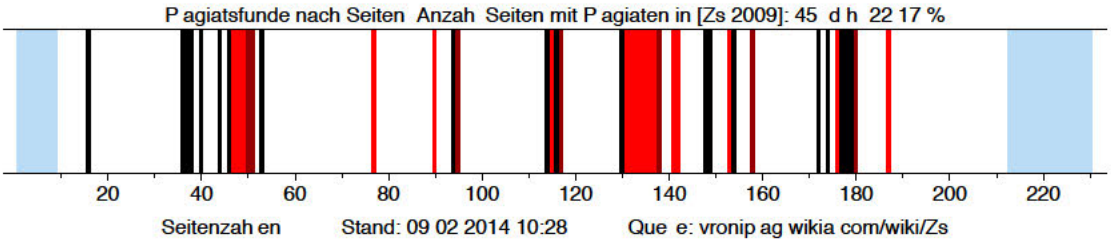
Bericht: Zs

Aus VroniPlag Wiki

Diese Zusammenstellung basiert auf Befunden einer laufenden Plagiatsanalyse (Stand: 2014-02-09) – es handelt sich insofern nicht um einen abschließenden Bericht. Zur weiteren Meinungsbildung wird daher empfohlen, den jeweiligen Stand der Analyse auf der Seite http://de.vroniplag.wikia.com/wiki/Zs zum Vergleich heranzuziehen.

Eine kritische Auseinandersetzung mit der Dissertation von Dr. Zhongsheng Sun: Die Entwicklung des Humanvermögens im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess

Vorgelegt zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophischen Fakultät (http://www.phil.uni-kiel.de/de?set_language=de) der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (http://www.uni-kiel.de/index.shtml) . Referent: Prof. Dr. Hans-Carl Jongebloed (http://www.uni-kiel.de/paedagogik/jongebloed/02_Mitarbeiter/einzelne%20mitarbeiter/jongebloed.html) . Koreferent: Prof. Dr. Volker Bank (http://www.tu-chemnitz.de/phil/ipp/bwp/bank/) . Tag der mündlichen Prüfung: 1. Februar 2010. → Nachweis Deutsche Nationalbibliothek (http://d-nb.info/1007259620) → Download Universitätsbibliothek Kiel (http://eldiss.uni-kiel.de/macau/receive/dissertation_diss_00005437)



Der Barcode drückt den Anteil der Seiten aus, die Plagiate enthalten, nicht den Plagiatsanteil am Fließtext. Je nach Menge des plagiierten Textes werden drei Farben verwendet:

- schwarz: bis zu 50 % Plagiatsanteil auf der Seite
- dunkelrot: zwischen 50 % und 75 % Plagiatsanteil auf der Seite
- hellrot: über 75 % Plagiatsanteil auf der Seite

Weiße Seiten wurden entweder noch nicht untersucht oder es wurde nichts gefunden. Blaue Seiten umfassen Titelblatt, Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis, Vakatseiten und evtl. Anhänge, die in die Berechnung nicht einbezogen werden.

Der Barcode stellt den momentanen Bearbeitungsstand dar. Er gibt nicht das endgültige Ergebnis der Untersuchung wieder, da Untersuchungen im VroniPlag Wiki stets für jeden zur Bearbeitung offen bleiben, und somit kein Endergebnis existiert.

45 Seiten mit Plagiatstext

Seiten mit weniger als 50% Plagiatstext

20 Seiten: 016 036 037 038 040 044 046 053 094 114 116 130 148 149 154 172 174 177 178 179

Seiten mit 50%-75% Plagiatstext

7 Seiten: 050 051 095 117 138 158 180

Seiten mit mehr als 75% Plagiatstext

18 Seiten: 047 048 049 077 090 115 131 132 133 134 135 136 137 141 142 153 176 187

Befunde

- Die Dissertation enthält zahlreiche wörtliche und sinngemäße Textübernahmen, die nicht als solche kenntlich gemacht sind. Betroffen sind folgende Kapitel (von denen manche vollständig bzw. nahezu vollständig übernommen wurden – siehe Klammervermerke):
  - 1. Einleitung
    - 1.1.1 Eine hohe Wachstumsrate und dennoch eine große Arbeitslosigkeit (S. 13-20): Seite 16
    - 1.3.1 Begriffsabgrenzung der Ressource Humanvermögen (S. 36-37): Seiten 36, 37
    - 1.3.2 Zielsetzung (S. 37-38): Seite 38
    - 1.4 Aufbau der Arbeit (S. 38-40): Seite 40
  - 2. Theoretische Grundlagen
    - 2.1 Humankapitaltheoretische Grundlagen (S. 44): Seite 44
    - 2.1.1 Humankapital (S. 44-47): Seiten 46, 47
    - 2.1.2 Erklärungsfaktoren der Humankapitalbildung (S. 47-49): Seiten 47, 48, 49 **–** ***[nahezu vollständig]***
    - 2.1.3 Humankapitalbildung an Hochschulen (S. 49-50): Seiten 49, 50
    - 2.1.4 Kritik am Humankapitalansatz (S. 51-53): Seiten 51, 53
    - 2.3.5 "Komplementarität als Ganzheit oder: Über das notwendig Zusammengehörige des voneinander Verschiedenen" (S. 76-77): Seite 77
  - 3. Wachstumsanforderungen an die Ressource Humanvermögen in der Regionalentwicklung der VR China
    - 3.2 Humanvermögen durch die Innovation zum Wachstum (S. 87-91): Seite 90
    - 3.2.1 Neoklassische Wachstumstheorie (S. 91-95): Seite 94
    - 3.2.2 Theorie mit endogenisiertem Wachstum (S. 95-96): Seite 95
    - 3.3 Humankapital im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess (S. 113-115): Seiten 114, 115
    - 3.3.1 Die Wirkung der technologischen Innovationen auf Humankapital (S. 115-116): Seiten 115, 116, 117
    - 3.4 Empirische Analysen von Humankapital und Innovation (S. 130): Seite 130
    - 3.4.1 Innovation in der Provinz Shandong (S. 131-132): Seiten 131, 132 **–** ***[nahezu vollständig]***
    - 3.4.2 Innovation und Qualifikationsstruktur (S. 132-134): Seiten 132, 133, 134 **–** ***[vollständig]***
    - 3.4.3 Erwartete Beschäftigung in verschiedenen Qualifikationsgruppen (S. 134-135): Seiten 134, 135 **–** ***[vollständig]***
    - 3.4.4 Humankapital als Engpass im Innovationsprozess (S. 135-137): Seiten 135, 136, 137 **–** ***[nahezu vollständig]***
    - 4. Veränderte Arbeitswelt – Veränderte Qualifikation: Seite 138
    - 4.2 Analysen und Bedarfsprognosen des regionalen Arbeitsmarktes (S. 141): Seite 141 **–** ***[vollständig]***
    - [Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung:] 4.2.1.1 Fragestellungen (S. 141-142): Seiten 141, 142 **–** ***[vollständig]***
    - [Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung:] 4.2.1.2 Entwicklung der

Qualifikationsstruktur (S. 142-145): Seite 142
- [Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung:] 4.2.1.3 Sektoraler Strukturwandel und Beschäftigungsstruktur (S. 148-153): Seiten 148, 149
- 4.3.1 Veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Bildungssysteme (S. 153-154): Seiten 153, 154 **– *[vollständig]***
- 4.3.3 Empirische Befunde zu arbeitsmarktrelevanten Bildungsstrategien unter besonderer Berücksichtigung des Tertiärbereichs (S. 158-160): Seite 158
- 5.1.1 Der Überblick über den Prozess „Lernen“ vom deutschen „Dualen System“ (S. 169-172): Seite 172
- 5.1.2 Die Probleme einer Übernahme des deutschen Dualen Systems in die VR China (S. 173-177): Seiten 174, 176, 177
- 5.1.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen (S. 177-179): Seiten 178, 179
- 5.1.2.2 Der Lehr- und der Lernprozess (S. 179-180): Seite 180 **– *[nahezu vollständig]***
- [Integrationen der Humankapitalbildung mit dem Innovationsprozess:] 5.2.2.2 Inhalte (S. 186-187): Seite 187.

Herausragende Fundstellen

- Manche übernommenen Textanteile werden in einen völlig neuen Bezug gestellt – sie haben ursprünglich gar nichts mit dem chinesischen Bildungssystem oder der chinesischen Provinz Shandong zu tun.
  Beispiele:
  - Das Kapitel 2.1.2 (*Erklärungsfaktoren der Humankapitalbildung*, S. 47-49) ist bis auf ein einziges Wort (aus "*gegliederten deutschen Bildungssystems*" wurde "*gegliederten chinesischen Bildungssystems*") identisch aus Pfeiffer (1997) übernommen worden, ohne dass das in irgendeiner Weise gekennzeichnet worden wäre.
  - Fragment 036 16: Ebenfalls typisch für die Vorgehensweise: Aus "*europäischen*" wird kurzerhand "*chinesischen*" gemacht – der Rest wird, soweit genehm, wortwörtlich übernommen.
  - Fragment 133 01: Die angegebenen Prozentzahlen für die chinesische Provinz Shandong für das Jahr 2005 unterscheiden sich nur unwesentlich von denen in Baden-Württemberg in den 1990er Jahren.
  - Fragment 135 01: Der Aufbau der Tabellen und die angegebenen Prozentzahlen in der ersten sowie in weiten Teilen der zweiten Tabelle sind identisch, obwohl die Tabellen in der tatsächlich benutzten unerwähnten Quelle sich auf westdeutsche Unternehmen im Jahr 1995, jene bei Zs sich – angeblich – auf Unternehmen der Provinz Shandong im Jahr 2005 beziehen.
  - Fragment 137 01: Die Tabellen sind im Aufbau und in der Legende identisch. Interessanterweise stimmen in der letzten Zeile beider Tabellen drei von vier Werten überein, obwohl sich die Tabelle der Vorlage auf Westdeutschland, die von Zs sich aber auf die chinesische Provinz Shandong bezieht. Überhaupt scheint sich gemäß dieser Tabellen der Mangel an Fachpersonal in Westdeutschland nur unwesentlich von der in Shandong zu unterscheiden.

Herausragende Quellen

- Insgesamt 29 Plagiatsfragmente entfallen auf 6 Beiträge des von Günter Clar, Julia Doré und Hans Mohr herausgegebenen Sammelbandes *Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung* (1997), deren Verwendung nur teilweise in den Fußnoten nachgewiesen ist:
  Doré und Clar, Doré, Pfeiffer, Blechinger und Pfeiffer, Clar et al., Velling und Pfeiffer.
  Der von Doris Blechinger und Friedhelm Pfeiffer verfasste Beitrag *Humankapital und technischer Fortschritt* wird dabei in besonderem Maße ausgeschlachtet (15 Fragmente).
- Mit 8 Fragmenten hebt sich auch die Quelle Ziehm (2000) von den anderen quantitativ ab – eine Darmstädter Dissertation, die weder in den Fußnoten noch im Literaturverzeichnis der Arbeit genannt wird.
- Insgesamt werden von den bisher festgestellten 19 Plagiatsquellen 11 an keiner Stelle der Dissertation als verwendet nachgewiesen.

Andere Beobachtungen

- Es werden in mindestens zwei Fällen Textpassagen wiederholt, vgl.:
  - Fragment 016 06 – Fragment 077 01
  - Fragment 040 02 – Fragment 138 01.

Statistik

- Es sind bislang 59 gesichtete Fragmente dokumentiert, die als Plagiat eingestuft wurden. Bei 53 von diesen handelt es sich um Übernahmen ohne jeglichen Verweis auf die verwendete Quelle („Verschleierungen“ und „Komplettplagiate“). Bei 6 Fragmenten ist die Quelle zwar angegeben, die Übernahme jedoch nicht ausreichend gekennzeichnet („Bauernopfer“).
- Die untersuchte Arbeit hat 203 Seiten im Hauptteil. Auf 45 dieser Seiten wurden bislang Plagiate dokumentiert, was einem Anteil von **22.2%** entspricht. Die 203 Seiten lassen sich bezüglich des Textanteils, der als Plagiat eingestuft ist, wie folgt einordnen:

Plagiatsanteil	Anzahl Seiten
keine Plagiate dokumentiert	158
0%-50% Plagiatsanteil	20
50%-75% Plagiatsanteil	7
75%-100% Plagiatsanteil	18

  Ausgehend von dieser Aufstellung lässt sich abschätzen, wieviel Text der untersuchten Arbeit gegenwärtig als plagiiert dokumentiert ist: es sind, konservativ geschätzt, **rund 10%** des Textes im Hauptteil der Arbeit.

- Insgesamt wurden Übernahmen aus 19 Quellen dokumentiert.

Illustration

Folgende Grafik illustriert das Ausmaß und die Verteilung der dokumentierten Fundstellen. Die Farben bezeichnen den diagnostizierten Plagiatstyp:
(grau=Komplettplagiat, rot=Verschleierung, gelb=Bauernopfer)

Hinweis: Die Nichtlesbarkeit des Textes ist beabsichtigt und aus urheberrechtlichen Gründen erforderlich.

Zum Vergrößern auf die Grafik klicken.

[Die Grafik repräsentiert den Analysestand vom 03.02.2014 (20,69 %).]

Definition von Plagiatkategorien

Die hier verwendeten Plagiatkategorien basieren auf den Ausarbeitungen von Wohnsdorf / Weber-Wulff: Strategien der Plagiatsbekämpfung, 2006 (http://www.htw-berlin.de/organisation/?typo3state=publications&lsfid=1274) . Eine vollständige Beschreibung der Kategorien findet sich im VroniPlag-Wiki. Die Plagiatkategorien sind im Einzelnen:

Übersetzungsplagiat

Ein Übersetzungsplagiat entsteht durch wörtliche Übersetzung aus einem fremdsprachlichen Text. Natürlich lässt hier die Qualität der Übersetzung einen mehr oder weniger großen Interpretationsspielraum. Fremdsprachen lassen sich zudem höchst selten mit mathematischer Präzision übersetzen, so dass jede Übersetzung eine eigene Interpretation darstellt. Zur Abgrenzung zwischen Paraphrase und Kopie bei Übersetzungen gibt es ein Diskussionsforum.

Komplettplagiat

Text, der wörtlich aus einer Quelle ohne Quellenangabe übernommen wurde.

Verschleierung

Text, der erkennbar aus fremder Quelle stammt, jedoch umformuliert und weder als Paraphrase noch als Zitat gekennzeichnet wurde.

Bauernopfer

Text, dessen Quelle ausgewiesen ist, der jedoch ohne Kenntlichmachung einer wörtlichen oder sinngemäßen Übernahme kopiert wurde.

Quellen nach Fragmentart

Die folgende Tabelle schlüsselt alle **gesichteten** Fragmente zeilenweise nach Quellen und spaltenweise nach Plagiatskategorien auf.

- ÜP = Übersetzungsplagiat,
- KP = Komplettplagiat,
- VS = Verschleierung,
- BO = Bauernopfer,
- KW = Keine Wertung,
- KeinP = Kein Plagiat.

Tabelle: Zs: Quellen / Fragmente (dynamische Auszählung)

Quelle	Jahr	ÜP	KP	VS	BO	KW	KeinP	∑	ZuSichten	Unfertig
BIBB	2004	0	0	2	0	0	0	**2**	**0**	**0**
Barthel et al	2004	0	0	2	0	0	0	**2**	**0**	**0**
Behringer	2002	0	0	2	0	0	0	**2**	**0**	**0**
Blechinger und Pfeiffer	1997	0	0	14	0	0	0	**14**	**0**	**0**
Brosi	2002	0	0	3	0	0	0	**3**	**0**	**0**
Clar et al	1997	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Descy und Tessaring	2001	0	0	3	0	0	0	**3**	**0**	**0**
Doré	1997	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Doré und Clar	1997	0	0	0	4	0	0	**4**	**0**	**0**
Dostal	2002	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Graff	1993	0	3	1	1	0	0	**5**	**1**	**0**
Hofmann 2001 zitiert nach Hampel	2008	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Hörner	2002	0	0	3	0	0	0	**3**	**0**	**0**
Hüfner	1970	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Pfeiffer	1997	0	2	1	1	0	0	**4**	**0**	**0**
Stach	1998	0	1	1	0	0	0	**2**	**0**	**0**
Velling und Pfeiffer	1997	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Zedler	2002	0	0	1	0	0	0	**1**	**0**	**0**
Ziehm	2001	0	3	5	0	0	0	**8**	**0**	**0**
∑	**-**	**0**	**9**	**44**	**6**	**0**	**0**	**59**	**1**	**0**

Fragmentübersicht

59 gesichtete, geschützte Fragmente

Fragment	SeiteArbeit	ZeileArbeit	Quelle	SeiteQuelle	ZeileQuelle	Typus
Zs/Fragment 016 06	16	6-10	BIBB 2004	4	2-6	Verschleierung
Zs/Fragment 036 16	36	16-24	Descy und Tessaring 2001	27	li.Sp. 41-49 - re.Sp. 1-6	Verschleierung
Zs/Fragment 037 04	37	4-9	Descy und Tessaring 2001	27	re.Sp. 21-30	Verschleierung
Zs/Fragment 038 12	38	12-15	Clar et al 1997	V	25-28	Verschleierung
Zs/Fragment 040 02	40	2-6	Brosi 2002	6	1-6	Verschleierung
Zs/Fragment 044 09	44	9-15	Pfeiffer 1997	176	34-40	BauernOpfer
Zs/Fragment 046 09	46	9-15	Hüfner 1970	18	11-17	Verschleierung
Zs/Fragment 046 20	46	20-23, 24-26	Barthel et al 2004	5	10-16	Verschleierung
Zs/Fragment 047 01	47	1-7	Barthel et al 2004	5	13-21, 31-33	Verschleierung
Zs/Fragment 047 11	47	11-17	Hofmann 2001 zitiert nach Hampel 2008	24	4-8	Verschleierung
Zs/Fragment 047 22	47	22-27	Pfeiffer 1997	177-178	177:41-43 - 178:1-4	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 048 01	48	1ff (komplett)	Pfeiffer 1997	178	4-19	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 049 01	49	1-14	Pfeiffer 1997	178-179	178:20-28 - 179:1-7	Verschleierung
Zs/Fragment 049 19	49	19-24	Doré und Clar 1997	169	11-17	BauernOpfer
Zs/Fragment 049 25	49	25-28	Doré 1997	241	14-16, 21-22	Verschleierung
Zs/Fragment 050 01	50	1-2, 4-15	Doré und Clar 1997	168	168:14-16.25-27; 169:35-45-170:1	BauernOpfer
Zs/Fragment 050 20	50	20-23	Velling und Pfeiffer 1997	209	10-13	Verschleierung
Zs/Fragment 051 01	51	2-5, 8-24	Doré und Clar 1997	162	162:15-19.20-22.28-43	BauernOpfer
Zs/Fragment 053 05	53	5-8	Doré und Clar 1997	164	29-34	BauernOpfer
Zs/Fragment 077 01	77	1-24	BIBB 2004	4	2-26	Verschleierung

Fragment	SeiteArbeit	ZeileArbeit	Quelle	SeiteQuelle	ZeileQuelle	Typus
Zs/Fragment 090 07	90	7-27	Graff 1993	38	1-26	BauernOpfer
Zs/Fragment 094 03	94	3-5	Graff 1993	53	17-20	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 094 21	94	21-28	Graff 1993	53-54	53:28-34 - 54:1.5-8	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 095 01	95	1-10	Graff 1993	54	5-17	Verschleierung
Zs/Fragment 095 15	95	15-18	Graff 1993	43	1-4	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 114 21	114	21-28	Blechinger und Pfeiffer 1997	255, 256, 257	255:10-14; 256:19-20; 257:1-4	Verschleierung
Zs/Fragment 115 01	115	1-10	Blechinger und Pfeiffer 1997	257	1-12	Verschleierung
Zs/Fragment 115 13	115	13-27	Blechinger und Pfeiffer 1997	257	15-20-26-35	Verschleierung
Zs/Fragment 116 08	116	8-10	Blechinger und Pfeiffer 1997	257	36-38	Verschleierung
Zs/Fragment 116 18	116	18-23	Blechinger und Pfeiffer 1997	258	13-19	Verschleierung
Zs/Fragment 117 06	117	6-7, 8-10, 12-14, 15-17, 19-24	Blechinger und Pfeiffer 1997	258	20-35	Verschleierung
Zs/Fragment 130 14	130	14-21	Blechinger und Pfeiffer 1997	263	26-33	Verschleierung
Zs/Fragment 131 01	131	1-5, 8-28	Blechinger und Pfeiffer 1997	263, 264	263:37-39; 264:1-2.5-11.14-22	Verschleierung
Zs/Fragment 132 01	132	1ff (komplett)	Blechinger und Pfeiffer 1997	264, 267-268	264:29-32; 267:14-20 - 268:1-11	Verschleierung
Zs/Fragment 133 01	133	Tabelle 3.02, 1-15	Blechinger und Pfeiffer 1997	267, 268, 269	267:Tabelle 2; 268:12-18; 269:11-21	Verschleierung

Fragment	SeiteArbeit	ZeileArbeit	Quelle	SeiteQuelle	ZeileQuelle	Typus
Zs/Fragment 134 01	134	1ff (komplett)	Blechinger und Pfeiffer 1997	269-270	269:20-31 - 270:1-18	Verschleierung
Zs/Fragment 135 01	135	Tabellen 3.03, 3.04; 1-3	Blechinger und Pfeiffer 1997	269, 270	269:Tabelle 4; 270:Tabelle 5, 19.21-24	Verschleierung
Zs/Fragment 136 01	136	1-7, Tabelle 3.05, 8-14	Blechinger und Pfeiffer 1997	270	270:21-30 - 271:Tabelle 6. 1-8	Verschleierung
Zs/Fragment 137 01	137	1-15	Blechinger und Pfeiffer 1997	271-272	271:8-13 - 272:1-12; Tabelle 7	Verschleierung
Zs/Fragment 138 01	138	1-6	Brosi 2002	6	1-5	Verschleierung
Zs/Fragment 138 10	138	10-18, 20-25	Brosi 2002	5, 6	5:13-15; 6:7-13.20-28	Verschleierung
Zs/Fragment 141 05	141	5-19	Zedler 2002	9	2-3, 5-12, 15-23	Verschleierung
Zs/Fragment 141 20	141	20-28	Behringer 2002	11	2-12	Verschleierung
Zs/Fragment 142 01	142	1ff (komplett)	Behringer 2002	11, 12-13, 14	11:12-22; 12:35-38.40-41; 13:1-5.9-10.17-20; 14:1-3	Verschleierung
Zs/Fragment 148 01	148	1-5	Dostal 2002	57	21-25	Verschleierung
Zs/Fragment 149 15	149	15-24	Ziehm 2001	166	8-18	Verschleierung
Zs/Fragment 153 02	153	2-28	Hörner 2002	69-70	69:2-24 - 70:1-9	Verschleierung
Zs/Fragment 154 01	154	1-14	Hörner 2002	70	7-23	Verschleierung
Zs/Fragment 158 01	158	1-10, 101-104	Hörner 2002	72, 73	72:29-31; 73:5-12.101-104	Verschleierung
Zs/Fragment 172 19	172	19-25	Ziehm 2001	211	3-10	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 174 15	174	15-18	Ziehm 2001	182	30-34	Verschleierung
Zs/Fragment 174 20	174	20-25	Ziehm 2001	161	3-8	Verschleierung
Zs/Fragment 176 01	176	1ff (komplett)	Stach 1998	5-6	5:20-25.41-43 -6:1-5.7-18	Verschleierung
Zs/Fragment 177 01	177	1-3	Stach 1998	6	15-18	KomplettPlagiat

Fragment	SeiteArbeit	ZeileArbeit	Quelle	SeiteQuelle	ZeileQuelle	Typus
Zs/Fragment 178 23	178	23-27, 103-104	Ziehm 2001	185	185:34-36 - 186:1-3.29-31	Verschleierung
Zs/Fragment 179 01	179	1-6	Ziehm 2001	186	3-10	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 179 26	179	26-27	Ziehm 2001	178	21-24	Verschleierung
Zs/Fragment 180 01	180	1-16	Ziehm 2001	178-179	178:21-37 - 179:1-5	KomplettPlagiat
Zs/Fragment 187 03	187	3-23	Descy und Tessaring 2001	20	Tabelle 6	Verschleierung

Textfragmente

Anmerkung zur Farbhinterlegung

Die Farbhinterlegung dient ausschließlich der leichteren Orientierung des Lesers im Text. Das Vorliegen einer wörtlichen, abgewandelten oder sinngemäßen Übernahme erschließt sich durch den Text.

