

## Forschungsprojekt Nr.: 6.6006

### Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung

#### Bearbeiter/-innen

Herget, Hermann; Beicht, Ursula; Dr. Krekel, Elisabeth M.; Rübsaat, Ralf; Dr. Ulrich, Joachim G.

#### Laufzeit

III/94 bis II/96

#### Ausgangslage

Spätestens Ende der neunziger Jahre werden mehr Abiturienten als Hauptschüler die Schulen verlassen<sup>1</sup>. Die Abiturienten werden damit nach den Jugendlichen mit mittlerem Abschluß zur zweitgrößten Absolventengruppe allgemeinbildender Schulen. Daher müssen die Betriebe ihre Auszubildenden zunehmend auch aus den Reihen der Abiturienten gewinnen, um genügend praxisnah qualifizierten Nachwuchs heranzubilden. Die Abiturienten konzentrieren ihre Berufswünsche allerdings bisher vorrangig auf Dienstleistungsberufe. Im kaufmännischen Bereich besitzt heute nahezu jeder dritte Auszubildende eine Hochschulzugangsberechtigung. Den gewerblich-technischen Berufen wenden sich die Abiturienten dagegen nur eingeschränkt zu. Ein besonderes Problem wird zudem darin gesehen, daß ein Teil der Studienberechtigten nach der Ausbildung doch noch an die Hochschulen wechselt und daß die duale Ausbildung oft nur als „Durchgangsstation“ zu den Universitäten genutzt werde. Womöglich ist dieses Problem nicht nur durch eine quantitative, sondern auch durch eine *qualitative* Dimension gekennzeichnet: Es spricht einiges dafür, daß gerade die besonders leistungsmotivierten Ausbildungsabsolventen dazu neigen, ihren Betrieb zu verlassen.

Diese „Abwanderung“ der Abiturienten ist weder aus einzelbetrieblicher noch aus bildungspolitischer Sicht wünschenswert, weil sich in diesen Fällen die Ausbildungsinvestitionen der Betriebe nicht amortisieren können, gleichwohl aber Lehrstellen für andere, an einer Erwerbstätigkeit interessierte Jugendliche „blockiert“ werden<sup>2</sup> und dem Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte verlorengehen. Nach den Projektionen der Bund-Länder-Kommission vom Dezember 1994 wird aber der Bedarf an praxisnah ausgebildeten und weiterqualifizierten Fachkräften zunehmen.

Inzwischen haben sich die politischen Entscheidungsträger und die Sozialparteien darauf verständigt, neben der formalen auch eine "materielle" Gleichwertigkeit auf dem Arbeitsmarkt für beruflich Qualifizierte anzustreben: Dazu muß aber zum einen die Fachtätigkeit attraktiver

---

<sup>1</sup> Im Jahr 1993 blieb der Anteil studienberechtigter Absolventen (24 %) noch unter der Quote der Absolventen mit Hauptschulabschluß (27 %). Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister, KMK-Heft 132, Mai 1995, S.23.

<sup>2</sup> Vgl. dazu das Presse-Info des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie „Zukunftsbündnis Lehrstellen: Bund-Länder-Vereinbarung für Ostdeutschland perfekt“ vom 05.07.1996.

werden. Zum anderen gilt es, betrieblich Ausgebildeten bessere berufliche Perspektiven und Chancen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung anzubieten. Besonders gefordert sind dabei die Betriebe, da sie wichtige Gestaltungsmöglichkeiten besitzen: Sie entscheiden über die Berufsperspektiven ihrer Auszubildenden mit Fachhoch- oder Hochschulreife. Attraktive Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, eine anspruchsvolle Weiterqualifizierung im Beruf oder eine gezielte Förderung für Fach- und Führungsaufgaben im mittleren Bereich können Anreize schaffen, die diese Nachwuchskräfte zum Verbleib im Beruf und im Betrieb bewegen. Wenig bekannt ist jedoch, was die Unternehmen bereits tun und welche Instrumente sie einsetzen. Vor allem fehlen Informationen darüber, wie solche Qualifizierungsangebote von Fachkräften mit Hochschulberechtigung beurteilt und angenommen werden.

