebung und Auswertung sowie Herausforderungen eingegangen. Zudem erfolgt eine Darstellung der Stichprobe der Onlinebefragung und der Interviews.

3.2.1 Dokumentenanalyse von Fortbildungsordnungen

Durch Recherche und Analyse von Dokumenten sollte herausgearbeitet werden, welche Qualifikationen und Kompetenzen potenziell anerkannt werden können, welche Zugangsmöglichkeiten bestehen und wie diese Möglichkeiten kommuniziert werden.

Zur Klärung dieser Fragen wurden die maßgeblichen Fortbildungsordnungen zusammengetragen und in Bezug auf die darin kommunizierten Passagen betreffend Zulassungsvoraussetzungen analysiert.

Aus der Datenbank des BIBB wurden insgesamt 213 Dokumente zu denjenigen 222 Berufen zusammengetragen, zu denen die Onlinepräsenz des BIBB auf Fortbildungsordnungen verweist². Die Dokumente wurden mithilfe der Software GNU R computergestützt eingelesen und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Von diesen Fortbildungsordnungen enthielten 124 extrahierbare Passagen zu Zulassungsvoraussetzungen³. Diese bildeten die Grundlage für die Dokumentenanalyse. Die

² Siehe online unter <https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/searchM> (Stand: 02.07.2017). Eine Liste sämtlicher 222 durch das BIBB ausgewiesener Fortbildungsberufe findet sich im Anhang. Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen (nach §54) sind aufgrund ihres vorläufigen und oft erprobenden Charakters nicht Gegenstand der vorliegenden Analyse.

³ Darüber hinaus ist in Paragraph 56 Abs. 2 BBiG bzw. 42c Abs. 2 HwO klar definiert, welche formalen Kriterien für die Anrechnung bzw. Befreiung von Prüfungsbestandteilen erfüllt sein müssen: „Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien, wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von fünf Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt“ (§ 56 Abs. 2 BBiG).

Passagen wurden auf zentrale Schlüsselbegriffe durchsucht, die in Bezug auf die Zugangsvoraussetzung am häufigsten verwendet werden. Deren Verbreitung und semantischer Kontext ist im Ergebnisteil dargestellt (vgl. [Kapitel 4.2](#)):

- „Bachelor“
- „Hochschule“
- „ECTS“
- „Berufspraxis“
- Aufangsklausel (operationalisiert über die Formulierung, dass sich für die Zulassung qualifiziert, wer eine Eignung „durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht“ bzw. „durch Vorlage von Zeugnissen und anderer Weise glaubhaft macht“)

Auf die Frage, wie diese Möglichkeiten von den Fortbildungsanbietern kommuniziert werden, wird vor allem in der Auswertung der Interviews mit den Fortbildungsanbietern eingegangen. Da die Ergebnisse zeigen, dass gezielte Werbung für Bachelorabsolventen/innen keine bis kaum eine Rolle spielt (vgl. [Kapitel 4.1.2](#)), ist eine strukturierte Dokumentenanalyse an dieser Stelle nicht zielführend. Deshalb wurden in den Interviews genannte Kommunikationswege stichprobenartig näher geprüft und dargestellt.

Die Erkenntnisse der Dokumentenanalyse zu Forschungsfrage 3 werden ergänzt durch die unten dargestellten Experteninterviews mit Bildungsanbietern. Im Rahmen dieser Interviews wurden weitere Aussagen gesammelt und analysiert, welche konkreten Zugangsmöglichkeiten Bachelorabsolventen/innen haben.

3.2.2 Onlinebefragung von Absolventinnen und Absolventen

Durch eine Onlinebefragung sollten zudem Hinweise auf die Faktoren identifiziert werden, die die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen sowie Art und Umfang der durch Bachelorabsolventen/innen genutzten Angebote begünstigen.

Für die Onlinebefragung wurde ein LimeSurvey-Webserver durch das f-bb eingerichtet. Der mit den Auftraggebern abgestimmte Fragebogen wurde am 30.06.2018 online unter der Adresse absolventenbefragung.f-bb.de verfügbar gemacht. Die Onlinebefragung sollte zum 30.08.2018 geschlossen werden (Befragungszeitraum zwei Monate), wurde zugunsten einer höheren Fallzahl aber bis 30.09.2018 fortgesetzt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Befragungsgegenstände und deren Bezug zu den Forschungsfragen. Dem Fragebogen können die konkreten Fragestellungen entnommen

werden (vgl. Materialband zur Studie). Neben diesen Fragen wurden soziodemographische Angaben sowie Angaben zum Bildungsweg erhoben.

Der DIHK leitete den abgestimmten Fragebogen gemeinsam mit dem Link zur Onlinebefragung an alle Industrie- und Handelskammern (IHK) mit der Bitte um Weiterleitung an Absolventinnen und Absolventen der Fortbildungsprüfungen weiter. Das BMBF unterstützte die Befragung mit einem Schreiben, in dem es zum einen zur Unterstützung des f-bb bei der Umsetzung aufrief. Außerdem wurden insbesondere die Kammern darin gebeten, Bachelorabsolventen/innen zu informieren, die in den vergangenen Jahren eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben.

Da die Grundgesamtheit der Bachelorabsolventen/innen mit anschließender Aufstiegsfortbildung klein ist, wurde die Rekrutierung durch weitere Schritte unterstützt:

- E-Mail-gestützte und telefonische Anfragen bei IHKs und Kontakten des f-bb
- Erinnerungsschreiben durch den DIHK
- Ausweitung des Befragungszeitraums bis Ende September

Zur Vorbereitung der Auswertung wurden die Daten aufbereitet und einer Qualitätsprüfung unterzogen. Anschließend wurden die Ergebnisse im Rahmen einer univariaten Betrachtung tabellarisch und grafisch dargestellt (je nach Skalenniveau entweder die absolute und relative Häufigkeit, Median und Spannbreite oder Mittelwert und Standardabweichung). Aufgrund der geringen Stichprobengröße waren keine Auswertungen durch multivariate Zusammenhangsanalysen entlang der forschungsleitenden Fragestellungen möglich.

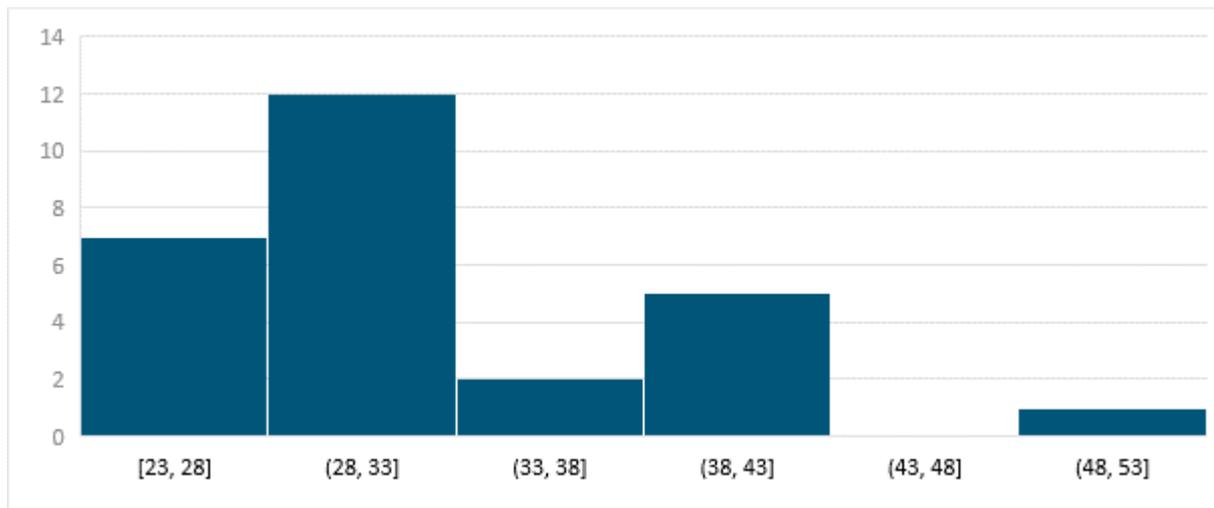
Ursprünglich vorgesehen war zudem eine Typenbildung von Bachelorabsolventen/innen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung, welche auf Basis der fünf häufigsten Antwortprofile und unter Bezugnahme auf Entscheidungs-, Fortbildungs- und anschließender Beschäftigungsphase erstellt werden sollte. Aufgrund des geringen Umfangs der Stichprobe war jedoch eine Typenbildung, wie sie zum Beispiel üblicherweise durch eine Cluster-Analyse durchgeführt wird, nicht sinnvoll umsetzbar und wurde dementsprechend nicht durchgeführt. Stattdessen wurden lediglich die fünf häufigsten Antwortprofile dargestellt und kurz erläutert.

Forschungsfrage	Item-ID (vgl. Anhang)	Item-Inhalte (schlagwortartig)
(1) Weshalb nehmen Bachelorabsolventen/innen ggf. eine berufliche Aufstiegsfortbildung auf?	A1; A2; A3; A4; A5; A6; A7; A8; A9	Ausschlaggebende Gründe; Wichtigster Grund; Möglichkeit vor Studium bekannt; Auslösende Faktoren; Ausschlaggebende Merkmale bei Maßnahmenwahl; Ausschlaggebende Merkmale bei Anbieterwahl; Notwendige Rahmenbedingungen; Selbsteinschätzung; Einstellung zu Weiterbildung allgemein;
(2) Welche Angebote werden in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt, und welche weiteren Bedarfe bestehen?	B1; B2; B5, E1; E2; E3; E4; E4; E5; E6	Dauer der Fortbildung, Fortbildungsgebühren; Inanspruchnahme von Förderung; Zufriedenheit mit Entscheidung für Weiterbildungsziel; ggf. Gründe für Unzufriedenheit mit Weiterbildungsziel; Streben nach weiteren Weiterbildungen; Attraktivität von Abschlussbezeichnungen; Wunschkonzeption einer Aufstiegsfortbildung
(3) Welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen werden derzeit für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen?	B3; B4	Anerkannte Kompetenzen und Credit-Points; nicht Anerkannte Kompetenzen;
(4) Inwieweit halten Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen?	D1; D2; D3; D4; D5; D6	Status Arbeitslos/Arbeitssuchend; Größe des Arbeitgebers; Positive Auswirkungen auf Karriere; Passung des aktuellen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs zu Weiterbildungsprüfung und zu Bachelorstudium;

Tabelle 1: Bezug der Forschungsfragen zu den Items der Onlinebefragung

Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt folgten 331 Personen dem Aufruf zur Teilnahme an der Onlinebefragung. Davon haben allerdings nur 27 Personen einen Bachelorabschluss und im Anschluss daran eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolviert und gehören damit der Zielgruppe der Befragung an. Die Personen in der Zielgruppe waren überwiegend weiblich (18 Personen, entspricht circa 67 Prozent). Das Alter der Befragten (vgl. Abbildung 6) lag zwischen 23 und 50 Jahren. Dabei ist die Mehrheit der Befragten unter dreißig Jahre alt. Eine Person kann mit 50 Jahren



als Ausreißer bezüglich des Alters eingeschätzt werden.

Abbildung 6: Histogramm mit Anzahl der Umfrageteilnehmenden aus der Zielgruppe in der jeweiligen Altersklasse ($n = 27$)

Der Großteil der Befragten gab mit 44 Prozent (12 Personen) an, ein Gymnasium oder eine erweiterte Oberschule (EOS) besucht zu haben (vgl. Abbildung 7). Weiterhin gaben 37 Prozent (10 Befragte) an, die Fachhochschulreife an einer Fachoberschule erworben zu haben. Rund 19 Prozent (5 Personen) besaßen sogar nur einen Realschulabschluss. Allerdings wurde nicht erhoben, über welchen Bildungsweg diese Personen den Weg an die Hochschule gegangen sind. Neben dem Bachelorabschluss gaben 7 Personen (circa 26 Prozent) an, zusätzlich zum Bachelorabschluss über einen weiteren Master- oder Diplomabschluss zu verfügen.

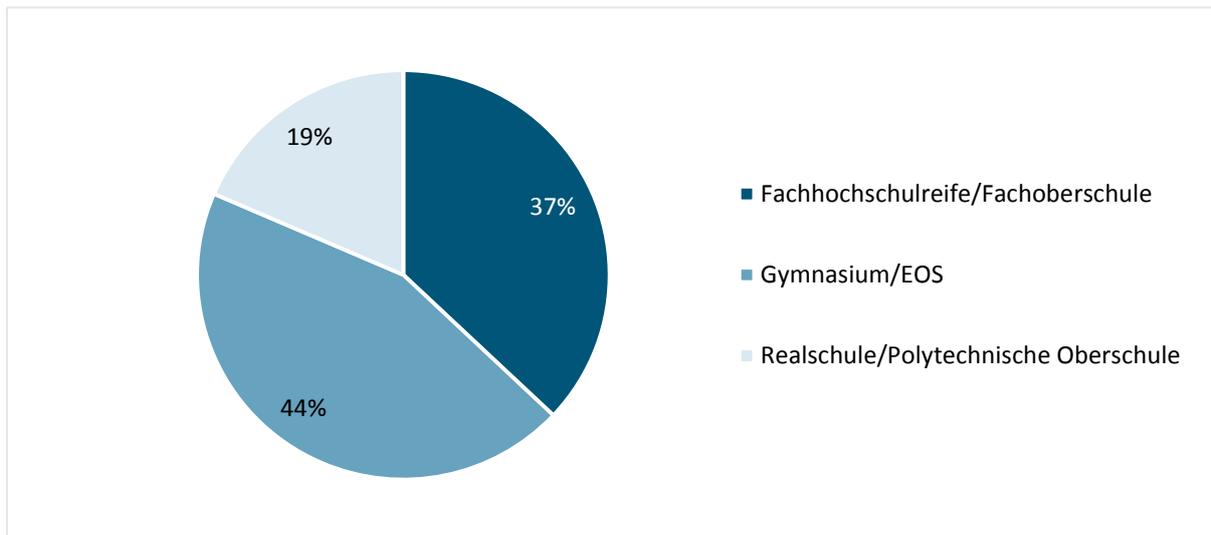


Abbildung 7: Höchster Schulabschluss der Zielgruppe (n = 27)

Erhoben wurde zudem, in welchem Fach die Teilnehmenden der Onlinebefragung ihren Bachelorabschluss erworben hatten (vgl. Tabelle 2). Dabei konnten die Teilnehmenden mehrere Fächer angeben, weshalb die Angaben sich an dieser Stelle nicht auf 27 summieren. Die meisten Teilnehmenden an der Onlinebefragung hatten ihren Bachelorabschluss in einem wirtschaftswissenschaftlichen Fach absolviert (15 Nennungen). Weiterhin wurde häufiger Ingenieurwissenschaften (5 Nennungen), Sozialwissenschaften (4 Nennungen) und Geisteswissenschaften (3 Nennungen) angegeben. Jeweils einmal genannt wurden Sport, Rechtswissenschaften, Naturwissenschaften, Humanmedizin bzw. Gesundheitswissenschaften und Lebensmitteltechnik.

Die Befragten absolvierten ihren Bachelorabschluss an einer Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften (15 Personen), an einer Universität (7 Personen) oder an einer Berufsakademie bzw. dualen Hochschule (4 Personen). Eine Person machte hierzu keine Angabe. Dies ist konsistent mit den Befunden von Götzhaber (2011), wonach Bachelorabsolventen/innen von Fachhochschulen häufiger als vergleichbare Absolventen/innen von Universitäten auf hochschulische Weiterqualifizierung verzichten und deutlich häufiger eine berufliche Fortbildung aufnehmen.

Wirtschaftswissenschaften	15
Ingenieurwissenschaften	5
Sozialwissenschaften	4
Geisteswissenschaften	3
Sport	1
Rechtswissenschaften	1
Naturwissenschaften	1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	1
Lebensmitteltechnik	1

Tabelle 2: Disziplinärer Hintergrund der Teilnehmenden an der Onlinebefragung aus der Zielgruppe (Mehrfachnennungen möglich; n=27)

3.2.3 Experteninterviews mit Bildungsanbietern und Personalverantwortlichen

Neben der Dokumentenanalyse und der Onlinebefragung wurden im Zeitraum zwischen Juni und November 2018 jeweils 20 leitfadengestützte Interviews mit Verantwortlichen bei Fortbildungsanbietern und Personalverantwortlichen von Unternehmen geführt. Als Interviewpartner/innen wurden dabei Personen ausgewählt, die als Experten/innen in ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit bezeichnet werden können (vgl. Gläser/Laudel 2004; Meuser/Nagel 2005). Die Akquise gestaltete sich aufgrund der notwendigen Erfahrungen mit der Zielgruppe herausfordernd (vgl. nachfolgendes Kapitel und [Kapitel 5.1](#)). Der Fokus der Leitfadenentwicklung für die Interviews lag auf den Forschungsfragen 3 und 4. Im Folgenden wird zunächst auf die Akquirierung und Auswahl der Interviewpartner/innen sowie deren Zusammensetzung eingegangen. Anschließend werden Herausforderungen der Akquise und das Vorgehen bei der Auswertung dargestellt.

Interviews mit Verantwortlichen von Bildungsanbietern

Auf der Ebene der Fortbildungsanbieter wurde der Fokus, ergänzend und kontrastierend zur Dokumentenanalyse, insbesondere auf die Beantwortung der Forschungsfrage 3 und somit auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen der Bachelorabsolventen/innen sowie der bestehenden Zugangsmöglichkeiten zur Fortbildung gelenkt. Zudem wurden Informationen zu Nutzung und Bedarf sowie Gestaltung der Angebote von Aufstiegsfortbildungen erhoben. Außerdem wurde untersucht, welche Gründe und Auswirkungen bezüglich der Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen existieren (vgl. Tabelle 3).

Als Interviewpartner/innen wurden im Bereich der Fortbildungsanbieter Personen ausgewählt, die

1. bei einem Bildungsträger tätig sind, der berufliche Aufstiegsfortbildungen anbietet,
2. dort entweder in leitender Position tätig sind, anderweitig Verantwortung tragen oder zuständig sind für den Bereich der Aufstiegsfortbildungen bzw. für den Bereich (berufliche) Weiterbildung und
3. Kenntnisse über die Gegenstände der Befragung haben (u.a. Zulassungs-, Anerkennungs- und Anrechnungsfragen).

Durch die Formulierung dieser Kriterien wurde sichergestellt, dass Interviewpartner/innen einbezogen wurden, die durch ihre Tätigkeit bei dem jeweiligen Bildungsanbieter als Experten/innen im jeweiligen Bereich gelten können.

Die nach diesen Kriterien ausgewählten Interviewpartner/innen wurden über verschiedene Kanäle angesprochen bzw. recherchiert, teilweise mit unterschiedlichen Erfolgsquoten:

- Über den DIHK wurde ein Schreiben an die regionalen Kammern gesendet mit der Bitte um Weiterleitung an relevante Kontakte aus den jeweiligen regionalen Netzwerken. In einem zweiten Schreiben wurden zudem die Akademien der IHKs direkt angesprochen. Hierdurch wurden fünf Interviewpartner/innen gewonnen.
- Von Absolventen/innen genannte Fortbildungsanbieter in der Onlinebefragung wurden ebenfalls kontaktiert. Ein/e Interviewpartner/in wurde so gewonnen.
- Zudem wurden Kontakte des Auftragnehmers angesprochen. Hierdurch konnte ein/e Interviewpartner/in gewonnen werden.
- Darüber hinaus wurden gezielt weitere Fortbildungsanbieter recherchiert und angesprochen. Die Bildungsanbieter wurden mithilfe von Weiterbildungsdatenbanken (Weiterbildungs-Informationssystem des DIHK, InfoWeb Weiterbildung etc.) und Schlagwortsuche in Suchmaschinen (z. B. „Fortbildungsanbieter“, „Aufstiegsfortbildung“ etc.) ermittelt. Dabei wurden Bildungsanbieter

recherchiert und ausgewählt, die den oben genannten Kriterien entsprachen. Ausgangspunkt für die Recherche war dabei vielfach eine regionale Eingrenzung anhand bereits vereinbarter Interviews. Hierdurch wurden 13 Interviewpartner/innen gewonnen.

Neben den individuellen Auswahlkriterien wurde auch darauf geachtet, dass bestimmte Kriterien für die Untersuchungsgesamtheit der Interviewpartner/innen erfüllt sind. Zum einen sollten Anbieter der laut DIHK Fortbildungsstatistik (DIHK 2017) quantitativ wichtigsten Aufstiegsfortbildungslehrgänge einbezogen werden. Hierzu zählen insbesondere verschiedene Fachwirtsabschlüsse (Wirtschaftsfachwirte, Handelsfachwirte), Industriemeister/innen und Bilanzbuchhalter/innen auf DQR-Niveau 6 sowie Techn. Betriebswirte/innen und Betriebswirte/innen auf DQR-Niveau 7. Zudem wurden in geringerem Umfang auch Angebote der ersten Stufe gemäß Ballauf (2011) berücksichtigt, z.B. sprachliche Angebote wie Fremdsprachenkorrespondent/in bzw. weiter gefasste Angebote, die darauf abzielen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (gemäß Definition § 1 Abs. 4 BBiG). Zum anderen sollte die Heterogenität der Untersuchungsgesamtheit im Hinblick auf Arten und Umfänge der Fortbildungen, Größe, Trägerschaft und regionale Verteilung erreicht werden.

Forschungsfrage	Item-ID (vgl. Anhang)	Item-Inhalte (schlagwortartig)
(1) Weshalb nehmen Bachelorabsolventen/innen ggf. eine berufliche Aufstiegsfortbildung auf?	A1; A2; A3; A4	Gründe von Absolventen/innen; übliche Werbe-/Informationskanäle für Absolventen/innen;
(2) Welche Angebote werden in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt, und welche weiteren Bedarfe bestehen?	B1; B2; B3; B4; B5; B6; E1; E2; E3	Anzahl teilnehmender Absolventen/innen; Eigene Angebote beruflicher Aufstiegsfortbildung; Weitere sinnvolle Angebote; Häufig nachgefragte Angebote; Weniger häufig nachgefragte Angebote; Wirtschaftliche Attraktivität von Angeboten für Absolventen/innen; Merkmale nachgefragter Angebote; Merkmale effektiver Angebote
(3) Welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen werden derzeit für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen?	C1; C2; C2; C3; C4; C5	Anerkannte Qualifikationen und Kompetenzen; Nicht anerkannte Qualifikationen und Kompetenzen; Abstimmung mit den zuständigen Stellen; Mögliche Zugangswege für Absolventen/innen; Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten
(4) Inwieweit halten Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen?	D1; D2	Effektivität hinsichtlich Einstellungschancen (allgemein und in Bezug auf Subgruppen)

Tabelle 3: Bezug der Forschungsfragen zum Interviewleitfaden für Fortbildungsanbieter

Entsprechend der formulierten Kriterien und der angewandten Akquirierungskanäle ergab sich folgende Zusammensetzung der Interviewpartner/innen: Von den interviewten Experten/innen ordneten sich acht als weiblich und zwölf als männlich ein. Die Standorte der Fortbildungsanbieter verteilten sich über insgesamt neun verschiedene Bundesländer (vgl. Abbildung 8). Der regionale Schwerpunkt lag auf Bayern (5 Interviewpartner/innen), Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz (jeweils 4 Interviewpartner/innen). Dieses regionale Ungleichgewicht lässt sich größtenteils auf die beschriebene Art der Akquirierung mehrerer Interviewpartner/innen aus derselben Region zurückführen. Ein/e Interviewpartner/in wurde als Gesamtvertreter/in eines deutschlandweit agierenden Bildungsträgers behandelt und deshalb keinem Bundesland zugeordnet.

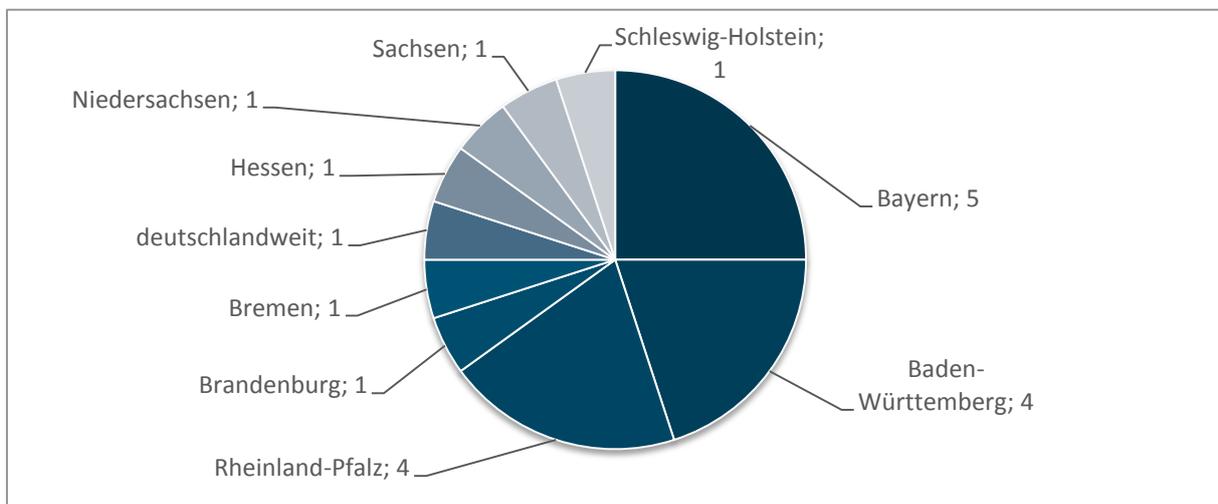


Abbildung 8: Standorte der Fortbildungsanbieter (Bundesländer)

Hinsichtlich dem Kriterium Größe wurde ebenfalls eine Heterogenität erzielt (vgl. Abbildung 9). So waren sowohl kleinere Bildungseinrichtungen mit bis zu neun Mitarbeiter/innen als auch größere Einrichtungen mit über 1000 Mitarbeiter/innen vertreten.⁴ Einzig in der Kategorie 500 bis 999 konnte kein/e Interviewpartner/in akquiriert werden. Am stärksten repräsentiert sind Bildungsträger im mittleren Größenbereich mit 20 bis 99 Angestellten (7 Interviewpartner/innen).