Hinweis zur Zeilenzählung

Bei der Angabe einer Fundstelle wird alles, was Text enthält (außer Kopfzeile mit Seitenzahl), als Zeile gezählt, auch Überschriften. In der Regel werden aber Abbildungen, Tabellen, etc. inklusive deren Titel nicht mitgezählt. Die Zeilen der Fußnoten werden allerdings beginnend mit 101 durchnummeriert, z. B. 101 für die erste Fußnote der Seite.

59 gesichtete, geschützte Fragmente

[1.] Zs/Fragment 016 06

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 16, Zeilen: 6-10	Quelle: BIBB 2004 Seite(n): 4, Zeilen: 2-6
Unterdessen steht China, wie andere Länder auch, vor ähnlichen Herausforderungen: wachsende Globalisierung der Wirtschaft, verstärkter internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der demografischen Entwicklung und auf dem Arbeitmarkt [sic] verlangen nach neuen bildungspolitischen Strategien, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken zu können.	Viele Länder stehen heute vor ähnlichen Herausforderungen: wachsende Globalisierung der Wirtschaft, verstärkter internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der demografischen Entwicklung und auf dem Arbeitsmarkt verlangen nach neuen bildungspolitischen Strategien, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken zu können.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Die Übernahme erfolgt ein weiteres Mal in Zs/Fragment_077_01.

[2.] Zs/Fragment 036 16

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 36, Zeilen: 16-24	Quelle: Descy und Tessaring 2001 Seite(n): 27, Zeilen: li.Sp. 41-49 - re.Sp. 1-6
Unter Humanvermögensförderung und -entwicklung ist die Aktivierung und Entwicklung der Bildungs- und Ausbildungstätigkeit in der Regionsentwicklung zu verstehen. Die einer humanistischen „chinesischen“ Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungskultur unterliegenden Wertvorstellungen und Grundsätze stehen im Gegensatz zu einem konkurrierenden instrumentellen Modell der Humankapitalbildung, das an technologischen und organisatorischen Innovationsprozessen ausgerichtet ist und in dem Menschen in erster Linie als „Ressourcen“ betrachtet werden, welche zur Steigerung der Produktivität und der wirtschaftlichen Leistungskraft des Unternehmens eingesetzt werden.	Unter Humanvermögensentwicklung (human resource development) ist die Aktivierung und Entwicklung von Wissen und Qualifikationen in Unternehmen zu verstehen. Die einer humanistischen „europäischen“ Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungskultur unterliegenden Wertvorstellungen und Grundsätze stehen im Gegensatz zu einem konkurrierenden instrumentellen Modell des Humanvermögensmanagements (human resource management), das sich aus neo-tayloristischen Prinzipien der Arbeitsorganisation und der neo-liberalen Wirtschaft ableitet und in dem Menschen in erster Linie als „Ressourcen“ betrachtet werden, welche zur Steigerung der Produktivität und der wirtschaftlichen Leistungskraft des Unternehmens eingesetzt werden.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Typisch für die Vorgehensweise von Zs: aus "‚europäischen'" wird kurzerhand "‚chinesischen'" gemacht, der Rest wird, soweit genehm, wortwörtlich übernommen.

[3.] Zs/Fragment 037 04

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 37, Zeilen: 4-9	Quelle: Descy und Tessaring 2001 Seite(n): 27, Zeilen: re.Sp. 21-30
Das Humankapital wird also im Sinne von Arbeitsqualifikation gebraucht und beschreibt das Wissen, die Kenntnisse und Fähigkeiten, der Kompetenzen und anderer, von Personen verkörperter Eigenschaften in engem Zusammenhang mit der Humanvermögensförderung und Humanvermögensentwicklung und ist darüber hinaus ihre Voraussetzung. Die Humankapitalbildung ist mit der Erfassung, dem Erwerb, der Entwicklung und der Verbreitung von Wissen verbunden.	Die *Ermittlung des betrieblichen Humankapitals*, d.h. des Wissens, der Kenntnisse und Fähigkeiten, der Kompetenzen und anderer, von Personen verkörperter Eigenschaften, steht in engem Zusammenhang mit der Humanvermögensentwicklung und ist sogar ihre Voraussetzung. Unter Berichterstattung über Humankapital ist die Erfassung der mit dem Erwerb, der Entwicklung und der Verbreitung von Wissen verbundenen Werte und Prozesse zu verstehen.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[4.] Zs/Fragment 038 12

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 38, Zeilen: 12-15	Quelle: Clar et al 1997 Seite(n): V, Zeilen: 25-28	Farbig
Es soll in einem interdisziplinären Ansatz die Beziehung zwischen Humankapital, Innovation, und Wachstum herausgearbeitet werden. Auf dieser Basis sollen Konzepte entwickelt werden, die zu einer verbesserten Bildung und Nutzung der Ressource Humanvermögen beitragen können.	Es soll in einem interdisziplinären Ansatz die Beziehung zwischen Humankapital, Wissen und Sozialkapital herausgearbeitet werden. Auf dieser Basis sollen Konzepte entwickelt werden, die zu einer verbesserten Bildung und Nutzung von Humanressourcen beitragen können.	

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[5.] Zs/Fragment 040 02

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 40, Zeilen: 2-6	Quelle: Brosi 2002 Seite(n): 6, Zeilen: 1-6	Farbig
Ziel ist es deshalb, die Frage von Qualifikationsstrukturen nicht unabhängig von dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu erörtern, d.h. aus Veränderungen in der Arbeitswelt und Änderungen in den Qualifikationsanforderungen Erfordernisse für eine Modernisierung in der Regionsentwicklung und ggf. Umgestaltung des Bildungssystems mit einem Focus auf die berufliche Bildung zu diskutieren. Dabei wird das Prinzip „Komplementarität“ in Verbindung zwischen dem Berufsbildungssystem und dem Beschäftigungssystem mit berücksichtigt.	Ziel des Workshops ist es deshalb, die Frage von Qualifikationsstrukturen nicht unabhängig von dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu erörtern, d.h. aus Veränderungen in der Arbeitswelt und Änderungen in den Qualifikationsanforderungen Erfordernisse für eine Modernisierung und ggf. Umgestaltung des Bildungssystems mit einem Focus auf die berufliche Bildung zu diskutieren. Dabei werden auch Entwicklungen im Ausland mit berücksichtigt.	

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Der gleiche Text wird auf Seite 138 nochmal "verarbeitet" (vgl. Zs/Fragment_138_01).

[6.] Zs/Fragment 044 09

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit: Seite: 44, Zeilen: 9-15	**Quelle: Pfeiffer 1997 Seite(n): 176, Zeilen: 34-40**
Ziel der Humankapitaltheorie ist es, die individuelle Nachfrage nach Bildung - d. h. nach Investitionen in Humankapital - in Abhängigkeit von Fähigkeiten, Nutzenvorstellung und der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu erklären. Erklärt werden neben der Länge der Erstausbildung die Höhe von Humankapitalinvestitionen während des Erwerbslebens; Erwartung [sic] über die Folgen von heutigen Investitionen und den daraus resultierenden zukünftigen Einkommen spielen eine weitere wichtige Rolle.[98]	Ziel der Humankapitaltheorie ist es, die individuelle Nachfrage nach Bildung - d.h. nach Investitionen in Humankapital - in Abhängigkeit von Fähigkeiten, Nutzenvorstellungen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu erklären. Erklärt werden neben der Länge der Erstausbildung die Höhe von Humankapitalinvestitionen während des Erwerbslebens. Erwartungen über die Folgen von heutigen Investitionen und den daraus resultierenden zukünftigen Einkommen spielen eine wichtige Rolle.

Farbig

[98] Vgl. PFEIFFER (1997): S. 176.

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet.

[7.] Zs/Fragment 046 09

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 46, Zeilen: 9-15	Quelle: Hüfner 1970 Seite(n): 18, Zeilen: 11-17
In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts haben insbesondere drei deutsche Wissenschaftler ausführliche Berechnungen über den Wert des Menschen durchgeführt: Wittstein[107], Lüdtke[108] und Engel[109]. Eine Darstellung ihrer Ergebnisse findet sich bei Meyer[110], die nicht nur deren Methoden beschreibt, sondern auch die Ergebnisse miteinander vergleicht. Wittstein und Lüdtke haben sich sowohl mit dem Kostenwert als auch mit dem Ertragswert des Menschen beschäftigt. Engel veröffentlichte lediglich Berechnungen zum Kostenwert des Menschen.	In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts haben insbesondere drei deutsche Wissenschaftler ausführliche Berechnungen über den Wert des Menschen durchgeführt: *Wittstein*[22], *Lüdtke*[23] und *Engel*[24]. Eine ausführliche Darstellung ihrer Ergebnisse findet sich bei *Ida Meyer*, die nicht nur deren Methoden beschreibt, sondern auch die Ergebnisse miteinander vergleicht[25]. *Wittstein* und *Lüdtke* haben sich sowohl mit dem Kosten- als auch mit dem Ertragswert des Menschen beschäftigt. *Engel* veröffentlichte lediglich Berechnungen zum Kostenwert des Menschen;

---

[107] Vgl. WITTSEIN [sic] (1867).

[108] Vgl. LÜDTKE (1973) [sic]: S. 513 - 515.

[109] Vgl. ENGEL (1883).

[110] Vgl. MEYER (1930).

ENGEL, E. (1983) [sic]: Der Wert des Menschen, Teil I: Der Kostenwerth des Menschen. In: Volkswirtschaftliche Zeitfragen, Heft 37 und 38. Berlin.

ENGEL, E. (1987) [sic]: Der Preis der Arbeit. 2. Vorlesung: Die Selbstkosten der Arbeit, 2. Auflage, Berlin.

LÜDTK [sic], R. (1873): Über den Geldwert des Menschen. In: Deutsche Versicherungszeitung, Nr. 56, 20. Juli, 1873, S.473- 474.

LÜDTK [sic], R. (1873): Über den Versicherungswert des Menschen, in: Deutsche Versicherungszeitung, Nr. 62, 10. August ,1873, S. 513 - 515.

MEYER, I. (1930): Der Geldwert des Menschenlebens und seine Beziehung zur Versicherung. Veröffentlichung des Vereins für Versicherungswirtschaft [sic], Heft 47, Berlin.

22 *Wittstein, Theodor: Mathematische Statistik und deren Anwendung auf National-Ökonomie und Versicherungswissenschaften.*' III. Der Capitalwerth des Menschen. Hannover, Hahn, 1867, S. 49-55.

23 *Lüdtke, R.:* „Über den Geldwert des Menschen“, *Deutsche Versicherungszeitung*, Nr. 56, 20. Juli 1873, S. 473-474; *Lüdtke, R.:* „Über den Versicherungswert des Menschen“, *Deutsche Versicherungszeitung*, Nr. 62, 10. August 1873, S. 513 - 515.

24 *Engel, Ernst: Der Preis der Arbeit*. 2. Vorlesung: Die Selbstkosten der Arbeit, Berlin, Habel, 1872 (2. Aufl.), 70 S.; *Engel, Ernst*: „Der Werth des Menschen. Teil I: Der Kostenwerth des Menschen”, *Volkswirtschaftliche Zeitfragen*, Heft 37 und 38, VII, Berlin, Simion, 1883, 79 S.

25 *Meyer, Ida: Der Geldwert des Menschenlebens und seine Beziehung zur Versicherung*. (Veröffentlichung des Vereins für Versicherungswissenschaft, Heft 47, September 1930, hrsg. von *Alfred Manes*.) Berlin, Minler & Sohn, 1930 , 75 S. Vgl. hierzu auch die vergleichende Analyse der Ergebnisse durch *Borchardt, Knut:* „Zum Problem der Erziehungs- und Ausbildungsinvestitionen im 19. Jahrhundert“ , S. 380-392. In: *Aubin, Hermann*, und andere (Hrsg.): *Beiträge zur Wirtschafts- und Stadtgeschichte*. (Festschrift für *Hektor Ammann*.) Wiesbaden, Franz Steiner Verlag, 1965, 398 S.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[8.] Zs/Fragment 046 20

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 46, Zeilen: 20-23, 24-26	Quelle: Barthel et al 2004 Seite(n): 5, Zeilen: 10-16
Bekannt wurde die intensive ökonomische Analyse des Humankapitals durch Arbeiten von Schultz (1981) und Becker (1975). Sie fanden heraus, dass sich die Entwicklung des Wohlstands in Regionen nur beschränkt über Sachinvestitionen erklären ließ, wohl aber mit dem Bildungsstand korrelierte. [...] Becker entwickelte ausgehend von solchen und ähnlichen empirischen Befunden eine Theorie des Einflusses unterschiedlichster Maßnahmen auf das materielle Einkommen, aber auch auf [das psychische Befinden von Menschen:]	Bekannt wurde der Begriff Human Capital durch Arbeiten von Theodor W. Schultz (1981) und Gary S. Becker (1975). Sie fanden heraus, dass sich die Entwicklung des Wohlstands in Regionen nur beschränkt über Sachinvestitionen erklären lies [sic], wohl aber mit dem Bildungsstand korrelierte. Becker entwickelte ausgehend von solchen und ähnlichen empirischen Befunden eine Theorie des Einflusses unterschiedlichster Maßnahmen auf das materielle Einkommen, aber auch auf das psychische Befinden von Menschen:

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Ebenso wie in der Quelle folgt auch bei Zs das gleiche Zitat aus Becker 1975.

[9.] Zs/Fragment 047 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 47, Zeilen: 1-7	Quelle: Barthel et al 2004 Seite(n): 5, Zeilen: 13-21, 31-33
[Becker entwickelte ausgehend von solchen und ähnlichen empirischen Befunden eine Theorie des Einflusses unterschiedlichster Maßnahmen auf das materielle Einkommen, aber auch auf] das psychische Befinden von Menschen: „... *activities that influence future monetary and psychic income by increasing resources in people. These activities are called investments in human capital.*"[112] Ähnlich möchte auch Schultz das Humankapital als „*attributes of acquired population quality, which are valuable and can be augmented by appropriate investments*"[113] kennzeichnen.	Becker entwickelte ausgehend von solchen und ähnlichen empirischen Befunden eine Theorie des Einflusses unterschiedlichster Maßnahmen auf das materielle Einkommen, aber auch auf das psychische Befinden von Menschen: „...activities that influence future monetary and psychic income by increasing resources in people. These activities are called investments in human capital" (Becker, 1975, S. 9). Ähnlich möchte auch Schultz das Humankapital als „attributes of acquired population quality, which are valuable and can be augmented by appropriate investments" (1981, p. 21, zit. nach Fitzenz, 2000, p. Xii).
Unter Humankapital wollen wir die fachlichen Potenziale der Arbeitskräfte einer Region verstehen. Diese lassen sich durch Investitionen in Bildung und Lernen steigern.	[...]
	Unter Humankapital wollen wir die kurzfristig einsetzbaren, fachlichen und sozialen Potenziale der Mitarbeiter und Führungskräfte eines Unternehmens verstehen. Dieses lässt sich durch Investitionen in Bildung und Lernen steigern.

[112] Vgl. BECKER (1975): S.9.

[113] Vgl. SCHULTZ (1981): S.2.

Anmerkungen

Schließt unmittelbar an die in Zs/Fragment_046_20 wiedergegebene Passage an. Identische Zitatesammlung. Kein Hinweis auf Barthel et al. (2004).

[10.] Zs/Fragment 047 11

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: **Seite: 47, Zeilen: 11-17**	**Quelle: Hofmann 2001 zitiert nach Hampel 2008** **Seite(n): 24, Zeilen: 4-8**
Die am weitesten gefasste Abgrenzung subsumiert unter Humankapital die angeborenen Talente und Begabungen, das Allgemeinwissen, den Bestand an berufsspezifischem Wissen und Können, die gesammelten Berufserfahrungen, ebenso wie Bereitschaft zur räumlichen und beruflichen Mobilität, den Gesundheitszustand, die persönlichen Charaktereigenschaften sowie durch das soziale Umfeld determinierte Einstellungen und Verhaltensweisen.	Eine sehr allgemeine Definition in der wirtschaftwissenschaftlichen Literatur „subsumiert unter Humankapital die angeborenen Talente und Begabungen, das Allgemeinwissen, den Bestand an berufsspezifischem Wissen und Können, die gesammelten Berufserfahrungen, ebenso die Bereitschaft zur räumlichen und beruflichen Mobilität, den Gesundheitszustand, die persönlichen Charaktereigenschaften sowie durch das soziale Umfeld determinierte Einstellungen und Verhaltensweisen.“ (Hofmann 2001, 8) Hofmann, Antje: Humankapital als Standortfaktor - Volkswirtschaftliche Betrachtungsweisen. Aachen (2001)

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[11.] Zs/Fragment 047 22

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 47, Zeilen: 22-27	Quelle: Pfeiffer 1997 Seite(n): 177-178, Zeilen: 177:41-43 - 178:1-4
2.1.2 Erklärungsfaktoren der Humankapitalbildung	[Seite 177]
Im Rahmen der Humankapitaltheorie betrifft die individuelle Entscheidung in der Regel die Wahl der Erstausbildung, insbesondere Länge und Ausbildungsmittel, sowie den Aufwand für Weiterbildung im Arbeitsleben. Es gibt eine Fülle von Faktoren, die neben den eigenen Investitionen in Humankapital das Einkommen, die Karrieremöglichkeiten und die Arbeitsmarktsituation im Laufe eines Arbeitslebens bestimmen können.	***2.2 Erklärungsfaktoren der Humankapitalbildung*** Im Rahmen der Humankapitaltheorie betrifft die individuelle Entscheidung in der Regel die Wahl der Erstausbildung (insbesondere Länge und Ausbildungsmittel), [Seite 178] sowie den Aufwand für Weiterbildung im Arbeitsleben. Es gibt eine Fülle von Faktoren, die neben den eigenen Investitionen in Humankapital das Einkommen, die Karrieremöglichkeiten und die Arbeitsmarktsituation im Laufe eines Arbeitslebens bestimmen können.