## **Ziele**

Mit dem Forschungsprojekt 6.6006 sollen diejenigen Faktoren identifiziert werden, die den Einstieg und den Verbleib im Fachkräfteberuf zu einer attraktiven Alternative zu einem Studium machen. Im Vordergrund der Untersuchung stand daher das Mobilitäts- und Qualifizierungsverhalten studienberechtigter Absolventen/-innen einer betrieblichen Berufsausbildung und ihre beruflichen Perspektiven. Beeinflusst wird ihr Verhalten, so die These, besonders von Maßnahmen und Angeboten der Betriebe zur Qualifizierung und Förderung dual ausgebildeter Fachkräfte. Zum Zusammenhang der beiden Aspekte lagen bisher kaum Informationen vor. Durch das Forschungsprojekt soll eine umfassende und repräsentative Informationsbasis erarbeitet werden, die den Bezug herstellt zwischen dem Verhalten und den beruflichen Perspektiven von studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung und ihrer weiteren Qualifizierung durch die Unternehmen im Anschluß an die Lehre. Die erhobenen Informationen sollen insbesondere Auskunft geben über:

- die Bereitschaft und Mobilität junger Fachkräfte mit Abitur sowie über fördernde und hemmende Faktoren für deren Verbleib im Fachkräfteberuf;
- die Berufsperspektiven der Ausbildungsabsolventen mit Studienberechtigung sowie die von ihnen entwickelten Erwartungen auch im Vergleich mit Absolventen anderer Ausbildungsgänge;
- das Spektrum der Maßnahmen und Angebote, das Unternehmen nutzen, um durch weitere Qualifizierung ihre Nachwuchskräfte mit Abitur zu fördern bzw. deren Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf und Betrieb zu verbessern;
- Zusammenhänge und Einflußfaktoren für jene Maßnahmen der Unternehmen, die zur Gewinnung, Förderung und zum Verbleib von studienberechtigten Fachkräften im Betrieb beitragen, um so die Frage zu beantworten, wie Passung und Akzeptanz der Angebote erreicht werden kann.

## **Methodische Hinweise**

Untersuchungsaspekte des Forschungsprojektes waren zum einen die beruflichen Entscheidungen der Abiturienten nach der Lehre sowie die Berufsperspektiven von studienberechtigten Fachkräften. Zum anderen ging es um Strategien der Unternehmen zur Nachwuchssicherung und Förderung der Nachwuchskräfte durch Maßnahmen der Personalentwicklung. Die beiden Ebenen waren daher so aufeinander zu beziehen, daß die Untersuchungsfragen aus zwei Perspektiven aufgegriffen werden konnten: einerseits aus betrieblicher Sicht und andererseits aus

Sicht von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung mit Fachhochschul- oder Hochschulberechtigung. *Methodisch* erfolgte dies als eine Verknüpfung von Repräsentativbefragungen von ca. 1.000 Unternehmen und von ca. 13.200 Studienberechtigten sowie von qualitativen und quantitativen Verfahren.

In folgenden drei Untersuchungsbausteinen wurde die empirische Basis schrittweise erarbeitet:

- Phase 1 (II-III/95): Qualitative Erhebung bei Fachkräften und in Betrieben
  - Expertenbefragung von Personalverantwortlichen aus Betrieben
  - Intensivinterviews mit Fachkräften mit Fachhochschul- oder Hochschulreife
- Phase 2 (II/95-I/96): Repräsentativbefragungen
  - Beteiligung an einer Betriebsbefragung des BIBB ("Referenz-Betriebs-System")
  - BIBB/HIS-Befragung, Studienberechtigte 1990 bzw. 1992
- Phase 3 (II/96): Evaluierung durch Gruppendiskussionen
  - mit Experten der Betriebs- und Entscheidungspraxis
  - mit studienberechtigten Nachwuchskräften aus Betrieben und im Studium

***Phase 1: Expertenbefragung von Personalverantwortlichen aus Betrieben und von betrieblichen Ausbildungsabsolventen/-innen mit Studienberechtigung***