⁴ Gewertet wurden ausschließlich fest angestellte Mitarbeiter/innen, exklusive freier Dozenten/innen.

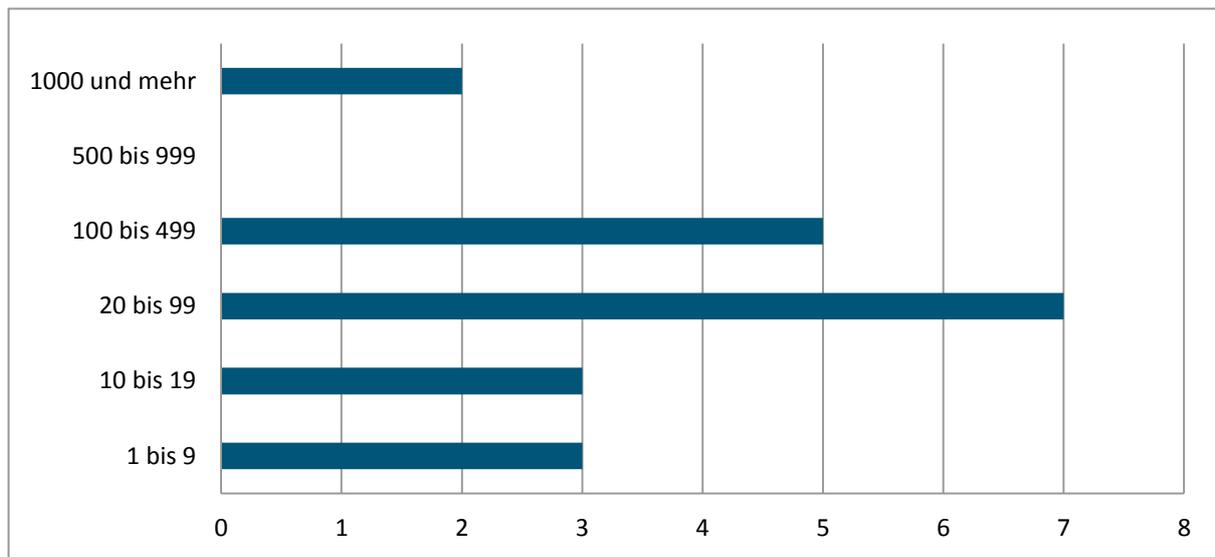


Abbildung 9: Anzahl der Mitarbeitenden bei den Fortbildungsanbietern

Die Interviewpartner/innen wurden zudem aufgefordert, sich verschiedenen vorgegebenen Kategorien (z.B. Hochschule, arbeitgebner usw.) zuzuordnen. Diese Einordnung wurde von den Interviewpartnern/innen allerdings sehr unterschiedlich umgesetzt. So ordneten sich zum Beispiel IHK Akademien teilweise als arbeitgebner ein, teilweise taten sie dies nicht. Deshalb beschränkt sich die Darstellung im Folgenden auf die wesentlichen Merkmale.

Die vorliegenden Informationen deuten auf eine relativ hohe Heterogenität hin.⁵ Bezüglich der Art der Einrichtung wurden sowohl Akademie (8 Angaben), berufliche Schule (3 Angaben), Hochschule und Volkshochschule (jeweils 1 Angabe) genannt. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Ausrichtung lag der deutliche Schwerpunkt auf privat-gemeinnützigen (9 Angaben) und privat-kommerziellen (3 Angaben) Einrichtungen. Zudem ergibt sich bei der politischen Ausrichtung ein deutliches Übergewicht in Richtung arbeitgebner Einrichtungen (6 Angaben) gegenüber arbeitnehmernaher Einrichtungen (1 Angabe).

Als eine hervorstechende Gruppe sollten Interviewpartner/innen von Bildungseinrichtungen der IHK (z.B. IHK Akademie) erwähnt werden, die mit sechs Teilnehmer/innen eine größere Gruppe darstellen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass durch die Akquirierung über den DIHK vorwiegend diese Zielgruppe erreicht wurde. Drei der fünf über den DIHK zustande gekommenen Kontakte waren Vertreter/innen von IHK Bildungseinrichtungen.

⁵ Bei den Angaben zu den verschiedenen Kategorien waren jeweils Mehrfachangaben möglich

Zum anderen stehen diese Anbieter auch in der Eigenrecherche als teilweise große Bildungsanbieter mit einem breiten Portfolio von Aufstiegsfortbildungen hervor. Drei weitere Interviewpartner/innen von IHK Bildungseinrichtungen wurden auf diese Weise akquiriert.

Niveau: DQR 7/Stufe III	
Betriebswirt	14
Techn. Betriebswirt	9
Niveau: DQR 6/Stufe II	
Fachwirte	19
Meister	12
Fachkaufleute	8
Bilanzbuchhalter	6
Aus- und Weiterbildungspädagoge	2
Niveau: Stufe I und andere Angebote	
Techniker	3
Fremdsprachenangebote	2
Ausbildereignung (AdA)	3
Sonstige (z.B. Bildungsangebote des Fortbildungsanbieters)	4

Tabelle 4: Anzahl der Nennung von Bildungsangeboten durch interviewte Fortbildungsanbieter (Mehrfachnennungen möglich)

Im Hinblick auf die Bildungsangebote (vgl. Tabelle 4) zeigt sich, dass insbesondere die relevanten Bildungsangebote auf den DQR-Stufen 6 und 7 einbezogen wurden: 14 der 20 Fortbildungsanbieter hatten Lehrgänge zum Betriebswirt im Bildungsangebot, neun den zum technischen Betriebswirt. Zudem haben nahezu alle Bildungsanbieter Lehrgänge für verschiedene Fachwirte (19) und die Mehrheit Lehrgänge zum Industriemeister (12) im Angebot. Unter der DQR-Stufe 6 wurden ebenfalls, in geringerem Umfang, Angebote

benannt, unter denen insbesondere die Technikerausbildung (3), Fremdsprachenangebote (2) und die Ausbildereignung nach AEVO (3) zu nennen sind. Bei letzterem handelt es sich nicht um eine Aufstiegsqualifikation im engeren Sinne. Der Lehrgang wird aufgrund der häufigeren Nennung in Interviews dennoch mit einbezogen.

Die durchschnittliche Länge der Interviews mit den Verantwortlichen bei Bildungsanbietern betrug 41 Minuten. Das längste Interview dauerte rund 71 Minuten, das kürzeste rund 19 Minuten.

Interviews mit Personalverantwortlichen

Durch die Interviews mit den Personalverantwortlichen sollten primär Hinweise auf die Auswirkungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung für die betrieblichen Einstellungs-chancen und persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Bachelorabsolventen/innen gefunden werden. Weiterhin wurden Angaben zu Erfahrungen mit der Zielgruppe und Informationen zur Gestaltung der Angebote beruflicher Aufstiegsfortbildungen für Bachelorabsolventen/innen erhoben (vgl. Tabelle 5).

Als Interviewpartner/innen waren Personen aus dem Personalbereich von Betrieben auszuwählen, die

1. im jeweiligen Betrieb für die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitenden zuständig sind,
2. in ihrer Tätigkeit Erfahrungen mit Bachelor- und Fortbildungsabsolventen/innen gesammelt haben (nicht zwangsläufig mit Absolventen/innen beider Abschlüsse; nicht zwangsläufig persönlicher Kontakt, z.B. Bewerbungen) und
3. Kenntnisse über die Gegenstände der Befragung haben.

Die Akquise passender Personalverantwortlicher gestaltete sich herausfordernder als die Akquise der Verantwortlichen von Bildungsdienstleistern. Bei der Akquirierung spielten insbesondere die Nutzung von Kontakten des Auftragnehmers sowie Netzwerkkontakte bereits angesprochener Interviewpartner/innen eine wichtige Rolle. Insgesamt wurden folgende Kanäle genutzt, um 20 Interviewpartner/innen aus dem Personalbereich von Unternehmen zu erreichen:

- Wie bei den Fortbildungsanbietern wurde über den DIHK ein Schreiben an die regionalen Kammern gesendet mit der Bitte um Weiterleitung an Kontakte aus Betrieben. Hierdurch wurden zwei Interviewpartner/innen gewonnen.
- Die Anfrage des DIHK wurde von einigen Bildungsanbietern und vom Auftragnehmer selbst in verschiedene Verteiler und Online-Foren mit Personalbezug weitergeleitet. Damit wurden in Summe zwar insgesamt mehrere Tausend Mitglieder erreicht, Interviewkontakte ergaben sich hieraus aber leider keine.

Forschungsfrage	Item-ID (vgl. Anhang)	Item-Inhalte (schlagwortartig)
(1) Weshalb nehmen Bachelorabsolventen/innen ggf. eine berufliche Aufstiegsfortbildung auf?	A1; A2; A3; A4; A5; A6	Gründe von Absolventen/innen; Stärken/Schwächen der Absolventen/innen; Aufgaben/Tätigkeiten von Absolventen/innen; Tarifliche Eingruppierung von Absolventen/innen; Entwicklungsmöglichkeiten für Absolventen/innen;
(2) Welche Angebote werden in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt, und welche weiteren Bedarfe bestehen?	B1; B2; B3; B4; B5; E1; E2; E3	Häufigkeit von Bachelorabsolventen/innen mit Aufstiegsfortbildung; Arten der Aufstiegsfortbildung; Werbung und Bedarf an Bachelorabsolventen/innen mit Aufstiegsfortbildung; Passung von Aufstiegsfortbildungen zu eigenen Bedarfen; weitere wünschenswerte Aufstiegsfortbildungen; Merkmale hilfreicher Aufstiegsfortbildungen; Merkmale nachgefragter Aufstiegsfortbildungen
(3) Welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen werden derzeit für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen?	C1; C2;	Einschätzung der Zulassungsvoraussetzungen; Beurteilung von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten
(4) Inwieweit halten Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen?	D1; D2; D3	Typische Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereschritte von Absolventen/innen; Effekte von Aufstiegsfortbildung auf Einstellungschancen (allgemein und fach-/tätigkeitsspezifisch)

Tabelle 5: Bezug der Forschungsfragen zum Interviewleitfaden für Personalverantwortliche

- Der Großteil der Interviewpartner/innen wurde über Kontakte des Auftragnehmers erreicht. Neun Interviewpartner/innen konnten so gewonnen werden.
- Eine wichtige Rolle spielten auch Kontakte der bereits befragten Interviewpartner/innen. Dadurch wurden fünf weitere Interviewpartner/innen erreicht.
- Weiterhin wurden gezielte Recherchen und telefonische Ansprache durchgeführt. Es wurden zum einen gezielt Unternehmen gesucht, die insbesondere im Bereich der Weiterbildung sprachfähig sind (z. B. als Ausbildungsbetrieb und mit der Möglichkeit zum dualen Studium). Zum anderen wurden über regionale IHK-Gremien (z.B. Berufsbildungsausschüsse) potenziell passende Personen angesprochen. Vier Interviewpartner/innen wurden auf diesem Weg akquiriert.

Hinsichtlich der Gesamtzusammensetzung der Interviewpartner/innen sollte wiederum Heterogenität in Hinblick auf die Kriterien regionale Verteilung, Größe und Branchen erreicht werden. Aus den Kriterien, Kanälen und Herausforderungen ergab sich folgende Struktur der Interviewpartner/innen: Neun der interviewten Personen gaben an, weiblich zu sein, elf ordneten sich als männlich ein. Bei der regionalen Verteilung sind Betriebe aus Baden-Württemberg (6 Interviewpartner/innen) sowie Bayern und Hessen (jeweils 5 Interviewpartner/innen) am häufigsten vertreten (vgl. Abbildung 10).

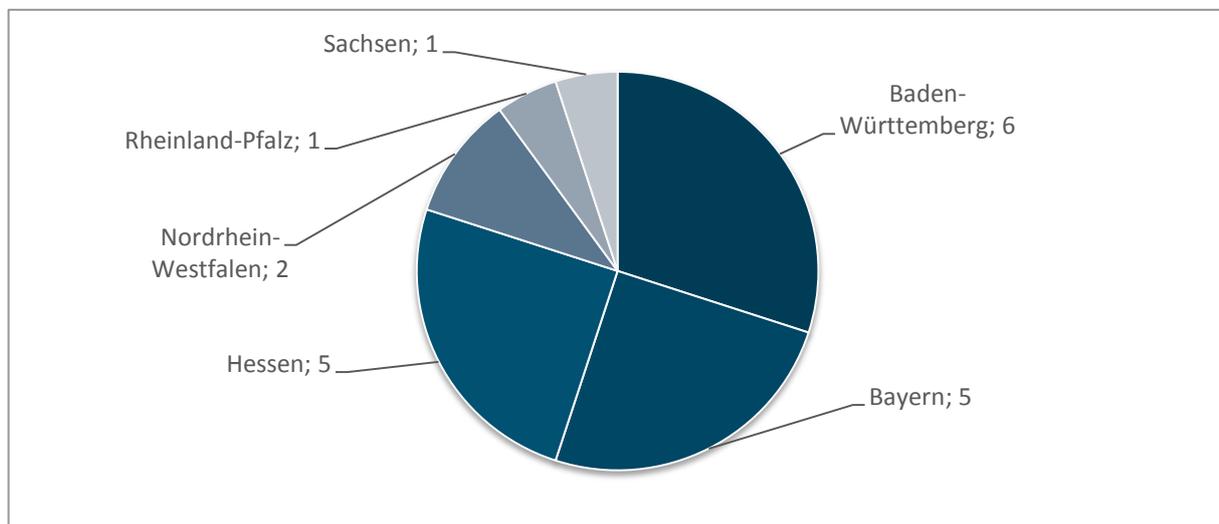
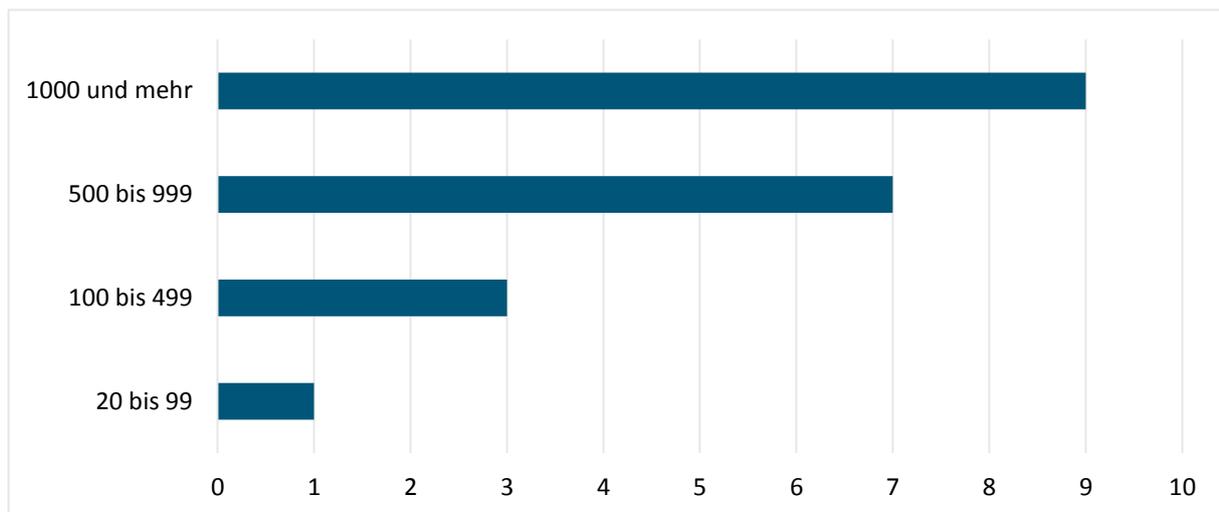


Abbildung 10: Standorte der Betriebe (Bundesländer)

Hinsichtlich der Unternehmensgröße ergibt sich eine deutliche Staffelung (vgl. Abbildung 11): Größere Unternehmen sind über-, kleinere Unternehmen unterrepräsentiert. Zurückzuführen ist dies sowohl auf die notwendigen Kriterien bei der Auswahl der Interviewpartner/innen als auch auf die beschriebenen Akquirierungswege: Die Wahrscheinlichkeit, dass Personalverantwortliche in höherem Maße mit Bachelor- und Fortbildungsabsolvent/innen in Kontakt stehen und durch Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeiten sprachfähig zu den Themen der Studie sind, ist in größeren



Unternehmen höher als in kleineren Unternehmen.

Abbildung 11: Anzahl der Mitarbeitenden in den Betrieben der Interviewpartner/innen

Die Betriebe der Interviewpartner/innen wurden hinsichtlich der Tätigkeit bzw. der hergestellten Produkte oder Dienstleistungen verschiedenen Wirtschaftszweigen zugeordnet (in Anlehnung an Statistisches Bundesamt 2008). Insgesamt wurde mit acht verschiedenen Wirtschaftszweigen eine relativ hohe Heterogenität erreicht, wobei das „verarbeitende Gewerbe“ besonders stark vertreten ist (9 Interviewpartner/innen). Dies ist nicht zuletzt auf die Breite dieser Kategorie zurückzuführen, in der sich Hersteller von Industriegütern unterschiedlicher Art wiederfinden. Mehrfach vertreten sind zudem die Wirtschaftszweige „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (4 Interviewpartner/innen) und „Erziehung und Unterricht“ (2 Interviewpartner/innen). Der Betrieb von jeweils einem/r Interviewpartner/in ließ sich den Wirtschaftszweigen „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Energieversorgung“, „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“, „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ zuordnen.

Die durchschnittliche Länge der Interviews mit den Personalverantwortlichen betrug 32 Minuten. Das längste Interview dauerte rund 49 Minuten, das kürzeste rund 12 Minuten.

Herausforderungen der Akquise durch die Anforderungen der Studie

Die Akquise von Interviewpartner/innen, welche die Anforderungen der Studie erfüllten und ausreichende Erfahrung mit der Zielgruppe vorweisen konnten, gestaltete sich teilweise sehr schwierig. So gab jeweils ein substanzieller Teil der Interviewpartner/innen bei Fortbildungsanbietern (6 Interviewpartner/innen) und Personalverantwortlichen (11 Interviewpartner/innen) an, überhaupt keine Erfahrung mit oder Kontakt zur Zielgruppe gehabt zu haben. Auch bei den Interviewpartnern/innen, die bereits Erfahrungen oder Kontakt zur Zielgruppe hatten, war diese Erfahrung teils in so geringem Umfang, dass den Interviewpartner/innen Einschätzungen und Antworten zu den Interviewfragen schwerfielen oder überhaupt nicht möglich waren. Trotz Klärung im Vorgespräch fielen diese Umstände mitunter erst im Interview auf.

Bei den Personalverantwortlichen traten diese Umstände noch deutlicher zutage, da die akquirierten Interviewpartner/innen mehrheitlich keine direkten Erfahrungen mit der Zielgruppe der Studie vorweisen konnten. Die Strategie zur Lösung dieses Problems bestand in der Ausweitung der potenziellen Befragungsgruppe. Es wurden somit neben den Personalverantwortlichen auch Verantwortliche aus dem Bereich der Personalentwicklung einbezogen, da diese Personen einen stärkeren Bezug zur Thematik der Studie aufwiesen und oft tiefere Einblicke in die Bildungsbiographien der Mitarbeitenden gewähren konnten. Insgesamt sechs Interviewpartner/innen trugen neben Personalverantwortung auch noch Verantwortung im Bereich Personalentwicklung.

Eine weitere, aus genannter Problematik folgende Herausforderung, war die Durchführung der Interviews anhand des abgestimmten Leitfadens, da einige Fragen implizit auf der Erfahrung der Interviewpartner/innen mit der Zielgruppe basierten. Teilweise wurden deshalb Fragen umformuliert oder offener formuliert, um dennoch die Expertise der Interviewpartner/innen als Experten/innen in ihrem Feld aufzunehmen. Hierbei wurden teils hypothetische Einschätzungen zur Zielgruppe der Studie erfragt, die ausschließlich auf Annahmen der Interviewpartner/innen beruhten, sowie Erfahrungen mit Zielgruppen, die entweder Bachelorabschlüsse oder Aufstiegsqualifikationen vorweisen können. Bei der Codierung wurden entsprechende Antworten einer kritischen Prüfung unterzogen und bewertet, ob sie als zuverlässige Antwort in der jeweiligen Kategorie bewertet werden können.

Auswertung der Interviews und Kontrolle der Gütekriterien

Die Interviews wurden mit Genehmigung der Interviewpartner/innen elektronisch aufgezeichnet und zum Zwecke der Auswertung wortgetreu transkribiert und in diesem Zuge anonymisiert: Es wurden jegliche Informationen (z.B. Namen von Personen, Orten, Marken, Unternehmen) entfernt, die Rückschlüsse auf den/die Interviewpartner/in möglich machen. Die anonymisierten Transkripte finden sich im zugehörigen Materialband dieses Berichts.

Die Transkripte der geführten Interviews wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2010) ausgewertet. In einem ersten Schritt wurde hierfür theoriegeleitet (deduktiv) ein Kategoriensystem erarbeitet, das sich an den Forschungsfragen, den Interviewfragen und dem aktuellen Forschungsstand orientiert. Im Laufe der Codierung wurde dieses Kategoriensystem datengeleitet (induktiv) angepasst und bedarfsorientiert erweitert.

Wie von Kuckartz (2010) empfohlen, wurden in einem ersten Codierdurchgang Textstellen thematisch in bereits formulierte oder neu geschaffene Kategorien codiert (Thematisches Codieren). In einem zweiten Schritt wurden die Textstellen in der jeweiligen thematischen Kategorie näher inspiziert und in enger gefasste thematische Kategorien oder Subkategorien übertragen (Dimensionalisieren). Dieser Vorgang wurde iterativ durchgeführt bis das entstandene Kategoriensystem im Hinblick auf die Prüfkriterien Überschneidungsfreiheit und Passung des Abstraktionsgrades als gesättigt eingeschätzt werden konnte. Textpassagen, die als wenig oder nicht relevant im Hinblick auf die formulierten Forschungsfragen eingeschätzt wurden, wurden in eine Rest-Kategorie codiert.

Die Auswertung des so codierten Materials fand durch einen Vergleich der in verschiedenen Kategorien und Subkategorien codierten Aussagen der Interviewpartner/innen statt. Dabei wurde insbesondere die Anzahl der jeweils codierten (Sub-)Kategorien ausgewertet. Im Ergebnisteil beziehen sich diese Auszählungen auf die Anzahl der Interviewpartner/innen, denen eine bestimmte Subkategorie zugewiesen wurde, und nicht auf die absolute Anzahl an Codierungen in der Subkategorie. Nannte der/dieselbe Interviewpartner/in also beispielsweise an mehreren Stellen im Interview als Grund für eine Aufstiegsfortbildung „beruflicher Aufstieg“, so wurde dies nichtsdestotrotz als *eine* Äußerung dieses/r Interviewpartners/in gewertet.

Der Erhebungs-, Codierungs- und Auswertungsprozess wurde zudem im Rahmen der Möglichkeiten unter Berücksichtigung der von Mayring (2016) formulierten Gütekriterien durchgeführt. Tabelle 6 stellt die durchgeführten Maßnahmen dar.