Farbig

Anmerkungen

Identisch. Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[12.] Zs/Fragment 048 01

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 48, Zeilen: 1ff (komplett)	Quelle: Pfeiffer 1997 Seite(n): 178, Zeilen: 4-19 Farbig
[Diese] können diese Faktoren wie folgt systematisiert werden:[115]	Diese können diese Faktoren wie folgt systematisiert werden:[7]
1. Individuelle Faktoren (Fähigkeiten, Gesundheitszustand, Charaktereigenschaften, Familienhintergrund, Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen).	1. Individuelle Faktoren (Fähigkeiten, Gesundheitszustand, Charaktereigenschaften, Familienhintergrund, Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen).
2. Faktoren auf der Unternehmensebene (Innovativität, Branchenzugehörigkeit, Größe, Organisation, Gewerkschaftsstärke).	2. Faktoren auf der Unternehmensebene (Innovativität, Branchenzugehörigkeit, Größe, Organisation, Gewerkschaftsstärke).
3. Gesamtwirtschaftliche Einflussfaktoren (Technologie, Wachstum, Konjunktur, Arbeitsmarkt).	3. Gesamtwirtschaftliche Einflußfaktoren (Technologie, Wachstum, Konjunktur, Arbeitsmarkt).
4. Demographische Faktoren (Altersstruktur, Kohortenstärke).	4. Demographische Faktoren (Altersstruktur, Kohortenstärke)
5. Staatliche Rahmenbedingungen und Institutionen sowie deren Wandel (Schulpflicht, Berufsbildungsordnung, Universitätsgesetz, etc.)	5. Staatliche Rahmenbedingungen und Institutionen sowie deren Wandel (Schulpflicht, Berufsbildungsordnung, Universitätsgesetz, etc.)
6. Historische und politische Faktoren (Staatenbildung und -zerfall, Kriege etc.).	6. Historische und politische Faktoren (Staatenbildung und -zerfall, Kriege etc.).
In der empirischen Anwendung werden vor allem Faktoren aus den ersten drei Gruppen eine Rolle spielen, um Umbrüche im Bildungsverhalten in der jüngsten Vergangenheit aufzuspüren und mit wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen zu verbinden.[116]	In der empirischen Anwendung werden vor allem Faktoren aus den ersten drei Gruppen eine Rolle spielen, um Umbrüche im Bildungsverhalten in der jüngsten Vergangenheit aufzuspüren und mit wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen zu verbinden.[8]

[115] In Anlehnung an SCHMÄHL (1983).

[116] Vgl. BLOSSFELD (1989) sowie JOHNSTON / ZIMMERMANN (1993).

[7] In Anlehnung an Schmähl, W. (Hg.) (1983) Ansätze der Lebenseinkommensanalyse. J.C.B. Mohr, Tübingen.

[8] Für einen Einblick in den Einfluß der drei anderen Gruppen auf die Humankapitalbildung s. Anmerkung [6] und Anmerkung [7] sowie:

Blossfeld, H.-P. (1989) Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf. Campus, Frankfurt am Main und New York

Johnston, P., Zimmermann, K. F. (Hg.) (1993) Labour Markets in an Aging Europe. Cambridge University Press, Cambridge

Anmerkungen

Nahtlose Fortsetzung der in Zs/Fragment_047_22 wiedergegebenen Passage. Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[13.] Zs/Fragment 049 01

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 49, Zeilen: 1-14	Quelle: Pfeiffer 1997 Seite(n): 178-179, Zeilen: 178:20-28 - 179:1-7
In der Regel werden die empirischen Untersuchungen für drei Qualifikationsniveaus separat durchgeführt: akademische, duale und keine Berufsausbildung. Eine Differenzierung zwischen diesen drei Qualifikationsstufen bietet sich wegen des gegliederten chinesischen Bildungssystems an. Grundsätzlich gilt, dass zu Beginn der Schulausbildung jeder dieser Wege offen steht, die Wechselmöglichkeiten werden aber mit zunehmendem Alter und beruflichem Erfolg kostspieliger und seltener. Abbildung 2-01 stellt schematisch den Verlauf von Humankapitalinvestitionen über den Lebenszyklus dar. Stark vereinfacht werden eine Ausbildungs- und eine Erwerbsphase unterschieden.	[Seite 178] In der Regel werden die empirischen Untersuchungen für drei Qualifikationsniveaus separat durchgeführt: akademische, duale und keine Berufsausbildung. Eine Differenzierung zwischen diesen drei Qualifikationsstufen bietet sich wegen des gegliederten deutschen Bildungssystems an. Grundsätzlich gilt, daß zu Beginn der Schulausbildung jeder dieser Wege offensteht, die Wechselmöglichkeiten werden aber mit zunehmendem Alter und beruflichem Erfolg kostspieliger und seltener. Abbildung 1 stellt schematisch den Verlauf von Humankapitalinvestitionen über den Lebenszyklus dar. Stark vereinfacht wird eine Ausbildungs- und eine Erwerbsphase unterschieden.
In die erste Phase fällt die Schul- und Berufsausbildung. Diese Phase ist je nach Ausbildung verschieden lang. Die Berufserfahrung entspricht der Dauer der Erwerbsphase. In dieser Phase werden Investitionen in Humankapital in Form von formaler und nicht-formaler Weiterbildung getätigt. Auch ein beruflicher Wechsel, die Wahl der beruflichen Stellung sowie eine Erwerbsunterbrechung aus familiären Gründen haben unmittelbar Konsequenzen für Aufbau, Erhalt oder Abwertung von Humankapital.	[Seite 179] In die erste Phase fällt die Schul- und Berufsausbildung. Diese Phase ist je nach Ausbildung verschieden lang. Die Berufserfahrung entspricht der Dauer der Erwerbsphase. In dieser Phase werden Investitionen in Humankapital in Form von formaler und nicht-formaler Weiterbildung getätigt. Auch ein beruflicher Wechsel, die Wahl der beruflichen Stellung sowie eine Erwerbsunterbrechung aus familiären Gründen haben unmittelbar Konsequenzen für Aufbau, Erhalt oder Abwertung von Humankapital.

Anmerkungen

Abbildung 2-01 ("Humankapitalinvestitionen über den Lebenszyklus") von Zs (auf Seite 48) stimmt dann auch noch mit Abbildung 1 aus Pfeiffer (1997) überein. Ohne jeden Hinweis auf eine Übernahme.

Fazit: Abschnitt 2.1.2 von Zs ist bis auf ein einziges Wort ("chinesischen" in "gegliederten chinesischen Bildungssystems" vs. "deutschen" in "gegliederten deutschen Bildungssystems") identisch aus Pfeiffer (1997) übernommen worden, ohne dass das in irgendeiner Weise gekennzeichnet worden wäre.

[14.] Zs/Fragment 049 19

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit: Seite: 49, Zeilen: 19-24	Quelle: Doré und Clar 1997 Seite(n): 169, Zeilen: 11-17
Die Hochschulausbildung stattet das Individuum insbesondere mit mehr allgemeinen Humankapital umfassenden Qualifikationen aus, die sich während des gesamten Arbeitslebens ökonomisch verwerten lassen, wie z. B. abstrakteres Denken oder die Befähigung zum eigenständigen Lernen. Zum anderen erleichtern diese Qualifikationen die Aneignung spezifischen Wissens im Berufsleben.[118]	Zum einen stattet eine längere Schulausbildung Individuen mit mehr *allgemeinem* Humankapital aus[, deren Wert im Berufsleben nicht so schnell abnimmt wie der Wert spezifischer Ausbildungsinhalte]. Dieses allgemeine Humankapital umfaßt Qualifikationen, die sich während des gesamten Arbeitslebens verwenden lassen, wie z.B. abstraktes Denken oder die Befähigung zum eigenständigen Lernen. Zum anderen erleichtern diese Qualifikationen die Aneignung spezifischen Wissens im Berufsleben.

Farbig

[118] Vgl. DORE / CLAR (1997): S. 168ff.

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet.

[15.] Zs/Fragment 049 25

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 49, Zeilen: 25-28	Quelle: Doré 1997 Seite(n): 241, Zeilen: 14-16, 21-22
Die betriebliche Weiterbildung kann auf einem höheren Niveau vorhandenen Wissens und auf abstrakterem Wissen aufbauen, was gerade bei komplexen Aufgaben von Vorteil sein kann. Arbeitnehmer mit höheren Abschlüssen haben ihrerseits höhere Erwartung an ihre [berufliche Karriere.]	Auf der einen Seite kann Weiterbildung auf ein höheres Niveau vorhandenen Wissens und auf abstrakteres Wissen aufbauen, was gerade bei komplexeren Aufgaben von Vorteil sein kann. [...] Weiterhin haben Arbeitnehmer mit höheren Abschlüssen in der Regel höhere Erwartungen an ihre berufliche Karriere: [...]

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[16.] Zs/Fragment 050 01

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit:
Seite: 50, Zeilen: 1-2, 4-15

Quelle: Doré und Clar 1997
Seite(n): 168, Zeilen: 168:14-16.25-27; 169:35-45-170:1

Farbig

BRECHINGER und PFEIFER weisen nach, dass der technische Fortschritt bisher immer mit einer Höherqualifizierung einherging.[119] Damit verbunden sind positive Effekte auf der Ebene des Individuums wie auch auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene. Im Bereich des formalen Ausbildungssystems gibt es sowohl im schulpflichtigen als auch im post-schulpflichtigen Bereich einen deutlichen Trend zur Höherqualifizierung.

Durch eine Höherqualifizierung kommen die Individuen generell später mit der Arbeitswelt in Berührung. Auf betrieblicher Ebene bestehen Befürchtungen, dass aufgrund der Bildungsexpansion gerade auf Facharbeiterebene und in Wechselwirkung mit demographischen Entwicklungen Nachwuchsprobleme auftreten werden.

Schließlich führt der Trend zu höheren Abschlüssen unter dem jetzigen Finanzierungsmodus zu erheblichen volkswirtschaftlichen Ineffizienzen. Durch das Nullpreisangebot eines Studiums werden die Kosten nicht nur denen angelastet, die sich die Erträge des Studiums aneignen können, sondern werden auf die gesamte arbeitende Bevölkerung verteilt. Dies führt zu einer Verzerrung des individuellen Investitionskalküls.[120]

---

[119] Vgl. PFEIFFER (1997): S. 255-276.

[120] Vgl. DORE / CLAR (1997): S. 168ff.

[Seite 168]

Im Bereich des formalen Ausbildungssystems gibt es sowohl im schulpflichtigen als auch im post-schulpflichtigen Bereich einen deutlichen Trend zur Höherqualifizierung. [...]

[...] Doris Blechinger und Friedhelm Pfeiffer weisen im Kapitel VI.6 nach, daß der technische Fortschritt bisher immer mit einer Höherqualifizierung einherging.

[Seite 169]

Durch eine Höherqualifizierung kommen Jugendliche generell später mit der Arbeitswelt in Berührung. Auf der betrieblichen Ebene bestehen weiterhin Befürchtungen, daß aufgrund der Bildungsexpansion gerade auf Facharbeiterebene und in Wechselwirkung mit demographischen Entwicklungen Nachwuchsprobleme auftreten werden. Schließlich führt der Trend zu höheren Abschlüssen unter dem jetzigen Finanzierungsmodus zu erheblichen volkswirtschaftlichen Ineffizienzen. Dies läßt sich am Beispiel des Hochschulstudiums zeigen. Durch das Nullpreisangebot eines Studiums werden die erheblichen Kosten eines Studiums nicht nur denen angelastet, die sich die Erträge des Studiums aneignen können, sondern werden auf die gesamte arbeitende Bevölkerung verteilt. Dies führt zu einer Verzerrung des individuellen Investi[tionskalküls:]

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet.

[17.] Zs/Fragment 050 20

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 50, Zeilen: 20-23	Quelle: Velling und Pfeiffer 1997 Seite(n): 209, Zeilen: 10-13
Im Berufsleben kann ein erheblicher Teil des während des Studiums erworbenen Wissens ungenutzt bleiben. Das Hochschulwissen kann nur dann voll eingesetzt werden, wenn der ausgeübte Beruf auch zum Hochschulstudium passt und umgekehrt, [...]	Selbst wenn die berufliche Stellung eines Akademikers der Ausbildung angemessen ist, kann ein erheblicher Teil des im Studium erworbenen Humankapitals ungenutzt bleiben. Denn das Hochschulwissen kann nur voll eingesetzt werden, wenn der ausgeübte Beruf auch zum Hochschulstudium paßt.

Farbig

Anmerkungen

Inhaltlich zwar trivial, gleichwohl ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[18.] Zs/Fragment 051 01

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit:
Seite: 51, Zeilen: 2-5, 8-24

Quelle: Doré und Clar 1997
Seite(n): 162, Zeilen:
162:15-19.20-22.28-43

Farbig

Die meisten Versuche, Humankapital und seinen Wert formal zu erfassen, gehen auf die Humankapitaltheorie zurück. Die Grundannahmen der Humankapitaltheorien sind übersichtlich: Ausgangspunkt ist der neoklassische Ansatz, dass Individuen - wie alle anderen Marktteilnehmer - versuchen, ihren Gewinn über die Zeit im Markt zu maximieren. [...]

Nach der Humankapitaltheorie investieren Individuen weniger aufgrund ihrer Neigungen in eine bestimmte Ausbildung, sondern primär entsprechend der damit verbundenen Ertragsrate. Schon die Kosten der Ausbildung sind schwierig zu erfassen. Die Erträge der Bildung, die für das Individuum sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Werte umfassen, sind noch schwieriger zu berechnen. Zudem gibt es vielfältige gesellschaftliche Erträge von Bildung in der Form positiver externer Effekte.

Die Humankapitaltheorie geht vereinfachend davon aus, dass sich die Erträge von Investitionen in Humankapital ausschließlich in den im Laufe des Lebens realisierten Löhnen widerspiegeln. Dieser Aussage liegt die Annahme zugrunde, dass mit einem höheren Ausbildungsniveau eine höhere Arbeitsproduktivität einhergeht, welche mit der Zahlung höherer Löhne honoriert wird.

Das Modell unterstellt einen vollkommen Markt, in dem uneingeschränkter Wettbewerb herrscht. Angebot und Nachfrage eines Gutes werden über Preismechanismen reguliert, und alle Marktteilnehmer haben den gleichen Zugang zu Informationen, auf deren Grundlage sie ihre Entscheidungen treffen. Ausgebildete Individuen bieten ihre Fähigkeiten in einem vollkommenen Arbeitsmarkt an. Ihr Humankapital wird so lange aufgekauft, bis der Grenznutzen des Humankapitals den Grenzkosten im Markt entspricht.[122]

---

[122] Vgl. DORE / CLAR (1997): S. 162.

[Seite 162]

Die meisten Versuche, Humankapital und seinen Wert formal zu erfassen, gehen auf die Humankapitaltheorie zurück.[4] Die Grundannahmen der Humankapitaltheorie sind übersichtlich: Ausgangspunkt ist der neoklassische Ansatz, daß Individuen - wie alle anderen Marktteilnehmer - versuchen, ihren Gewinn über Zeit im Markt zu maximieren. [...] Nach der Humankapitaltheorie investieren Einzelpersonen also weniger aufgrund ihrer Neigungen in eine bestimmte Ausbildung, sondern hauptsächlich entsprechend der damit verbundenen Ertragsrate: [...]

Bereits die Kosten der Ausbildung - z.B. die Kosten der zeitlichen Investitionen - sind schwierig zu erfassen. Die Erträge der Bildung, die für das Individuum sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Werte umfassen, sind noch schwieriger umfassend zu berechnen.[5] Die Humankapitaltheorie hat hier eine einfache Formel gefunden: Sie geht davon aus, daß sich die Erträge von Investitionen in Humankapital *ausschließlich* in den im Laufe des Lebens realisierten Löhnen widerspiegeln. Diese Aussage beruht auf der Annahme, daß mit einem höheren Ausbildungsniveau eine höhere Arbeitsproduktivität einhergeht, welche die Gesellschaft mit der Zahlung höherer Löhne honoriert.

Das Modell postuliert das neoklassische Konstrukt eines „vollkommenen Marktes“, in dem uneingeschränkter Wettbewerb herrscht, Angebot und Nachfrage eines Gutes über Preismechanismen reguliert werden, und alle Marktteilnehmer gleichen Zugang zu Informationen besitzen, auf deren Grundlage sie ihre Entscheidungen treffen. Ausgebildete Individuen bieten ihre Fähigkeiten in einem vollkommenen Arbeitsmarkt an, und ihr Humankapital wird so lange aufgekauft, bis der Grenznutzen des Humankapitals den Grenzkosten im Markt entspricht.

---

[4] In Kapitel VI.2 wird die Humankapitaltheorie als Grundlage ökonometrischer Untersuchungen erläutert. Weitere Zusammenstellungen finden sich in:

Becker, G. (1983) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 2nd ed. University of Chicago Press, Chicago

Pfeiffer, F. (1996) Untersuchungen zur Humankapitalbildung über den Lebenszyklus

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet.

[19.] Zs/Fragment 053 05

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit: Seite: 53, Zeilen: 5-8	**Quelle: Doré und Clar 1997 Seite(n): 164, Zeilen: 29-34**
Diese fundamentalen Kritikpunkte zeigen, dass die Humankapitaltheorie schnell an die Grenzen ihrer Möglichkeiten gelangt, empirische Zusammenhänge zu erklären. Allerdings führen die Ansätze auch zu wichtigen Schlussfolgerungen, Auswirkungen auf Einzelpersonen und Unternehmen sowie die gesamte Volkswirtschaft.[127]	Diese fundamentalen Kritikpunkte zeigen auf, daß die Humankapitaltheorie sehr schnell an die Grenzen ihrer Möglichkeiten gelangt, empirische Zusammenhänge zu erklären. Allerdings führen diese Ansätze auch zu wichtigen Schlußfolgerungen: Der Aufbau von Humankapital ist eine Investition, die langfristige Auswirkungen sowohl auf Einzelpersonen als auch auf Betriebe und die gesamte Volkswirtschaft hat.

Farbig

[127] Vgl. DORE / CLAR (1997): S. 164.

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet.

[20.] Zs/Fragment 077 01

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit:
Seite: 77, Zeilen: 1-24

China wie viele andere Länder steht heute vor ähnlichen, neuen Herausforderungen: wie wachsende Globalisierung der Wirtschaft, verstärkter internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der demografischen Entwicklung, hohe Geschwindigkeit der Industrialisierungs- und Urbanisierungsprozesse. Diese verlangen nach neuen bildungspolitischen Strategien, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken zu können. Reformen im Bildungssystem haben sich in der VR China vorrangig auf Strukturausbau von allgemein- und berufsbildenden und akademischen Bildungsgängen konzentriert. Die Modernisierung der Inhalte der Bildungsgänge wurde dagegen vernachlässigt. Bereits heute und erst recht in den kommenden Jahren wird sich daher in vielen Wirtschaftsbereichen der Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften verschärfen.

Nach wie vor bereitet die berufliche und akademische Bildung in der VR China die Absolventen nur unzureichend auf die Anforderungen des Arbeitslebens vor. Die Wirtschaft beklagt die Praxisferne der Bildung und fordert, die Qualifizierungsziele und -inhalte der Bildung enger auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und der Betriebe auszurichten.

Notwendig ist es daher, die berufliche und akademische Bildung weiterzuentwickeln und zu modernisieren:

• Ein attraktives Angebot an qualifizierten Ausbildungsgängen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, um die Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Mobilität der Absolventen zu erhöhen;

• Berufliche und akademische Bildung praxisnäher, orientiert an den Anforderungen des Beschäftigungssystems zu gestalten und

• Auf Abschlüsse vorzubereiten, die hohe Standards erfüllen und zukunftsfähige Beschäftigungsperspektiven eröffnen.

Quelle: BIBB 2004
Seite(n): 4, Zeilen: 2-26

Vorwort

Viele Länder stehen heute vor ähnlichen Herausforderungen: wachsende Globalisierung der Wirtschaft, verstärkter internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der demografischen Entwicklung und auf dem Arbeitsmarkt verlangen nach neuen bildungspolitischen Strategien, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken zu können. Reformen im Bildungssystem haben sich in vielen Ländern vorrangig auf den Ausbau von allgemeinbildenden und akademischen Bildungsgängen konzentriert. Die Modernisierung beruflicher Bildungsgänge und -abschlüsse wurde dagegen vernachlässigt. Bereits heute und erst recht in den kommenden Jahren wird sich daher in vielen Wirtschaftsbereichen der Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften verschärfen.

Nach wie vor ist die berufliche Bildung in vielen Ländern schulisch organisiert und bereitet die Absolventen nur unzureichend auf die Anforderungen des Arbeitslebens vor. Die Wirtschaft beklagt die Praxisferne der beruflichen Bildung und fordert, die Qualifizierungsziele und -inhalte beruflicher Bildung enger auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und der Betriebe auszurichten.

Notwendig ist es daher, die berufliche Bildung weiterzuentwickeln und zu modernisieren, d.h.

• ein attraktives Angebot an qualifizierten Ausbildungsgängen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, um die Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Mobilität der Absolventen zu erhöhen;

• berufliche Bildung praxisnäher, orientiert an den Anforderungen des Beschäftigungssystems, zu gestalten und

• auf Abschlüsse vorzubereiten, die hohe Standards erfüllen und zukunftsfähige Beschäftigungsperspektiven eröffnen.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Die Übernahme erfolgte (in geringerem Maße) bereits in Zs/Fragment_016_06.

[21.] Zs/Fragment 090 07

BauernOpfer

Untersuchte Arbeit: Seite: 90, Zeilen: 7-27	**Quelle: Graff 1993 Seite(n): 38, Zeilen: 1-26**

Farbig

Gemeinsam ist der neoklassischen Wachstumstheorie und der neuen Wachstumstheorie, dass die Entwicklung zentraler makroökonomischer Größen entlang eines säkularen Gleichgewichtswachstumspfades untersucht wird. Diskutiert werden dabei in der neuen Wachstumstheorie vor endogenen Wachstums Modelle [sic] sowie die Konvergenzhypothese, so dass folgende beiden Fragen zentrale Bedeutung haben:

(1) Ist die säkulare Wachstumsrate, wie aus der neoklassische Wachstumstheorie folgt, unabhängig von den in einer Volkswirtschaft unternommenen Anstrengungen, insbesondere der Höhe der Sparquote?

(2) Folgt aus der Wachstumstheorie, dass sich die Wachstumsraten verschiedener Volkswirtschaften im Zeitverlauf angleichen müssen?

Neoklassische und neue Wachstumstheorie kommen dabei in wesentlichen Punkten zu unterschiedlichen Ergebnissen:

(1) Bedeutsam ist zunächst die Unterscheidung zwischen reproduzierbaren Produktionsfaktoren, diese werden ihrerseits produziert; die Entwicklung reproduzierbarer Produktionsfaktoren im Zeitablauf wird bestimmt durch die Sparquote, die festlegt, welcher Anteil des laufenden Einkommens für die Erstellung von Produktionsfaktoren zur Verfügung gestellt wird. Exogen wachsende Größen weisen dagegen vorgegebene und nicht veränderliche Wachstumsraten auf. Im neoklassischen Wachstumsmodell von SOLOW ist die säkulare Wachstumsrate exogen gegeben und hängt nur von der Wachstumsrate in Modellen mit endogenem Wachstum als Funktion der Akkumulation reproduzierbarer Produktionsfaktoren ab, ist also prinzipiell [beeinflussbar.[286]

---

[286] Vgl. GRAFF (1993): S. 38.]

Gemeinsam ist der traditionellen neoklassischen und der neuen Wachstumstheorie, daß die Entwicklung zentraler makroökonomischer Größen entlang eines säkularen Gleichgewichtswachstumspfades *(steady state)* untersucht wird. Diskutiert werden dabei in der *Neuen Wachstumstheorie* vor allem mögliche Modelle "endogenen" Wachstums sowie die "Konvergenzhypothese", so daß folgende zwei Fragen im Mittelpunkt stehen:

(1) Ist die säkulare Wachstumsrate, wie es aus der traditionellen Wachstumstheorie folgt, unabhängig von den in einer Volkswirtschaft unternommenen Anstrengungen, insbesondere von der Höhe der Sparquote?

(2) Folgt aus der Wachstumstheorie, daß sich die Wachstumsraten verschiedener Volkswirtschaften im Zeitverlauf angleichen müssen?

Traditionelle und *Neue Wachstumstheorie* kommen dabei in wesentlichen Punkten zu unterschiedlichen Ergebnissen:

Ad (1): Wichtig ist zunächst die Unterscheidung zwischen *reproduzierbaren* Produktionsfaktoren und *exogen wachsenden* Größen: Reproduzierbare Produktionsfaktoren werden ihrerseits produziert; die Entwicklung reproduzierbarer Produktionsfaktoren im Zeitverlauf wird bestimmt durch die Sparquote, die festlegt, welcher Anteil des laufenden Einkommens für die Erstellung von Produktionsfaktoren zur Verfügung gestellt wird.[19] Exogen wachsende Größen weisen dagegen vorgegebene und unveränderliche Wachstumsraten auf. Im SOLOW-Modell ist die säkulare Wachstumsrate *exogen* gegeben und hängt nur von der Wachstumsrate der Bevölkerung und vom technischen Fortschritt, d.h. von gegebenen Parametern, ab. Im Gegensatz dazu ergibt sich die säkulare Wachstumsrate in Modellen mit endogenem Wachstum auch als Funktion der Akkumulation *reproduzierbarer* Produktionsfaktoren, ist also prinzipiell beeinflußbar.

---

[19] Hier wird von internationalen Kapitalbewegungen abstrahiert. Darüber hinaus besteht bei intertemporalen Optimierungsmodellen durch Einführung einer Zeitpräferenzrate und Bestimmung des optimalen intertemporalen Konsumpfades die Möglichkeit einer Endogenisierung der Sparquote. Auch davon wird im folgenden abgesehen.]

Anmerkungen

Art und Umfang der Übernahme bleiben ungekennzeichnet. Der Hinweis auf die Quelle erfolgt erst auf der folgenden Seite.

[22.] Zs/Fragment 094 03

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 94, Zeilen: 3-5	**Quelle: Graff 1993 Seite(n): 53, Zeilen: 17-20** Farbig
Dabei wird ein gesetzmäßiger Zusammenhang behauptet, der im Zeitablauf zu einer Abnahme der Einkommensunterschiede zwischen den reicheren und armen Ländern der Erde führen soll.[295]	Dabei wird ein gesetzmäßiger Zusammenhang behauptet, der im Zeitablauf zu einer Abnahme der Einkommensunterschiede zwischen den reichen und armen Ländern der Erde führen soll.[46]
[295] Vgl. ABRAMOVITZ (1990): S. 1-18; BARRO (1992): S. 224 ff.	[46]Moses ABRAMOVITZ, The Catch-Up Factor in Postwar Economic Growth, in: Economic Inquiry, Vol. 28 (1990), S. 1-18.

Anmerkungen

Identisch inkl. Literaturverweis; ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[23.] Zs/Fragment 094 21

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 94, Zeilen: 21-28	Quelle: Graff 1993 Seite(n): 53-54, Zeilen: 53:28-34 - 54:1.5-8
Vollständige internationale Faktormobilität müsste zu einer noch schnelleren Angleichung des Einkommens je Beschäftigten führen, da in diesem Falle nicht nur der Faktor Kapital aus Ländern mit relativ reicher Ausstattung in solche mit relativ geringer Ausstattung fließen würde, sondern das gleiche auch für den Faktor Arbeit anzunehmen wäre, der damit genau in entgegengesetzte Richtung wandern würde, bis zum völligen internationalen Ausgleich der Faktorgrenzerträge und damit auch der Profitrate und des Lohnsatzes.[297] Auch die Möglichkeit internationaler Faktorwanderung ergibt sich im traditionellen Wachstumsmodell, dass [sic] bei abnehmenden Grenzerträgen in Bezug auf den [Faktor Kapital die Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens eine abnehmende Funktion der Kapitalintensität ist:]	[Seite 53] Vollständige internationale Faktormobilität müßte zu einer noch schnelleren Angleichung des Einkommens je Beschäftigten führen, da in diesem Falle nicht nur der Faktor Kapital aus Ländern mit relativ reicher Ausstattung in solche mit relativ geringer Ausstattung fließen würde, sondern das gleiche auch für den Faktor Arbeit anzunehmen wäre, der damit genau in entgegengesetzter Richtung wandern würde, und zwar bis zum völligen internationalen Ausgleich der Faktor- [Seite 54] grenzerträge und damit auch der Profitrate und des Lohnsatzes.[47] [...] Aber auch ohne die Möglichkeit internationaler Faktorwanderungen ergibt sich im traditionellen Wachstumsmodell, daß bei abnehmenden Grenzerträgen in bezug auf den Faktor Kapital die Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens eine abnehmende Funktion der Kapitalintensität *k* ist:
[297] Vgl. BARRO, e.a (1992): S. 2.	[47] Vgl. Robert J. BARRO, N. Gregory MANKIW und Xavier SALA-I-MARTIN, Capital Mobility in Neoclassical Models of Growth; NBER Working Paper No. 4206, Cambridge (Mass.) 1992, S. 2 sowie Assaf RAZIN und Chi-Wa YUEN, Convergence in Growth Rates: The Role of Capital Mobility and International Taxation, NBER Working Paper No. 4214, Cambridge (Mass.) 1992, S. 16 ff.

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme. Mit Abschreibfehler, der sich als Grammatikfehler niederschlägt.

[24.] Zs/Fragment 095 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 95, Zeilen: 1-10	Quelle: Graff 1993 Seite(n): 54, Zeilen: 5-17	Farbig
[Auch die Möglichkeit internationaler Faktorwanderung ergibt sich im traditionellen Wachstumsmodell, dass [sic] bei abnehmenden Grenzerträgen in Bezug auf den] Faktor Kapital die Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens eine abnehmende Funktion der Kapitalintensität ist: In der neoklassischen Wachstumstheorie ist - wie gezeigt - das Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens auf dem Gleichgewichtswachstumspfad allein durch den exogenen technischen Fortschritt bestimmt. Auf dem Weg von einem durch relative Kapitalarmut gekennzeichneten Zustand hin zum säkularen Wachstumspfad muss die Wachstumsrate bei ansteigender Kapitalintensität den säkularen Wert übersteigen. Daraus folgt für ärmere Volkswirtschaften, die ihren Gleichgewichtswert noch nicht erreicht haben, ein schnelleres Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens als für Volkswirtschaften auf dem Gleichgewichtswachstumspfad.[298]	Aber auch ohne die Möglichkeit internationaler Faktorwanderungen ergibt sich im traditionellen Wachstumsmodell, daß bei abnehmenden Grenzerträgen in bezug auf den Faktor Kapital die Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens eine abnehmende Funktion der Kapitalintensität *k* ist: In der neoklassischen Wachstumstheorie ist - wie in Abschnitt 3.1.1 gezeigt wurde - das Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens auf dem Gleichgewichtswachstumspfad allein durch den exogenen technischen Fortschritt bestimmt. Auf dem Weg von einem durch relative Kapitalarmut gekennzeichneten Zustand hin zum säkularen Wachstumspfad muß die Wachstumsrate dagegen bei ansteigender Kapitalintensität den säkularen Wert n übersteigen. Daraus folgt für ärmere Volkswirtschaften, die noch nicht ihren Gleichgewichtswert *k** erreicht haben, ein schnelleres Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens als für Volkswirtschaften auf dem Gleichgewichtswachstumspfad.[48]	

[298] Vgl. ROMER (1986): S. 175 ff.

[48] Vgl. Paul M. ROMER, Increasing Returns and Long-Run Growth, a.a.O., S. 1002 ff.

Anmerkungen

Wörtlich fast identisch, mit übereinstimmendem Literaturverweis; ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[25.] Zs/Fragment 095 15

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 95, Zeilen: 15-18	Quelle: Graff 1993 Seite(n): 43, Zeilen: 1-4	Farbig
3.2.2 Theorie mit endogenisiertem Wachstum	**3.1.2 Wachstumsmodelle mit endogenem Wachstum**	
Wachstumsmodelle mit endogenem Wachstum zeichnen sich - im Unterschied zum traditionellen Wachstumsmodell - dadurch aus, dass sie die säkulare Wachstumsrate als Resultat ökonomischer Aktivitäten modellieren.	Wachstumsmodelle mit endogenem Wachstum zeichnen sich - im Unterschied zum traditionellen Wachstumsmodell - dadurch aus, daß sie die säkulare Wachstumsrate als Resultat ökonomischer Aktivitäten modellieren.	

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[26.] Zs/Fragment 114 21

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 114, Zeilen: 21-28	Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 255, 256, 257, Zeilen: 255:10-14; 256:19-20; 257:1-4 Farbig
Ziel dieses Abschnitts ist es, die Interdependenz zwischen Humankapital und Innovation auf der Ebene von Unternehmen im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess zu analysieren. Wie wichtig ist qualifiziertes Personal für die Innovationsaktivität von Unternehmen? Wie wirkt technischer Fortschritt auf die qualitative [sic] und qualitative Komponente der Beschäftigung? Aus wirtschaftspolitischer Sicht interessiert zudem die Frage, ob fehlendes Humankapital den technischen Fortschritt behindert.	[Seite 255] Ziel dieses Beitrages ist es, die Interdependenz zwischen technischem Fortschritt und Humankapital theoretisch und empirisch auf der Ebene von Unternehmen zu analysieren. Wie wichtig ist qualifiziertes Personal für die Innovationsaktivität von Unternehmen? Wie wirkt technischer Fortschritt auf die quantitative und qualitative Komponente der Beschäftigung?
Im Rahmen dieses Abschnitts werden zunächst die Aussagen der ökonomischen Theorie [zu den quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten von Innovationen sowie zu den Wirkungen von Humankapital auf die wirtschaftliche Entwicklung erörtert.]	[Seite 256] Aus wirtschaftspolitischer Sicht interessiert zudem die Frage, ob fehlendes Humankapital den technischen Fortschritt behindert. [Seite 257] Dieses Kapitel erörtert zunächst die Aussagen der ökonomischen Theorie zu den quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten von Innovationen sowie umgekehrt zu den Wirkungen von Humankapital auf die wirtschaftliche Entwicklung.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[27.] Zs/Fragment 115 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 115, Zeilen: 1-10	Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 257, Zeilen: 1-12
[Im Rahmen dieses Abschnitts werden zunächst die Aussagen der ökonomischen Theorie] zu den quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten von Innovationen sowie zu den Wirkungen von Humankapital auf die wirtschaftliche Entwicklung erörtert. Auf eine Übersicht ausgewählter Ergebnisse der empirischen Wirtschaftsforschung folgen eigene empirische Untersuchungen über die Bestimmungsgründe der Beschäftigung und der Qualifikationsstruktur auf der Basis von Unternehmensdaten. Zusätzlich werden die Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung unterschiedlicher Qualifikationsgruppen untersucht. Die Frage, ob der Mangel an qualifiziertem Personal ein Engpass im Innovationswettbewerb darstellt, wird im Vergleich zu anderen Faktoren, wie z.B. dem Mangel an Finanzkapital, analysiert. Abschließend sollen wirtschaftspolitische Empfehlungen diskutiert werden.	Dieses Kapitel erörtert zunächst die Aussagen der ökonomischen Theorie zu den quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten von Innovationen sowie umgekehrt zu den Wirkungen von Humankapital auf die wirtschaftliche Entwicklung. Auf eine Übersicht ausgewählter Ergebnisse der empirischen Wirtschaftsforschung folgen eigene empirische Untersuchungen über die Bestimmungsgründe der Beschäftigung und der Qualifikationsstruktur auf der Basis von Unternehmensdaten. Zusätzlich werden die Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung unterschiedlicher Qualifikationsgruppen untersucht. Die Frage, ob der Mangel an qualifiziertem Personal ein Engpaß im Innovationswettbewerb ist, wird im Vergleich zu anderen Faktoren, z.B. Mangel an Finanzkapital, analysiert. Abschließend werden wirtschaftspolitische Empfehlungen diskutiert.

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[28.] Zs/Fragment 115 13

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 115, Zeilen: 13-27

Eine Produktinnovation ist die erstmalige Anwendung einer neuen Technologie, die ihren Ausdruck in neuen oder verbesserten Produkten findet. Innovationen sind realisierte und am Markt eingeführte Erfindungen.[352] Eine Prozessinnovation heißt radikal, wenn es der Unternehmung durch Kostensenkungen gelingt, den Preis ihres Gutes so weit herabzusetzen, dass sie eine Monopolstellung auf diesem Markt bekommt (bei freiem Marktzutritt). Ansonsten spricht man von einer inkrementalen Prozessinnovation. Die damit verbundenen Kostensenkungen sind im Ausmaß bescheidener. Die Mehrzahl der Prozessinnovationen wird im Sinne dieser Definition eher inkremental sein. Zu Produktinnovationen zählen Qualitätsverbesserungen bereits bestehender sowie die Kreation völlig neuartige Produkte (radikale Produktinnovation). Definitionsgemäß wird das Unternehmen, das ein völlig neuartiges Produkt auf den Markt bringt, zunächst eine Monopolstellung innehaben. Da viele Unternehmen mehr als ein Produkt herstellen und systematisch Forschung und Entwicklung betreiben, werden die Wirkungen der Einführung von Innovationen auf Humankapital aus ökonomischer Sicht in seinen Komponenten Beschäftigung und Qualifikation diskutiert.

---

[352] Vgl. STONEMAN (1983) und TIROLE (1989).

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 257, Zeilen: 15-20-26-35

Farbig

Wenn Techniker, Ingenieure oder Manager neue Wege in der Produktion gehen, mit der Folge, daß ein Gut mit einer geringeren Einsatzmenge von Inputfaktoren als bisher erstellt werden kann, dann handelt es sich um eine Prozeßinnovation. Wenn gänzlich neue oder verbesserte Güter erfunden werden, handelt es sich um eine Produktinnovation.[2]

Eine Prozeßinnovation heißt radikal, wenn es der Unternehmung durch Kostensenkungen gelingt, den Preis ihres Gutes so weit zu herabzusetzen, daß sie eine Monopolstellung auf diesem Markt bekommt (bei freiem Marktzutritt). Ansonsten spricht man von einer inkrementalen Prozeßinnovation. Die damit verbundenen Kostensenkungen sind im Ausmaß bescheidener. Die Mehrzahl der Prozeßinnovationen wird eher inkremental im Sinne dieser Definition sein.

Zu Produktinnovationen zählen Qualitätsverbesserungen bereits bestehender sowie die Kreation völlig neuartiger Produkte (radikale Produktinnovation). Definitionsgemäß wird das Unternehmen, das ein völlig neuartiges Produkt auf den Markt bringt, zunächst eine Monopolstellung innehaben. Da viele Unternehmen mehr als ein Produkt haben und systematisch Forschung und Entwicklung (FuE) betreiben, werden Produkt- und Prozeßinnovationen vielfach gleichzeitig Vorkommen. Im folgenden werden die Wirkungen der Einführung von Innovationen auf Humankapital in seinen Komponenten Beschäftigung und Qualifikation aus ökonomischer Sicht diskutiert.

---

[2] Diese Definitionen orientieren sich an:

Stoneman, P. (1983) The Economic Analysis of Technological Change. Oxford University Press, Oxford

Tirole, J.(l 989) The Theory of Industrial Organization. MIT Press, Cambridge, MA.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[29.] Zs/Fragment 116 08

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 116, Zeilen: 8-10	**Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 257, Zeilen: 36-38** Farbig
[...]: die qualitativen und quantitativen Beschäftigungseffekte auf der Unternehmensebene hängen zum einen von der vorhandenen Produktionstechnologie und zum anderen von Art und Richtung des technischen Fortschritts ab.	Die quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekte auf der Unternehmensebene hängen zum einen von der vorhandenen Produktionstechnologie und zum anderen von Art und Richtung des technischen Fortschritts ab.

Anmerkungen

(Fast) identisch ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[30.] Zs/Fragment 116 18

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 116, Zeilen: 18-23	**Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 258, Zeilen: 13-19** Farbig
Der direkte Effekt von Produktinnovationen ist eindeutig positiv. Diesem positiven Effekt wirken aber indirekte Effekte entgegen, nämlich genau dann, wenn die Produktion des neuen Gutes zu Synergieeffekten bei der Produktion anderer Güter führt oder wenn das neue Produkt aus Sicht der Konsumenten lediglich ein bereits vorhandenes Gut ersetzt. Wenn die Nachfrage komplementär zu bereits vorhandenen Produkten ist, kann der indirekte Effekt einer Produktinnovation aber auch positiv sein.	Der direkte Effekt von Produktinnovationen ist dagegen eindeutig positiv. Diesem positiven Effekt wird aber durch indirekte Effekte entgegengewirkt, wenn die Produktion des neuen Gutes zu Synergie-effekten bei der Produktion anderer Güter führt, oder wenn das neue Produkt aus Sicht der Konsumenten lediglich ein bereits vorhandenes Gut ersetzt. Wenn die Nachfrage komplementär zu bereits vorhandenen Produkten ist, kann der indirekte Effekt einer Produktinnovation aber auch positiv sein.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[31.] Zs/Fragment 117 06

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 117, Zeilen: 6-7, 8-10, 12-14, 15-17, 19-24	Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 258, Zeilen: 20-35 Farbig
Analog zur Unterscheidung von Arbeit und Kapital kann zwischen unterschiedlich qualifizierter Arbeit differenziert werden. [Durch den technischen Fortschritt wachsen die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten.] Wenn im Zuge einer Prozessinnovation qualifizierte Arbeit relativ produktiver wird als weniger qualifizierte, sinkt das Einsatzverhältnis zuungunsten der weniger qualifizierten Arbeit. [Oftmals entstehen auch ganz neue Qualifikationsanforderungen und Aufgabenfelder, so dass partiell andere Qualifikationen von den Mitarbeitern verlangt werden.] Während theoretisch durchaus auch die umgekehrte Möglichkeit existiert, wird in der Literatur in der Regel nur der Fall des qualifikationsverbessernden Fortschritts betrachtet. [Beispielsweise erfordern neue Technologien immer weniger physische, aber immer mehr geistige Fähigkeiten.] Zur Bewältigung des schnellen technischen Wandels werden Arbeitskräfte benötigt, die in der Lage sind, flexibel und selbständig auf neue Anforderungen zu reagieren. [Das hat zur Folge, dass sich durch technologische Innovationen die Arbeitsnachfrage der Betriebe zugunsten besser qualifizierter Arbeitskräfte verschiebt.] Falls diese Fähigkeit mit zunehmendem Humankapital zunimmt, gewinnt die Hypothese eines qualifikationsvermehrenden technischen Fortschritts an Plausibilität.[357] Wenn man nicht nur zwei Arten von Humankapital (qualifizierte und unqualifizierte Arbeit) unterstellt, sondern drei oder vier Qualifikationsgruppen annimmt, kann es zwischen den verschiedenen Gruppen darüber hinaus vielfältige Beziehungsmuster geben.	Analog zur Unterscheidung zwischen Arbeit und Kapital kann eine Unterscheidung zwischen unterschiedlich qualifizierter Arbeit getroffen werden. Wenn im Zuge einer Prozeßinnovation qualifizierte Arbeit relativ produktiver wird als weniger qualifizierte, sinkt das Einsatzverhältnis zuungunsten der weniger qualifizierten Arbeit. Während theoretisch durchaus auch die umgekehrte Möglichkeit existiert, wird in der Literatur in der Regel nur der Fall des qualifikationsverbessernden Fortschritts betrachtet („skill bias“). Selbst wenn durch Rationalisierung die Nachfrage nach qualifiziertem Personal sinkt, werden zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte zur Bewältigung eines schnellen technischen Wandels benötigt, die in der Lage sind, flexibel und selbständig auf neue Anforderungen zu reagieren. Falls diese Fähigkeit mit zunehmendem Humankapital zunimmt, gewinnt die Hypothese eines qualifikationsvermehrenden technischen Fortschritts an Plausibilität.[3] Wenn man nicht nur zwei Arten von Humankapital (qualifizierte und unqualifizierte Arbeit) unterstellt, sondern drei oder vier Qualifikationsgruppen, dann kann es zwischen den verschiedenen Gruppen vielfältige Beziehungsmuster geben.