Kriterium	Umsetzung im Projekt
1. Verfahrens-dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> • Das Vorgehen bei der Erhebung und der Auswertung wurden in diesem Bericht ausführlich dokumentiert. • Arbeitsschritte wurden sowohl intern als auch mit dem Auftraggeber abgestimmt.
2. Argumentative Interpretations-absicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Der Codierer wurde vor der Auswertung der Interviews durch einen erfahrenen Mitarbeiter geschult. • Der Codiervorgang wurde im Nachgang durch einen erfahrenen Mitarbeiter geprüft, wodurch die Intercoder-Reliabilität sichergestellt wurde.
3. Regelgeleitetheit	<ul style="list-style-type: none"> • Nachvollziehbarer Interviewablauf durch die Verwendung halbstrukturierter Interviewleitfäden • Auswertung basierend auf dem Vorgehen von Kuckartz (2010)
4. Nähe zum Gegenstand	<ul style="list-style-type: none"> • Größtenteils persönlich durchgeführte Interviews • Interne Absprache und Qualitätssicherung des Forschungsprozesses durch erfahrene Mitarbeiter
5. Kommunikative Validierung	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung des Bedeutungsgehaltes der Antworten von Interviewpartner/innen durch Vorgespräch, Rückfragen im Interview sowie Nachgespräch • Interne Rücksprachen bezüglich Herausforderungen und zentraler Erkenntnisse • Durchführung eines internen Workshops bezüglich des Gehalts und der Interpretation der Ergebnisse
6. Triangulation	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Feldzugänge, Erhebungs- und Auswertungsmethoden durch mixed-methods-Design

Tabelle 6: Gütekriterien qualitativer Forschung nach Mayring (2016) und deren Anwendung im Forschungsprozess

4. Ergebnisse der Studie

In diesem Kapitel werden die aus den Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse methodenübergreifend dargestellt. Die Darstellung orientiert sich überwiegend an den forschungsleitenden Fragestellungen. Im ersten Teilkapitel wird zunächst auf die Entscheidungsphase der Bachelorabsolventen/innen näher eingegangen (4.1). Das darauffolgende Teilkapitel beschäftigt sich mit Aspekten der Anerkennung und Zulassung, die für den Zugang zu Aufstiegsqualifikationen eine wichtige Rolle spielen (4.2). Darauf aufbauend wird auf den Umfang und die Art der Inanspruchnahme der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen eingegangen (4.3). Anschließend wird dargestellt, wie sich die berufliche Aufstiegsfortbildung auf Einstellungschancen und weitere Karrierewege der Bachelorabsolventen/innen auswirkt (4.4). Im abschließenden Teilkapitel werden Hinweise auf die Gestaltung, weitere Bedarfe sowie anderweitige Herausforderungen dargestellt (4.5).

Zur schnellen Orientierung:

In den nachfolgenden Teilkapiteln verweisen Symbole darauf, ob sich der entsprechende Absatz auf die Ergebnisse aus der Onlinebefragung , der Dokumentenanalyse  oder den Interviews mit Experten/innen  bezieht. Jedes Teilkapitel endet mit einer kurzen Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.

4.1 Gründe und Faktoren, welche die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen befördern

Warum beginnen Bachelorabsolventen/innen mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung und welche Faktoren spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle? Dieses Teilkapitel stellt die Ergebnisse zu diesen Fragen näher dar und geht hierbei auf Motivationen der Bachelorabsolventen/innen selbst, auf das Informationsangebot sowie Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten ein. Formale Aspekte die sich auf Anrechnung und Zulassung beziehen werden im nachfolgenden Teilkapitel ausführlicher behandelt.

4.1.1 Motive für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung

Sowohl aus der Onlinebefragung als auch aus den Interviews lassen sich Erkenntnisse ziehen, weshalb Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung aufnehmen.



Abbildung 12: Ausschlaggebende Gründe für eine Aufstiegsfortbildung (Mehrfachnennungen; n=17)

🌐 Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die Teilnehmenden gefragt, (a) welche Gründe ausschlaggebend dafür waren, eine Aufstiegsfortbildung zu beginnen, und (b) welcher dieser Gründe dabei am wichtigsten für sie war. Aus einer Liste von Vorschlägen konnten die Befragten alle Motive auswählen, die für sie den Ausschlag für die Aufnahme

der Fortbildung gegeben haben (vgl. Abbildung 12). Als häufigste Motive wurden von den Befragten angeführt: beruflicher Aufstieg (12 Nennungen), die Aussicht auf besseres Einkommen (9 Nennungen), persönliche Weiterentwicklung (8 Nennungen) und das berufliche Erfordernis einer Erweiterung und Vertiefung von Kenntnissen (8 Nennungen). Häufiger genannt wurden zudem auch die Aussicht auf größere Flexibilität am Arbeitsmarkt, das Interesse an der Erweiterung fachlicher Kompetenzen und Interesse an berufsrelevantem Hintergrundwissen (jeweils 7 Nennungen). Auf die Frage nach dem wichtigsten Grund wurde von den 17 Befragungsteilnehmenden, die auf diese Frage antworteten, die folgenden Antwortmöglichkeiten mehrfach angeführt:

- Aussicht auf beruflichen Aufstieg (3 Personen)
- Aussicht auf besseres Einkommen (3 Personen)
- Interesse an der Erweiterung fachlicher Kompetenzen (3 Personen)
- Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung (2 Personen)

Die Einstellung zur Weiterbildung der Bachelorabsolventen/innen (vgl. Abbildung 13) war geprägt von Spaß am Lernen und dem Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung.



Abbildung 13: Einstellung und Verhalten der Befragungsteilnehmenden zur Weiterbildung allgemein (Mehrfachnennungen; n=17)

 Die befragten Fortbildungsanbieter nannten zum Teil ähnliche Gründe wie die Absolventen/innen in der Onlinebefragung. Auf die Frage, warum Bachelorabsolventen/innen eine Aufstiegsfortbildung aufnehmen, nannten die Interviewpartner/innen am häufigsten die folgenden Motive:

- Am häufigsten angeführt wurde als Grund **der Erwerb notwendigen Fachwissens bzw. notwendiger Kompetenzen**. Insbesondere auf den Erwerb praxisnahen Wissens (6 der 11 Nennungen) und kaufmännischer Kenntnisse (3 der 11 Nennungen) wurde hingewiesen.
- Außerdem häufig genannt: **berufliches Fortkommen und Aufstieg** (6 Nennungen). Dabei wurde teilweise ergänzend darauf hingewiesen, dass Unternehmen die Fortbildung einforderten (4 der 6 Nennungen).
- **Berufliche Neuorientierung** war ebenfalls ein Grund, der mehrfach genannt wurde (4 Nennungen).
- Einige Interviewpartner/innen sahen **Probleme auf dem Arbeitsmarkt** (4 Nennungen) als einen möglichen Grund für eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen. Beispielsweise wenn Absolventen/innen keine oder nicht die richtige Stelle finden.
- Vier Interviewpartner/innen gaben keine Einschätzung ab oder waren sich nicht sicher.

 Bei der **Auswahl von Aufstiegsqualifikationen** achten Bachelorabsolventen/innen nach eigenen Angaben insbesondere auf folgende Aspekte, die mehrfach genannt wurden:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (3 Nennungen)
- Fachliche Weiterentwicklung (2 Nennungen)
- IHK-Abschluss bzw. staatlich geprüfter Abschluss (2 Nennungen)

Auswahlkriterien bezüglich des Anbieters, die mehrfach genannt wurden, waren:

- Örtliche Nähe und/oder Erreichbarkeit (3 Nennungen)
- Preis des Lehrgangs (3 Nennungen)
- Ansehen und/oder Qualität des Bildungsanbieters (3 Nennungen)

4.1.2 Auslösende Faktoren und Informationskanäle

Neben der Motivation der Bachelorabsolventen/innen selbst spielen auch weitere Faktoren bei der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung eine Rolle. So ist es von Bedeutung, welche Informationskanäle genutzt werden können, um sich über die Angebote zu informieren. Darauf deuten sowohl die Antworten der Bachelorabsolventen/innen als auch die der Fortbildungsanbieter hin.

 Im Rahmen der Onlinebefragung gaben die Bachelorabsolventen/innen an, durch folgende Kanäle auf die Möglichkeiten einer Aufstiegsfortbildung aufmerksam gemacht worden zu sein: Hinweise von Vorgesetzten (29 Prozent), selbstinitiierte Internetrecherche (29 Prozent), Hinweise von Kollegen/innen (24 Prozent) (vgl. Abbildung 14). Jeweils einmal genannt wurden Bekannte oder die Berufsberatung. Kommilitonen/innen aus dem Studium wurden an dieser Stelle nicht erwähnt.

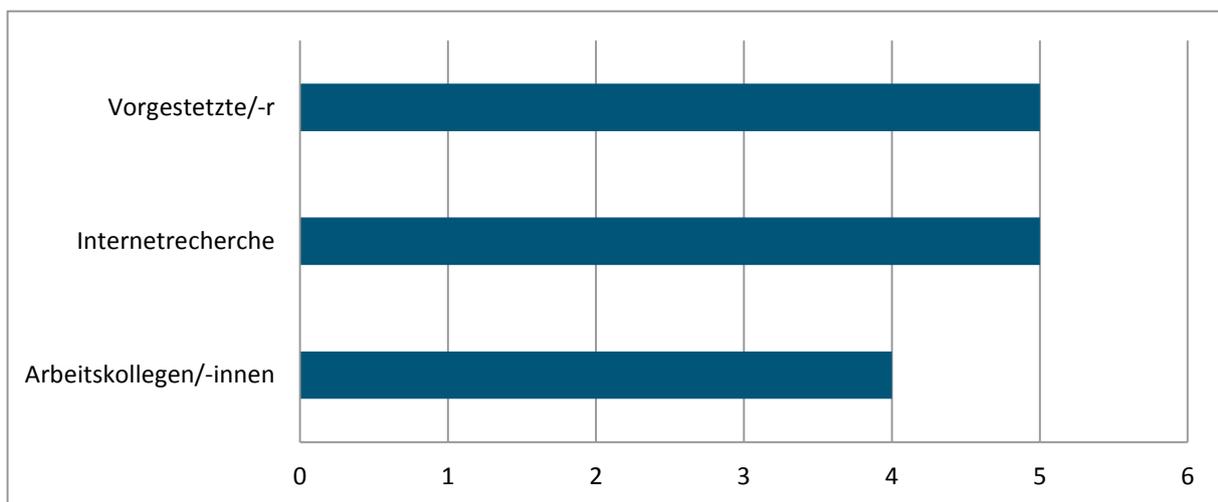


Abbildung 14: Wie wurden die Absolventen/innen auf die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung aufmerksam (n=17)

 Die Angaben der Bachelorabsolventen/innen stimmen teilweise mit denen überein, welche die Fortbildungsanbieter während der Interviews machten. Die Interviewpartner/innen wurden gefragt, auf welchem Weg Bachelorabsolventen/innen auf die Lehrgänge aufmerksam werden. Am häufigsten wurde darauf geantwortet mit „eigenständige Recherche“ (9 Nennungen), oftmals über den Internetauftritt des Bildungsanbieters (3 der 9 Nennungen). Weiterhin wurden genannt „Arbeitgeber“ (3 Nennungen), „persönliche Kontakte“ (2 Nennungen), „IHK“ und „Agentur für Arbeit“ (jeweils eine Nennung). Fünf Interviewpartner/innen konnten diesbezüglich keine Angaben machen.

Darüber hinaus wurden die Fortbildungsanbieter/innen gefragt, welche **Informationskanäle** den Bachelorabsolventen/innen zur Verfügung stehen. Ihnen zufolge ist hier insbesondere das Internet als Informationsquelle zu nennen (7 Nennungen). Zudem stehen Beratungsangebote verschiedener Stellen zur Verfügung, etwa vom jeweiligen Bildungsträger selbst (3 Nennungen), seitens der Agentur für Arbeit (3 Nennungen) oder der zuständigen Kammer (2 Nennungen). Fachmessen fanden bei mehreren Interviewpartnern/innen ebenfalls häufiger Erwähnung (6 Nennungen). Außerdem als Informationsquellen genannt wurden persönliche Kontakte (3 Nennungen), Broschüren (2 Nennungen) und der Betrieb, in dem die Bachelorabsolventinnen/innen beschäftigt sind (1 Nennung).

Keiner der interviewten Fortbildungsanbieter gab an, Angebote ausdrücklich bei der Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen zu bewerben. Die große Mehrheit der Interviewpartner/innen verneinte dies (17 Nennungen).

 Drei Interviewpartner/innen verwiesen darauf, im eigenen Internetauftritt zumindest auf die Möglichkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen bzw. die Auffangnorm hinzuweisen. Auf Basis dieser Angaben wurde das Informationsangebot der Anbieter mit Fokus auf der gezielten Ansprache von Bachelorabsolventen/innen gesichtet. So wird auf der Website der drei eingangs erwähnten Bildungsanbieter bspw. darauf hingewiesen, dass bei den Prüfungen zum Handelsfachwirt ECTS-Punkte angerechnet werden können. Zudem wird bei zwei Bildungsanbietern im Begleittext zu den Prüfungen zum Betriebswirt die Möglichkeit eines Zugangs über die Auffangnorm angesprochen. Allerdings werden Bachelorabsolventen/innen nicht explizit adressiert; die Darstellungen sind vielmehr allgemein gehalten und stellen lediglich Aufzählungen möglicher Zugangswege bzw. -voraussetzungen dar. Eine Bewerbung der Angebote speziell für die Zielgruppe Bachelorabsolventen/innen erfolgt an keiner Stelle.

 Insgesamt wurde das **Informationsangebot**, das den Bachelorabsolventen/innen zur Verfügung steht, von den Fortbildungsanbietern überwiegend als schlecht oder eher schlecht beurteilt (8 Nennungen). Nur eine Minderheit schätzte dieses als positiv oder eher positiv ein (3 Nennungen).

Dementsprechend überrascht es nicht, dass in Interviews – sowohl mit Fortbildungsanbietern als auch mit Personalverantwortlichen – Schwierigkeiten im Hinblick auf die Erreichung der Zielgruppe geäußert wurden. Die Fortbildungsanbieter betonten insbesondere die mangelnde Kenntnis der Zielgruppe, was die Möglichkeit einer Aufstiegsfortbildung betrifft (9 Nennungen). Zudem wurde mehrfach die Einschätzung geäußert, dass Bachelorstudierende schwierig zu erreichen sind (4 Nennungen). Ein/e Interviewpartner/in formulierte das wie folgt:

„Also, bei uns war ja die Zielgruppe der Studienabbrecher. (...) Aber da gibt es keine Regeln, wo finde ich die, wie erreiche ich die. Keiner outet sich gern als Studienabbrecher. Sitzen die daheim im Kämmerlein und schauen ins Internet? Also, wir wissen es wirklich definitiv nicht. Wir waren in den Mensen, wir waren in den Jobbörsen. Wir waren wirklich überall. Wir haben die Studentenzeitungen belegt. Wir haben alles Mögliche probiert, aber diese Studienabbrecher sind wirklich ganz schwer greifbar. Und ich befürchte, dass es mit dem Bachelor ähnlich ist.“
(B7)

Ähnlich äußerten sich in dieser Hinsicht auch die Personalverantwortlichen: So wurde immer wieder geringe Bekanntheit thematisiert, sowohl aufseiten der Bachelorabsolventen/innen (5 Nennungen) als auch bei den Personalverantwortlichen bzw. den Betrieben selbst (5 Nennungen).

Viele Interviewpartner/innen aus den Reihen der Bildungsanbieter sahen folglich den Bedarf, die Möglichkeiten stärker und zielgruppenorientierter zu kommunizieren: Notwendig seien Beratungs- und Informationsangebote bzw. Anlaufstellen für die Zielgruppe (7 Nennungen). Einige Interviewpartner/innen bemängelten fehlende Informationsmöglichkeiten an den Hochschulen (3 Nennungen). Zudem wurde geschätzt, dass Kampagnen- und Lobbyarbeit notwendig wären, um die Chancen durch Aufstiegsfortbildungen stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen (2 Nennungen).

4.1.3 Kenntnisse von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten

Besteht seitens der Bachelorabsolventen/innen die Kenntnis über die Möglichkeit einer Aufstiegsfortbildung und die Motivation, eine solche aufzunehmen, stellt sich begleitend die Frage nach Finanzierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Antworten hierauf sind sowohl der Onlinebefragung als auch den Interviews mit Fortbildungsanbietern zu entnehmen.

 Die Fortbildungsanbieter wurden konkret nach den **Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten** für Bachelorabsolventen/innen bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung befragt (vgl. Abbildung 15). Ein Großteil der Interviewpartner/innen gab hier das Aufstiegs-BAföG an (8 Nennungen). Eine wichtige Rolle spielt darüber hinaus der Meister- oder Aufstiegsbonus (6 Nennungen). Weitere mehrfach genannte Möglichkeiten waren die steuerliche Absetzbarkeit der Fortbildungskosten, die Bildungsprämie (jeweils 4 Nennungen), ein Kredit der Förderbank (3 Nennungen), die Fachkursförderung, Förderung durch das Unternehmen und Angebote der Bundesagentur für Arbeit (jeweils 2 Nennungen). Als sonstige Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten

wurden jeweils einmal genannt: Weiterbildungsscheck, Bildungsgutschein, Beratungsleistungen, Stipendium und Bildungsurlaub. Vier Interviewpartner/innen gaben an, dass Ihnen keine Förder- oder Unterstützungsmöglichkeiten bekannt seien.

🌐 Auch in der Onlinebefragung spielte das Aufstiegs-BAföG eine wichtige Rolle (vgl. Abbildung 16): Rund ein Drittel der Teilnehmenden, die auf diese Fragen antworteten, gab an, diese Form der Unterstützung zu erhalten (6 Nennungen). Zudem wurden in der Onlinebefragung häufiger Unterstützungen durch Unternehmen, entweder finanzieller Art (8 Nennungen) oder in Form von Freistellungen (5 Nennungen), genannt. Von vier Teilnehmenden wurde angegeben, dass sie keine Förderung erhalten haben.

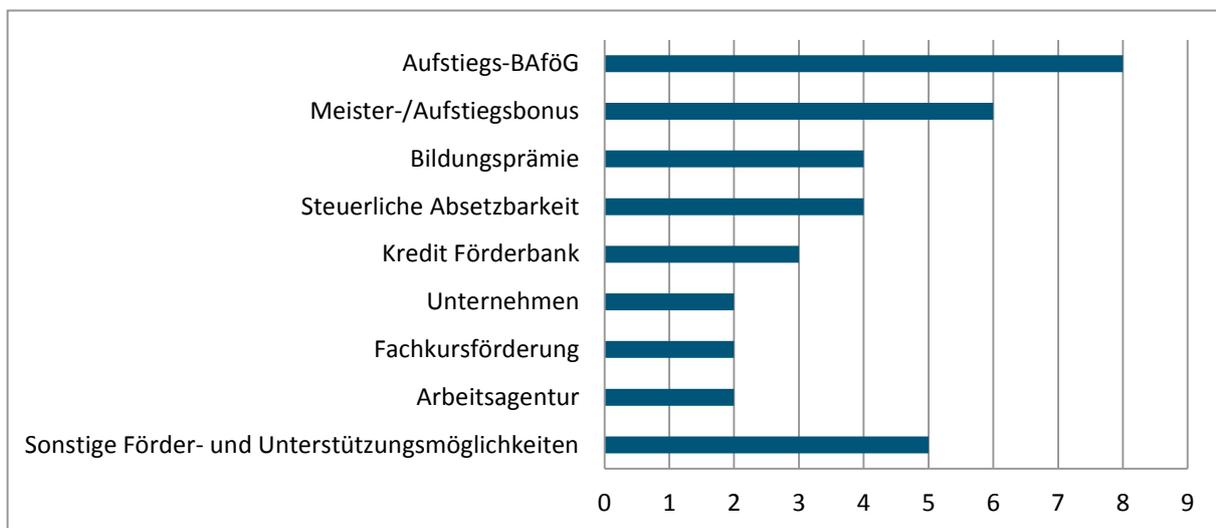


Abbildung 15: Nennungen von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch Interviewpartner/innen (Mehrfachnennungen)

Abgesehen von der Relevanz des Aufstiegs-BAföG, die beide Gruppen betonen, unterscheiden sich damit die Antworten der Bachelorabsolventen/innen von denen der Fortbildungsanbieter. In den Angaben der Absolventen/innen selbst spielte insbesondere die Unterstützung durch Unternehmen eine wichtige Rolle, welche von den Fortbildungsanbietern weniger häufig genannt wurde. Hingegen wurden andere, von den Fortbildungsanbietern genannte Angebote, wie Meister- bzw. Aufstiegsbonus oder Bildungsprämie, von den Bachelorabsolventen/innen überhaupt nicht genutzt. Ein Grund dafür, dass diese Instrumente nicht genannt wurden, könnte im geringen Umfang der Stichprobe liegen.

💬 Erwähnenswert ist, dass die Bildungsanbieter überraschenderweise widersprüchliche Informationen zur Verfügbarkeit des Aufstiegs-BAföG für Bachelorabsolventen/innen angegeben haben. Einige Interviewpartner/innen waren der Meinung, dass dieses nicht für Bachelorabsolventen/innen verfügbar sei (3 Nennungen). Mehrere Interviewpartner/innen

meinten zudem, dass dieses nur unter bestimmten Voraussetzungen verfügbar sei (4 Nennungen), wobei mehrfach genannt wurde, dass diese Voraussetzung die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung auf der höheren DQR-Stufe 7 sei (2 der 4 Nennungen). Von einigen Interviewpartnern/innen wurde schließlich Unsicherheit bezüglich der Verfügbarkeit des Aufstiegs-BAföG geäußert (2 Nennungen).

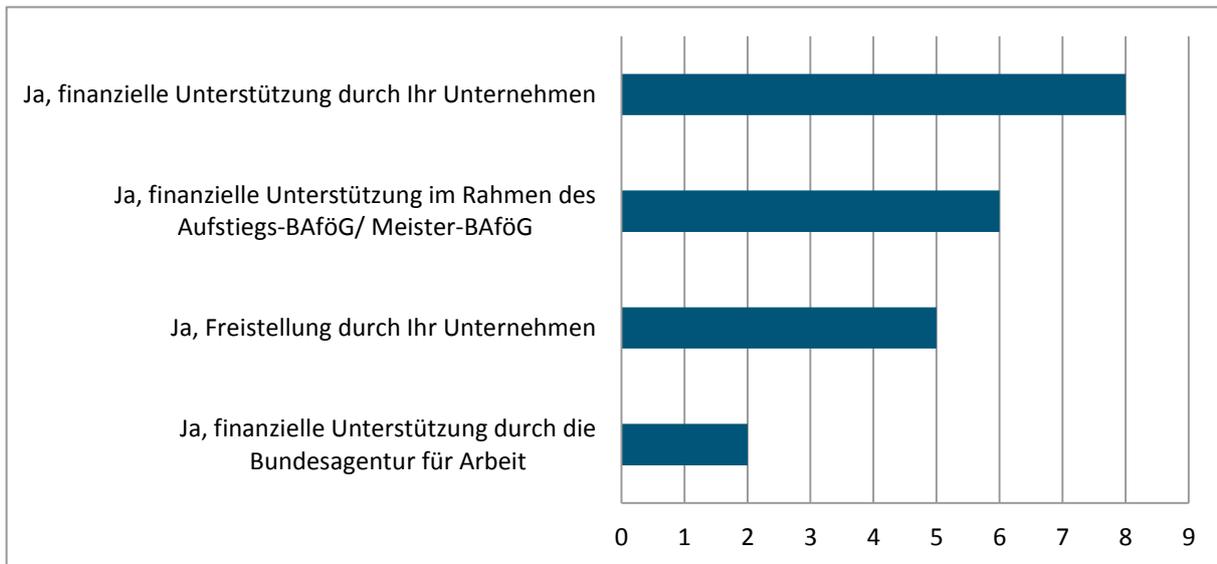


Abbildung 16: Förderungen, die Bachelorabsolventen/innen während einer Aufstiegsfortbildung erhalten haben (Mehrfachnennungen; n=19)

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf eine Novelle des Aufstiegs-BAFöG (vgl. [Kapitel 2.2](#)), welche die Förderung unabhängig von der Einordnung im DQR für Personen mit Bachelorabschluss öffnet:

„Förderung wird auch geleistet, wenn der Teilnehmer oder die Teilnehmerin bei Antragstellung als höchsten Hochschulabschluss bereits über einen Bachelorabschluss oder einen diesem vergleichbaren Hochschulabschluss verfügt. Förderung wird nicht geleistet, wenn der Teilnehmer oder die Teilnehmerin bereits einen staatlichen oder staatlich anerkannten höheren Hochschulabschluss als die in Satz 1 genannten oder einen nach dem Hochschulrecht der Länder als gleichwertig anerkannten sonstigen Abschluss erworben hat. Die Förderung endet mit Ablauf des Monats des Erwerbs eines höheren Hochschulabschlusses, wenn dieser vor dem letzten Unterrichtstag der Fortbildungsmaßnahme erworben wird.“ (3. AFBGÄndG Abs. 8, 4)⁶

⁶ Online einsehbar unter https://www.jurion.de/gesetze/3_afbgaendg/1/?from=1%3A7587643%2C1%2C20160801 (Zuletzt: 13.12.2018)

**Zentrale
Erkenntnisse**

Wichtigste Motivation für die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung ist der Wunsch nach beruflichem Aufstieg bzw. nach beruflichem Fortkommen. Weitere wichtige Gründe sind die persönliche Weiterentwicklung und der Erwerb (vertiefter) fachlicher Kompetenzen.

Aufmerksam auf Aufstiegsqualifikationen werden Bachelorabsolventen/innen hauptsächlich durch den eigenen Betrieb oder die eigenständige Recherche im Internet. Zur Recherche stehen den Bachelorabsolventen/innen zwar verschiedene Informationskanäle zur Verfügung, jedoch scheint ein zielgruppenorientiertes Informationsangebot und das Wissen über Möglichkeiten nicht ausreichend vorhanden zu sein.