[357] Vgl. SCHULTZ (1990) und BARTEL/SICHERMANN (1995).

[3] Hinweise für eine Zunahme der Fähigkeit zu flexiblen und selbständigen Anpassungsfähigkeit bei steigendem Humankapital gibt es in:

Schultz, T.W. (1990) Restoring Economic Equilibrium. Basil Blackwell, Cambridge, MA.

Bartel, A. P., Sichermann, N. (1995) Technological change and the skill acquisition of young workers. NBER Working Paper 5107

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[32.] Zs/Fragment 130 14

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 130, Zeilen: 14-21	Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997 Seite(n): 263, Zeilen: 26-33
3.4 Empirische Analysen von Humankapital und Innovation	**4 Empirische Analysen von Humankapital und technischem Fortschritt**
Die nachfolgende Untersuchung basiert auf Daten des Innovationspanels aus der Provinz Shandong. Die Unternehmensbefragung wurde 2005/2006 durchgeführt. Ziel war es, die Innovationsaktivitäten der regionalen Wirtschaft in der VR China repräsentativ zu erfassen. Entsprechend wurden insbesondere Innovations- und F&E-Aufwendungen - als Indikatoren zur Messung von Produkt- und Prozessinnovationen -, wirtschaftliche Effekte von Innovationen und Innovationshemmnisse sowie Angaben zur Qualifikationsstruktur und zur Qualifizierung erhoben.	Diese Untersuchung basiert auf den Daten des Mannheimer Innovationspanel (MIP). Diese Unternehmensbefragung wird seit 1993 jährlich durchgeführt. Ziel des MIP ist es, die Innovationsaktivitäten der deutschen Wirtschaft repräsentativ zu erfassen.[19] Deswegen werden insbesondere die Innovations- und FuE-Aufwendungen, Indikatoren von Produkt- und Prozeßinnovationen, wirtschaftliche Effekte von Innovationen und Innovationshemmnisse sowie Angaben zur Qualifikationsstruktur und zur Qualifizierung erhoben.

Farbig

[19] Ausführlicher in Felder, J., Harhoff, D., Licht, G., Nerlinger, E., Stahl, H. (1994) Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. ZEW Dokumentation, 94-06

Anmerkungen

Ohne Hinweise auf eine Übernahme.

[33.] Zs/Fragment 131 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 131, Zeilen: 1-5, 8-28

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 263, 264, Zeilen: 263:37-39; 264:1-2.5-11.14-22

Farbig

3.4.1 Innovation in der Provinz Shandong

Eine Unternehmung wird als innovativ eingestuft, wenn sie nach eigenen Angaben zum Befragungszeitpunkt in den Jahren 2004-2006 Produkt- oder Prozessinnovationen durchgeführt hat. Bei der Befragung erhielten die Unternehmen jeweils eine Definition von Produkt- bzw. Prozessinnovation.

[Im Jahr 2006 lag der Anteil der innovativen Unternehmen im Produzierenden Gewerbe in der Provinz Shandong mit 30,3 % über dem Jahr 2005 mit 19,5% und dem Jahr 2004 mit 14,5%.] Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat die Innovationsaktivität im Produzierenden Gewerbe wohl auch als Folge des Wachstums zugenommen.[393] Die Mehrheit der innovativen Unternehmen hat zu drei Zeitpunkten sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen durchgeführt. Der Anteil der Unternehmen, die nur Produkt- oder Prozessinnovationen durchgeführt haben, hat dabei zugenommen.

Ein Indikator für die Intensität der Innovationstätigkeit sind die F&E-Ausgaben einer Unternehmung. Unternehmen, deren F&E-Ausgaben am Umsatz weniger als 2,5% ausmachen, werden als nicht-intensiv hinsichtlich ihres Technikeinsatzes bzw. ihrer Innovationstätigkeit eingestuft, zwischen 2,5% und 3,6% wird der Einsatz höherwertiger Technik - und damit eine höhere Innovationstätigkeit - angenommen, bei einem Anteil von mehr als 3,6% F&E-Ausgaben am Umsatz wird der Einsatz von Spitzentechnologie unterstellt. Die Untersuchung zeigt, dass der Anteil F&E-intensiver Unternehmen im Bereich der höherwertigen Technik gestiegen ist, während der Anteil im Bereich der Spitzentechnologie in etwa gleich geblieben ist.[394] Generell nimmt die Innovationsaktivität mit der Unternehmensgröße zu. Die F&E-Intensität in den innovativen Großunternehmen liegt aber über jener in den innovativen kleinen und mittleren Unternehmen.[395] Kleine und mittlere Unternehmen haben in den letzten Jahren Teile ihrer F&E-Kapazitäten abgebaut; hinzu kommen erste Tendenzen, die ein Outsourcing von F&E in Richtung universitärer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen erkennen lassen.

Zusammengefasst gilt, dass im Produzierenden Gewerbe der Anteil innovativer Unter[nehmen zwischen 2004 und 2006 gestiegen ist.]

[Seite 263]

4.1 Innovationen in Baden-Württemberg und Westdeutschland

Eine Unternehmung wird als innovativ eingestuft, wenn sie nach eigenen Angaben zum Befragungszeitpunkt in den vergangenen 3 Jahren Produkt- und/oder Pro-

[Seite 264]

zeßinnovationen durchgeführt hat. Bei der Befragung erhalten die Unternehmen jeweils eine Definition von Produkt- bzw. Prozeßinnovationen.[20]

[...] In Baden-Württemberg liegt im Jahre 1994 der Anteil der Unternehmen, die im Zeitraum 1991-1993 innovativ waren, mit 55% über dem Bundesdurchschnitt von 48%. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat die Innovationsaktivität im Produzierenden Gewerbe wohl auch als Folge der Rezession 1992/93 nachgelassen.

Die Mehrheit der innovativen Unternehmen hat zu beiden Zeitpunkten sowohl Produkt- als auch Prozeßinnovationen durchgeführt. [...] Der Anteil der Unternehmen mit beiden Arten von Innovationen hat dabei leicht zugenommen.

Ein Indikator für die Intensität der Innovationstätigkeit sind die FuE-Ausgaben einer Firma. In Abbildung 3 ist der Prozentsatz der Unternehmen abgebildet, deren FuE-Ausgaben am Umsatz weniger als 3,5% (nicht FuE intensive Technik), zwischen 3,5% und 8% (höherwertige Technik) bzw. mehr als 8% (Spitzentechnik) betragen. Der Anteil FuE-intensiver Unternehmen ist im Bereich der höherwertigen Technik gestiegen und im Bereich der Spitzentechnik etwa gleichgeblieben.

Generell nimmt die Innovationsaktivität mit der Unternehmensgröße zu. Die FuE-Intensität in den innovativen kleinen und mittleren Unternehmen liegt aber über derjenigen in den innovativen großen Unternehmen.[21] Großunternehmen haben in den letzten Jahren Teile ihrer FuE-Kapazitäten abgebaut; hinzu kommen erste Tendenzen, die ein Outsourcing von FuE aus Großbetrieben in Richtung universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen erkennen lassen.[22] Zusammenfassend zeigt der Abschnitt, daß im Produzierenden Gewerbe der Anteil innovativer Unternehmen zwischen 1993 und 1994 gesunken ist.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Hier wird - wie auch die folgenden Seiten zeigen werden - mehr als nur ein "Formulierungsrahmen" übernommen.

[34.] Zs/Fragment 132 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 132, Zeilen: 1ff (komplett)

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 264, 267-268, Zeilen:
264:29-32; 267:14-20 - 268:1-11

Farbig

[Zusammengefasst gilt, dass im Produzierenden Gewerbe der Anteil innovativer Unter]nehmen zwischen 2004 und 2006 gestiegen ist. Innovative Unternehmen haben jedoch ihre Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten etwas erhöht. Dies gilt insbesondere für Großunternehmen.

3.4.2 Innovation und Qualifikationsstruktur

In Tabelle 3.02 werden Beschäftigte nun in vier Gruppen unterteilt, deren Qualifikationsniveau man relativ eindeutig ordnen kann: (1) Ingenieure, Wissenschaftler und hochqualifizierte Techniker, (2) Techniker und Meister, (3) Facharbeiter sowie (4) sonstiges Personal. Der jeweilige Anteil einer Gruppe an den Beschäftigten im Bereich Produktion bzw. Erstellung von Dienstleistungen wird in der Tabelle getrennt für innovative und nicht-innovative Unternehmen in der Provinz Shandong ausgewiesen. Sowohl in innovativen als auch in nicht-innovativen Unternehmen sind Facharbeiter und sonstiges Personal die dominierenden Beschäftigtengruppen. Mit 85% ist ihr Anteil in der Produktion und der Erstellung von Dienstleistungen in den nicht-innovativen Unternehmen geringfügig höher als in innovativen Unternehmen. Mit 4% ist der Anteil von Wissenschaftlern, Ingenieuren und hochqualifizierten Technikern in innovativen Unternehmen über dreimal so hoch wie in den nicht-innovativen Unternehmen. Die Anteile der Techniker und Meister weisen dagegen keine innovationsspezifischen Besonderheiten auf und liegen etwa bei 10%.

[Seite 264]

Zusammenfassend zeigt der Abschnitt, daß im Produzierenden Gewerbe der Anteil innovativer Unternehmen zwischen 1993 und 1994 gesunken ist. Innovative Unternehmen haben jedoch ihre Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten etwas erhöht. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

[Seite 267]

4.3 Innovation und Qualifikationsstruktur

In der dritten Erhebung des MIP werden Beschäftigte in vier Gruppen unterteilt, deren Qualifikationsniveau man relativ eindeutig ordnen kann:

- Ingenieure, Wissenschaftler und hochqualifizierte Techniker
- Techniker, Meister
- Facharbeiter
- Sonstiges Personal.

[Seite 268]

Der jeweilige Anteil jeder Gruppe an den Beschäftigten im Bereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen wird in Tabelle 2 getrennt für innovative und nicht-innovative Unternehmen in Westdeutschland ausgewiesen.

Sowohl in innovativen als auch in nicht-innovativen Unternehmen sind Facharbeiter und sonstiges Personal die dominierende Beschäftigungsgruppe. Mit 85% ist deren Anteil in der Produktion und der Erstellung von Dienstleistungen in den nicht-innovativen Unternehmen geringfügig höher als in innovativen Unternehmen (83%). Mit 7% ist der Anteil von Wissenschaftlern, Ingenieuren und hochqualifizierten Technikern in innovativen Unternehmen fast doppelt so hoch wie in den nicht-innovativen Unternehmen. Die Anteile von Techniker und Meister weisen keine innovationsspezifischen Besonderheiten auf und liegen etwa bei 10%.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[35.] Zs/Fragment 133 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 133, Zeilen: Tabelle 3.02, 1-15

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 267, 268, 269, Zeilen:
267:Tabelle 2; 268:12-18; 269:11-21

Farbig

Tab. 3.02 Aufteilung der Beschäftigung nach Qualifikation in innovativen und nicht-innovativen Unternehmen des Produzierenden Gewerbes

Beschäftigungsgruppe	Durchschnittlicher Anteil an den Beschäftigten in Unternehmen	
Unternehmenstyp	innovativ (45%)	nicht-innovativ (55%)
Produktion/Erstellung von Diestleistungen [sic]		
Ingenieure, Wissenschaftler	4%	0,98%
Techniker, Meister	8%	10%
Facharbeiter	38%	44%
Sonstiges Personal	40%	45%
F&E-Abteilungen (20% der innovativen Unternehmen, 11% der Stichprobe)		
Ingenieure, Wissenschaftler	34%	---
Techniker, Meister	28%	---
Facharbeiter	20%	---
Sonstiges Personal	18%	---

Die Ergebnisse zeigen, dass innovative Unternehmen in der Tat mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte

[Seite 267]

Tabelle 2: Aufteilung der Beschäftigten nach Qualifikation in innovativen und nichtinnovativen Unternehmen des Produzierenden Gewerbes

Beschäftigungsgruppen	Durchschnittlicher Anteil an den Beschäftigten in Unternehmen (Westdeutschland)	
Unternehmenstyp	innovativ (48%)[a]	nicht-innovative (52%)
Produktion/Erstellung von Dienstleistungen		
Ingenieure, Wissenschaftler	7%	4%
Techniker, Meister	10%	11%
Facharbeiter	41%	44%
Sonstiges Personal	42%	42%
F&E-Abteilungen (23% der innovativen Unternehmen, 11% der Stichprobe)		
Ingenieure, Wissenschaftler	36%	---
Techniker, Meister	20%	---
Facharbeiter	25%	---
Sonstiges Personal	19%	---

beschäftigen. Dies hängt weniger von den im technischen Wandel geänderten Produktionsmöglichkeiten ab, als vielmehr von der Produktion des Wissens selbst. Dieses Wissen wird systematisch in den F&E-Abteilungen erzeugt und dabei werden überdurchschnittlich viele hochqualifizierte Ingenieure, Wissenschaftler und Praktiker benötigt. Facharbeiter und sonstiges Personal stellen lediglich 44% der F&E-Beschäftigten.

Unternehmen, in denen anteilig mehr Wissenschaftler tätig sind, beschäftigen also auch anteilig mehr Techniker und in geringerem Maße mehr Facharbeiter. Dagegen sinkt der Anteil des sonstigen Personals, d.h. hoch- und mittelqualifizierte Arbeit haben in der Industrie eine komplementäre Beziehung zueinander. Die hohe negative Korrelation zwischen Facharbeitern und sonstigem Personal zeigt, dass es eine substitutive Beziehung zwischen wenig qualifiziertem Personal und Fachpersonal gibt. In den Unternehmen mit Spitzentechnologie ist der negative Wert der Korrelation zwischen Wissenschaftlern und sonstigem Personal sowie zwischen Technikern und sonstigem Personal [am höchsten.]

Quelle: MIP, ZEW; eigene Berechnungen mit Hochrechnungsfaktoren; [a] ein Unternehmen wird als innovativ bezeichnet, wenn es in den letzten drei Jahren Produkt- oder Prozeßinnovationen durchgeführt hat.

[Seite 268]

Die Ergebnisse zeigen, daß innovative Unternehmen in der Tat mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen. Dies hängt weniger von den im technischen Wandel geänderten Produktionsmöglichkeiten ab, als vielmehr von der Produktion des Wissens selbst. Dieses Wissen wird systematisch in den FuE-Abteilungen erzeugt und dabei werden überdurchschnittlich viele hochqualifizierte Ingenieure, Wissenschaftler und Praktiker benötigt. Facharbeiter und sonstiges Personal stellen lediglich 44% der FuE-Beschäftigten.

[Seite 269]

Unternehmen, in denen anteilig mehr Wissenschaftler tätig sind, beschäftigen also auch anteilig mehr Techniker und in geringerem Maße mehr Facharbeiter. Dagegen sinkt der Anteil des sonstigen Personals. Das heißt, daß hoch- und mittel qualifizierte Arbeit in der Industrie eine komplementäre Beziehung zueinander haben. Vor allem die hohe negative Korrelation zwischen Facharbeitern und sonstigem Personal zeigt aber auch, daß es eine substitutive Beziehung zwischen wenig qualifiziertem Personal und Fachpersonal gibt. In den Unternehmen, die zur Spitzentechnik zählen, ist der negative Wert der Korrelation zwischen Wissenschaftlern und sonstigem Personal und zwischen Technikern und sonstigem Personal am höchsten.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Die von Zs angegebenen Prozentzahlen für die chinesische Provinz Shandong für das Jahr 2005 unterscheiden sich nur unwesentlich von denen in Baden-Württemberg in den Neunzigern.

Bei Zs addieren sich die Beschäftigungsanteile im Bereich "Produktion/Erstellung von Diestleistungen" nur zu 90%. Zudem ergeben bei ihm 20% des Anteils 45% der innovativen Unternehmen an der gesamten Stichprobe nicht, wie es rechnerisch korrekt wäre, 9% sondern wie in der ungenannt bleibenden Vorlage 11%.

[36.] Zs/Fragment 134 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 134, Zeilen: 1ff (komplett)

Das bestätigt die qualifikationsvermehrende Natur des technischen Fortschritts.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Arbeitsnachfrage der Industrie nach hoch- und mittelqualifiziertem Personal tendenziell ergänzt. Außerdem gibt es offensichtlich eine enge Substitutionsbeziehung zwischen Fachpersonal und sonstigem Personal. Diese Ergebnisse gelten für die derzeitige Lohnstruktur und sind damit nicht ausschließlich technologisch bestimmt.

3.4.3 Erwartete Beschäftigung in verschiedenen Qualifikationsgruppen

Auch für die nähere Zukunft gehen viele Unternehmen von einem höheren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften aus. In Tabelle 3.03 wird zwischen den Unternehmen unterschieden, die eine „Zunahme", „keine Veränderung" bzw. eine „Abnahme" an Personal und unterschiedlicher Qualifikation erwarten.

Nur 5% der untersuchten Unternehmen erwarten eine Abnahme der Beschäftigten in den Bereichen Ingenieure/Wissenschaftler und hochqualifizierte Technik bis 2010. Dagegen erwarten 24% eine Abnahme des sonstigen Personals. Mit Ausnahme dieser Gruppe von Arbeitskräften erwarten mehr Unternehmen eine Beschäftigungszunahme als einen Abbau. Dabei gehen 32% von einer Zunahme der Facharbeiter aus. In den Unternehmen, die ihre Innovationsaktivitäten in einer F&E-Abteilung organisiert haben, ist dieser Trend eher noch stärker ausgeprägt (Tabelle 3.04). 43% der Unternehmen erwarten hier eine Zunahme bei Wissenschaftlern und hochqualifizierten Technikern, nur 3% eine Abnahme. Dagegen erwarten mit 20% etwa dreimal so viele Unternehmen eine Abnahme für das sonstige Personal und keine Zunahme.

Insgesamt zeigt sich, dass in der Provinz Shandong Unternehmen des Produzierenden Gewerbes auch in Zukunft tendenziell die Nachfrage nach qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften erhöhen werden. Demgegenüber wird die Nachfrage nach sonstigem Personal eher stagnieren. Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob fehlendes Humankapital bereits in den vergangenen Jahren ein Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung in der Provinz Shandong darstellte.

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 269-270, Zeilen: 269:20-31 - 270:1-18

Farbig

[Seite 269]

Das bestätigt die qualifikationsvermehrende Natur des technischen Fortschritts.

Zusammenfassend zeigen die Analysen des Abschnitts, daß sich die Arbeitsnachfrage der Industrie nach hoch- und mittel qualifiziertem Personal tendenziell ergänzt. Außerdem gibt es offensichtlich eine enge Substitutionsbeziehung zwischen Fachpersonal und sonstigem Personal. Diese Ergebnisse gelten für die derzeitige Lohnstruktur, und sind damit nicht ausschließlich technologisch bestimmt.

4.4 Erwartete Beschäftigung in verschiedenen Qualifikationsgruppen

Auch für die nähere Zukunft gehen viele Unternehmen von einem höheren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften aus. In Tabelle 4 wird zwischen den Unternehmen unterschieden, die eine „Zunahme", „keine Veränderung" bzw. eine „Abnahme" an Personal unterschiedlicher Qualifikation erwarten.

[Seite 270]

In den untersuchten Unternehmen erwarten nur 5% eine Abnahme der beschäftigten Ingenieure/Wissenschaftler und hochqualifizierten Techniker bis 1997. 24% erwarten dagegen eine Abnahme des sonstigen Personals. Mit Ausnahme dieser Gruppe von Arbeitskräften erwarten mehr Unternehmen eine Beschäftigungszunahme als einen Abbau. Dies zeigt die gegenüber der Rezession 1992/93 deutlich verbesserte Konjunkturlage im Jahre 1995. Dabei gehen 32% von einer Zunahme der Facharbeiter aus. In den Unternehmen, die ihre Innovationsaktivitäten in einer FuE-Abteilung organisiert haben, ist dieser Trend eher noch stärker ausgeprägt (Tabelle 5). 43% der Unternehmen erwarten hier eine Zunahme bei Wissenschaftlern und hochqualifizierten Technikern, nur 3% eine Abnahme. Dagegen erwarten mit 10% etwa dreimal so viele Unternehmen eine Abnahme statt einer Zunahme für das sonstige Personal.

Insgesamt zeigt sich, daß westdeutsche bzw. baden-württembergische Unternehmen des Produzierenden Gewerbes auch in Zukunft tendenziell die Nachfrage nach qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften erhöhen. Demgegenüber wird die Nachfrage nach sonstigem Personal eher stagnieren. Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob fehlendes Humankapital ein Hemmnis für die wirtschaftliche

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 135, Zeilen: Tabellen 3.03, 3.04; 1-3

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 269, 270, Zeilen: 269:Tabelle 4; 270:Tabelle 5, 19.21-24

Farbig

Tab. 3.03 Erwartete Beschäftigungsentwicklung (2005 bis 2010) nach Qualifikationsgruppen im Bereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen in Unternehmen der Provinz Shandong im Jahr 2005 (in Prozent aller Unternehmen)

Qualifikationsgruppe	Abnahme	keine Veränderung	Zunahme
Ingenieure, Wissenschaftler	5%	69%	26%
Techniker, Meister	8%	72%	20%
Facharbeiter	15%	52%	32%
Sonstiges Personal	24%	53%	23%

Quelle: Berichtstattung [sic] der Untersuchung in der Tendenz für Personalnachfarage [sic] in der Provinz Shandong (2005)

Tab. 3.04 Erwartete Beschäftigungsentwicklung (2005 bis 2010) nach Qualifikationsgruppen im Bereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen in Unternehmen der Provinz Shandong im Jahr 2005 (in Prozent aller Unternehmen)

Qualifikationsgruppe	Abnahme	keine Veränderung	Zunahme
Ingenieure, Wissenschaftler	3%	54%	43%
Techniker, Meister	5%	61%	34%
Facharbeiter	7%	71%	22%
Sonstiges Personal	10%	85%	5%

[Seite 269]

Tabelle 4: Erwartete Beschäftigungsentwicklung (1995 bis 1997) nach Qualifikationsgruppen im Bereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen in westdeutschen Unternehmen im Jahre 1995 (in Prozent aller Unternehmen)

Qualifikationsgruppe	Abnahme	keine Veränderung	Zunahme
Ingenieure, Wissenschaftler	5%	69%	26%
Techniker, Meister	8%	72%	20%
Facharbeiter	15%	52%	32%
sonstiges Personal	24%	53%	23%

Quelle: MIP, ZEW; eigene Berechnungen mit Hochrechnungsfaktoren.

[Seite 270]

Tabelle 5: Erwartete Beschäftigungsentwicklung (1995 bis 1997) nach Qualifikationsgruppen in FuE-Abteilungen in westdeutschen Unternehmen im Jahre 1995 (in Prozent aller Unternehmen)

Qualifikationsgruppe	Abnahme	keine Veränderung	Zunahme
Ingenieure, Wissenschaftler	3%	54%	43%
Techniker, Meister	5%	75%	20%
Facharbeiter	7%	80%	13%

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Aufbau der Tabellen und die angegebenen Prozentzahlen in der ersten sowie in weiten Teilen der zweiten Tabelle sind identisch, obwohl die Tabellen bei Blechinger und Pfeiffer sich auf westdeutsche Unternehmen im Jahr 1995, die bei Zs sich - angeblich - auf Unternehmen der Provinz Shandong im Jahr 2005 beziehen. (Zudem hat Zs beide Tabellen mit derselben Legende versehen.)

[38.] Zs/Fragment 136 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 136, Zeilen: 1-7, Tabelle 3.05, 8-14

[In diesem Abschnitt wird die Bedeutung des Faktors „Mangel an geeignetem Fachpersonal für Innovation“ als Innovationshemmnis in Relation zu sieben weiteren, meinem] Erachten nach besonders wichtigen Faktoren abgeschätzt. Tabelle 3.04 gibt eine Übersicht über die Bedeutung unterschiedlicher Faktoren.

Für 34% der Unternehmen ist der Mangel an Fachpersonal ein bedeutendes Innovationshemmnis. Fast doppelt so viele Unternehmen sehen aber in anderen Faktoren entscheidende Hindernisse für Innovationen: fehlendes Eigenkapital, lange Amortisationsdauer, hohe Kosten und hohes Risiko. Diese Faktoren sind eng miteinander verwoben.

Tab. 3.05 Innovationshemmnisse Untenehmen [sic] in der Provinz Shandong (2004-2006)

Faktor/Bedeutung	gering/sehr gering	mittel	groß/sehr groß
Mangel an geeignetem Fachpersonal	41%	25%	34%
Hohes Risiko im Hinblick auf die Durchchführbarkeit [sic]	21%	19%	60%
Hohe Kosten	17%	22%	61%
Lange Amortisationsdauer	23%	33%	44%
Fehlendes Eingenkapital [sic] zur Durchführung	31%	20%	49%
Mangel an technischer Ausstattung	60%	28%	12%
Gesetzgebung,	69%	20%	11%

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 270, Zeilen: 270:21-30 - 271:Tabelle 6. 1-8

Farbig

In diesem Abschnitt wird die Bedeutung des Faktors „Mangel an geeignetem Fachpersonal für Innovationsprojekte“ als Innovationshemmnis in Relation zu sieben weiteren, unserer Ansicht nach besonders wichtigen Faktoren abgeschätzt.[25] Tabelle 6 gibt eine Übersicht über die Bedeutung unterschiedlicher Faktoren.

Für 28% der Unternehmen ist der Mangel an Fachpersonal ein bedeutendes Innovationshemmnis. Fast doppelt so viele Unternehmen sehen aber in anderen Faktoren entscheidende Hindernisse für Innovationen: fehlendes Eigenkapital, lange Amortisationsdauer, hohe Kosten und hohes Risiko. Diese Faktoren sind eng miteinander verwoben.

[Seite 271]

Tabelle 6: Innovationshemmnisse westdeutscher Unternehmen (1992 - 1994)

Faktor/Bedeutung	gering/sehr gering	mittel	groß/sehr groß
Mangel an geeignetem Fachpersonal	46%	26%	28%
hohes Risiko im Hinblick auf die Durchführbarkeit	27%	25%	48%
Hohe Kosten	20%	23%	57%
Lange Amortisationsdauer	26%	25%	48%
Fehlendes Eigenkapital zur Durchführung	37%	17%	45%
Mangel an technischer Ausstattung	52%	27%	21%

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[39.] Zs/Fragment 137 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 137, Zeilen: 1-15

Quelle: Blechinger und Pfeiffer 1997
Seite(n): 271-272, Zeilen: 271:8-13 - 272:1-12; Tabelle 7

Farbig

[Das ist verständlich, da] innovative Unternehmen bereits erfolgreich Innovationsaktivitäten durchgeführt und dazu offensichtlich auch das entsprechende Personal gefunden haben.

Die Einschätzung der Unternehmen bezüglich des Mangels an Fachpersonal bedarf einer kritischen Würdigung. Aus empirischen Einkommensstudien ist bekannt, dass die Löhne unabhängig vom Humankapital mit der Unternehmensgröße steigen und dass es ein zusätzliches (positives) Lohndifferential zwischen innovativen und nicht-innovativen Unternehmen sowie zwischen neugegründeten und etablierten Unternehmen gibt. Da KMU niedrigere Löhne für Arbeitnehmer mit gleichem Humankapital zahlen, kann dies zumindest einen Teil ihrer Rekrutierungsprobleme im Vergleich zu den Großunternehmen erklären. Diese Interpretation wird dadurch gestützt, dass innovative KMU deutlich seltener den Mangel geeigneten Fachpersonals als ein Innovationshemmnis sehen.

Tab. 3.06: **Mangel an geeignetem Fachpersonal als Innovationshemmnis nach Unternehmensgröße und Innovationstyp**

Nach Größe	*KMU: Betriebsgröße <3000*		*GU: Betriebsgröße >3000*	
sehr gering/gering	41%		51%	
mittel	27%		24%	
groß/sehr groß	32%		25%	
nach Typ[a]	*nicht-Innovativ* [sic]	*innovativ*	*nicht-innovativ*	*innovativ*
gering/sehr gerung [sic][a]	31%	52%	52%	54%

[Seite 271]

Das ist verständlich, da innovative Unternehmen bereits erfolgreich Innovationsaktivitäten durchgeführt und dazu offensichtlich auch das Personal gefunden haben.

Tabelle 7: Mangel an geeignetem Fachpersonal als Innovationshemmnis nach Unternehmensgröße und Innovationstyp

Bedeutung	prozentualer Anteil der Unternehmen (im Bundesgebiet West)			
nach Größe	*KMU: Betriebsgröße <500*		*GU: Betriebsgröße >=500*	
sehr gering/gering	45%		52%	
mittel	26%		26%	
groß/sehr groß	29%		22%	
nach Typ[a]	*nicht-innovativ*	*innovativ*	*nicht-innovativ*	*innovativ*
gering/ sehr gering[a]	39%	50%	50%	52%
mittel[a]	25%	27%	31%	26%
groß/sehr groß[a]	36%	24%	18%	22%

Quelle: MIP, ZEW; eigene Berechnungen mit Hochrechnungsfaktoren; “ Ein Unternehmen wird hier als innovativ bezeichnet, wenn es zwischen 1992 und 1994 Produkt- oder Prozeßinnovationen durchgeführt hat.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Die Tabellen sind im Aufbau und in der Legende identisch. Interessanterweise stimmen in der letzten Zeile beider Tabellen drei von vier Werten überein, obwohl sich die Tabelle der Vorlage auf Westdeutschland, die von Zs sich aber auf die chinesische Provinz Shandong bezieht. Überhaupt scheint sich gemäß dieser Tabellen der Mangel an Fachpersonal in Westdeutschland nur unwesentlich von der in Shandong zu unterscheiden. Einzige substantielle Ausnahme stellen laut Zs die nicht-innovativen KMUs nach Typ dar.

[40.] Zs/Fragment 138 01

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 138, Zeilen: 1-6	**Quelle: Brosi 2002 Seite(n): 6, Zeilen: 1-5**
Ziel ist es nunmehr, die Frage von Qualifikationsstrukturen nicht unabhängig von dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu erörtern, d.h. aus Veränderungen in der Arbeitswelt und Änderungen hinsichtlich der Anforderungen an Qualifikationen Erfordernisse für eine Modernisierung und ggf. Umgestaltung des Bildungssystems - mit einem Fokus auf die berufliche Bildung - zu diskutieren.	Ziel des Workshops ist es deshalb, die Frage von Qualifikationsstrukturen nicht unabhängig von dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu erörtern, d.h. aus Veränderungen in der Arbeitswelt und Änderungen in den Qualifikationsanforderungen Erfordernisse für eine Modernisierung und ggf. Umgestaltung des Bildungssystems mit einem Focus auf die berufliche Bildung zu diskutieren.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

Textpassage wurde von Zs schon einmal auf Seite 40 eingearbeitet (vgl. Zs/Fragment_040_02).

[41.] Zs/Fragment 138 10

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 138, Zeilen: 10-18, 20-25

China beschäftigt sich mit den Strukturfragen von Bildung auch deshalb, weil immer wieder Probleme zwischen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und den einschlägigen Qualifikationsstrukturen feststellbar sind. Zentrale These ist, dass Bildungssysteme in einer Wechselwirkung stehen mit den jeweiligen Beschäftigungssystemen - also mit Arbeitsplatzstrukturen und den Personal- und Einsatzpolitiken der Betriebe - und dass sich in der Gesellschaft im Lauf der letzten Jahrzehnte unterschiedliche Muster der Wechselwirkung von Bildungs- und Beschäftigungssystem herausgebildet haben, die die Entwicklung der Bildungssysteme ganz wesentlich bestimmen.

[Zunächst soll betrachtet werden, welche Auswirkungen die Globalisierung auf Qualifikationen hat.] In einem zweiten Abschnitt werden die gewachsenen Strukturen und konkreten Bedingungen des Bildungssystems in der VR China untersucht. Dabei werden insbesondere die vorhandene Untergliederung nach Bildungsabschlüssen und die Zuschreibung von Tätigkeiten zu Abschlüssen als Basis für Prognosen benutzt. Aus den Ergebnissen der Untersuchung werden Hinweise auf den jeweiligen quantitativen Bedarf der einzelnen Bildungssystemsabschlüsse abgeleitet.

Quelle: Brosi 2002 Seite(n): 5, 6, Zeilen: 5:13-15; 6:7-13.20-28

[Seite 5]

Deutschland beschäftigt sich mit Strukturfragen von Bildung auch deshalb, weil immer wieder Probleme zwischen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und den einschlägigen Qualifikationsstrukturen feststellbar sind.

[Seite 6]

Zentrale These des Workshops ist, „dass Bildungssysteme in enger Wechselwirkung stehen mit den jeweiligen Beschäftigungssystemen, das heißt mit Arbeitsplatzstrukturen und den Personal- und Einsatzpolitiken der Betriebe … (und dass) in den verschiedenen Gesellschaften … sich im Lauf der Jahrzehnte unterschiedliche Muster der Wechselwirkung von Bildungs- und Beschäftigungssystem herausgebildet (haben), die die Entwicklung der Bildungssysteme ... ganz wesentlich bestimmen.“[1]

[...] Diese Untersuchungen gehen von den gewachsenen Strukturen und konkreten Bedingungen des Bildungssystems in Deutschland aus. Insbesondere wird die vorhandene Untergliederung nach Bildungsabschlüssen und die Zuschreibung von Tätigkeiten zu Abschlüssen mehr oder weniger konstant gehalten und als Basis für die Prognosen benutzt. Aus den Ergebnissen der Untersuchungen werden Hinweise auf den jeweiligen quantitativen Bedarf der einzelnen Bildungsabschlüsse [und – für unterschiedliche Szenarien der Entwicklung des Bildungssystems – auch Anhaltspunkte für mögliche Mismatch-Probleme bzw. Patchwork-Biographien –] abgeleitet.

[[1] DREXEL, I.: Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems? - Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisierungstendenzen; in: Entwicklungsperspektiven von Arbeit: Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München / Deutsche Forschungsgemeinschaft. Hrsg von Burkart Lutz; Berlin 2001]

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[42.] Zs/Fragment 141 05

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 141, Zeilen: 5-19	Quelle: Zedler 2002 Seite(n): 9, Zeilen: 2-3, 5-12, 15-23	Farbig
4.2 Analysen und Bedarfsprognosen des regionalen Arbeitsmarktes	**Teil I des Workshops: Analysen und klassische Bedarfsprognosen des nationalen Arbeitsmarktes**	
Zum ersten Themenbereich, der Entwicklung der Beschäftigung und Qualifikation in der VR China bzw. in der Provinz Shandong, lassen sich aus der Diskussion zwei thematische Schwerpunkte hervorheben: Zum einen ist in der Öffentlichkeit die Vorstellung weit verbreitet, dass die Beschäftigten vielfach den Beruf wechselten. Diese These wird aber in der empirischen Untersuchung widerlegt. Demnach hat die Tätigkeit im erlernten Beruf weiter hohe Bedeutung. Ferner hat die tatsächliche Verweildauer der Beschäftigten noch zugenommen. Zum anderen ging es um die Entwicklung der Qualifikationsstruktur in der Vergangenheit. Hier zeigte sich eine Diskrepanz zwischen der Entwicklung bei den Erwerbstätigen und den Trends in der Ausbildung. Während die Zahl der Erwerbstätigen, die in Dienstleistungsberufen beschäftigt sind, zunimmt, werden immer noch viele Auszubildende in Fertigungsberufen ausgebildet. Bei dieser Unterschiedlichkeit ist aber nicht nur die Berufsausbildung zu berücksichtigen. Vielmehr sind bei dieser Frage auch die Absolventen von so genannten Schulberufen einzubeziehen, wie auch die Absolventen der Hochschulen.	[...] Zum ersten Themenbereich des Workshops, der Entwicklung der Beschäftigung und Qualifikation in Deutschland, wurden fünf informative und kenntnisreiche Beiträge geleistet. Aus der Diskussion dieser Referate lassen sich zwei thematische Schwerpunkte hervorheben. Zum einen ist in der Öffentlichkeit die Vorstellung weit verbreitet, dass die Beschäftigten vielfach den Beruf wechselten. Diese These wird aber in der empirischen Untersuchung widerlegt. Demnach hat die Tätigkeit im erlernten Beruf weiter hohe Bedeutung. Ferner hat die tatsächliche Verweildauer der Beschäftigten noch zugenommen. [...] Im anderen thematischen Schwerpunkt ging es um die Entwicklung der Qualifikationsstruktur in der Vergangenheit. Hier zeigte sich eine Diskrepanz zwischen der Entwicklung bei den Erwerbstätigen und den Trends in der Ausbildung. Während die Zahl der Erwerbstätigen, die in Dienstleistungsberufen beschäftigt sind, zunimmt, werden immer noch viele Auszubildende in Fertigungsberufen ausgebildet. Bei dieser Unterschiedlichkeit ist aber nicht nur die Berufsausbildung im dualen System zu berücksichtigen. Vielmehr sind bei dieser Frage auch die Absolventen von sogenannten Schulberufen einzubeziehen wie aber auch die Absolventen der Hochschulen.	

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[43.] Zs/Fragment 141 20

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 141, Zeilen: 20-28	Quelle: Behringer 2002 Seite(n): 11, Zeilen: 2-12
4.2.1 Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung	**Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung**
4.2.1.1 Fragestellungen	1. Einleitung: Fragestellung und Datenbasis der Analysen
Die Effizienz des Bildungssystems wird u. a. daran gemessen, inwieweit einerseits dem Arbeitsmarkt die benötigten Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden und inwieweit andererseits die Ausbildung in adäquate Beschäftigung umgesetzt werden kann. Dieser Abschnitt befasst sich mit dem zweiten Aspekt. Berufswechsel und die Aufnahme ausbildungsfremder, inadäquater Beschäftigung können als Hinweis auf mangelnde Anpassung des Bildungs- und Beschäftigungssystems verstanden werden; sie sind aber zugleich Ergebnis und teilweise auch Voraussetzung des wirtschaftlichen Struk[turwandels.]	Die Effizienz des Bildungssystems wird u. a. daran gemessen, wie weit einerseits dem Arbeitsmarkt die benötigten Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden, wie weit andererseits die Ausbildung in adäquate Beschäftigung umgesetzt werden kann. Dieser Beitrag befasst sich mit dem zweiten Aspekt. Berufswechsel und die Aufnahme ausbildungsfremder, inadäquater Beschäftigung können als Hinweis auf mangelnde Passung von Bildungs- und Beschäftigungssystem gesehen werden, sie sind aber zugleich Ergebnis und teilweise auch Voraussetzung des wirtschaftlichen Strukturwandels[, zumal in Zeiten abnehmender Jahrgangsstärken bei den jüngeren Altersgruppen].

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[44.] Zs/Fragment 142 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 142, Zeilen: 1ff (komplett)

Quelle: Behringer 2002
Seite(n): 11, 12-13, 14, Zeilen: 11:12-22; 12:35-38.40-41; 13:1-5.9-10.17-20; 14:1-3

Farbig

Vor diesem Hintergrund geht es im Folgenden um die Verwertung erworbener Bildungsabschlüsse im Arbeitsleben.

Im Einzelnen geht es um folgende Fragen:

• Über welche beruflichen Qualifikationen verfügt die Bevölkerung in der Provinz Shandong und wie hat sich darüber hinaus die Qualifikationsstruktur in der Vergangenheit entwickelt?

• Wie können die beruflichen Qualifikationen in der Erwerbstätigkeit verwertet werden?

• Welche Zusammenhänge bestehen zwischen erworbenen Qualifikationen und der Häufigkeit und den Folgen von Berufswechseln?

4.2.1.2 Entwicklung der Qualifikationsstruktur

In diesem Abschnitt soll die Entwicklung der Qualifikationsstruktur vor allem hinsichtlich der Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund untersucht werden. Dazu werden Bevölkerungsstatistiken der Jahre 1982, 1990 und 2000 genutzt, die sich speziell mit der Entwicklung der Qualifikationsstruktur in der Provinz Shandong befassen.

Die Qualifikationsstruktur soll mit Hilfe von drei Indikatoren charakterisiert werden:

• Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung

• Abschluss einer Ausbildung im beruflichen Bildungssystem

• Abschluss eines Studiums (an einer Hochschule oder Fachhochschule) oder Abschluss einer Fachschule

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, der Erwerbspersonen und der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter (16 bis 60) hat sich in der Provinz Shandong seit 1982 verbessert (vgl. Abbildung 4.01)[405]: Der Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss hat sich verringert.[406] Zugleich hat sich der Anteil derjenigen mit beruflichen Abschlüs[sen im mittleren und höheren Qualifikationsbereich erhöht.]

[405] Quelle: Chinas Jahrbuch (1985): S. 653-656; Chinas Bevölkerungsstatistik (1993): S. 532-571.

[Seite 11]

Vor diesem Hintergrund befasst sich der Beitrag mit der Verwertung erworbener Bildungsabschlüsse im Arbeitsleben.

Im Einzelnen geht es um folgende Fragen:

1. Über welche beruflichen Qualifikationen verfügt die Bevölkerung in Deutschland, und wie hat sich die Qualifikationsstruktur seit Mitte der 80er Jahre entwickelt?

2. Wie können die beruflichen Qualifikationen in der Erwerbstätigkeit verwertet werden?

3. Welche Zusammenhänge bestehen zwischen erworbenen Qualifikationen und der Häufigkeit und den Folgen von Berufswechseln?