Als Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten werden insbesondere das Aufstiegs-BAföG sowie Unterstützungsleistungen durch den eigenen Betrieb genannt.

4.2 Anerkennungs- und Zugangsmöglichkeiten

Welche Qualifikationen und Kompetenzen können sich Bachelorabsolventen/innen bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anrechnen lassen und welche Zugangsmöglichkeiten haben sie? Unabhängig davon, ob man sich für oder gegen die Fortbildung entscheidet, spielen diese Fragen aus mehreren Gründen eine wichtige Rolle. Die Fragen werden in diesem Teilkapitel näher betrachtet.

4.2.1 Zugangswege zur beruflichen Aufstiegsfortbildung

Um die Zugangsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen/innen zu ermitteln, wurde eine Dokumentenanalyse einschlägiger Fortbildungsordnungen durchgeführt. Weitere Informationen über Zugangswege ergaben sich aus den Interviews mit den Fortbildungsanbietern.

 Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden auf Grundlage der BIBB-Datenbank 213 pdf-Dokumente zusammengetragen, in GNU R eingelesen und analysiert. 124 dieser Fortbildungsordnungen enthielten extrahierbare Passagen zur Zulassung⁷.

Abbildung 17 gibt einen Überblick über die Verbreitung der analysierten Schlagworte („Bachelor“, „Hochschule“, „ECTS“, „Berufspraxis“ & „Auffangklausel“⁸) in der Reihenfolge des Schlagwortanteils.

⁷ Entsprechende Paragraphen wurden anhand der folgenden Überschriften identifiziert: „Zulassungsvoraussetzungen“, "Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung", "Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung", "Voraussetzungen für die Zulassung zu den Prüfungsteilen".

⁸ Der Begriff Auffangklausel wurde für die folgenden Analysen über die Formulierung operationalisiert, dass sich für die Zulassung qualifiziert, wer eine Eignung „durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht“ bzw. „durch Vorlage von Zeugnissen und anderer Weise glaubhaft macht“.

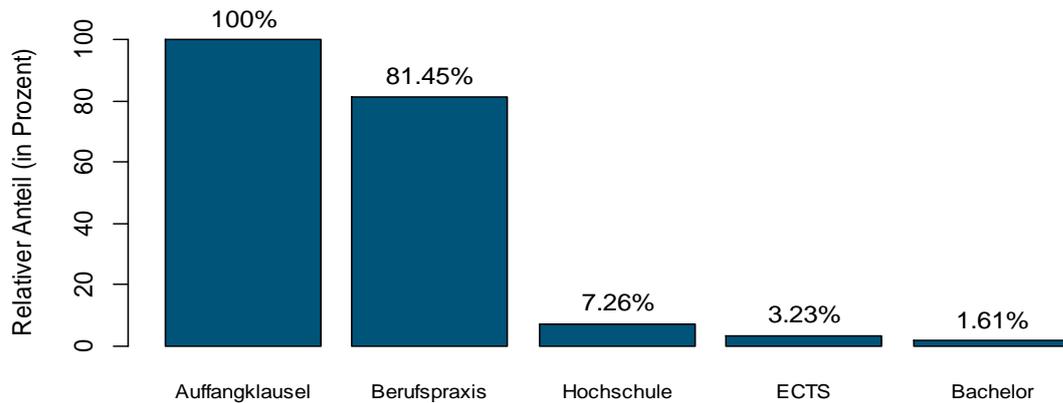


Abbildung 17: Verbreitung relevanter Schlagworte in den analysierten Fortbildungsordnungen

Wo „Berufspraxis“ als alleinstehendes Kriterium, d. h. ohne zusätzlich geforderte Berufsausbildung, zur Zulassung berechnete, wurden drei bis sieben Jahre Berufserfahrung gefordert (in den meisten Fällen fünf). Abbildung 18 veranschaulicht die Verteilung der geforderten Anzahl an Jahren⁹.

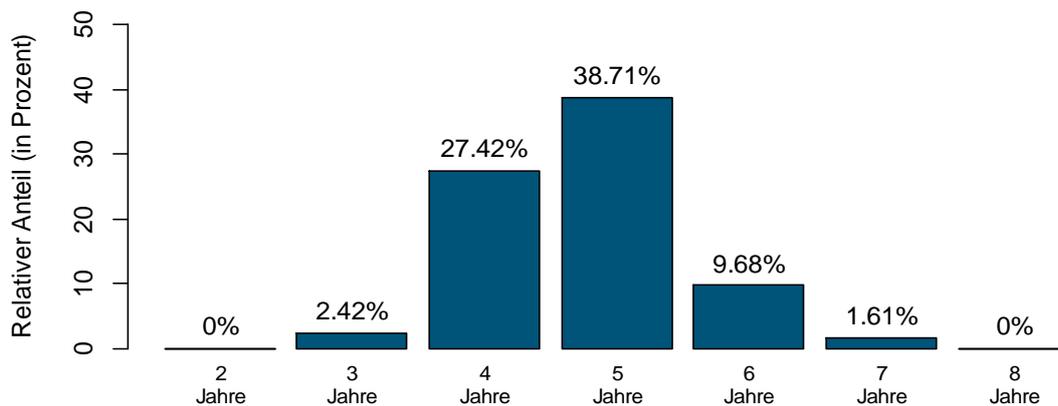


Abbildung 18: Anzahl an Jahren geforderter Berufspraxis in Fortbildungsordnungen, die zur Zulassung berechnen

⁹ Ausgeklammert wurden drei Ordnungen, die sich keiner der dargestellten Kategorien zuordnen ließen: Die Fortbildungen "Geprüfter Kundenberater/Geprüfte Kundenberaterin - Gartenbau" sowie "Geprüfter Fachagrarwirt/Geprüfte Fachagrarwirtin - Baumpflege und Baumsanierung" stellen unterschiedliche Anforderungen an unterschiedliche Arten von Berufserfahrung, und die Fortbildung "Geprüfter Übersetzer/Geprüfte Übersetzerin" erfordert lediglich gehobene Kenntnisse und Fertigkeiten, „erworben durch ausreichende wissenschaftliche oder praktische Tätigkeit“.

Alle analysierten Passagen enthielten ausnahmslos die sogenannte Auffangklausel, die besagt, dass die Eignung zur Zulassung – bzw. die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten – auch „durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft“ gemacht werden können. Die Interpretation dieser Klausel obliegt im Einzelfall den zuständigen Stellen, eröffnet Bachelorabsolventen/innen jedoch grundsätzlich den Zugang zur Aufstiegsfortbildung.

Die Frage, welche Zugangswege Bachelorabsolventen/innen zur Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung offen stehen, war zudem ein zentrales Thema der Interviews mit Fortbildungsanbietern (vgl. Abbildung 19). Wenig überraschend gab der Großteil der Interviewpartner/innen an, dass die Möglichkeit des Zugangs über Berufserfahrung oder über eine absolvierte Ausbildung bzw. einer Kombination von beidem bestehen (15 Nennungen). Die beschriebene Auffangnorm wurde ebenfalls von einem Teil der Interviewpartner/innen als Möglichkeit des Zugangs genannt (5 Nennungen). Des Weiteren verwiesen einige Lehrgangsanbieter auf die Kammerentscheidung im Einzelfall (3 Nennungen). Vier Interviewpartner/innen gaben an, dass ihnen keine Zugangswege bekannt seien.

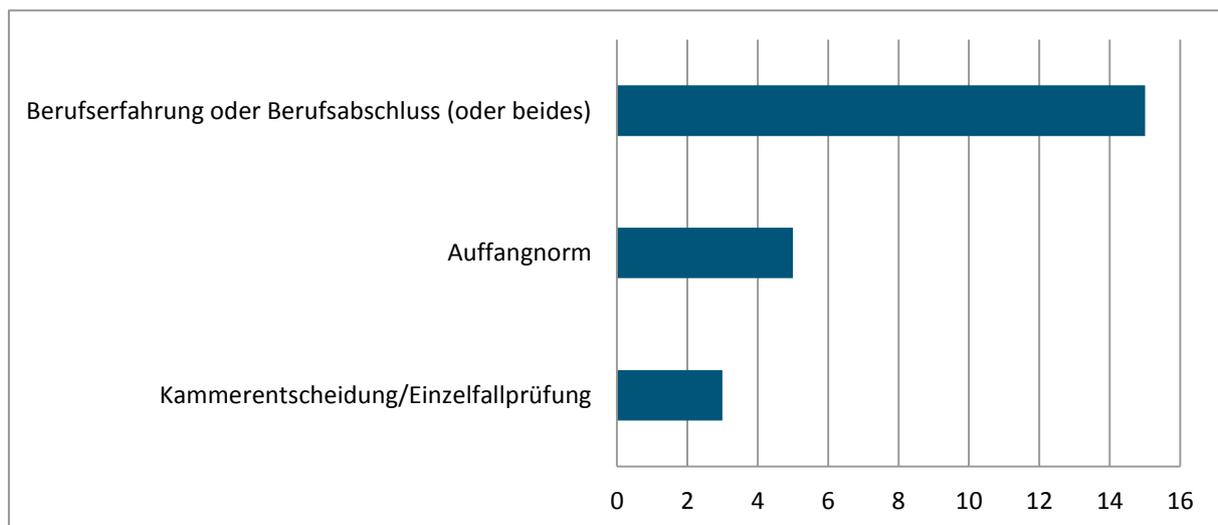


Abbildung 19: Zugangswege, die von Fortbildungsanbietern genannt wurden (Mehrfachnennungen)

Damit spiegeln die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und die Aussagen der Fortbildungsanbieter relativ deutlich die Relevanz der einzelnen Zugangswege wider: Der „klassische“ Zugangsweg zur Aufstiegsfortbildung als auf eine Ausbildung aufbauender Bildungsweg verläuft über Berufspraxis und gegebenenfalls einen Berufsabschluss. Darüber hinaus dürfte für Bachelorabsolventen/innen insbesondere der Zugang über die Auffangklausel interessant sein, der in allen Fortbildungsordnungen vorkommt und auch im Rahmen der Interviews mit Fortbildungsanbietern häufiger angesprochen wurde. Zudem

dürfte diese Klausel auch für die von den Fortbildungsanbietern angesprochene Kammerentscheidung bzw. Einzelfallprüfung von Bedeutung sein, da sie Spielraum für eine Zulassung gewährt.

 Im Zusammenspiel von Fortbildungsanbieter, zuständiger Stelle und Bachelorabsolvent/in wurde in den Interviews mit den Bildungsanbietern folgender typischer Ablauf der Zulassung erläutert:

1. Der Fortbildungsanbieter unterstützt den Teilnehmenden bei der Einreichung der relevanten Unterlagen für die Zulassung bei der zuständigen Stelle.
2. Die zuständige Stelle entscheidet unabhängig vom Fortbildungsanbieter über die Zulassung.
3. Bei positivem Bescheid kann der/die Teilnehmende am Vorbereitungskurs teilnehmen. Einige der Interviewpartner/innen gaben jedoch an, dass ein Zugang zum Kurs auch ohne Zulassung zur Prüfung möglich ist.

Manche Fortbildungsanbieter äußerten sich zu Problemen und Herausforderungen beim Zugang von Bachelorabsolventen/innen zur Aufstiegsfortbildung. Zum einen wurde dabei die fehlende Berufspraxis von Bachelorabsolventen/innen explizit als Problem benannt (5 Nennungen) und darauf hingewiesen, dass diese Berufspraxis für die angestrebte berufliche Aufstiegsfortbildung einschlägig sein muss (2 der 5 Nennungen). Dies könne den Zugang der Bachelorabsolventen/innen erschweren.

Zum anderen wurde auch die Rolle der zuständigen Stelle beim Zugang thematisiert. Einige Fortbildungsanbieter gaben an, dass diese streng bei der Zulassung zu den Prüfungen urteile, was den Zugang für Bachelorabsolventen/innen erschweren könne (4 Nennungen). Allerdings gab es auch die gegenteilige Äußerung, wonach die zuständige Stelle kulant beim Zugang sei (2 Nennungen).

Weiteres Thema war die nicht vollständig gegebene Transparenz der Regeln bei der Einordnung von Bachelorabsolventen/innen durch die zuständige Stelle beim Zugang zur Prüfung (2 Nennungen). Die hier getätigten Äußerungen der Interviewpartner/innen sind im Hinblick auf die Zulassung von Bachelorabsolventen/innen zur Aufstiegsfortbildung besonders aufschlussreich. Ein/e Interviewpartner/in sagte beispielsweise im Hinblick auf die formulierten Zulassungsvoraussetzungen „Berufspraxis“ und „abgeschlossene Ausbildung“: *„Wo die IHK da den Bachelorabsolventen genau einordnet, ist für mich dann auch immer nicht so ganz klar.“*(B1) Ein/e Interviewpartner/in thematisierte in der Bewertung der zuständigen Stelle sowohl die „Strenge der Entscheidung“ als auch eine gewisse Unsicherheit im Hinblick auf deren Ergebnis:

„Und da sind sicherlich die IHKs genau. Da gucken die sich an, was hat er da gelernt und stimmt das mit dem Rahmenstoffplan der angestrebten Fortbildung überein. Und wenn das nicht tatsächlich übereinstimmt, dann sagen die, rechnen wir dir aus deinem Studium, was du mitbringst, nichts an. Das wäre die wahrscheinlichste Variante. Es könnte einen Sachbearbeiter geben, der sagt: Naja, so ähnlich ist das schon. Und der dann eine gewisse Großzügigkeit walten lässt. Das wird auf Sachbearbeiter-Ebene entschieden. Final würde es durch einen Prüfungs-Ausschuss entschieden, der das dann zu beurteilen hätte, wenn es in den Widerspruch reinginge. Aber, darüber hinaus wird nicht irgendwas angerechnet, ja.“ (B2)

4.2.2 Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen aus dem Bachelorstudium

Neben einer übergeordneten Analyse der Zugangswege sollte genauer auf die Möglichkeit der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen der Bachelorabsolventen/innen bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung eingegangen werden. Erkenntnisse hierzu lassen sich sowohl aus der Dokumentenanalyse als auch aus den Interviews gewinnen.

 In Rahmen der Dokumentenanalyse wurden innerhalb der Fortbildungsordnungen bestimmte Schlüsselbegriffe identifiziert, die Hinweise auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen geben können. Die entsprechenden Textstellen wurden näher untersucht. Der Begriff „**Bachelor**“ findet in lediglich zwei Passagen Verwendung. In beiden Fällen wird neben dem Bachelorabschluss (oder einem anderen Hochschulabschluss) zusätzlich eine zweijährige Berufspraxis als Zulassungskriterium gefordert.

- Laut Fortbildungsordnung des Abschlusses "Geprüfter Bilanzbuchhalter und Geprüfte Bilanzbuchhalterin (Bilanzbuchhalterprüfungsverordnung - BibuchhFPrV)" benötigt man für die Zulassung neben einer mindestens zweijährigen Berufspraxis "einen wirtschaftswissenschaftlichen Diplom- oder Bachelorabschluss einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder einer Berufsakademie oder eines akkreditierten betriebswirtschaftlichen Ausbildungsganges einer Berufsakademie".
- Laut Fortbildungsordnung zum Abschluss "Geprüfter Controller/Geprüfte Controllerin" benötigt man für die Zulassung "ein mit Erfolg abgelegtes wirtschaftswissenschaftliches Studium an einer Hochschule oder einen betriebswirtschaftlichen Abschluss einer staatlichen oder staatlich anerkannten Berufsakademie oder einen Bachelor-Abschluss eines akkreditierten betriebswirtschaftlichen Ausbildungsganges einer Berufsakademie und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis".

Der Begriff „**Hochschule**“ taucht in neun Zulassungsvoraussetzungen auf (von denen die zwei oben zitierten Passagen zum Begriff „Bachelor“ eine Teilmenge darstellen). In allen Fällen wird neben dem Hochschulabschluss noch eine (i. d. R. zweijährige) Berufspraxis als Zulassungskriterium gefordert.

- In der Fortbildungsordnung „Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung)“ steht, dass man für die Zulassung zum Abschluss „Strategischer Professional“ zum Beispiel „eine mit Erfolg abgelegte Hochschulprüfung in einem Studiengang [benötigt], der dem Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik zugeordnet werden kann, sowie Qualifikationen im Bereich Mitarbeiterführung und Personalmanagement entsprechend § 7 dieser Verordnung sowie danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis und englische Sprachkenntnisse“.
- Für die Zulassung zur „Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung - GFABPrV)“ wird „ein erfolgreich abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium und eine sich daran anschließende mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis“ benötigt.
- Den „Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung und Geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung“ kann man aufnehmen mit „einem anerkannten Fortbildungsabschluss nach einer Regelung auf Grund des Berufsbildungsgesetzes zum Industriemeister und zur Industriemeisterin, Fachwirt und Fachwirtin, Fachkaufmann und Fachkauffrau, zu einem Fachmeister oder einen Abschluss zum Staatlich geprüften Techniker und Staatlich geprüften Technikerin oder einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit vergleichbaren Qualifikationen und eine mindestens einjährige Berufspraxis“.
- Für die Qualifikation „Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin“ benötigt man beispielsweise zur Zulassung „ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen staatlich anerkannten Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis“.
- Als „Geprüfter Sozialversicherungsfachwirt – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung und Geprüfte Sozialversicherungsfachwirtin – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung“ wird für die Zulassung benötigt, „eine mit Erfolg abgelegte Prüfung in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer vorgeschriebenen Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren oder einen Abschluss eines Hochschulstudiums und danach eine mindestens vierjährige Berufspraxis“.
- „Geprüfter Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen und Geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen“ kann werden, wer „ein mit Erfolg abgeschlossenes

einschlägiges Hochschulstudium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis“ vorweisen kann.

- Die einschlägigen Paragraphen in den Fortbildungsordnungen zu den Abschlüssen "Geprüfter Bilanzbuchhalter und Geprüfte Bilanzbuchhalterin (Bilanzbuchhalterprüfungsverordnung - BibuchhFPrV)" und „Geprüfter Controller/Geprüfte Controllerin“ finden sich oben zum Schlagwort „Bachelor“ bereits zitiert.

„ECTS“-Punkte werden in vier Fortbildungsordnungen aufgegriffen, sind jedoch in Art und Umfang eher auf die Zulassungseignung von Studienabbrechern ausgelegt (90 ECTS-Punkte in einem betriebswirtschaftlichen Studium und eine mindestens zwei- oder dreijährige Berufspraxis):

- "Geprüfter Fachwirt für Außenwirtschaft und Geprüfte Fachwirtin für Außenwirtschaft (Außenwirtschaftsfachwirtprüfungsverordnung - AWPrV)"
- "Geprüfter Kaufmännischer Fachwirt nach der Handwerksordnung und Geprüfte Kaufmännische Fachwirtin nach der Handwerksordnung (Handwerksfachwirtfortbildungsprüfungsverordnung - HandwFWFortbPrV)"
- "Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin"
- "Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel und Geprüfte Fachwirtin für Vertrieb im Einzelhandel"

Insgesamt werden Studieninhalte also nur in einer geringen Anzahl von Fortbildungsordnungen erwähnt. Auch die Anrechnung von ECTS-Punkten ist nur selten als formale Möglichkeit gegeben.

Diese Ergebnisse bestätigen sich in der Onlinebefragung und den die Interviews mit Fortbildungsanbietern. So zeigen auch diese Erhebungen, dass die Anerkennung von Studienleistungen nur eine untergeordnete Rolle spielt und primär die Berufserfahrung von Bedeutung bei der Zulassung ist.

🌐 Im Rahmen der Onlinebefragung gaben diejenigen Bachelorabsolventen/innen, die eine berufliche Aufstiegsfortbildung durchlaufen haben, überwiegend an, keine ECTS-Punkte aus dem Studium angerechnet bekommen zu haben (12 von 18 Angaben). Vereinzelt wurde die Anrechnung von Kompetenzen wie Projektmanagement und Kosten-Leistungs-Rechnung (jeweils 1 Nennung) angegeben und allgemein Berufserfahrung (2 Nennungen) genannt. Letztgenannte Angaben stammt von Teilnehmenden, deren berufliche Aufstiegsfortbildung mehrere Jahre nach dem Bachelorabschluss erfolgte. Entsprechend war es dieser Gruppe möglich, Berufserfahrung zu sammeln. Allerdings wurde in der Onlinebefragung nicht erhoben, auf welche Art und Weise die Berufserfahrung berücksichtigt wurde. Naheliegender wäre eine Anerkennung beim Zugang zur Prüfung, da Berufserfahrung dort oft als Voraussetzung genannt wird.

Ähnliche Angaben machten die Fortbildungsanbieter. Ihnen wurde die Frage gestellt, welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen beim Zugang zur Aufstiegsfortbildungsprüfung anerkannt werden können (vgl. Abbildung 20). Ein großer Teil der Interviewpartner/innen gab diesbezüglich an, dass keine Kompetenzen und Qualifikationen anerkannt werden (8 Nennungen). Von mehreren Interviewpartnern/innen wurde darauf hingewiesen, dass dies eine Entscheidung der Kammer sei und jeweils im Einzelfall geprüft werden müsse (5 Nennungen). Nur wenige Interviewpartner/innen erwähnten hier das Vorhandensein verschiedener Fortbildungsverordnungen, in denen explizit die Anrechnung von ECTS-Punkten vermerkt ist (2 Nennungen). Erwähnenswert ist, dass mit insgesamt sechs Interviewpartner/innen ein nicht unerheblicher Teil nicht in der Lage war, dazu eine Einschätzung abzugeben.

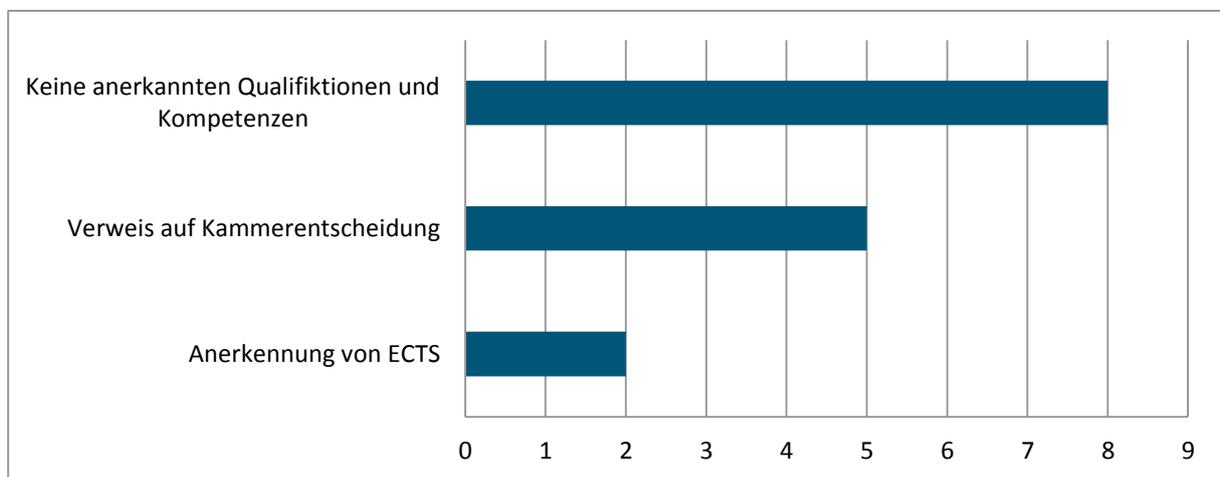


Abbildung 20: Möglichkeiten der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen (Interviewpartner/innen; Mehrfachnennungen)

Folgende Aussage eines/er Interviewpartner/in verdeutlicht, dass die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen noch nicht mitgedacht wird:

„Es spitzt sich halt immer auf die Prüfung zu und auf die Zulassung zur Prüfung. (...) Das ist in den Prüfungsordnungen ja nicht konkret vorgesehen. Die neueren Prüfungsordnungen haben zwar das Thema Studienabbrecher als Zulassungsvoraussetzung eingearbeitet mit 90 ECTS-Punkten, glaube ich, die man erreicht haben muss, und dann die Berufserfahrung. Der komplette Bachelor ist ja noch nirgendwo so richtig mitgedacht.“ (B3)

**Zentrale
Erkenntnisse**

Als Zugangswege stehen den Bachelorabsolventen/innen prinzipiell die sogenannte Auffangnorm und der "klassische" Weg über Berufspraxis und/oder abgeschlossener Ausbildung offen.

Die Anerkennung von akademischen Qualifikationen und Kompetenzen wird in einigen Fortbildungsordnungen berücksichtigt. In der Praxis spielt die Anerkennung von Studienleistungen für die Bachelorabsolventen/innen bisher keine große Rolle.

Bachelorabsolventen/innen finden über "klassische" Zugangswege in der Regel aufgrund fehlender Berufspraxis keinen Zugang. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass der Zugangsweg über die Auffangnorm nicht vollständig transparent bzw. nachvollziehbar und damit auch nicht einheitlich ist.

4.3 Nutzung beruflicher Aufstiegsfortbildungen

Welche Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung nutzen Bachelorabsolventen/innen und in welchem Umfang tun sie dies? Der folgende Abschnitt geht näher auf diese Fragen ein und thematisiert zusätzlich, wer diese nutzt. Ein Abschnitt geht auf Angebote ein, die sich speziell an Bachelorabsolventen/innen richten. (vgl. [Kapitel 4.5](#)).

4.3.1 Umfang der Nutzung

Hinweise auf den Umfang der Nutzung ergeben sich insbesondere aus den Angaben der Fortbildungsanbieter. Zudem lassen sich aus Angaben der Personalverantwortlichen sowie der Bachelorabsolventen/innen in der Onlinebefragung weitere Hinweise ableiten.

 Manche Fortbildungsanbieter hatten im Hinblick auf die **Anzahl der Bachelorabsolventen/innen** Schwierigkeiten, diese Gruppe zu quantifizieren, da üblicherweise keine Informationen zum Bildungshintergrund der Lehrgangsteilnehmenden erhoben werden. Der prozentuale Anteil der Bachelorabsolventen/innen beruht deshalb lediglich auf Einschätzungen der Interviewpartner/innen und kann nicht als statistisch belastbare Größe gewertet werden. Dies wurde auch regelmäßig von den Interviewpartner/innen betont.

Demnach gaben vier Fortbildungsanbieter an, dass kein/e Bachelorabsolvent/in Kurse der beruflichen Aufstiegsfortbildung absolviert hatte. Weitere vier Interviewpartner/innen gaben an, dass der Anteil der Bachelorabsolventen/innen in den Kursen über null, aber nicht mehr als fünf Prozent betrug. Ein/e Interviewpartner/in bezifferte den Anteil auf zehn Prozent. Im konkreten Fall waren dies drei Bachelorabsolventen/innen bei insgesamt 30 Teilnehmenden.

Auf Grundlage der Aussagen der Fortbildungsanbieter war es teilweise möglich, eine Einschätzung über den **Umfang der Nutzung** der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen abzuleiten. Er schwankt zwischen „sehr gering“ (7 Interviewpartner/innen) und „gering“ (3 Interviewpartner/innen). Höhere Werte konnten nicht vermerkt werden.

Bestätigt wird die Einschätzung den Umfang der Nutzung betreffend durch Äußerungen der Fortbildungsanbieter zu diesbezüglichen Problemlagen. Ein Großteil der Interviewpartner/innen konstatierte eine geringe Nachfrage von Bachelorabsolventen/innen bzw. keinen sichtbaren Bedarf dieser Gruppe an Formaten der beruflichen Aufstiegsfortbildung (13 Nennungen). Einige der Befragten betonten, dass die Nachfrage schwer zu quantifizieren sei (4 Nennungen).

 Aussagen bezüglich des Nutzungsumfangs in den Interviews mit den

Personalverantwortlichen deuten in eine ähnliche Richtung. Es wurde gefragt, wie häufig sich Bachelorabsolventen/innen mit beruflicher Aufstiegsfortbildung bewerben. Mehrere Interviewpartner/innen gaben an, keine Bewerbungen dieser Zielgruppe erhalten zu haben (5 Nennungen) oder nur sehr selten Bewerbungen zu erhalten (4 Nennungen). Ein/e Interviewpartner/in erklärte, dass es Bewerbungen gäbe, ohne den Umfang einzugrenzen. Zwei weitere Interviewpartner/innen konnten diesbezüglich keine Einschätzung abgeben.

 Insgesamt deuten die Interviewergebnisse auf einen geringen bis sehr geringen Umfang der Nutzung der Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen hin. Diese Einschätzung wird auch durch die Onlinebefragung bestärkt (vgl. [Kapitel 3.2.2](#)): Von 331 Teilnehmenden der Onlinebefragung konnten nur 27 Personen der Zielgruppe „Bachelorstudierende mit anschließender Aufstiegsfortbildung“ zugeordnet werden.

4.3.2 Welche Angebote werden genutzt?

Über den Umfang der Nutzung hinaus können die besuchten Angebote selbst Hinweise darauf geben, welche Fortbildungen mehr oder weniger attraktiv für Bachelorabsolventen/innen sind. Die Darstellungen in diesem Teilkapitel basieren auf der Onlinebefragung und den Interviews mit Fortbildungsanbietern. Die Ergebnisse können aber, der geringen Stichprobe wegen, nur als Indizien gewertet werden.

 Unter den Bachelorabsolventen/innen, die nach dem Hochschulabschluss an einer beruflichen Aufstiegsfortbildung teilgenommen haben, wurde in der Onlinebefragung erhoben, um welche Aufstiegsfortbildung es sich hierbei handelte (vgl. Tabelle 7)¹⁰. Am häufigsten wurde von den Befragten Fachwirt/in (7 Nennungen) und Bilanzbuchhalter/in (4 Nennungen) genannt. Mehrfach wurde zudem Betriebswirt/in, Techn. Betriebswirt/in, Industriemeister/in, Personalfachkaufmann/frau und Fremdsprachenkorrespondent/in (jeweils 2 Nennungen) angegeben. Zwei Befragungsteilnehmer/innen gaben zudem an, dass sie mehrere Aufstiegsfortbildungen absolviert hatten.

¹⁰ Zwei Teilnehmende der Befragung machten hierzu keine Angaben. Zwei weitere Teilnehmer/innen konnten nicht eindeutig zugeordnet werden, da sie widersprüchliche Angaben machten. So antworteten sie bei der Frage nach der Art der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“, um bei der Folgefrage, die die Bezeichnung erfasst, die Ausbildereignung nach AEVO anzugeben. Die Angaben dieser Personen sind in der Tabelle nicht erfasst.

Aufstiegsfortbildung	Nennungen
Stufe III (DQR7)	
Betriebswirt/in	2
Techn. Betriebswirt/in	2
Stufe II (DQR6)	
Fachwirt/in	7
Bilanzbuchhalter/in	4
Industriemeister/in	2
Personalfachkaufmann/frau	2
Stufe I und andere Angebote	
Fremdsprachenkorrespondent/in	2
Fachberater/in	1
Übersetzer/in	1
Online Marketing Manager/in	1
Schweißfachingenieur/in	1
Ausbildereignung (AdA)	1

Tabelle 7: Anzahl der durchgeführten Aufstiegsfortbildung nach dem Bachelorabschluss
(Mehrfachnennungen möglich)

Die Angaben der Fortbildungsanbieter bestätigen diejenigen der Bachelorabsolventen/innen. Die Angebote, die von Bachelorabsolventen/innen häufiger genutzt werden, sind demnach Betriebswirt/in (4 Nennungen) sowie Fachwirt/in (3 Nennungen). Zudem wurde in der Kategorie Fachkaufmann/frau die Aufstiegsfortbildung zum/zur Personalfachkaufmann/frau häufiger angeführt (3 Nennungen). Setzt man diese Angaben ins Verhältnis zu den Fortbildungsangeboten des jeweiligen Bildungsträgers der Interviewpartner/innen, zeigt sich ein etwas anderes Bild (vgl. Tabelle 8): Höhere Werte weisen hier die Aufstiegsfortbildungen Bilanzbuchhalter und Aus- und Weiterbildungspädagoge auf, bei denen jeweils 50 Prozent der Interviewpartner/innen eine

Nutzung durch Bachelorabsolventen/innen angeben. Erwähnenswert ist in dieser Hinsicht auch der Lehrgang zur Ausbildereignung nach AEVO (AdA-Schein), der diesen Angaben zufolge häufiger genutzt wird (Verhältnis Angebot-Nachfrage: 0,67). Im Gegensatz dazu weisen die Fortbildungen, die von den Bachelorabsolventen/innen in der Onlinebefragung genannt wurden, eher geringere Werte auf: Meisterlehrgänge werden laut Angaben der Fortbildungsanbieter besonders selten genutzt (0,08), ebenso die kaufmännischen Lehrgänge Betriebswirt (0,29) und Fachwirt (0,16).

Eine Einschätzung, welche Angebote häufiger genutzt werden, ist auf Basis der vorliegenden Informationen schwierig vorzunehmen, da aufgrund des geringen Umfangs der Daten keine Generalisierung möglich ist. Diese Einschränkung berücksichtigend deutet sich an, dass die Aufstiegsfortbildung zum/zur Bilanzbuchhalter/in häufiger genutzt wird. Weiterhin gibt es Hinweise auf die Nutzung des Abschlusses zum/zur Personalfachkaufmann/frau in der Kategorie Fachkaufleute. Der Nutzungsumfang der weiteren Abschlüsse kann auf Basis der vorliegenden Zahlen nicht näher bestimmt werden. Insbesondere bezüglich des Abschlusses zum/zur Fachwirt/in liegen widersprüchliche Informationen aus den beiden Erhebungen vor.

 Allerdings können die Antworten der Fortbildungsanbieter auf die Frage, welche Angebote sie für geeignet halten, ergänzende Informationen über die genutzten Angebote liefern. So wurden auf diese Frage Fachwirt/in (4 Nennungen), Bilanzbuchhalter/in, Personalfachkaufleute (jeweils 3 Nennungen), (technischer) Betriebswirt (2 Nennungen) sowie der Aus- und Weiterbildungspädagoge (1 Nennung) genannt.

Aufstiegsfortbildung	Angeboten	Nachfrage	Verhältnis
Stufe III (DQR7)			
Betriebswirt	14	4	0,29
Techn. Betriebswirt	9	3	0,33
Stufe II (DQR6)			
Fachwirte	19	3	0,16
Meister	12	1	0,08
Fachkaufleute	8	3	0,38
Bilanzbuchhalter	6	3	0,50
Aus- und Weiterbildungspädagoge	2	1	0,50
Stufe I und andere Angebote			
Techniker	3	0	0,00
Ausbildereignung nach AEVO (AdA-Schein)	3	2	0,67

Hinweis: Angebot = Anzahl der Fortbildungsanbieter, die diese Qualifikation anbieten; Nachfrage = Anzahl der Fortbildungsanbieter, bei denen Bachelorabsolventen/innen die Qualifikation nachgefragt haben; Verhältnis = Gewichtung der Nachfrage in Bezug zum Angebot

Tabelle 8: Angebotene und von Bachelorabsolventeninnen genutzte Angebote im Verhältnis¹¹

¹¹ „Sonstige“ Bildungsangebote und sprachliche Angebote wurden aus diesem Vergleich ausgelassen, da eine Vergleichbarkeit hier nur schwer hergestellt werden konnte.

⌚ Zudem wurden in der Onlinebefragung auch Informationen erhoben zur Art der Vorbereitung auf die Prüfung (vgl. Abbildung 21). Die Absolventen/innen gaben vielfach an, dass die Vorbereitung über einen IHK-Lehrgang stattfand, entweder in Vollzeit (5 Nennungen) oder in Teilzeit (3 Nennungen). Ob es sich dabei um einen von der IHK angebotenen Lehrgang handelt oder um Angebote von anderen Anbietern, die in den Räumlichkeiten z. B. einer IHK-Akademie durchgeführt werden, geht aus diesen Angaben nicht hervor. Zudem spielten Teilzeitangebote verschiedener Anbieter eine wichtige Rolle unter den befragten Absolventen/innen (10 Nennungen). Hoch ist auch die Anzahl der Personen, die sich über ein Selbststudium auf die Prüfung vorbereitet haben (5 Nennungen).

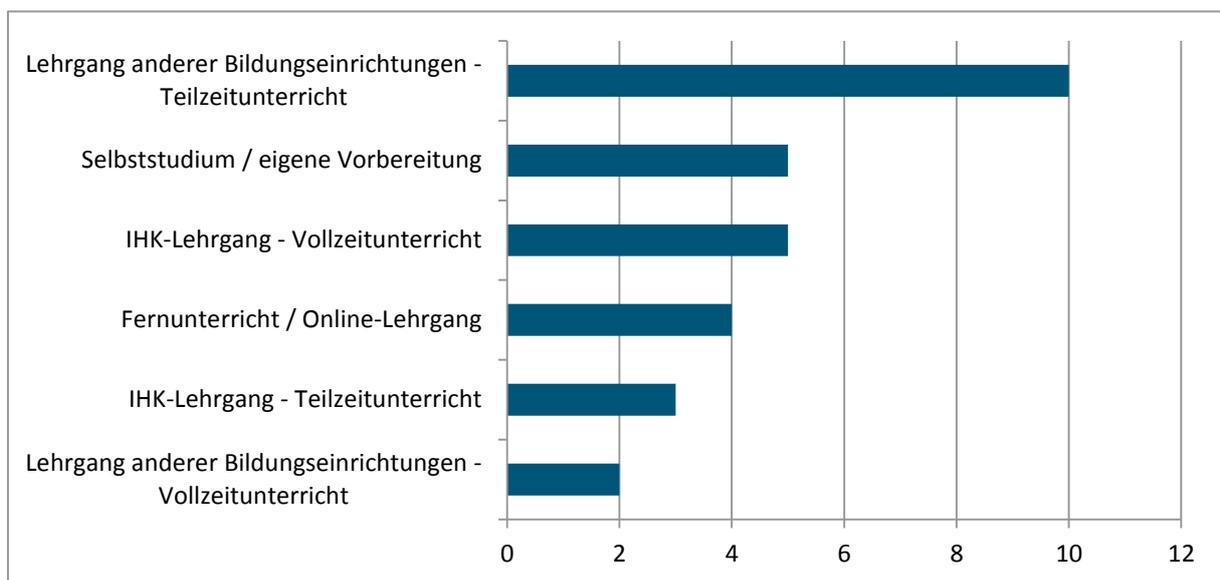
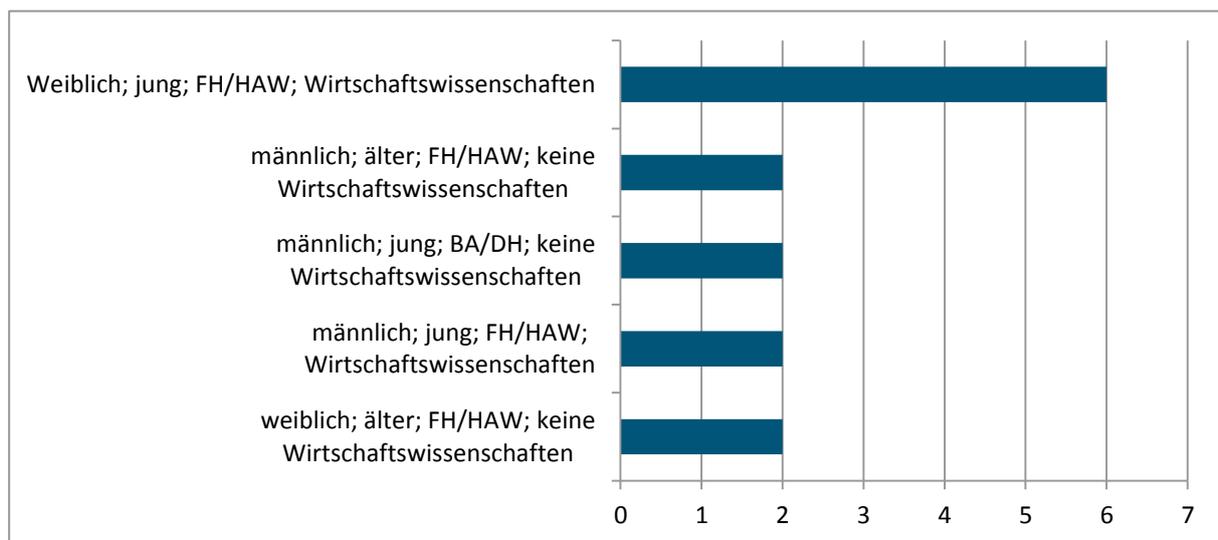


Abbildung 21: Art der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung (Mehrfachnennungen; n=27)

4.3.3 Von wem werden die Angebote genutzt?

Über den Umfang der Nutzung sowie die tatsächlich genutzten Angebote hinaus, ist von Interesse, von welchen Merkmalen Bachelorabsolventen/innen aufweisen, die eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolviert haben. Die Ergebnisse der Onlinebefragung sowie der Interviews mit Fortbildungsanbietern geben hierauf Hinweise.

🌐 Auf Basis der Angaben aus der Onlinebefragung sollten fünf typisierende Szenarien auf Basis näher ausgewählter biografischer Verläufe und Faktoren mit Absolventen/innen erstellt und näher beschrieben werden. Da der Rücklauf der Zielgruppe in der Onlinebefragung sehr gering war, liefert die Typenbildung wenig Erkenntnisse (vgl. Abbildung 22). Als häufigste Merkmalskombination (6 Personen) ergibt sich auf Basis der kleinen Stichprobe eine Gruppe von jüngeren Absolventinnen der Wirtschaftswissenschaften, die ihren Abschluss an einer Fachhochschule oder an einer Hochschule der angewandten Wissenschaften erlangt haben.



Hinweis: FH = Fachhochschule, HAW = Hochschule für angewandte Wissenschaft, BA = Berufsakademie, DH = Duale Hochschule

Abbildung 22: Die fünf häufigsten Antwortprofile in der Onlinebefragung

🗨️ Ergänzend hierzu können auch vereinzelte Berichte der Fortbildungsanbieter über Bildungs- und Erwerbsbiographien von Personen aus der Zielgruppe Hinweise geben über die Hintergründe der Nutzung der Aufstiegsfortbildung. Typische Beispiele, die von den Fortbildungsanbietern genannt wurden, sind die Folgenden:

- **Fachfremde Quereinsteiger** (5 Nennungen): Häufiger wurden von den Interviewpartnern/innen Beispiele genannt, in denen eine Person mit akademischen

Abschluss aus Bereichen wie Biologie, Theologie oder Geisteswissenschaften in die berufliche Aufstiegsfortbildung gelangte, um sich entweder kaufmännisches Wissen oder sehr spezifisches Wissen für einen bestimmten Bereich anzueignen.

- **Mitarbeit im elterlichen Betrieb** (2 Nennungen): Die Interviewpartner/innen berichteten von Bachelorabsolventen/innen, die eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolvieren wollten, um sich Fähigkeiten für die Mitarbeit im Unternehmen der Eltern anzueignen. Allerdings wurde in einem Interview angegeben, dass die Person aufgrund fehlender Berufserfahrung nicht zur Prüfung zugelassen wurde.
- Jeweils einmal berichtet wurde von einer Person mit **Problemen auf dem Arbeitsmarkt** und von einer Person, die über die Aufstiegsfortbildung einen **beruflichen Wiedereinstieg** zu erreichen suchte.

4.3.4 Spezielle Angebote für Bachelorabsolventen/innen

Die Fortbildungsanbieter gaben zum Teil Antworten auf die Frage, ob sich Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung gezielt an Bachelorabsolventen/innen richten bzw. an diese vermarktet werden. Fast die Hälfte der Interviewpartner/innen verneinte dies (9 Nennungen), kein/e Interviewpartner/in gab an, dies zu tun. Die Frage, ob die Zielgruppenbedürfnisse von Bachelorabsolventen/innen berücksichtigt werden, wurde von Teilen der Interviewpartner/innen verneint (4 Nennungen) und in keinem Fall bejaht.

Anschließend wurde die Frage gestellt, inwieweit es wirtschaftlich attraktiv *wäre*, Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung für die Zielgruppe zu vermarkten (vgl. Ein geringerer Teil der Interviewpartner/innen schätzte die Attraktivität als „eher hoch oder hoch“ (4 Nennungen) ein bzw. formulierte Voraussetzungen, unter denen eine solche wirtschaftliche Attraktivität gegeben wäre: Dazu gehören „genug Nachfrage“ (2 der 4 Nennungen) sowie ein nicht näher bestimmter Überlegungsprozess (2 der 4 Nennungen). Zwei Interviewpartner/innen gaben an, dies nicht abschätzen zu können.

Abbildung 23). Der Großteil der Interviewpartner/innen ordnete die wirtschaftliche Attraktivität jedoch eher als gering ein (8 Nennungen).

Ein geringerer Teil der Interviewpartner/innen schätzte die Attraktivität als „eher hoch oder hoch“ (4 Nennungen) ein bzw. formulierte Voraussetzungen, unter denen eine solche wirtschaftliche Attraktivität gegeben wäre: Dazu gehören „genug Nachfrage“ (2 der 4 Nennungen) sowie ein nicht näher bestimmter Überlegungsprozess (2 der 4 Nennungen). Zwei Interviewpartner/innen gaben an, dies nicht abschätzen zu können.

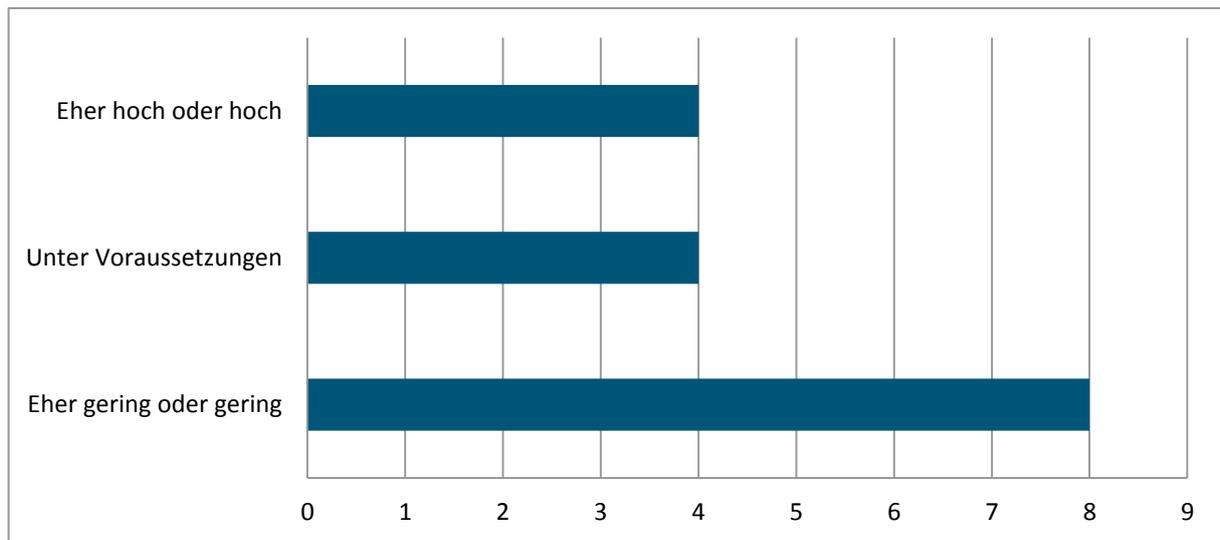


Abbildung 23: Einschätzung der wirtschaftlichen Attraktivität von Aufstiegsfortbildungen für Bachelorabsolventen/innen aus Sicht der Anbieter

Einige wenige Interviewpartner/innen begründeten, warum die wirtschaftliche Attraktivität für sie eher gering ist. Genannt als Gründe wurden, dass Bachelorabsolventen/innen generell nicht als Zielgruppe der beruflichen Aufstiegsfortbildung angesehen werden (2 Nennungen), und dass die Heterogenität von Bachelorabsolventen/innen zu groß ist, um ein auf diese Zielgruppe zugeschnittenes Format anzubieten (eine Nennung).

**Zentrale
Erkenntnisse**

Sowohl aus den Angaben der Fortbildungsanbieter als auch aus dem Rücklauf der Onlinebefragung zeigt sich, dass der Umfang der Nutzung der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen als gering bzw. sehr gering einzuschätzen ist.

Eine Einschätzung, welche Angebote häufiger genutzt werden, ist auf Basis der vorliegenden Informationen schwierig vorzunehmen. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass die Aufstiegsfortbildung zum/zur Bilanzbuchhalter/in häufiger von Bachelorabsolventen/innen in Anspruch genommen wird.

4.4 Berufliche Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung

Wie wirkt sich die Aufnahme bzw. das Absolvieren einer beruflichen Aufstiegsfortbildung auf Einstellungschancen und weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aus? Diese Frage wird in diesem Teilkapitel beleuchtet. Zunächst wird genauer auf betriebliche Einstellungschancen eingegangen, anschließend werden allgemeine Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten thematisiert und eine übergreifende Bewertung der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen aus den unterschiedlichen Erhebungen dargestellt. In diesem Zusammenhang wird noch einmal gesondert darauf hingewiesen, dass die Antworten der Interviewpartner/innen weniger als Erfahrungsbericht erlebter Fälle, sondern eher als subjektive Einschätzung der Auswirkungen von betrieblichen Aufstiegsfortbildungen generell verstanden werden sollten.

4.4.1 Betriebliche Einstellungschancen

Aussagen über die Auswirkungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung auf die betrieblichen Einstellungschancen der Bachelorabsolventen/innen können insbesondere aus den Interviews mit Personalverantwortlichen abgeleitet werden. Zudem sind diesbezüglich Hinweise in den Interviews mit den Fortbildungsanbietern sowie in den Angaben aus der Onlinebefragung enthalten.

☞ Die Frage, ob sich die Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung positiv auf die betrieblichen Einstellungschancen von Bachelorabsolventen/innen auswirkt (vgl. Abbildung 24), beantwortete ein größerer Teil der Personalverantwortlichen (eher) positiv (10 Nennungen). Weitere fünf Interviewpartner/innen bewerteten den Nutzen positiv, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Als Voraussetzungen wurden beispielweise genannt: Probleme, mit dem Studienabschluss auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, oder durch die Fortbildung eine hohe Passung zur jeweiligen Stelle im Betrieb herzustellen (jeweils 2 Nennungen). Ein Teil der Interviewpartner/innen sah die Auswirkungen auf die betrieblichen Einstellungschancen als eher gering an (4 Nennungen).