[Seite 12]

2. Entwicklung der Qualifikationsstruktur

In diesem Abschnitt soll die Entwicklung der Qualifikationsstruktur vor allem hinsichtlich der Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund untersucht werden. Damit wird ein spezifischer Vorzug des SOEP genutzt, und Doppelungen mit dem Beitrag von WEISSHUHN in diesem Band, der sich speziell mit der Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland befasst, werden vermieden.

[Seite 13]

Die Qualifikationsstruktur soll vor allem mit 3 Indikatoren charakterisiert werden:

– Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung;

– Abschluss einer Ausbildung im dualen System oder einer Berufsfach- oder Handelsschule, einer Schule des Gesundheitswesens oder einer Beamtenausbildung (bei dieser im Folgenden „Lehre oder vergleichbare Abschlüsse“ genannten Kategorie werden nur in Deutschland absolvierte Bildungsgänge berücksichtigt);

– Abschluss eines Studiums (an einer Hochschule oder Fachhochschule) oder Abschluss einer Fachschule.

[...]

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme. Angepasst aber unverkennbar.

[45.] Zs/Fragment 148 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 148, Zeilen: 1-5	Quelle: Dostal 2002 Seite(n): 57, Zeilen: 21-25
4.2.1.3 Sektoraler Strukturwandel und Beschäftigungsstruktur	**4.1 Sektoraler Strukturwandel**
Die in der Vergangenheit zu beobachteten [sic] Tendenzen des sektoralen Strukturwandels in der VR China - von der Landwirtschaft und dem warenproduzierenden Gewerbe hin zu einer High-Tech-Produktions- und Dienstleistungsgesellschaft - dürften sich in ihren Grundzügen auch in Zukunft fortsetzen.	Die bereits in der Vergangenheit beobachteten Tendenzen des sektoralen Strukturwandels von der Landwirtschaft und von dem warenproduzierenden Gewerbe zu den Dienstleistungen dürften sich in ihren Grundzügen auch in Zukunft fortsetzen.

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[46.] Zs/Fragment 149 15

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 149, Zeilen: 15-24	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 166, Zeilen: 8-18
Nicht zu vernachlässigen ist unter diesem Aspekt, dass nach wie vor ca. 800 Mio. Menschen in der VR China auf dem Land leben. Als Existenzgrundlage dient dabei vielen - direkt oder indirekt - der landwirtschaftliche Sektor oder der einfache Produktionssektor. KERNIG spricht in diesem Zusammenhang von der Ausbeutung von innen. Innerhalb der Provinz Shandong wie auch in der VR China insgesamt, wird der chinesische Westen durch den reichen Osten ausgebeutet. Es herrscht im Prinzip ein semi-kolonialer Zustand, in dem billige, unqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Westen im Osten zu niedrigsten Löhnen und ohne soziale Absicherung beschäftigt werden. Des Weiteren nimmt der rohstoffreiche Westen inferiore Veredelung und Verarbeitung vor, die der Osten zu Weltmarktpreisen veräußert.[422]	Nicht zu vernachlässigen ist unter diesem Aspekt, daß nach wie vor ca. 800 Mio. Menschen auf dem Land leben, mit dem landwirtschaftlichen Sektor oder dem einfachen Produktionssektor als Lebensgrundlage.[36] KERNIG spricht in diesem Zusammenhang von der Ausbeutung von innen. Der chinesische Westen wird durch den reichen Osten ausgebeutet, innerhalb Chinas herrscht ein semi-kolonialer Zustand, in dem billige, unqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Westen und Norden des Landes im Osten zu niedrigsten Löhnen und ohne soziale Leistungen beschäftigt werden. Des weiteren nimmt der rohstoffreiche Westen inferiore Veredelung und Verarbeitung vor, die der Osten zu Weltmarktpreisen veräußert.[37]
[422] Vgl. CHRISTIAN: Mit Widersprüchen werden die Chinesen noch lange leben müssen. Das Parlament 35-36/1999, S. 1.	[36] Die Trennung zwischen Stadt und Land ist eines der zentralen Spannungsverhältnisse, das die chinesische Geschichte von Anbeginn durchzieht. STAIGER 1997, S. 3 [37] KERNIG 1999, S. 1

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[47.] Zs/Fragment 153 02

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 153, Zeilen: 2-28	Quelle: Hörner 2002 Seite(n): 69-70, Zeilen: 69:2-24 - 70:1-9

Farbig

4.3 Bildungssystem und Arbeitsmarkt

4.3.1 Veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Bildungssysteme

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre ist durch einen anhaltenden strukturellen Wandel gekennzeichnet, der sich in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen in unterschiedlicher Intensität und Geschwindigkeit vollzieht. Gemeinsame generelle Tendenz in der VR China ist der Übergang von der Agrikultur- zur Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft (häufig auch als Wissens- und Informationsgesellschaft bezeichnet). Begleitet wird dieser Prozess von einem deutlichen Anstieg der internationalen Wirtschaftsbeziehungen (Globalisierung) und einer rasanten Zunahme der Bedeutung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Auch auf dem Arbeitsmarkt finden diese Prozesse ihren deutlichen Niederschlag. Faktoren wie zeitliche Flexibilität, räumliche und berufliche Mobilität spielen inzwischen eine deutlich größere Rolle. Hinzu kommt, dass in einem zunehmend technologisch und organisatorisch geprägten Innovationsprozess auch die Schwerpunkte der fachlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte einem strukturellen Wandel unterliegen. So gibt es derzeit von Seiten der Wirtschaft vor allem eine große Nachfrage nach jungen, gut ausgebildeten Fachschul- und Hochschulabsolventen der Naturwissenschaften. In der Summe führen diese Veränderungen und Entwicklungen zu einem erhöhten Bedarf an mittel- und hochqualifizierten Mitarbeitern, der in immer stärkerem Maße durch den Bildungsbereich in der VR China gedeckt werden muss.[435]

Verstärkt werden die aus dem wirtschaftlichen Wandel resultierenden Tendenzen durch weitere Einflussfaktoren. In der Provinz Shandong wie auch in anderen Gebieten der VR China ist es z.B. die Bevölkerungszunahme, die den oftmals konstatierten Mangel an adäquat ausgebildeten Fachkräften zum Teil noch weiter verschlimmert.[436] Die regionale Mobilität von Fachkräften kann hier zwar punktuell dazu beitragen, Engpässe in einzelner Regionsentwicklung zu überbrücken. Dem strukturell und demografisch determinierten Akademikermangel kann mit diesem Instrument jedoch kaum nachhaltig ent[gegenwirkt [sic] werden.]

[Seite 69]

Bildungssystem und Arbeitsmarkt – zum Bildungsindikatorenprojekt der OECD[1]

1. Veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Bildungssysteme

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre ist durch einen anhaltenden strukturellen Wandel gekennzeichnet, der sich in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen in unterschiedlicher Intensität und Geschwindigkeit vollzieht. Gemeinsame generelle Tendenz in den westlich geprägten Industrieländern ist der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (häufig auch als Wissens- und Informationsgesellschaft bezeichnet). Begleitet wird dieser Prozess von einem deutlichen Anstieg der internationalen Wirtschaftsbeziehungen (Globalisierung) und einer rasanten Zunahme der Bedeutung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Auch auf dem Arbeitsmarkt finden diese Prozesse ihren deutlichen Niederschlag. Faktoren wie zeitliche Flexibilität, räumliche und berufliche Mobilität spielen inzwischen eine deutlich größere Rolle. Hinzu kommt, dass in einer zunehmend technologisch geprägten Welt auch die Schwerpunkte der fachlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte einem strukturellen Wandel unterliegen. So gibt es derzeit von Seiten der Wirtschaft vor allem eine große Nachfrage nach jungen, gut ausgebildeten Hochschulabsolventen der Naturwissenschaften, z. B. aus dem Bereich Informatik. In der Summe führen diese Veränderungen und Entwicklungen zu einem erhöhten Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeitern, der in immer stärkerem Maße durch den tertiären Bildungsbereich[2] gedeckt werden muss.

[Seite 70]

Verstärkt werden die aus dem wirtschaftlichen Wandel resultierenden Tendenzen mittelbar noch durch weitere Einflussfaktoren. In vielen Industrieländern kommt es mit dem Rückgang der Bevölkerung im typischen Ausbildungsalter zu spezifischen demografischen Entwicklungen, die den oftmals konstatierten Mangel an tertiär ausgebildeten Fachkräften weiter verfestigen können. Die internationale Mobilität von Fachkräften kann hier zwar punktuell dazu beitragen, Engpässe in einzelnen Staaten zu überbrücken (Stichwort: Greencard). Dem strukturell und demografisch

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[48.] Zs/Fragment 154 01

Verschleierung

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 154, Zeilen: 1-14	Quelle: Hörner 2002 Seite(n): 70, Zeilen: 7-23
[Dem strukturell und demografisch determinierten Akademikermangel kann mit diesem Instrument jedoch kaum nachhaltig ent]gegenwirkt [sic] werden.	Dem strukturell und demografisch determinierten Akademikermangel kann mit diesem Instrument jedoch kaum nachhaltig entgegengewirkt werden.
Neben verstärkten beruflichen und tertiären Bildungsanstrengungen im Bereich der sogenannten Mangelfächer stellt auch die Weiterqualifizierung der Erwerbspersonen eine zentrale Aufgabe für die Industrialisierung und die Entwicklung zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft dar. Die durch den kontinuierlichen Wandel entstehenden Herausforderungen im wirtschaftlichen, aber auch im sozialen Bereich kann nur dann adäquat begegnet werden, wenn alle Beteiligten die Idee vom lebenslangen Lernen ernst nehmen und entsprechende Initiativen zur Weiterbildung durch ihre Teilnahme sowie durch ihr eigenes Engagement und Know-how aktiv unterstützen.	Neben verstärkten tertiären Bildungsanstrengungen im Bereich der sogenannten Mangelfächer stellt auch die Weiterqualifizierung der Erwerbspersonen eine zentrale Aufgabe für die Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft dar. Den sich durch den kontinuierlichen Wandel ergebenden Herausforderungen im wirtschaftlichen, aber auch im sozialen Bereich kann nur dann adäquat begegnet werden, wenn alle Beteiligten die Idee vom Lebenslangen Lernen ernst nehmen und entsprechende Initiativen zur Weiterbildung durch ihre Teilnahme sowie durch ihr eigenes Engagement und Know-how aktiv unterstützen.
In Bezug auf die Frage, inwieweit das chinesische Bildungssystem die neuen Anforderungen - vor allem jene des Arbeitsmarktes - meistern, sind aus internationaler Sicht vor allem der Zugang zu und die Beteiligung an den entsprechenden beruflichen und tertiären Bildungsprogrammen von besonderer Bedeutung. Im Folgenden werden primär diese Aspekte untersucht.	In Bezug auf die Frage, inwieweit die nationalen Bildungssysteme die neuen Anforderungen vor allem des Arbeitsmarktes meistern, sind aus internationaler Sicht vor allem der Zugang zu und die Beteiligung an den entsprechenden tertiären Bildungsprogrammen von besonderer Bedeutung sowie in Verbindung damit auch das Eintrittsalter und die Dauer der tertiären Ausbildung. Im Folgenden werden primär diese Aspekte untersucht.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[49.] Zs/Fragment 158 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 158, Zeilen: 1-10, 101-104

Quelle: Hörner 2002
Seite(n): 72, 73, Zeilen: 72:29-31; 73:5-12.101-104

Farbig

4.3.3 Empirische Befunde zu arbeitsmarktrelevanten Bildungsstrategien unter besonderer Berücksichtigung des Tertiärbereichs

Der Bildungsstand der Bevölkerung wird häufig als indirekte Kennzahl für den Bestand an „Humankapital“ in einer Gesellschaft verwendet. Im Folgenden werden dazu die von der Bevölkerung erreichten Bildungsabschlüsse betrachtet, die mindestens auf der Ebene des Sekundarbereichs II (umfasst sowohl berufsqualifizierende Abschlüsse als auch die Hochschulreife) sowie des Tertiärbereichs angesiedelt sind[440].

Tabelle 4.03 weist für die im Hinblick auf Arbeitsmarktfragen typische Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen den Anteil der Bevölkerung mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II für das Berichtsjahr 1999 aus.

---

[440] Ergebnisse zum Sekundarbereich II werden hier ergänzend mit herangezogen, weil im Zusammenhang mit der Diskussion von Ergebnissen zum Tertiärbereich in der VR China häufiger die Meinung zu hören ist, dass bei Ländervergleichen die Abgrenzung zwischen Sekundararbereich [sic] II und Tertiärbereich nicht immer genügend trennscharf erfolge.

[Seite 72]

4. Empirische Befunde zu arbeitsmarktrelevanten Bildungsstrategien von OECD-Ländern unter besonderer Berücksichtigung des Tertiärbereichs

[Seite 73]

Der Bildungsstand der Bevölkerung wird häufig als indirekte Kennzahl für den Bestand an „Humankapital“ in einer Gesellschaft verwendet. Im Folgenden werden dazu die von der Bevölkerung erreichten Bildungsabschlüsse mindestens auf der Ebene des Sekundarbereichs II[4], der sowohl berufsqualifizierende Abschlüsse als auch die Hochschulreife umfasst, sowie des Tertiärbereichs betrachtet.

Abbildung 1 weist für die im Hinblick auf Arbeitsmarktfragen typische Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen und das Berichtsjahr 1999 den Anteil der Bevölkerung mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II nach.

---

[4] Ergebnisse zum Sekundarbereich II werden hier ergänzend mit herangezogen, weil im Zusammenhang mit der Diskussion von Ergebnissen zum Tertiärbereich in Deutschland häufiger die Meinung zu hören ist, dass bei Ländervergleichen die Abgrenzung zwischen Sekundarbereich II und Tertiärbereich nicht immer (genügend) trennscharf erfolge.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[50.] Zs/Fragment 172 19

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 172, Zeilen: 19-25	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 211, Zeilen: 3-10
Die Zahl der deutsch-chinesischen Berufsbildungsprojekte hat sich 1999 auf über 30 summiert.[466] Sie dienen auf regionaler und sektoraler Ebene dazu, Ausbildungsstrukturen in kooperativer Form zu erproben und zu etablieren. Die Projekte sollen einerseits systematisch zur Einführung eines Ausbildungssystems führen, andererseits den Bedarf der Wirtschaft nach Fachkräften abdecken. Das BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) plante landesweit „duale“ Strukturen einzuführen, die „so weit möglich“[467] an die chinesischen Verhältnisse angepasst sind.	Die Zahl der deutsch-chinesischen Berufsbildungsprojekte hat sich auf über 30 summiert.[149] Sie dienen auf regionaler und sektoraler Ebene dazu, Ausbildungsstrukuren [sic] in kooperativer Form zu erproben und zu etablieren. Die Projekte sollen einerseits systematisch zur Einführung eines Ausbildungssystems führen, andererseits den Bedarf der Wirtschaft nach Fachkräften abdecken. Das BMZ plante landesweit „duale“[150] Strukturen einzuführen, die „so weit wie möglich“[151] an die chinesischen Verhältnisse angepaßt sind.

Farbig

[466] Vgl. GODEHARD (1996) S.1.

[467] Vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1996)

[149] KÖHNE 1996, S. 43

[150] BMZ 1996b, S. 7

[151] BMZ 1996b, S. 7

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

"Godehard" – im Literaturverzeichnis von Zs dann "Godehard, K." – ist Godehard Köhne. Tatsächlich wird in beiden Werken an dieser Stelle auf dessen Aufsatz "Berufsbildungshilfe der Bundesrepublik für die VR China" von 1996 hingewiesen (wobei Zs allerdings noch eine falsche Zeitschrift angibt).

[51.] Zs/Fragment 174 15

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 174, Zeilen: 15-18	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 182, Zeilen: 30-34
Traditionell wird die allgemeinbildende Schule bei Eltern, Lehrern, Schülern und Verwaltern höher bewertet als der Besuch einer berufsbildenden Schule. Die Tüchtigen lernen in der Mittelschule (Oberstufe), die Versager müssen zur Berufsschule.	Traditionell wird die allgemeinbildende Schule bei Eltern, Lehrern, Schülern und Verwaltern höher bewertet als der Besuch einer berufsbildenden Schule *(zhiye xuexiao)*. `Helden studieren in der Mittelschule (Oberstufe), die Versager müssen zur Berufsschule´, ist eine geläufige Redewendung.

Farbig

Anmerkungen

Weitgehend wörtlich; ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[52.] Zs/Fragment 174 20

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 174, Zeilen: 20-25	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 161, Zeilen: 3-8	Farbig
Es wird noch einige Zeit brauchen, bis im heutigen China erkannt wird, dass es eine Beziehung zwischen „Bildung und Produktion, Technik und Wirtschaft, Beruf und Zufriedenheit“[473] gibt. Ohne die Entwicklung einer modernen Berufsbildung kann es keine Modernisierung des Staates geben, keine Mehrung des Wohlstandes und keine Zufriedenheit des Volkes.[474]	Allgemein anerkannt wird im heutigen China, daß „eine sehr einfache Logik, die die Beziehung zwischen Bildung und Produktion, Technik und Wirtschaft, Beruf und Zufriedenheit“[11] besteht. Ohne die Entwicklung einer modernen Berufsbildung kann es keine Modernisierung des Staates geben, keine Mehrung des Wohlstandes und keine Zufriedenheit des Volkes.[12]	

[473] Vgl. WU (1994): S. 21.

[474] Vgl. WU (1994): S. 21.

[11] WU XIUFANG 1994, S. 21

[12] WU XIUFANG 1994, S. 21

Anmerkungen

Weitgehend im Wortlaut und in den Literaturverweisen übereinstimmend; ohne jeden Hinweis auf eine Übernahme.

[53.] Zs/Fragment 176 01

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 176, Zeilen: 1ff (komplett)

Die Berufsausbildung in handwerklichen, kaufmännischen und technischen Berufen hat in Deutschland eine lange Tradition. Der Grundstein wurde in den Zünften des Mittelalters gelegt. Formalisierte Berufsausbildung blieb im Grundsatz bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts auf den Bereich des Handwerks und der Kaufmannschaft beschränkt, und erfolgte nur in den Betrieben. Ansätze zur Dualität, also Ausbildung im Betrieb und in der Schule, gab es seit dem beginnenden 19. Jahrhundert. Der Besuch der Schule war allerdings noch nicht verpflichtend. Die Zunahme gewerkschaftlicher Organisationen und die Entstehung sozialdemokratischer Wählerschichten, die damals noch als Staatsfeinde betrachtet wurden, waren grundlegend für die Entstehung des dualen Systems.[475] Die gesetzliche Regelung erfolgte erst im Jahre 1969 in der Bundesrepublik Deutschland durch das Berufsbildungsgesetzt [sic] (BBiG). Im Kontext der vorbereitenden Diskussionen zu diesem Gesetz wurde die Bezeichnung Duales System erstmals verwendet. Das Gesetz regelt die gesamte Breite der Lehrlingsausbildung, also sowohl die gewerbliche Ausbildung im Handwerk und in der Industrie, die kaufmännisch verwaltende Ausbildung als auch die landwirtschaftliche und die hauswirtschaftliche Berufsausbildung. So wie die Durchführung der Berufsausbildung von Dualität - die praktische Ausbildung soll im Betrieb erfolgen, die theoretische Ausbildung in der Schule - gekennzeichnet ist, ist auch die Zuständigkeit und Verantwortung zweigeteilt bzw. dual. Das Berufsbildungsgesetz regelt die betriebliche Berufsausbildung. Für die Berufsschulen sind die Länder zuständig.

Die Berufsausbildung schließt sich nahtlos an die Schulpflicht an, die je nach Bundesland 9 oder 10 Jahre beträgt, und dauert in der Regel 3 bis 3,5 Jahre. Die Verpflichtung an der Teilnahme an einer Berufsschule ergibt sich aus einem Vertrag mit dem Betrieb. Unabhängig von der Teilnahme an einer Ausbildung besteht grundsätzlich eine Schulpflicht bis zum 15. bzw. 16. Lebensjahr, die in allgemein bildenden Schulen erfüllt werden muss. Nach der Schulpflicht an allgemeinbildenden Schulen wird eine Fortsetzung der schulischen Ausbildung dann mit dem Ziel der Studierfähigkeit, oder in beruflichen Vollzeitschulen oder ausbildungsbegleitend in der Teilzeitberufsschule fortgeführt. Mussten früher Jugendliche ohne Ausbildungsstelle, die auch nicht andere Schulformen anstrebten [oder dafür die Qualifikation nicht besaßen, die Teilzeitberufschule [sic] besuchen, haben sich seit den 70er Jahren für sie vollzeitschulische Angebote

Quelle: Stach 1998
Seite(n): 5-6, Zeilen: 5:20-25.41-43 -6:1-5.7-18

Farbig

[Seite 5]

Wie auch in anderen europäischen Ländern hat die Berufsausbildung für handwerkliche, kaufmännische und technische Berufe in Deutschland eine lange Tradition, die bis zu den Zünften des Mittelalters zurückreicht. Formalisierte Berufsausbildung blieb im Grundsatz bis zum Beginn des 20ten Jahrhunderts auf den Bereich des Handwerks und der Kaufmannschaft beschränkt, und erfolgte nur in den Betrieben. Ansätze zur Dualität, Ausbildung im Betrieb und in der Schule, gab es seit dem beginnenden 19ten Jahrhundert, allerdings war der Besuch der Schule noch nicht verpflichtend. [...]

[...]

[...] Die Zunahme gewerkschaftlicher Organisation und sozialdemokratischer Wähler, die damals als Staatsfeinde betrachtet wurden, waren so grundlegend für die Entstehung des dualen Systems (vergl. LIPSMEIER 1994. S. 14).

[Seite 6]

Die gesetzliche Regelung erfolgte erst im Jahre 1969 in der Bundesrepublik durch das Berufsbildungsgesetzt [sic] (BBiG). Im Kontext der vorbereitenden Diskussionen zu diesem Gesetz wurde der Begiff [sic] Duales System erstmals verwendet. Das Gesetz regelt die gesamte Breite der Lehrlingsausbildung, also sowohl die gewerbliche im Handwerk und in der Industrie, die kaufmännisch verwaltende, die landwirtschaftliche und die hauswirtschaftliche Berufsausbildung. In dieser Regelungsbreite hebt sich die Bundesrepublik von anderen Ländern ab, in denen es vergleichbare Ausbildungen gibt.

So wie die Durchführung der Berufsausbildung von Dualität gekennzeichnet ist - die Ausbildung soll im Betrieb erfolgen, die theoretische in der Schule - ist auch die Zuständigkeit und Verantwortung zweigeteilt bzw, dual. Das Berufsbildungsgesetz regelt die betriebliche Berufsausbildung, für die Berufsschulen sind die Länder zuständig.

Die Berufsausbildung schließt sich an die Schulpflicht, die je nach Bundesland 9 oder 10 Jahre beträgt, an und dauert in der Regel 3 bis 31/2 Jahre. Unabhängig von der Teilnahme an einer Ausbildung besteht weiterhin Schulpflicht bis zum 18 Lebensjahr, die sowohl in allgemeinbildenden Schulen erfüllt werden kann, dann mit dem Ziel der Studierfähigkeit, oder auch in

Anmerkungen

Ohne jeden Hinweis inkl. Literaturverweis und auffälligem Tippfehler ("Berufsbildungsgesetzt") wortgetreu übernommen.

An einer Stelle war eine Aktualisierung des zehn Jahre alten Texts notwendig - hier finden sich auch die einzigen "größeren" Abweichungen vom Original.

[54.] Zs/Fragment 177 01

KomplettPlagiat

Farbig

Untersuchte Arbeit: Seite: 177, Zeilen: 1-3	**Quelle: Stach 1998 Seite(n): 6, Zeilen: 15-18**
[Mussten früher Jugendliche ohne Ausbildungsstelle, die auch nicht andere Schulformen anstrebten] oder dafür die Qualifikation nicht besaßen, die Teilzeitberufschule [sic] besuchen, haben sich seit den 70er Jahren für sie vollzeitschulische Angebote entwickelt, wie das Berufsvorbereitungsjahr oder das Berufsgrundbildungsjahr.	Mußten früher Jugendliche ohne Ausbildungstelle [sic], die auch nicht andere Schulformen anstrebten oder dafür die Qualifikation nicht besaßen, die Teilzeitberufsschule besuchen, haben sich seit den 70er Jahren für sie vollzeitschulische Angebote entwickelt, wie das Berufsvorbereitungsjahr oder das Berufsgrundbildungsjahr.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme; schließt Zs/Fragment_176_01 ab.

[55.] Zs/Fragment 178 23

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 178, Zeilen: 23-27, 103-104	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 185, Zeilen: 185:34-36 - 186:1-3.29-31
Da ein großer Teil der Berufsmittelschulen der Oberstufe aus allgemeinen Mittelschulen in der VR China entstanden ist[478], dominieren in vielen Schule [sic] noch das ehemalige Personal, der alte Arbeitstil und die alten Lehrmethoden. Die Fachrichtungen der Schulen wurden oftmals nicht den Forderungen des Arbeitsmarktes entsprechend eingerichtet, sondern in vielen Fällen entsprechend der Qualifikationsstruktur des Lehrpersonals.	[Seite 185] Da ein großer Teil der Berufsmittelschulen aus allgemeinen Mittelschulen entstanden ist, dominieren in vielen Schulen noch das ehemalige Personal, der alte Arbeitsstil und die alten Lehrmethoden. Die Fachrichtungen [Seite 186] der Schulen wurden oftmals nicht den Forderungen des Arbeitsmarktes entsprechend eingerichtet, sondern in vielen Fällen entsprechend der Qualifikationsstruktur des Lehrpersonals. [...] [...] [...] Die Fachmittelschulen stellen 24% der beruflichen Schulen, weisen jedoch mit 4,2 MIO. Schülern einen Anteil von 42% der gesamten Schüler der berufsbildenden Schulen auf der mittleren Ebene auf.

Farbig

[478] 2000 weisen Schülern [sic] der Berufsmittelschule einen Anteil von 42% der gesamten Schüler der berufsbildenden Schulen auf der mittleren Ebene auf.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[56.] Zs/Fragment 179 01

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 179, Zeilen: 1-6	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 186, Zeilen: 3-10
Entscheidungen über einzurichtende Fachrichtungen wurden häufig davon abhängig gemacht, welcher Kooperationspartner mit der Schule verbunden war, so dass die Fachrichtung in Überreinstimmung [sic] mit der Branche des Kooperationspartners gewählt wurde. Fächer wurden in einigen Fällen kurzfristig in Bereichen eingerichtet, die gerade viel Aufmerksamkeit in der Bevölkerung fanden, es entstand schnell ein Überangebot von Schulen mit denselben Fachrichtungen.	Entscheidungen über einzurichtende Fachrichtungen wurden häufig davon abhängig gemacht, welcher Kooperationspartner mit der Schule verbunden war, so daß die Fachrichtung in Übereinstimmung mit der Branche des Kooperationspartners gewählt wurde. Fächer wurden in einigen Fällen kurzfristig in Bereichen eingerichtet, die gerade viel Aufmerksamkeit in der Bevölkerung fanden, es entstand schnell ein Überangebot von Schulen mit denselben Fachrichtungen.

Farbig

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[57.] Zs/Fragment 179 26

Verschleierung

Untersuchte Arbeit: Seite: 179, Zeilen: 26-27	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 178, Zeilen: 21-24	Farbig
5.1.2.2 Der Lehr- und der Lernprozess	**4.1.4 Lernen in China**	
Die Gestaltung der Lernprozesse und die eingesetzten Lehr-/Lernformen haben für die Bildung beruflicher Handlungskompetenz und die Art der Wissensaneignung die gleiche [Bedeutung wie die Inhalte und Standards.]	Die Gestaltung der Lernprozesse und die eingesetzten Lehr-/Lernformen haben für die Bildung von beruflicher Handlungskompetenz und die Art des angeeigneten Wissens zumindest die gleiche Bedeutung wie die Inhalte und Standards.	

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme. (Überschriften wurden nicht in die Zeilenzählung mitaufgenommen.)

[58.] Zs/Fragment 180 01

KomplettPlagiat

Untersuchte Arbeit: Seite: 180, Zeilen: 1-16	Quelle: Ziehm 2001 Seite(n): 178-179, Zeilen: 178:21-37 - 179:1-5
[Die Gestaltung der Lernprozesse und die eingesetzten Lehr-/Lernformen haben für die Bildung beruflicher Handlungskompetenz und die Art der Wissensaneignung die gleiche] Bedeutung wie die Inhalte und Standards. Die chinesischen Lehrpläne und Lehrwerke beziehen sich auf Grundregeln konfuzianischen Denkens und moralischer Bildung, auch im beruflichen Bereich. Die konfuzianische Tradition, die sich in der Auslegung der Neokonfuzianer widerspiegelt, interpretiert allgemeine, den Kern oder das Wesen des Menschen betreffende Inhalte als wesentlich bedeutender als die fachspezifischen Inhalte. In Deutschland und westlichen Ländern wird derzeit den Methoden beruflicher Handlungskompetenz und der Aneignung von Schlüsselqualifikationen eine gleiche oder höhere Essenz beigemessen als den Inhalten. Für selbständiges Arbeiten und die Fähigkeit, komplexe Aufgabenstellungen zu lösen, ist ein breites Methodenspektrum notwendig. In den chinesischen Berufsschulen, die bisher noch keine neuen Lehr- und kernformen [sic] benutzen, wird hauptsächlich die lehrer- und wissenszentrierte Unterrichtsform angewandt. Der Lehrer referiert, benutzt Lehrbücher, Tafel und Kreide während des gesamten Unterrichts, die Schüler hören zu und antworten auf Fragen. Die Rolle der Schüler ist auf passive Aufnahme des präsentierten Lernstoffes ausgerichtet. Im Fachpraxisunterricht erklärt der Lehrer den Schülern im Allgemeinen auch Vorschriften, stellt Aufgaben und organisiert entsprechend dem Charakter des Lehrinhaltes Übungen.[482]	[Seite 178] Die Gestaltung der Lernprozesse und die eingesetzten Lehr-/Lernformen haben für die Bildung von beruflicher Handlungskompetenz und die Art des angeeigneten Wissens zumindest die gleiche Bedeutung wie die Inhalte und Standards. Die chinesischen Lehrpläne und Lehrwerke beziehen sich auf Grundregeln konfuzianischen Denkens und moralischer Bildung. Die konfuzianische Tradition, die sich heute in der Auslegung der Neokonfuzianer widerspiegelt, interpretiert allgemeine, den Kern oder das Wesen des Menschen betreffende Inhalte als wesentlich bedeutender als die fachspezifischen. In westlichen Ländern wird derzeit den Methoden beruflicher Handlungskompetenz und der Aneignung von Schlüsselqualifikationen eine gleiche oder höhere Essenz beigemessen als den Inhalten. Für selbständiges Arbeiten und die Fähigkeit, komplexe Aufgabenstellungen zu lösen, ist ein breites Methodenspektrum notwendig. In den chinesischen Berufsschulen, die bisher noch keine neuen Lehr- und Lernformen benutzen, wird hauptsächlich die lehrer- und wissenszentrierte Unterrichtsform angewandt. Der Lehrer referiert, benutzt Lehrbücher, Tafel und Kreide während des gesamten Unterrichts, die Schüler [Seite 179] hören zu und antworten auf Fragen. Die Rolle der Schüler ist auf passive Aufnahme des präsentierten Lernstoffes ausgerichtet. Im Fachpraxisunterricht erklärt der Lehrer den Schülern im allgemeinen auch Vorschriften, stellt Aufgaben und organisiert entsprechend dem Charakter des Lehrinhaltes Übungen.

Farbig

[482] Regionalinstitut für Berufsbildung Shanghai (1998): S. 12 f.

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme.

[59.] Zs/Fragment 187 03

Verschleierung

Untersuchte Arbeit:
Seite: 187, Zeilen: 3-23

Quelle: Descy und Tessaring 2001
Seite(n): 20, Zeilen: Tabelle 6

Farbig

[Im Folgenden werden die Aussagen zum Wissens- und Qualifikationsbedarf einer globalen Wirtschaft zusammengefasst:[498]]

Die in der globalen Wirtschaft benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten:

(1) Wissen, Kenntnisse

• Theoretische Kenntnisse: Arbeit als Problemlösungsprozess

• Technische (digitale) Kenntnisse: Einführung der modernen IKT

• Praktische Kenntnisse, Kenntnis der Arbeitsprozesse: zunehmende Unwägbarkeiten, durch technische Integration verursachte Risiken

(2) Qualifikationen und Kompetenzen

• Berufliche Qualifikationen, Mehrfachqualifizierung: Aufgabenintegration, Entspezialisierung, Gruppenarbeit

• Internationale Kompetenzen: Globalisierung der Märkte und der Produktion

• Soziale Kompetenzen: direkte Interaktion innerhalb und zwischen Arbeitsgruppen, Kundenorientierung, direkte Interaktion mit Lieferanten

• Führungsfähigkeiten: flache Hierarchien, Dezentralisierung, wachsender Informationsaustausch

(3) Arbeitsorientierungen

• Qualitätsbewusstsein, Verlässlichkeit: Qualität und Zeit als Schlüsselaspekte des globalen Wettbewerbs

• Kreativität, Unternehmergeist: Innovationsfähigkeit als Schlüsselelement des globalen Wettbewerbs

• Führungseigenschaften: Koordinierung autonomer Arbeitsgruppen

• Neue Arbeitstugenden: Engagement, Vertrauen, Industriebürgerschaft

Tabelle 6: Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen, die in der globalen Wirtschaft benötigt werden

Kenntnisse und Kompetenzen	Warum sie benötigt werden
Kenntnisse	
theoretische Kenntnisse	Arbeit als Problemlösungsprozess
technische (digitale) Kenntnisse	Einführung der modernen IKT
praktische Kenntnisse, Kenntnis der Arbeitsprozesse	zunehmende Unwägbarkeiten, durch technische Integration verursachte Risiken
Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen	
berufsspezifische Qualifikationen und Fähigkeiten, Mehrfachqualifizierung	Aufgabenintegration, De-Spezialisierung, Gruppenarbeit
internationale Kompetenzen	Globalisierung der Märkte und der Produktion
soziale Kompetenzen	direkte Interaktion innerhalb und zwischen Arbeitsgruppen, Kundenorientierung, direkte Interaktion mit Lieferfirmen

Anmerkungen

Ohne Hinweis auf eine Übernahme. Fußnote 498 existiert nicht.

Quellen

[1.] Quelle:Zs/BIBB 2004

Titel	Modernisierung beruflicher Bildung. BIBB – Beratung – International
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung
Ort	Bonn
Jahr	2004
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-745-2
URL	https://web.archive.org/web/20050128213725/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_beratung-und-marketing_modernisierung.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[2.] Quelle:Zs/Barthel et al 2004

Autor	Erich Barthel, Rauno Gierig, Ilmhart-Wolfram Kühn
Titel	Human Capital in Unternehmen: Unterschiedliche Ansätze zur Messung des Humankapitals
Herausgeber	Hochschule für Bankwirtschaft (HfB)
Ort	Frankfurt am Main
Datum	Juni 2004
Umfang	32 Seiten
Reihe	Arbeitsberichte der Hochschule für Bankwirtschaft, Nr. 55
URL	http://www.frankfurt-school.de/clicnetclm/fileDownload.do?goid=000000431087AB4
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[3.] Quelle:Zs/Behringer 2002

Autor	Friederike Behringer
Titel	Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung
Sammlung	Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 23.–24. April 2002 in Bonn
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Ort	Bonn
Jahr	2002
Seiten	11-34
Umfang	171 S.
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-716-9
URL	https://web.archive.org/web/20050128204634/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_veraenderte_arbeitswelt.pdf

[4.] Quelle:Zs/Blechinger und Pfeiffer 1997

Autor	Doris Blechinger, Friedhelm Pfeiffer
Titel	Humankapital und technischer Fortschritt
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	255-276
Anmerkung	(mit fehlerhaften Angaben) genannt auf Seite 50: "BRECHINGER [sic] und PFEIFER weisen nach, [...]", dazu Fn. 119: "Vgl. PFEIFFER (1997): S. 255-276" sowie im Literaturverzeichnis: "BLECHNGER, D. & P. FRIEDHELM [sic] (1997)"
ISBN	3-540-63052-X
URL	http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false (eingeschränkte Ansicht)
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[5.] Quelle:Zs/Brosi 2002

Autor	Walter Brosi
Titel	Vorwort
Sammlung	Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 23.–24. April 2002 in Bonn
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Ort	Bonn
Jahr	2002
Seiten	5-7
Umfang	171 S.
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-716-9
URL	https://web.archive.org/web/20050128204634/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_veraenderte_arbeitswelt.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[6.] Quelle:Zs/Clar et al 1997

Autor	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Titel	Um was geht es in diesem Buch? Ein Leitfaden
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	V-X
Anmerkung	eingeschränkte Ansicht: http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
ISBN	3-540-63052-X
Literaturverz.	ja
Fußnoten	nein

[7.] Quelle:Zs/Descy und Tessaring 2001

Autor	Pascaline Descy und Manfred Tessaring
Titel	Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa. Zweiter Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa: Zusammenfassung
Herausgeber	Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
Beteiligte	Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)
Jahr	2001
Seiten	60
Reihe	Cedefop Reference series
ISBN	92-896-0018-7
URL	http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4009_de.pdf
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[8.] Quelle:Zs/Doré 1997

Autor	Julia Doré
Titel	Die Bildung von Humankapital in der Arbeitswelt - neue Herausforderungen
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	239-253
Anmerkung	eingeschränkte Ansicht: http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
ISBN	3-540-63052-X
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[9.] Quelle:Zs/Doré und Clar 1997

Autor	Julia Doré, Günter Clar
Titel	Die Bedeutung von Humankapital
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	159-174
Anmerkung	eingeschränkte Ansicht: http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
ISBN	3-540-63052-X
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[10.] Quelle:Zs/Dostal 2002

Autor	Werner Dostal
Titel	Die IAB-Prognos Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen
Sammlung	Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 23.–24. April 2002 in Bonn
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Ort	Bonn
Jahr	2002
Seiten	53-66
Umfang	171 S.
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-716-9
URL	https://web.archive.org/web/20050128204634/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_veraenderte_arbeitswelt.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[11.] Quelle:Zs/Graff 1993

Autor	Michael Graff
Titel	Bildung und technischer Fortschritt als Determinanten wirtschaftlicher Entwicklung. Eine theoretische und empirische Untersuchung
Datum	Oktober 1993
Anmerkung	Univ. Hamburg, Diss.. Textvergleiche und Seitenangaben erfolgen nach der Druckausgabe gleichen Titels: Heidelberg : Physica-Verlag, 1995.
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[12.] Quelle:Zs/Hofmann 2001 zitiert nach Hampel 2008

Autor	Antje Hofmann
Titel	Humankapital als Standortfaktor. Volkswirtschaftliche Betrachtungsweisen
Ort	Aachen
Verlag	Shaker
Jahr	2001
Anmerkung	zugl.: Diss., Univ. Halle, 2000. Hampel 2008 = Elfriede Hampel: *Die Transformation der Humankapitaltheorie. Vom Konzept zur Steigerung von Produktivität und Wohlstand zur neoliberalen Rechtfertigungsideologie* (Univ. Wien, Diplomarbeit, November 2008, PDF: [1] (http://core.kmi.open.ac.uk/download/pdf/11584422.pdf))
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[13.] Quelle:Zs/Hörner 2002

Autor	Walter Hörner
Titel	Bildungssystem und Arbeitsmarkt – zum Bildungsindikatorenprojekt der OECD
Sammlung	Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 23.–24. April 2002 in Bonn
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Ort	Bonn
Jahr	2002
Seiten	60-112
Umfang	171 S.
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-716-9
URL	https://web.archive.org/web/20050128204634/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_veraenderte_arbeitswelt.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[14.] Quelle:Zs/Hüfner 1970

Autor	Klaus Hüfner
Titel	Die Entwicklung des Humankapitalkonzepts
Sammlung	Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum. Ausgewählte Beiträge zur Bildungsökonomie
Herausgeber	Klaus Hüfner
Ort	Stuttgart
Verlag	Emst Klett Verlag
Jahr	1970
Seiten	11-63
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[15.] Quelle:Zs/Pfeiffer 1997

Autor	Friedhelm Pfeiffer
Titel	Humankapitalbildung im Lebenszyklus
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	175-195
Anmerkung	eingeschränkte Ansicht: http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
ISBN	3-540-63052-X
Literaturverz.	ja
Fußnoten	ja

[16.] Quelle:Zs/Stach 1998

Autor	Meinhard Stach
Titel	Die Krise des Dualen Systems - Phasen, Syptome, Gründe, Reformen
Zeitschrift	TNTEE Publications
Herausgeber	TNTEE - Thematic Network of Teacher Education in Europe
Datum	August 1998
Nummer	1
Seiten	5-11
Anmerkung	Reprint from VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN GERMANY AND SWEDEN
ISSN	1403-5782
URL	http://tntee.umu.se/publications/ger/Stach_ger.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[17.] Quelle:Zs/Velling und Pfeiffer 1997

Autor	Johannes Velling und Friedhelm Pfeiffer
Titel	Unzulängliche Nutzung von Humankapital
Sammlung	Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung
Herausgeber	Günter Clar, Julia Doré, Hans Mohr
Ort	Berlin, Heidelberg, New York
Verlag	Springer-Verlag
Jahr	1997
Seiten	197-219
Anmerkung	eingeschränkte Ansicht: http://books.google.de/books?id=0s65mUMYlz4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
ISBN	3-540-63052-X
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[18.] Quelle:Zs/Zedler 2002

Autor	Reinhard Zedler
Titel	Teil I des Workshops: Analysen und klassische Bedarfsprognosen des nationalen Arbeitsmarktes
Sammlung	Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 23.–24. April 2002 in Bonn
Herausgeber	Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Ort	Bonn
Jahr	2002
Seiten	9
Umfang	171 S.
Reihe	Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung
ISBN	3-88555-716-9
URL	https://web.archive.org/web/20050128204634/http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_veraenderte_arbeitswelt.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein

[19.] Quelle:Zs/Ziehm 2001

Autor	Stefan Ziehm
Titel	Facharbeit als Leitidee der Berufsbildungszusammenarbeit zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China. Dargestellt an den Implementationsstrategien und Durchführungsbedingungen in der wirtschaftlichen Zusammenarbeit
Ort	Darmstadt und Innien
Datum	November 2000
Seiten	292 Bl.
Anmerkung	Dissertation Technische Universität Darmstadt, Fachbereich Erziehungswissenschaften, Psychologie und Sportwissenschaften; Mündliche Prüfung: 8.2.2001
URN	urn:nbn:de:tuda-tuprints-973
URL	http://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/epda/000097/Ziehm.pdf
Literaturverz.	nein
Fußnoten	nein