☞ Zudem wurden die Personalverantwortlichen gefragt, worin die Erhöhung der Einstellungschancen begründet liegt. Häufiger genannt wurde hier insbesondere der Wissensvorsprung der Personen, die zusätzlich eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben (5 Nennungen). Dieser bezieht sich sowohl auf die Breite des Wissens als auch auf die Spezifität. Als weiterer wichtiger Grund wurde eine höhere Praxisnähe angeführt (3 Nennungen).

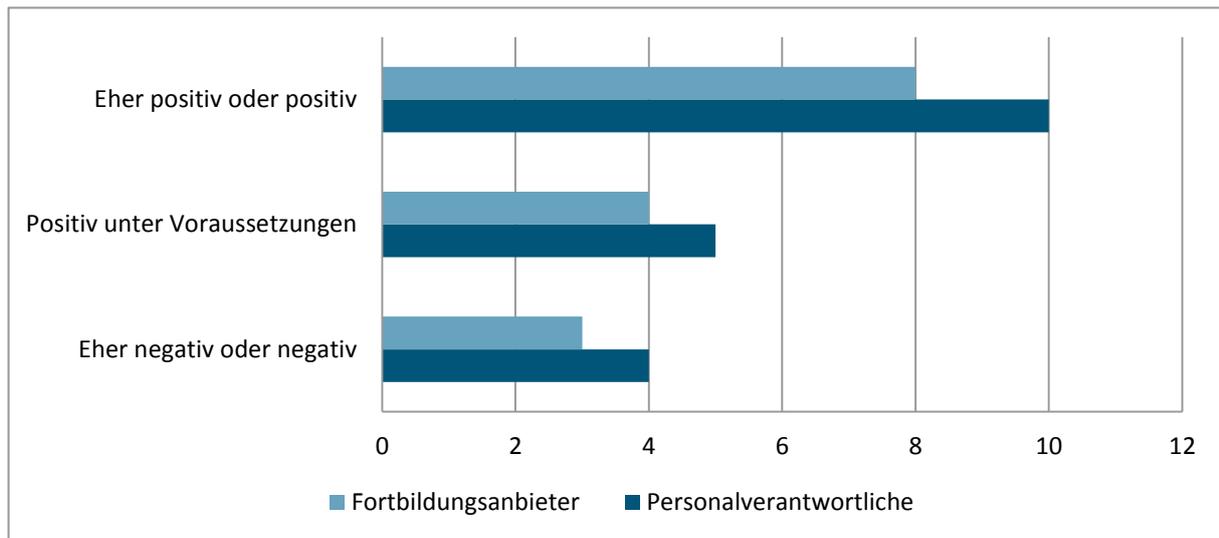


Abbildung 24: Durch Interviewpartner/innen geschätzte Auswirkung auf betriebliche Einstellungschancen

🌐 Auch die Bachelorabsolventen/innen selbst sehen überwiegend positive Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung auf die Arbeitsmarktchancen (vgl. Abbildung 25): Ein größerer Teil gab an, dass durch die Aufstiegsfortbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erwartet wurden und dass diese Erwartungen auch erfüllt wurden (9 Nennungen). Ein kleiner Teil der Absolventen/innen gab zudem an, dass sie eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen zwar erwartet hatten, diese Erwartung allerdings nicht erfüllt wurde (6 Nennungen). Eine Person gab an, dass sie mit der Aufstiegsfortbildung keine Erwartungen verbunden hatte.

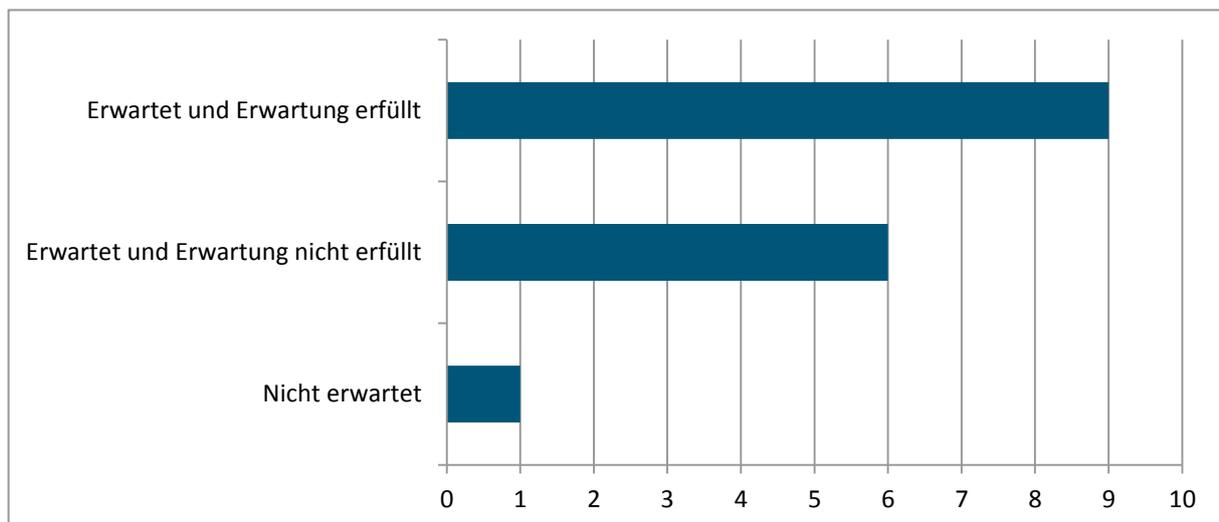


Abbildung 25: Erfüllung der Erwartung „Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ durch Aufstiegsfortbildung (n=16)

☰ Die Angaben der Fortbildungsanbieter decken sich mit den Einschätzungen der Personalverantwortlichen. Auf die Frage, ob eine berufliche Aufstiegsfortbildung die Einstellungschancen von Bachelorabsolventen/innen erhöht, gaben mehrere Fortbildungsanbieter eine grundsätzlich positive oder eher positive Einschätzung ab (8 Nennungen). Ein kleinerer Teil der Interviewpartner/innen neigte zur positiven Einschätzung, formulierte jedoch Voraussetzungen hierfür (4 Nennungen): Zum einen wurde genannt, dass die Auswirkungen von der Biographie der Person abhängig sind (2 von 4 Nennungen); zum anderen, dass die vermittelten Kenntnisse unternehmensrelevant sein müssen (2 von 4 Nennungen). Einige Interviewpartner/innen schätzten die Auswirkungen auf die betrieblichen Einstellungschancen als gering ein (3 Nennungen). Fünf Interviewpartner/innen gaben zudem an, dass sie diesbezüglich keine Einschätzung treffen könnten.

☰ Zwar wurde die Auswirkung auf betriebliche Einstellungschancen sowohl von Personalverantwortlichen als auch von Fortbildungsanbietern als positiv angesehen. Allerdings wird die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen mit beruflicher Aufstiegsfortbildung am Arbeitsmarkt nicht explizit gesucht, wie die Antworten der Personalverantwortlichen zeigen: Von den Befragten gab die große Mehrheit eine solche Einschätzung ab (17 Nennungen). Keiner der Interviewpartner/innen gab an, gezielt nach Personen mit diesem Profil zu suchen.

Die Frage, ob mehr Bewerber/innen mit Bachelorabschluss und beruflicher Aufstiegsfortbildung gewünscht seien, verneinte fast die Hälfte der Personalverantwortlichen (8 Nennungen). Lediglich drei Interviewpartner/innen bejahten dies, zwei gaben ambivalente Abschätzungen ab.

4.4.2 Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

Wie wirkt sich die Aufnahme bzw. das Absolvieren einer beruflichen Aufstiegsfortbildung auf den weiteren beruflichen Werdegang aus? Hinweise hierauf lassen sich sowohl aus der Onlinebefragung als auch aus den Interviews ableiten.

 Die Personalverantwortlichen wurden gefragt, ob eine berufliche Aufstiegsfortbildung Bachelorabsolventen/innen Vorteile gegenüber den Vergleichsgruppen „Bachelorabsolventen/innen ohne Aufstiegsfortbildung“ und „Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss“ verschaffen könne:

- Die Frage, ob die Zielgruppe **andere Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten** habe, verneinte ein Teil der Interviewpartner/innen (7 Nennungen), ein anderer Teil bejahte dies (5 Nennungen).
- Hingegen vermutete die Mehrheit der Personalverantwortlichen, dass sich das Absolvieren einer beruflichen Aufstiegsfortbildung nicht unmittelbar auf **Gehalt oder tarifliche Eingruppierung** auswirken würde (11 Nennungen), da das Gehalt bzw. die Eingruppierung von der jeweiligen Stelle und nicht vom Abschluss des/der Arbeitnehmer/in abhängt (9 der 11 Nennungen). Ein kleiner Teil sah hingegen eine eher positive Auswirkung auf Gehalt oder Eingruppierung (5 Nennungen).
- Auf die Frage, ob Bachelorabsolventen/innen mit einem Aufstiegsfortbildungsabschluss **andere Aufgaben und Tätigkeiten** übernehmen würden, gab ein größerer Teil der Personalverantwortlichen positive Antworten (8 Nennungen). Insbesondere würden sie diese Personengruppe in praxisnäheren Bereichen einsetzen (3 Nennungen).
- Auf die Frage, **welche Stärken** die Zielgruppe gegenüber den Vergleichsgruppen hätten, wurden verschiedene Aspekte genannt: So hätten die Personen aus der Zielgruppe unter Umständen mehr praxisrelevantes Wissen (5 Nennungen), höheres fachspezifisches Wissen (4 Nennungen) und eine höhere Wissensbreite (4 Nennungen). Zudem wurde als mögliche Stärke eine Perspektiverweiterung durch das Absolvieren zweier unterschiedlicher Bildungswege konstatiert (4 Nennungen). Zuletzt wird in der Absolvierung einer Fortbildung auch eine positive Signalwirkung gesehen, die etwas über die Motivation des/der Absolventen/in aussagt (3 Nennungen).

🌐 Die Frage, ob das derzeitige Verantwortungs- und Aufgabenprofil der Weiterbildung entspreche (vgl. Abbildung 26), beantworteten die Absolventen/innen in der Onlinebefragung großenteils positiv (9 Nennungen). Ein Teil der Absolventen/innen verneinte dies (3 Nennungen) oder gab an, überqualifiziert zu sein (7 Nennungen).

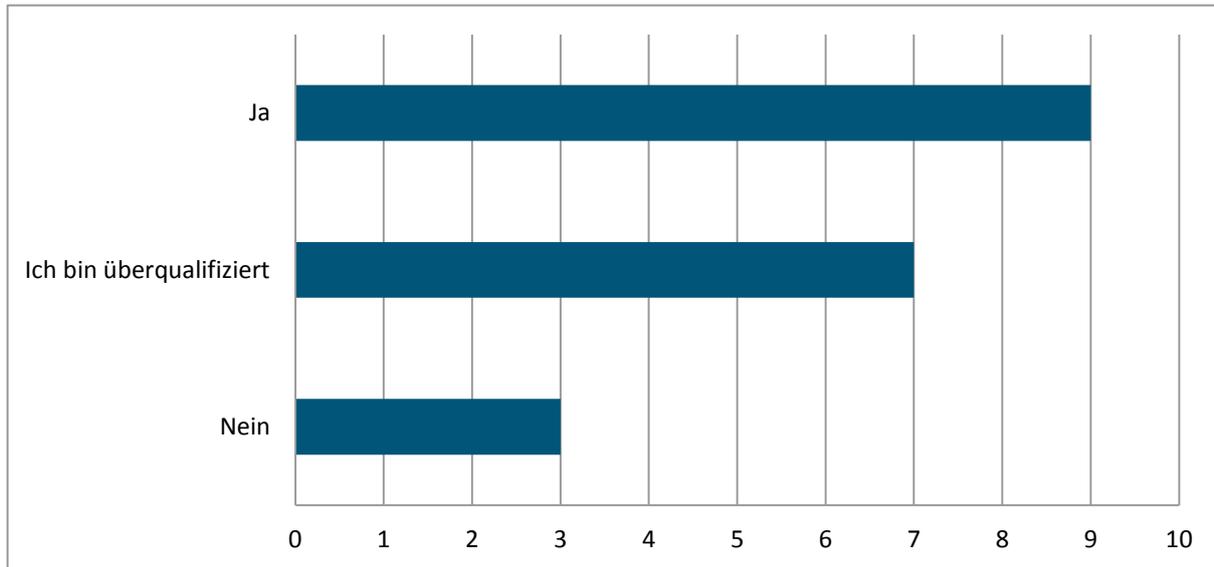


Abbildung 26: Einschätzung, ob das derzeit ausgeübte Verantwortungs- und Aufgabenprofil den mit der Weiterbildung verbundenen Möglichkeiten entspricht (Mehrfachnennungen; n=16)

4.4.3 Übergreifende Bewertung der Aufstiegsfortbildung

Neben dem unmittelbaren Nutzen der Aufstiegsfortbildung für den beruflichen Werdegang wurden übergreifende Bewertungen der jeweiligen Zielgruppe erfragt.

🌐 In der Onlinebefragung war der Großteil der Absolventen/innen sehr zufrieden mit dem gewählten Bildungsweg: Demnach hätte sich die Aufstiegsfortbildung für die Mehrheit der Absolventen/innen positiv ausgewirkt (16 Nennungen). Ein geringer Teil der Absolventen/innen verneinte dies (5 Nennungen). Die meisten Befragten würden die Fortbildung wieder wählen (12 von 14).

Personalverantwortliche wurden daraufhin befragt, ob sie die Möglichkeit der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen generell als eher positiv oder als eher negativ beurteilen. Drei Interviewpartner/innen bewerteten diese Möglichkeit als positiv oder eher positiv. Sechs weitere Interviewpartner/innen nannten Voraussetzungen, unter denen eine Fortbildung positiv sein kann, nämlich insbesondere, wenn diese betriebs- oder fachspezifisch verlangt werde oder weiterhelfe (3 Nennungen). Allerdings gab ein nicht unbeträchtlicher Teil der Interviewpartner/innen auch an, diese Möglichkeit als negativ oder eher negativ zu sehen (5 Nennungen).

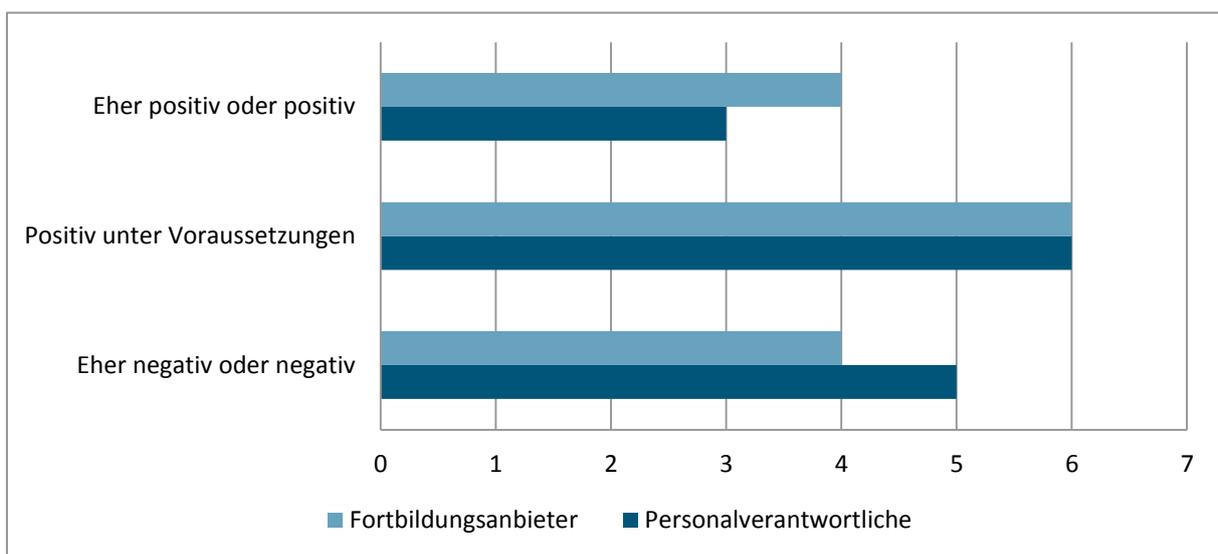


Abbildung 27: Übergreifende Bewertung der Aufstiegsfortbildung durch Fortbildungsanbieter und Personalverantwortliche

Die Angaben der Fortbildungsanbieter auf die Frage einer generellen Bewertung der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen ähneln denen der Personalverantwortlichen. So gaben vier Interviewpartner/innen an, die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen eher positiv oder positiv zu bewerten, beispielsweise im Hinblick auf den Erwerb von Qualifikationen oder die berufliche Verwertbarkeit. Sechs Interviewpartner/innen formulierten Voraussetzungen, von denen eine positive Bewertung abhängt: Zum einen wurde genannt, dass Berufspraxis vorhanden sein müsse (2 der 6 Nennungen). Zum anderen wurde angegeben, dass dies vom jeweiligen Einzelfall abhängt (2 der 6 Nennungen). Insgesamt vier Interviewpartner/innen beurteilten die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen eher negativ.

**Zentrale
Erkenntnisse**

Die Auswirkungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung auf Einstellungschancen wird grundsätzlich positiv bewertet, insbesondere, wenn die erworbenen Kenntnisse relevant für den jeweiligen Betrieb bzw. die jeweilige Stelle sind. Ein genuiner Bedarf an Bachelorabsolventen/innen mit Aufstiegsfortbildung wird jedoch nicht geäußert.

In der Gesamtschau wird der Nutzen der Aufstiegsfortbildung für die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen als eher positiv eingeschätzt, wenn die Fortbildung zu den persönlichen Bildungsbiographien und dem Bedarf der Betriebe passt.

4.5 Hinweise zur Gestaltung von Aufstiegsfortbildungen

In den Erhebungen gab es für die jeweils Befragten an mehreren Stellen die Möglichkeit Vorschläge zur Gestaltung des Bildungsformats zu unterbreiten mit dem Fokus, den Bedarfen der Zielgruppe Rechnung zu tragen. Die Ergebnisse werden in diesem Teilkapitel dargestellt. Dabei wird zunächst auf die Gestaltung der Prüfung und hier insbesondere auf Ergebnisse der Onlinebefragung eingegangen. Im Anschluss werden Gestaltungshinweise für (optionale) Prüfungsvorbereitungslehrgänge skizziert.

4.5.1 Gestaltung der Prüfung

Die Prüfung ist das zentrale Element der Aufstiegsfortbildung. Die Antworten der Absolventen/innen aus der Onlinebefragung geben teilweise Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten bei der Gestaltung. Ergänzend werden auch Angaben aus den Interviews herangezogen.

 Im Hinblick auf das gewünschte Prüfungsformat (vgl. Abbildung 28) gaben die Bachelorabsolventen/innen in der Onlinebefragung größtenteils an, dass sie sich eine Prüfung mit Praxiselementen wünschen. Darin enthalten könnten der praktische Nachweis der beruflichen Handlungskompetenz (12 Nennungen) oder eine Projektarbeit (7 Nennungen) sein. Andererseits trifft auch die „klassische“ Wissensprüfung (9 Nennungen) auf Akzeptanz.

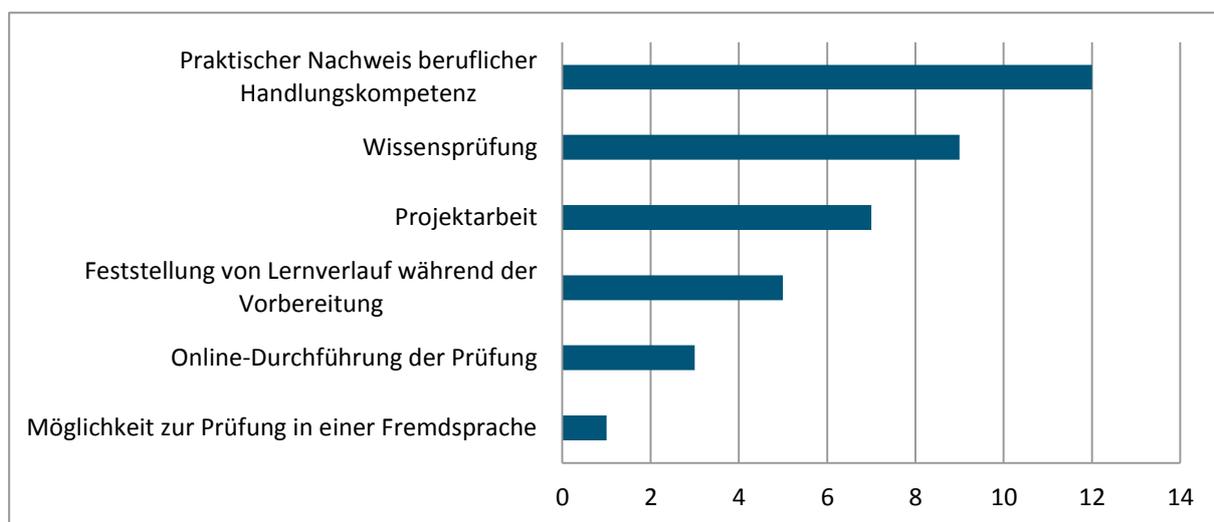


Abbildung 28: Von den Bachelorabsolventen/innen für die Aufstiegsfortbildung gewünschtes Prüfungsformat (Mehrfachnennungen; n=15)

Wenn es darum geht, welche Aspekte an der Prüfung geändert werden sollten, nannten die Absolventen/innen in der Befragung mehrfach die folgenden Punkte (jeweils 3 Nennungen):

- Unzureichende Anrechnung vorangegangener Prüfungsleistungen
- Unflexible zeitliche Gestaltung der Prüfung
- Präsenzplicht bei der Prüfungsvorbereitung
- Kosten der Prüfungsvorbereitung

Zudem wurden hohe Zulassungsvoraussetzungen, die Dauer der Prüfung und die Kosten der Prüfung kritisiert (jeweils 2 Nennungen).

 Die Bezeichnung „Bachelor Professional“ gilt in der Zielgruppe als attraktiv im Vergleich zu den bekannten Bezeichnungen wie beispielsweise Meister/in oder Fachwirt/in (7 von 15 Personen stimmten eher oder voll zu, 3 von 15 stimmten überhaupt nicht zu, 5 von 15 gaben „neutral“ an). In den Interviews mit den Personalverantwortlichen spiegelt sich dieses Ergebnis ebenfalls wider: Der Erwerb eines anerkannten Abschlusses (4 Nennungen) wurde als wichtig für die Attraktivität der Angebote für Bachelorabsolventen/innen genannt. Allerdings wurde zugleich mehrfach angemerkt, dass der Bachelorabschluss als höherwertig eingeordnet wird, sowohl von den Personalverantwortlichen selbst als auch von den Bachelorabsolventen/innen (7 Nennungen).

 Zudem wurden die Bachelorabsolventen/innen in der Onlinebefragung gefragt, welche Elemente aus einer vorgegebenen Auswahl sie sich für eine Aufstiegsfortbildung wünschen würden. Genannt wurden hier mehrfach eine mündliche Prüfung (3 Nennungen), bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben, praktische Prüfung, schriftliche Prüfung mit Präsenzplicht und individuelle Prüfungstermine und -zeiten (jeweils 2 Nennungen).

4.5.2 Gestaltungshinweise für Lehrgangsformat und -organisation

Auch der Lehrgang, der auf die Prüfung vorbereiten soll, ist ein wichtiger Faktor in der Gestaltung der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen. Vorschläge für deren Gestaltung waren sowohl in der Onlinebefragung als auch in den Interviews enthalten.

 In der Onlinebefragung wurde erhoben, welche Angebotsformen sich Bachelorabsolventen/innen zur Vorbereitung auf eine Aufstiegsfortbildungsprüfung wünschen (vgl. Abbildung 29). Für die Absolventen/innen spielte insbesondere der Einsatz von Dozenten/innen (14 Nennungen) und Mentor/innen (11 Nennungen) aus der Praxis eine wichtige Rolle. Zudem wünschten sie sich mehr Projektarbeiten (8 Nennungen).

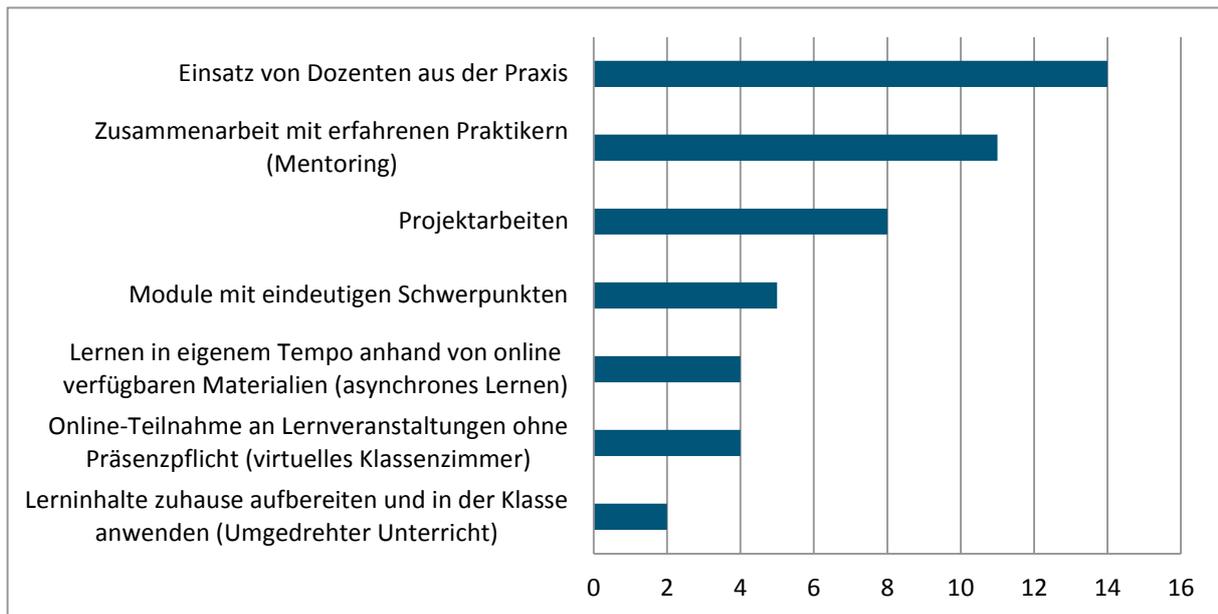


Abbildung 29: Angebotsformen zur Vorbereitung auf eine Aufstiegsfortbildungsprüfung, die von Bachelorabsolventen/innen gewünscht werden (Mehrfachnennungen; n=15)

Im Hinblick auf das Format, in dem der Lehrgang auf die Prüfung vorbereiten soll, wünschte sich ein Teil der Befragten „Module mit eindeutigen Schwerpunkten“ (5 Nennungen).

☰ Dies entspricht zum Teil den Angaben von Fortbildungsanbietern und Personalverantwortlichen. Zum einen nannten mehrere Fortbildungsanbieter auf die Frage, welche Aufstiegsfortbildungs-Angebote sinnvoll und attraktiv für Bachelorabsolventen/innen wären, modulare Formate (2 Nennungen) sowie fachspezifischere Seminarformate (2 Nennungen). Auf die Frage, wie die Angebote gestaltet sein sollten, um die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen gut zu erreichen, wurden insbesondere kürzere, modulare und Seminarformate von den Fortbildungsanbietern empfohlen (jeweils eine Nennung). Die Personalverantwortlichen gaben darüber hinaus des Öfteren an, dass sie inhaltlich gezieltere Bildungsangebote wie Seminare oder Fachlehrgänge (6 Nennungen), die nicht in derselben inhaltlichen Breite wie Aufstiegsfortbildungen vorbereiten, für besser geeignet halten würden.

☰ Von den Fortbildungsanbietern wurde angemerkt, dass spezifische Formate für Bachelorabsolventen/innen notwendig seien (5 Nennungen), z. B. kürzere Formate oder Formate, die den Hintergrund der Zielgruppe berücksichtigen.

Für die Steigerung der Arbeitsmarktchancen sei zudem auf eine berufsbegleitende Gestaltung zu achten (3 Nennungen). Dieser Aspekt spielt auch für die Personalverantwortlichen eine wichtige Rolle. So erhöhen berufsbegleitende Formate die Akzeptanz und Umsetzbarkeit für Unternehmen (5 Nennungen).

  Die Absolventen/innen gaben an, dass Formate, die ein Selbststudium enthalten sowie solche mit Online-Bezug eine stärkere Rolle spielen sollten (vgl. Abbildung 29). Auch die Fortbildungsanbieter hielten Online- und Blended-Learning-Formate für geeignet (4 Nennungen), um die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen gut zu erreichen. Sie empfehlen auch hohe Anteile an Selbststudienphasen (2 Nennungen).

Einige Fortbildungsanbieter wiesen darauf hin, dass der Handlungsspielraum bei der Gestaltung der Angebote begrenzt ist, da dieser von der IHK in weiten Teilen vorgegeben wird (4 Nennungen).

 Einige Personalverantwortlichen meinten schließlich, dass sie die Qualifikation von Bachelorabsolventen/innen eher oder bevorzugt über Instrumente der Personalentwicklung vollziehen, bzw. dass dies die zu bevorzugende Option gegenüber der Aufstiegsfortbildung ist (6 Nennungen).

4.5.3 Inhaltliche Gestaltung des Lehrgangs/des Angebots

In diesem Kapitel wird auf die inhaltliche Gestaltung des Lehrgangs eingegangen. Auch hier liegen Hinweise aus den Onlinebefragungen und aus den Interviews vor.

  Zum einen wurden die Bachelorabsolventen/innen in der Onlinebefragung bezüglich gewünschter inhaltlicher Schwerpunkte der Lehrgänge befragt (vgl. Abbildung 30). Im Hinblick darauf wünschte sich die Zielgruppe v. a. einen Fokus auf der Vermittlung betrieblicher Alltagsfragen (11 Nennungen). Auch bei den Interviews mit den Fortbildungsanbietern wurde der inhaltliche Praxisbezug bzw. die praktische Anwendung (4 Nennungen) als sinnvolles und attraktives Gestaltungselement für die Bachelorabsolventen/innen erwähnt. Insbesondere zur Steigerung der Chancen am Arbeitsmarkt spielt die Praxisorientierung ihnen zufolge eine wichtige Rolle (5 Nennungen). Für die Personalverantwortlichen ist die Praxisorientierung ebenfalls wichtig, damit die Bildungsangebote sowohl den Unternehmen nützen (6 Nennungen) als auch attraktiv für die Absolventen/innen (5 Nennungen) sind.



Abbildung 30: In der Onlinebefragung genannte bevorzugte inhaltliche Schwerpunkte einer Aufstiegsfortbildung (Mehrfachnennungen; n=15)

☰ Zudem war den Absolventen/innen, die an der Umfrage teilnahmen, ein Transfer von theoretischem Wissen in die Praxis wichtig. Auch die Fortbildungsanbieter sahen hier einen wichtigen Anknüpfungspunkt: Um die Absolventen/innen gut zu erreichen, sei die Verknüpfung von akademischen und beruflichen Bildungsinhalten wichtig (4 Nennungen). Umgekehrt wurde in den Interviews mit den Personalverantwortlichen häufiger angemerkt, dass sich die Inhalte der Aufstiegsfortbildung zu stark mit Studieninhalten überschneiden würden und dass deshalb die Aufstiegsfortbildung nicht sinnvoll für Bachelorabsolventen/innen sei (5 Nennungen).

🌐 In Bezug auf die Inhalte selbst wünschen sich die Absolventen/innen insbesondere die Themen innerbetriebliche Führung und Steuerung. Als sinnvoll und attraktiv erachteten die Fortbildungsanbieter insbesondere kaufmännische Inhalte (6 Nennungen), Führungs- und Managementkompetenzen sowie Inhalte im Themenfeld Digitalisierung (jeweils 2 Nennungen).

**Zentrale
Erkenntnisse**

Prüfungen der Aufstiegsfortbildung sollten aus Sicht der Teilnehmer/innen vor allem berufliche Handlungskompetenz bewerten. Wichtig ist der Erwerb eines anerkannten Abschlusses.

Für die Gestaltung der Lehrgangsformate werden kurze und flexible Formate favorisiert. Vor allem aus Sicht der Unternehmen werden berufsbegleitende Formate benötigt.

Die Inhalte der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen sollten insbesondere praxisnah sein und theoretisch-akademisches Wissen mit praktisch-beruflicher Erfahrung verknüpfen.

5. Ergebnisdiskussion und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Untersuchung ging im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2018) der Fragen nach (1) weshalb Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung aufnehmen, (2) welche Angebote in welchem Umfang von Bachelorabsolventen/innen genutzt werden und welche weiteren Bedarfe bestehen, (3) welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen derzeit bei der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung anerkannt werden und welche Zugangsmöglichkeiten bestehen und (4) inwieweit Personalverantwortliche eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen für zielführend halten, um deren betriebliche Einstellungschancen zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass bislang noch verhältnismäßig wenige Bachelorabsolventen/innen den Weg aus der akademischen Bildung in die höhere berufliche Bildung beschreiten, sollte insbesondere auch der Frage nachgegangen werden, wie Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen attraktiver gestaltet werden können.

Ausgehend von den Ergebnissen, die in Kapitel 4 ausführlich dargestellt wurden, werden nachfolgend die zentralen Erkenntnisse in Bezug zu den Forschungsfragen diskutiert und, sofern möglich, Handlungsempfehlungen für Veränderungen dargelegt.

5.1 Beantwortung und Diskussion der Forschungsfragen

Im Folgenden werden zunächst die zentralen Erkenntnisse der Studie entlang der formulierten Forschungsfragen dargestellt und diskutiert. Zudem wird nochmals auf die wichtigsten Ergebnisse bezüglich der Gestaltung der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen eingegangen.

5.1.1 Gründe für die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung (Forschungsfrage 1)

In **Forschungsfrage 1** sollten Antworten auf die Frage gefunden werden, weshalb Bachelorabsolventen/innen eine berufliche Aufstiegsfortbildung aufnehmen.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen als wichtigstes Motiv der Bachelorabsolventen/innen beruflichen Aufstieg bzw. berufliches Fortkommen aus. Persönliche Weiterentwicklung und der Erwerb vertiefter Fachkompetenzen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Diese Motive werden auch von den vorhergehenden Studien als zentrale Faktoren für die Weiterbildungsmotivation von Hochschulabsolventen/innen herausgearbeitet (vgl. DIHK 2014; Götzhaber et al. 2011; Grotheer et al. 2012). Ein weiterer zentraler Befund

vorhergehender Untersuchungen, dass Probleme auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls eine große Rolle spielen, konnte in der vorliegenden Erhebung hingegen nicht bestätigt werden. Dies könnte unter anderem auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren zurückzuführen sein: Die Arbeitslosenzahlen sind deutlich zurückgegangen, Fachkräfte werden branchenübergreifend gesucht.

Die Ergebnisse deuten weiterhin darauf hin, dass Bachelorabsolventen/innen hauptsächlich durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen des eigenen Betriebs oder über eine eigenständige Recherche (überwiegend) im Internet auf die Möglichkeit der Aufstiegsfortbildung aufmerksam werden. Auch in der Absolventen/innenbefragung von Grotheer et al. (2012) wurden diese beiden Initiatoren für eine Weiterbildung von einer Mehrheit der Absolventen/innen genannt. Private Kontakte, die IHK und die Arbeitsagentur sind zwar auch relevant, spielen allerdings eine eher untergeordnete Rolle.

Formale Aspekte, die die Entscheidung zusätzlich beeinflussen, betreffen neben Fragen der Zulassung (vgl. Forschungsfrage 3) insbesondere Fragen von Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Die vorliegenden Ergebnisse weisen auf eine wichtige Rolle des Aufstiegs-BAFöG hin. Ferner sind finanzielle und zeitliche Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers bedeutend. Diese beiden Faktoren wurden auch als zentrale Refinanzierungsmöglichkeiten der Aufstiegsfortbildung von Götzhaber et al (2011) identifiziert. In der Untersuchung von Grotheer et al. (2012) spielte das Aufstiegs-BAFöG hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Dies dürfte auf den breiter angelegten Untersuchungsfokus zurückzuführen sein, der neben der Relevanz von Aufstiegsfortbildungen für Bachelorabsolventen/innen weitere außerhochschulische Weiterbildungsformate umfasste. Damit deutet sich an, dass die Nutzung des Aufstiegs-BAFöG eine zentrale Möglichkeit zur Förderung der Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen für die Zielgruppe ist.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen größtenteils bereits aus der Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Hochschulabsolventen/innen bekannte Motive, auslösende Faktoren und formale Aspekte. Zugleich deutet dies darauf hin, dass die Ergebnisse als zuverlässig im Hinblick auf das Untersuchungsziel einzuordnen sind.

5.1.2 Art und Umfang der Nutzung von Aufstiegsfortbildungen durch Bachelorabsolventen/innen (Forschungsfrage 2)

Forschungsfrage 2 betraf die Frage, welche und in welchem Umfang Bachelorabsolventen/innen Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung nutzen.

Bisher gibt es kaum Ergebnisse zum Umfang der Nutzung der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Bachelorabsolventen/innen, sondern nur von Weiterbildungsangeboten insgesamt (Grotheer et al. 2012). Die vorliegenden Ergebnisse weisen darauf hin, dass es sich bei den Nutzern/innen um eine sehr kleine Zielgruppe handelt. Der genaue Umfang ist anhand der vorliegenden Erhebungen nur schwer einzuschätzen und kann nur als eine grobe Annäherung verstanden werden. Allgemein ist die Nutzung von außerhochschulischen Weiterbildungsangeboten durch Hochschulabsolventen/innen laut Grotheer et al. (2012) sehr hoch. Laut DIHK (2014) beträgt der Umfang von Hochschulabsolventen/innen, die eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolvieren 4,4 Prozent bzw. 5,5 Prozent bei Personen mit einem abgeschlossenem dualen Studium. Die Studien lassen aber offen, inwieweit die Aufstiegsfortbildung vor oder nach dem Studium absolviert wurde. Die Ergebnisse der Experten/inneninterviews und der Onlinebefragung deuten darauf hin, dass der Weg von der Aufstiegsfortbildung in ein Studium häufiger gegangen wird als umgekehrt. Aus Sicht der Fortbildungsanbieter sind Bachelorabsolventen/innen, für die eine berufliche Aufstiegsfortbildung von Interesse sein könnte, eine zu kleine Gruppe, als dass sich hierfür gesonderte Informations- oder Weiterbildungsangebote lohnen. In Anbetracht der geringen Bekanntheit der Möglichkeit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen führt das zu dem Problem, dass die Zielgruppe einerseits nicht umfassend informiert ist, Fortbildungsanbieter sich andererseits nicht in der Verantwortung und Lage sehen, diese zu erreichen und zu informieren.

Im Hinblick auf die Frage, ob Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen stärker geöffnet sowie gezielter beworben und angeboten werden sollten, ist eine genaue Abschätzung des Umfangs dieser Zielgruppe sowie deren Nachfrage insbesondere für die Anbieter von Fortbildungsangeboten ein zentraler Aspekt.

Die Frage, *welche* Angebote der Aufstiegsfortbildung von Bachelorabsolventen/innen genutzt werden, kann mittels der vorliegenden Ergebnisse nur unzureichend eingeschätzt werden. Zum einen ist deren Fallzahl in der Onlinebefragung sehr gering, zum anderen konnten die Fortbildungsanbieter bezüglich der Nachfrage nur Vermutungen anstellen, da diese weder unmittelbare Erfahrungen mit der Zielgruppe vorweisen konnten noch Statistiken über die Bildungsbiografie der Teilnehmer/innen führen. Die vorliegenden Ergebnisse deuten an, dass Aufstiegsfortbildungen der ersten und zweiten Stufe, insbesondere als

Bilanzbuchhalter/in und Personalfachkaufleute sowie die Ausbildereignungsprüfung häufiger absolviert werden als andere Angebote. Schwer einzuschätzen bleiben aufgrund der geringen Angaben der Befragten, welche Rolle der Aus- und Weiterbildungspädagoge für Bachelorabsolventen/innen spielt. Der DIHK (2014) weist darauf hin, dass insbesondere die Abschlüsse der dritten Ebene, wie Geprüfte/r technische/r Betriebswirt/in für Bachelorabsolventen/innen attraktiv seien. Zudem würden die Abschlüsse auf Stufe II als Geprüfte/r Bilanzbuchhalter/in sowie als Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in häufiger genutzt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen allerdings nahe, dass überwiegend Fortbildungen der ersten und zweiten Stufe nachgefragt werden. Die mangelnde Kenntnis der potenziellen Zielgruppe über die Möglichkeiten und das System der beruflichen Aufstiegsfortbildung sowie der Qualifikationsbedarfe der Betriebe können Gründe sein, die die geringe identifizierte Nachfrage und die geringen Absolventenzahlen auf der dritten Stufe (DQR 7) erklären.

Die Ergebnisse zeigen durchweg eine geringe bis sehr geringe Nachfrage nach beruflicher Aufstiegsfortbildung durch Personen, die vorher einen Bachelorabschluss erworben haben. Eine detailliertere empirische Erfassung dieser Zielgruppe steht aus; eine Bestimmung der Größe der Zielgruppe wäre jedoch nur über groß angelegte repräsentative Befragungen von Beschäftigten oder über systematische Erhebungen der Fortbildungsanbieter bzw. Prüfungsorganisationen möglich. Im Hinblick auf eine Steigerung der Attraktivität und die zukünftige Ausgestaltung der Aufstiegsqualifikationen liefert diese Zielgruppe – auch wenn sie klein ist – wichtige Anhaltspunkte zur Gestaltung der Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Informationen dazu, welche konkreten Qualifikationen häufiger genutzt werden, bleiben auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nur oberflächlich. Einzig für die Aufstiegsfortbildung zum/zur Bilanzbuchhalter/in finden sich Hinweise für eine häufigere Nachfrage.

5.1.3 Zulassungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen/innen (Forschungsfrage 3)

Forschungsfrage 3 sollte Erkenntnisse liefern, welche Qualifikationen und Kompetenzen von Bachelorabsolventen/innen anerkannt werden und welche Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Aufstiegsqualifikation bestehen.

Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Anerkennung von Studienleistungen der Bachelorabsolventen/innen in der Praxis bisher nur eine untergeordnete Rolle spielt. In den untersuchten Fortbildungsordnungen ist die explizite formale Möglichkeit der Anrechnung von Studienleistungen nur selten verankert. Alle Fortbildungsordnungen enthalten jedoch

über die Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit auf andere Art und Weise (sog. Auffangklausel) die Möglichkeit einer Anrechnung und damit Zulassung. Allerdings finden sich in der vorliegenden Studie keine Hinweise darauf, dass diese Klausel bei der Zulassung für Bachelorabsolventen/innen in der Praxis eine Rolle spielt. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die vergleichbaren beruflichen Erfahrungen von Bachelorstudierenden häufig nicht einschlägig sind und sich primär auf Praktikumserfahrungen beschränken. Dafür spricht auch der Befund, dass die Befragten vorwiegend Aufstiegsfortbildungen auf Stufe I und II absolvieren, die häufig weniger strenge Zugangsvoraussetzungen aufweisen.

In den Ergebnissen zeigt sich, dass die restriktive Auslegung der Zugangsvoraussetzungen sowie mangelnde Transparenz bei der Zulassungsentscheidung seitens der zuständigen Kammern als Problem erachtet werden. Diese Erkenntnis ist nicht neu und deckt sich zum Teil mit der Studie von Kohl et al. (2013) über die allgemeine Nutzung der Auffangnorm, die ebenfalls auf einen geringen Umfang der Nutzung der Auffangnorm in der Praxis sowie eine restriktive Handhabung seitens der Kammer hinweist. Zudem verweisen Kohl et al. (2013b, S. 18)

„auf die Handlungsspielräume der beurteilenden Personen in den Kammern (...). Die Wirkung der Auffangnorm als weitere Zugangsmöglichkeit zu einer Fortbildungsprüfung entfaltet sich anhand eines klar definierten Falls und ist hier abhängig von den regulierten (durch die einzelne Fortbildungsordnung) und interpretierten (durch die zuständige Person) Handlungsspielräumen (...).“

Die befragten Fortbildungsanbieter stimmen diesem Sachverhalt zu; sie kommentieren die bestehenden Regelungen und Entscheidungen teilweise als nicht ausreichend transparent und nachvollziehbar.

Darüber hinaus stehen den Bachelorabsolventen/innen grundsätzlich die gängigen Wege in die Aufstiegsfortbildung über einen beruflichen Abschluss und/oder eine mehrjährige Berufspraxis offen. Diese Zugangsvoraussetzungen dürften für Bachelorabsolventen/innen, die vor ihrem Studium keine berufliche Ausbildung absolviert haben und keine oder nur eine geringe Berufspraxis, bspw. über Praktika, vorweisen können, eine erhebliche Hürde darstellen.

Insgesamt ergeben sich hinsichtlich Zugangs- und Anerkennungsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen/innen erhebliche Herausforderungen. Der „klassische“ berufliche Zugangsweg dürfte einem Großteil der Bachelorabsolventen/innen aufgrund deren schulisch und akademisch geprägten Bildungsbiografien nicht zur Verfügung stehen. Als Alternative ergäbe sich zum einen eine äquivalente Anrechnung von Studienleistungen. Dies spielt in den Fortbildungsordnungen sowie in der Entscheidungspraxis der prüfenden Stelle bisher

eher eine untergeordnete Rolle. Zum anderen gäbe es die Möglichkeit, über die sogenannte Auffangnorm zugelassen zu werden. Die bisherigen Erfahrungen der Befragten mit den Entscheidungen der Kammern lässt jedoch darauf schließen, dass diese Möglichkeit in Einzelfällen Anwendung findet. Generell hält sie für die Zielgruppe aber keine Garantie bereit. Die geringe Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Entscheidung verstärkt diesen Umstand.

5.1.4 Auswirkungen der Aufstiegsfortbildung (Forschungsfrage 4)

In Bezug zur **Forschungsfrage 4** wurde analysiert, inwieweit die Personalverantwortlichen eine betriebliche Aufstiegsfortbildung für erforderlich halten, um die betrieblichen Einstellungschancen von Bachelorabsolventen/innen zu erhöhen.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen relativ deutlich darauf hin, dass Personalverantwortliche Bachelorabsolventen/innen mit beruflichen Aufstiegsfortbildungen bessere betriebliche Einstellungschancen zumessen. Teilweise gilt die Chancenverbesserung nicht pauschal, sondern ist an Voraussetzungen geknüpft, wie die Passung zur jeweiligen Stelle oder aktuelle Herausforderungen am Arbeitsmarkt (Fachkräftesicherung).

Einschränkend muss festgehalten werden, dass die Angaben der Personalverantwortlichen überwiegend auf hypothetischen Überlegungen basieren und weniger aus Erfahrungswerten heraus zustande kamen. Die fehlenden Erfahrungen mit der Zielgruppe belegen auch noch einmal, dass diese eher aus wenigen Personen besteht. Allerdings sind sich Fortbildungsanbieter und Personalverantwortliche einig, dass mit einer beruflichen Aufstiegsqualifikation prinzipiell eine Steigerung der Arbeitsmarktchancen verbunden ist, was für die Wertigkeit dieser Qualifikationen spricht.

In Anbetracht anderer Studienergebnisse, von denen manche auf schlechte Einstiegschancen von Bachelorabsolventen/innen hinweisen (vgl. Briedis et al. 2010), sind diese Ergebnisse erfreulich. Zudem ist zu ergänzen, dass sich Bachelorabsolventen/innen durch Aufstiegsqualifikationen berufliche Optionen neben dem Studienschwerpunkt eröffnen können. Das setzt natürlich den Zugang zu entsprechenden Fortbildungen voraus.

Der einhellig geäußerte Vorteil beruflicher Aufstiegsqualifikationen aus Sicht der Befragten liegt zweifelsohne in der praxisnahen Qualifizierung, was insbesondere für Absolventen von Universitäten förderlich ist. Dieser Aspekt wird bspw. auch durch die Betriebsbefragung von Maier et al. (2018) bekräftigt, in der die Befragten die Ausübung praxis- und anwendungsorientierter Tätigkeiten eher Absolventen/innen einer Aufstiegsfortbildung zutrauen als Bachelorabsolventen/innen. Im Hinblick auf die Einschätzung durch Arbeitgeber – diese

halten Bachelorabsolventen/innen als zwar theoretisch gebildet, aber mit Defiziten insbesondere was fach- und anwendungsbezogene Kompetenzen (DIHK 2015) bzw. berufliche Handlungskompetenz betrifft – stellen Aufstiegsfortbildungen eindeutig eine Möglichkeit dar, die Mängel auszugleichen. Insgesamt lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen schließen, dass die berufliche Aufstiegsfortbildung einen positiven Beitrag zu Einstellungschancen und beruflichen Karrieren von Bachelorabsolventen/innen leisten kann. Im Hinblick auf die derzeitige positive Arbeitsmarktlage bleibt jedoch offen, inwieweit sich ein solch möglicher Beitrag der Aufstiegsfortbildung von größerer Relevanz wäre.

5.1.5 Bedarfe und Gestaltungshinweise für die Aufstiegsfortbildung

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich Bedarfe und Hinweise für die weitere Gestaltung der Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen skizzieren.

Für die Gestaltung der Angebote ist „Nähe zur Berufspraxis“ ausschlaggebend. Sowohl im Hinblick auf das Format des Vorbereitungslehrgangs, dessen inhaltliche Schwerpunktsetzung als auch auf Prüfungsformen- und -inhalte wird von allen Befragten die Nähe zur Berufspraxis und deren Anforderungen betont und gewünscht. Hierin wird der zentrale Vorteil der beruflichen Aufstiegsfortbildung gegenüber der akademischen Ausbildung zum Bachelor gesehen (vgl. Maier et al. 2018).

Darüber hinaus stellte sich die Frage, welche Bedarfe in Bezug auf die Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen bestehen. Deutlich wird hier, dass insgesamt kürzere Formate, wie zum Beispiel Seminare, wünschenswert sind, die bestimmte thematisch eingegrenzte bzw. abgrenzbare und vertiefende Inhalte enthalten und weniger die volle inhaltliche Breite eines Themenfeldes abbilden. Zudem wird eine Modularisierung gewünscht, die gerne mit Online- und Blended-Learning-Formaten als attraktive Option einhergehen kann. Hier scheinen sich insbesondere die Erfahrungen der modular aufgebauten Studiengänge und deren didaktische Gestaltung auf die berufliche Aufstiegsqualifikation zu übertragen. Deren Gestaltung orientiert sich jedoch vorrangig an beruflichen Anforderungen und Realitäten (Handlungsfelder), so dass die Modularisierungs- und Gestaltungsmöglichkeiten anderen Voraussetzungen unterliegen als die Gestaltung der Hochschullehre.

5.2 Änderungsempfehlungen zur beruflichen Aufstiegsfortbildung für Postgraduierte auf Basis der Studienergebnisse

Im Folgenden sind auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Empfehlungen formuliert, wie die berufliche Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen attraktiver gestaltet werden kann. Diese Empfehlungen betreffen im Kern Aspekte der Anerkennung und Zulassung (5.2.1), der zielgruppenadäquaten Information und Kommunikation zur beruflichen Aufstiegsfortbildung (5.2.2) sowie der Gestaltung der Angebote für die Zielgruppe (5.2.3).

Diese drei Kernthemen sind dabei voneinander abhängig: Nur wenn angemessene Möglichkeiten des Zugangs für die Zielgruppe bestehen, lassen sich die entsprechenden Möglichkeiten auch kommunizieren und entsprechende Angebote für Bachelorabsolventen/innen gestalten.

Die nachfolgenden Empfehlungen sind unter der Prämisse formuliert, dass es sich bei den Bachelorabsolventen/innen bezüglich Umfang und Eignung grundsätzlich um eine relevante Zielgruppe der beruflichen Aufstiegsfortbildung handelt, die zukünftig vermehrt von diesen beruflichen Qualifikationen profitieren sollte.

5.2.1 Zulassung und Anerkennung für Bachelorabsolventen/innen vereinfachen

Das System der beruflichen Aufstiegsfortbildung schließt nahtlos an das System der Berufsausbildung an und ist ursprünglich nicht explizit auf Absolventen/innen akademischer Bildungswege ausgelegt. Aufgrund der Veränderungen im Zuge der Bologna-Reform und den damit geschaffenen Bachelor- und Masterabschlüssen wird die Frage gestellt, ob bzw. wie Bachelorabsolventen/innen sich über den beruflichen Bildungsweg weiter qualifizieren können. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass Bachelorabschlüsse im Rahmen der Zugangsvoraussetzungen Berücksichtigung finden.

Bachelorabsolventen/innen, die berufsbegleitend oder im Anschluss an eine Ausbildung und ihren Abschluss erworben haben und gegebenenfalls Berufserfahrung vorweisen können, profitieren i.d.R. vom „klassischen“ Zugangsweg. Lösungen sind insbesondere für zwei Problemfelder zu durchdenken und für zukünftige Anpassungen der Verordnungen zu berücksichtigen:

- Bachelorstudierende, die im Anschluss an die Schulbildung eine Hochschule aufsuchen, können häufig keine oder nur wenig Berufserfahrung vorweisen.
- Die Gleichwertigkeit von Studienleistungen, die im Rahmen des Bachelorabschlusses erworben wurden, sind im Zulassungsverfahren zu berücksichtigen.

Die Auffangnorm eröffnet prinzipiell die Möglichkeit, auch Personen zu beruflichen Aufstiegsqualifikationen zuzulassen, die die Zugangsvoraussetzungen im engen Sinne nicht erfüllen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Entscheidungen der jeweiligen Kammern transparent und nachvollziehbar sind. In der bestehenden Form, in Verbindung mit der aktuellen Vorgehenspraxis, scheint die Klausel keine verlässliche Grundlage für den Zugang von Bachelorabsolventen/innen im größeren Maßstab zu bieten. Aufgrund der bewussten Offenheit und dem Ermessensspielraum der zuständigen Stelle können Bachelorabsolventen/innen die Chancen einer Zulassung nicht ausreichend gut einschätzen.

Zentral erscheint ein Ausbau der Möglichkeiten des Zugangs über die Regelungen zur Anrechnung von Studienleistungen, wie sie bereits in einem kleineren Teil der Fortbildungsordnungen enthalten sind. Über die Verankerung von Studienabschlüssen und/oder bestimmten Studienleistungen, die bei der Zulassung zur Prüfung anerkannt werden, besteht grundsätzlich eine attraktive(re), einschätzbare Option, nachvollziehbare Zugangswege für Bachelorabsolventen/innen zu schaffen.

Zusammengefasst lässt sich auf Basis der vorliegenden Erkenntnisse und deren Interpretation ableiten, dass eine stärkere Fokussierung des Zugangsweges über die Anerkennung von Studienleistungen eine Möglichkeit ist, die berufliche Aufstiegsqualifikation für Bachelorabsolventen/innen attraktiver zu gestalten. Es wäre wünschenswert, wenn entsprechende Passagen der Fortbildungsordnungen zunehmend diese Vorbildung berücksichtigen würden. Die bereits bestehenden Fortbildungsordnungen, die konkrete Passagen mit Bezug zu akademischen Leistungen beinhalten, bieten hierfür eine geeignete Grundlage.

5.2.2 Bekanntheit der beruflichen Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen durch gezielte Information und Kommunikation erhöhen

Neben der Schaffung nachvollziehbarer Zugangswege verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit, die Bekanntheit der beruflichen Aufstiegsfortbildung bei der Zielgruppe „Bachelorabsolventen/innen“ durch gezielte Information und Kommunikation zu erhöhen. Dieser Aspekt bezieht sich insbesondere auf zwei Gruppen, bei denen jeweils unterschiedliche Herausforderungen zu berücksichtigen sind: (i) Die Bachelorabsolventen/innen selbst und (ii) die Fortbildungsanbieter.

(i) Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit der Aufnahme einer beruflichen Aufstiegsfortbildung den Bachelorabsolventen/innen kaum bekannt ist. Allerdings kristallisierten sich zwei Kanäle heraus, über die die Zielgruppe auf

das Fortbildungsangebot aufmerksam werden kann: Über Kontaktpersonen, insbesondere in Betrieben (Vorgesetzte, Kollegen/innen), sowie über das Internet.

Für diejenigen, die den Weg in die berufliche Aufstiegsfortbildung über Informationen im eigenen Betrieb finden, dürfte mit der dortigen Verankerung bereits eine relativ gute Informationsquelle zur Verfügung stehen. Vorgesetzte, Fachkräfte des Personalwesens sowie der Personalentwicklung und Kollegen/innen sind wichtige Initiatoren, so dass entsprechende Personen über die Möglichkeiten der beruflichen Aufstiegsfortbildung informiert sein sollten. In Ergänzung dazu sollte in Betracht gezogen werden, das System der beruflichen Aufstiegsqualifikation in Hochschulen stärker zu platzieren und insbesondere bei der Studienberatung sichtbar zu machen. Denn in der Studienberatung kann es zielführend sein, Alternativen zum Masterstudium und Wege zum Einstieg in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Ebenso sind Berater/innen der Berufs- und Arbeitsvermittlung für die Möglichkeit der beruflichen Aufstiegsqualifikation für Bachelorstudierende zu sensibilisieren. Auch wenn die institutionelle Beratung in dieser Studie nicht untersucht wurde, bietet sie Möglichkeiten der Zielgruppenerreichung.

Das Ziel, die Zielgruppe über das Internet oder weitere Medien besser zu erreichen, ist hingegen anspruchsvoller. Auf Basis der Ergebnisse der Studie ist davon auszugehen, dass das bestehende Informationsangebot für diese Gruppe nicht ausreicht bzw. nicht ansprechend genug gestaltet ist. Das System der höheren Berufsbildung dürfte für diese Personen aufgrund des beschrittenen Bildungsweges und des sozialen Umfelds insgesamt wenig präsent sein. Zudem fokussiert das System der Aufstiegsfortbildung aufgrund seiner Genese primär Personen mit beruflichen Bildungskarrieren, weshalb sich Personen mit Hochschulabschluss vielfach über vorhandene Informationsquellen nicht angesprochen fühlen.

Zu empfehlen ist deshalb die Bereitstellung eines gezielten Informationsangebotes für die Gruppe der Bachelorabsolventen/innen. Die Tatsache, dass Bachelorabsolventen/innen vielfach über die eigenständige Recherche den Zugang zur Aufstiegsfortbildung suchen, kann hier ein Vorteil sein: Über Informationsangebote im Internet lässt sich diese medien- und rechercheaffine Zielgruppe schnell und voraussichtlich treffsicher erreichen.

Bei den Online-Informationsangeboten sollte der individuelle Hintergrund der Bachelorabsolventen/innen berücksichtigt werden: Das Informationsangebot sollte gezielt auf die Motive und Bedarfe der Zielgruppe eingehen und entsprechende Informationen bereitstellen. Anzusprechen sind vor allem die ermittelten Motive, also beruflicher Aufstieg, Interesse an (beruflicher und) persönlicher Weiterentwicklung sowie Erweiterung der eigenen Kompetenzen. Ergänzend sollten Zugangswege und Fördermöglichkeiten (insb. die Verfügbarkeit des Aufstiegs-BAFöG) dargestellt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass

sich die Motive und Bedarfe unterscheiden können, je nachdem, ob es sich beispielsweise um Bachelorabsolventen/innen handelt, die als Fachfremde durch eine Aufstiegsfortbildung einen Abschluss bzw. Fachwissen in einem neuen Bereich gewinnen wollen oder um solche, die Probleme haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich deshalb weiterqualifizieren möchten.

(ii) Das Informationsangebot könnte durch öffentliche Stellen zur Verfügung gestellt werden. Wünschenswert wäre es, wenn auch die Fortbildungsanbieter selbst entsprechende Informationen bereitstellen würden, was bisher nach vorliegenden Informationen kaum der Fall ist. Die Zielgruppe der Bachelorabsolventen/innen hat gegenwärtig (noch) keine wirtschaftlich relevante Größe für Fortbildungsanbieter erreicht bzw. ist die Größe dieser Zielgruppe gegenwärtig zu wenig sichtbar.

Empfohlen wird, die (Informations-)Sicherheit zu den Zugangsmöglichkeiten von Bachelorabsolventen/innen für die Fortbildungsanbieter zu erhöhen, so dass diese die wirtschaftliche Attraktivität eines solchen gezielten Angebots besser einschätzen können. Da die aktuelle Befundlage diesbezüglich kein verlässliches Bild liefert, sollte über nachvollziehbare Erhebungswege eine Quantifizierung der Nachfrage stattfinden. Hierfür sind weitere Erhebungen notwendig (vgl. [Kapitel 5.3](#)).

5.2.3 Bachelorabsolventen/innen praxisnah fortbilden und handlungsorientiert prüfen

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich zudem Empfehlungen für die Gestaltung der Vorbereitungskurse sowie der Prüfungen ableiten.

Mitunter verstärkt durch die Erfahrungen der Hochschulbildung, wünschen sich Bachelorstudierende für die Aufstiegsqualifikationen eine deutliche Nähe zur Berufspraxis. Diese kann zum einen durch Dozenten und Mentoren aus der Berufspraxis erfolgen, zum anderen durch die verstärkte Integration von betrieblichen Projekten. Daneben erweisen sich digitale Lernangebote als zielführend, zumal die Zielgruppe über ausreichende Kompetenzen selbstgesteuerten Lernens verfügt. Die Konzeption von Blended-Learning Kursen ermöglicht es auch, der geforderten Modularisierung und Schwerpunktlegung stärker entgegenzukommen. Inhaltlich sind insbesondere betriebliche Alltagsfragen, betriebliche Herausforderungen, berufliche Zusammenhänge und Wissenstransfer von Interesse. Fallstudien, Fallbeispiele und Projektarbeiten bieten sich demzufolge als Methoden an. Auch das Thema der digitalen Transformation (Ausstattung und Prozesse) sollte zunehmend in Abhängigkeit der Tätigkeitsfelder Berücksichtigung finden. Ebenso wird das Thema Führung- und Managementkompetenzen von der Zielgruppe als wichtig erachtet,

wozu einige Aufstiegsqualifikationen – insbesondere der Stufe III (DQR-Niveau 7) – Vorgaben im Rahmenlehrplan enthalten (z. B. bei dem/der Geprüften Berufspädagogen/in).

Klassische Wissensprüfungen sind zwar für manche der Befragten wünschenswert, ein Großteil der Bachelorabsolventen/innen spricht sich aber für praktische Prüfungen, die die berufliche Handlungskompetenz erfassen, aus. Dies kann gerne in Verbindungen mit Projektarbeiten erfolgen, wie das bspw. bei dem/der Geprüfte/n Berufspädagogen/in gefordert ist. Auch bei der klassischen schriftlichen Prüfung wäre es möglich, die Prüfungsaufgaben handlungsorientierter zu gestalten, wie es bspw. im Rahmen der Prüfungen der Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (AkA) erfolgt. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwiefern vorangegangene Prüfungsleistungen im Rahmen der Aufstiegsfortbildungen anerkannt werden können, wie das bspw. im Rahmen der Anerkennung der Ausbildereignung nach AEVO (AdA-Schein) möglich ist.

5.3 Limitationen und Desiderata

In diesem abschließenden Abschnitt wird noch einmal gesondert auf Limitationen der Studie eingegangen. Außerdem werden offene Fragen bzw. weiterer Forschungsbedarf formuliert.

Der Rücklauf zur Onlinebefragung war mit 331 Teilnehmer/innen zwar ausreichend groß, im Rahmen der Datenanalyse zeigte sich allerdings, dass nur 27 Personen der Zielgruppe der Studie zugeordnet und in den Auswertungen berücksichtigt werden konnten. Die Inferenz aus dieser Stichprobe auf die Grundgesamtheit der Zielgruppe ist im vorliegenden Fall nicht gewährleistet. Über die in [Kapitel 3.2.2](#) beschriebenen Zugangswege konnte die Zielgruppe nur eingeschränkt erreicht werden. Daher bleibt unklar, ob die Ergebnisse ein repräsentatives Abbild darstellen oder ob es sich hier bei um ungewöhnliche Fälle („Ausreißer“) handelt.

Im Hinblick auf die Aussagekraft der geführten Interviews mit Fortbildungsanbietern und Vertretern des Personalbereichs von Unternehmen ist einschränkend anzumerken, dass dabei getätigte Äußerungen vielfach auf Vermutungen und subjektiven Einschätzungen beruhen und nicht auf begründetem Erfahrungswissen, auf das insbesondere viele der Personalverantwortlichen nicht zurückgreifen konnten. Dies könnte als Indiz dafür gewertet werden, dass die Grundgesamtheit der Zielgruppe nicht sehr groß ist. Dafür spricht auch die Auswahl der Personalfachkräfte: Sie sind bei unterschiedlichen, insbesondere großen Unternehmen beschäftigt und gelten als Experten/innen in ihrem Feld, die über umfangreiches Wissen zu den gefragten Themenbereichen verfügen. Unter den gegebenen Umständen sind die vorliegenden Antworten deshalb als die bestmöglich verfügbare Informationsquelle für die Analyse der formulierten Forschungsfragen zu bewerten.

Nicht beantwortet werden kann die Frage nach dem eigentlichen Umfang der Zielgruppe. Die Erfahrungen, die im Rahmen dieser Studie gewonnen wurden, lassen vermuten, dass es sich um eine kleinere Zielgruppe handelt. Allerdings bleibt auch bei dieser Vermutung ungeklärt, warum es sich um eine Gruppe von so kleinem Umfang handelt. Denkbare Gründe sind sowohl die geringe Bekanntheit als auch die beschriebenen Probleme beim Zugang. Ein weiterer Grund könnte zudem sein, dass die Aufstiegsfortbildung für Bachelorabsolventen/innen gegenwärtig keine attraktive Fortbildungsoption darstellt.

Die Frage kann erst dann beantwortet werden, wenn die beruflichen Aufstiegsfortbildungen als Option für Bachelorabsolventen/innen stärker sichtbar und verlässlich zugänglich werden. In diesem Zusammenhang sind Untersuchungen zu Studien- und Berufswegplanungen von Interesse, um insbesondere auch Hinweise von Personen zu erhalten, die sich bewusst gegen eine berufliche Aufstiegsqualifikation entscheiden. Groß angelegte Befragungen von Weiterbildungsteilnehmenden (vgl. DIHK 2014) oder

Hochschulabsolventen/innen (vgl. Grotheer et al. 2012) könnten eine gute Möglichkeit bieten, entsprechende Fragen gezielt an die gewünschte Gruppe zu richten.

Sollten Bachelorabsolventen/innen künftig als Zielgruppe der beruflichen Aufstiegsfortbildung stärker berücksichtigt werden, so ist in einem grundsätzlicheren Maßstab die Frage zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu thematisieren. Die in den Handlungsempfehlungen vorgeschlagene Änderungen der Fortbildungsordnungen berühren nämlich im größeren Maßstab auch das Verhältnis Subsystemen beruflicher und akademischer Bildung zueinander. Wie auch in den Interviews immer wieder deutlich geworden ist, wird die Aufstiegsfortbildung grundsätzlich als positiv angesehen.

Diese wahrgenommene Stärke der höheren Berufsbildung liegt auch in einer von den Akteuren als bewährt wahrgenommenen Struktur des Berufsbildungssystem begründet, bei der die Berücksichtigung von Berufspraxis bei der Zulassung eine gewichtige Rolle spielt. Die Frage nach der Anerkennung von Studienleistungen zeigt in dieser Hinsicht, wie die Debatte über eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Subsystemen mit den gewachsenen Eigenheiten und Charakteristika der Aufstiegsfortbildung kollidieren kann, wenn dafür die Anerkennung von Berufspraxis bei der Zulassung aufgegeben oder eingeschränkt würde. Die Abwägung zwischen dem Ziel einer Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Subsystemen und dem Erhalt eines Systems, das von den Akteuren in seiner bestehenden Form anerkannt wird, obliegt dem politischen Diskussionsprozess.

6. Literaturverzeichnis

- Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- Ballauf et al. (2011): Karriere mit beruflicher Fortbildung – Entwicklungschancen durch geregelte Aufstiegsfortbildungen. Online:
https://www.bmbf.de/pub/karriere_mit_beruflicher_fortbildung.pdf [Stand: 15.06.2018].
- Banscherus, U; Bernhard, N.; Graf, L. (2016): Durchlässigkeit als mehrdimensionale Aufgabe. Bedingungen für flexible Bildungsübergänge. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- BDA / Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2017): Ja zur Stärkung der Aufstiegsfortbildung, Nein zum Systemumbau. Online: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2017/Downloads/BDA_Positionspapier_Aufstiegsfortbildung_201710.pdf [Stand: 15.06.2018]
- Bernhard, N. (2017): Durch Europäisierung zu mehr Durchlässigkeit? Veränderungsdynamiken des Verhältnisses von beruflicher Bildung zur Hochschulbildung in Deutschland und Frankreich. Budrich: Opladen/Berlin/Toronto.
- Briedis, K.; Heine, C.; Konegen-Grenier, C.; Schröder, A. (2010): Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und –absolventen. Stifterverband: Essen.
- BIBB / Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege. BIBB: Bonn.
- BMBF / Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. BMBF: Berlin/Bonn.
- Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. Stuttgart.
- DIHK / Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2015): Kompetent und praxisnah – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. DIHK: Berlin.
- DIHK / Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.) (2014): Aufstieg mit Weiterbildung. Umfrage-Ergebnisse 2014. 8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Online: <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und->

weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/weiterbildungserfolgsumfrage-2014, [Stand: 11.01.18]

DIHK / Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2017): IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik 2017. Online: https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/fortbildung-2017/at_download/file?mdate=1533885202545 [Stand: 13.12.2018]

Dietzen, A.; Wünsche, T. (2012): Die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung als Schnittstelle zur Hochschule – eine Untersuchung in Betrieben wachsender Beschäftigungsfelder. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 23. Online: www.bwpat.de/ausgabe23/dietzen_wuensche_bwpat23.pdf [Stand: 17.01.2018]

Faulstich, P., Gnahs, D. & Sauter, E. (2003): Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung: ein Gestaltungsvorschlag, Gutachten; im Auftrag von: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Metall, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Online: www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m3f83f6bd86588_verweis1.pdf [Stand: 15.06.2018]

Feichtenbeiner, R.; Neumerkel, J.; Banscherus, U. (2015): Strategien zur Forderung des lebenslangen Lernens in Bund und Ländern. Ergebnisse eines studentischen Forschungsprojektes an der Humboldt-Universität zu Berlin. Online: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/49290/ssoar-2015-feichtenbeiner_et_al-Strategien_zur_Forderung_des_lebenslangen.pdf?sequence=1 [Stand: 15.06.2018]

Frank, I.; Heister, M.; Walden, G. (2015): Berufsbildung und Hochschulbildung. Durchlässigkeit und Verzahnung als bildungspolitische Herausforderungen – bisherige Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. BIBB: Bonn.

Freitag, W. K.; Buhr, R.; Danzeglocke, E.-M.; Schröder, S.; Völk, D. (2015): Übergänge gestalten – Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen. Waxmann: Münster.

Götzhaber, J.; Jablonka, P.; Metje, U. M. (2011): Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiographien im Vergleich. Band 10 der Reihe Berufsbildungs-forschung des BMBF. BMBF: Bonn.

Grotheer et al., (2012). Hochqualifiziert und gefragt – Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Hannover.

Heine, C., Woisch, A. & Ortenburger, A. (2011): Studierende im Fokus. In: Briedis, K., Heine, C., Konegen-Grenier, C., & Schröder, A.-K (Hrsg.), Mit dem Bachelor in den Beruf.

Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen (S. 25-49). Stifterverband: Essen.

Heine, C. (2012): Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 2-2012. HIS: Hannover.

Kerschensteiner, G. (1933): Theorie der Bildungsorganisation. Teubner: Berlin/Leipzig.

Kerst, C. & Schramm, M. (2008): Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation (HIS: Forum Hochschule 10/2008). HIS: Hannover.

KMK – Kultusministerkonferenz (2002): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (I). Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_06_28-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-1.pdf [Stand: 15.06.2018]

KMK – Kultusministerkonferenz (2008): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). Online: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf [Stand: 15.06.2018]

KMK – Kultusministerkonferenz (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf [Stand: 15.06.2018]

Knörl, S.; Herdegen, S. (2017): Beruflich Qualifizierte in Hochschulstudium und wissenschaftlicher Weiterbildung. Eine Charakterisierung von Motiven und Hindernissen zur Aufnahme akademischer Lernprozesse. In: ZHWB - Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung, 1, S. 32-38.

Kohl, M.; Kestner, S.; Buhr, R.; Kretschmer, S. (2013a): Umsetzung der Zulassungs- und Anrechnungsvorschriften bundeseinheitlich geregelter Fortbildungsordnungen. Online unter: www.iit-berlin.de/de/publikationen/umsetzung-der-zulassungs-und-anrechnungsvorschriften-bundeseinheitlich-geregelter-fortbildungsordnungen/at_download [Stand: 19.1.2018]

Kohl, M.; Kestner, S.; Buhr, R. (2013b): Übergänge und Durchlässigkeit in der Aufstiegsfortbildung - Steuerungspotenzial der Zulassungs- und Anrechnungsvorschriften in bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnungen. In: bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, 25, S. 1-22

Konegen-Grenier, C.; Placke, B.; Schröder-Kralemann, A.-K. (2015): Karrierewege für Bachelorabsolventen. Ergebnisbericht zur Unternehmensbefragung 2014. Stifterverband: Essen.

Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. VS Verlag: Wiesbaden.

Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.) (2009): Studium ohne Abitur. Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter. Bertelsmann: Bielefeld.

Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.) (2011): Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen. Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung. Bertelsmann: Bielefeld.

Maier, T, Helmrich, R., Güntürk-Kuhl, B., Mergener, A. (2018): Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen. BIBB: Bonn.

Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag: Weinheim.

Nickel, S.; Schulz, N. (2017): Update 2017: Studieren ohne Abitur in Deutschland Überblick über aktuelle Entwicklungen. Arbeitspapier Nr. 195. CHE: Gütersloh

Oesch, D. (2017): Potenzielle und realisierte Durchlässigkeit in gegliederten Bildungssystemen. Wiesbaden. Online: www.bmbf.de/pub/band_zehn_berufsbildungsforschung.pdf [Stand: 17.01.2018]

Preuß, E. (2015): Nach Studium in die berufliche Aufstiegsfortbildung . Online: <https://www.ihkbiz.de/ihkbiz-blog/entry/nach-studium-in-die-berufliche-aufstiegsfortbildung.html> [Stand: 2018]

Rosenblatt, B. & Bilger, F. (2011): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bertelsmann: Bielefeld.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Syben, G. (2012): Erfassung und Anrechnung durch Berufserfahrung erworbener Kompetenzen in der Fortbildung – ein Anrechnungsmodell unterhalb der ordnungspolitischen Ebene. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung, S. 115-122. BMBF: Bonn.