Befragt wurden studierende und nichtstudierende Absolventen/-innen einer betrieblichen Ausbildung mit unterschiedlicher Berufserfahrung (Berufsanfänger bzw. Fachkräfte mit 3-5-jährige Erwerbstätigkeit) sowie Personalverantwortliche aus Unternehmen. Methodisch war die Erhebung als betriebsbezogene Fallstudie angelegt worden: So konnten die berufstätigen Fachkräfte aus denselben Unternehmen befragt werden, in denen auch die Gespräche mit den Personalverantwortlichen geführt wurden. Die Erhebungen fanden primär in zwei Regionen, die sich nach wirtschaftsstrukturellen Merkmalen unterschieden, statt: in der industriell geprägten Region "Nordwestliches Ruhrgebiet" und im Dienstleistungsraum Köln/Bonn. Zusätzlich wurden Gespräche in vier Betrieben in Ostdeutschland geführt.

Ausgewählt wurden Betriebe unterschiedlicher Größenklassen aus den Bereichen: Industrie (metallverarbeitende Industrie, Elektroindustrie, chemische Industrie), Handwerk, Handel und Kredit-/Versicherungsgewerbe und exemplarisch diejenigen Ausbildungsberufe, in denen im gewerblich-technischen bzw. im kaufmännischen Bereich die meisten Abiturienten ausgebildet werden: Industriemechaniker/-in, Energieelektroniker/-in, Warenkaufleute (Einzelhandel, Groß- und Außenhandel), Bankkaufmann/-frau, Versicherungskaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau und Industriekaufmann/-frau.

Zwischen Mai und Juli 1995 wurden in 31 Betrieben von der WSF Wirtschaft und Sozialforschung und von den BIBB-Projektmitarbeitern Interviews anhand eines themenzentrierten Gesprächsleitfadens durchgeführt. Sie dauerten in der Regel 1,5 bis 2 Stunden. Gesprächspartner/-innen waren je nach Betriebsgröße und -organisation Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer, die Leiter der Bereiche Personal/Personalentwicklung oder Abteilungs- bzw. Ausbildungsleiter. Zum anderen wurden 22 Gespräche mit berufstätigen Ausbildungsabsolventen aus denselben Betrieben geführt, weitere neun Gespräche fanden mit dual Ausgebildeten statt, die anschließend ein Studium begonnen haben<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu: Krekel, E.M.; Ulrich, J.G.: Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 25 (1996), Heft 4.

## **Phase 2: BIBB-Betriebsbefragung (Referenz-Betriebs-System) und BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 bzw. 1992**

Im 2. Quartal 1995 wurden Fragestellungen aus dem Forschungsprojekt im Rahmen einer schriftlichen Betriebsbefragung des *Referenz-Betriebs-Systems (RBS)* behandelt. Es handelt sich dabei um einen Berichtskreis von rund 1.400 Ausbildungsbetrieben. Mehr als 1.000 Betriebe haben geantwortet; ausgewertet wurden die Fragebogen von 996 Unternehmen der Privatwirtschaft, die (Ende 1993) insgesamt 1,7 Millionen Mitarbeiter/-innen beschäftigten.

Zur weiteren Vertiefung der Ergebnisse der qualitativen Vorstudien sind zum Jahresende 1995/96 zwei repräsentative, schriftlich-postalische Befragungen von Studienberechtigten durchgeführt worden. Dies erfolgte in Kooperation mit der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS), Hannover. Befragt wurden Studierende sowie Absolventen/-innen einer betrieblichen Ausbildung oder anderer nichtakademischer Ausbildungsgänge, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschul- bzw. Fachhochschulreife in den Jahren 1990 bzw. 1992 erworben hatten. Wegen der unterschiedlichen Fragestellungen, insbesondere für die Befragtengruppen mit einer betrieblichen Berufsausbildung, wurde die Untersuchung in zwei Teilerhebungen aufgeteilt.

Angeschrieben wurden insgesamt 18.000 Personen aus beiden Entlaßjahrgängen. Der Rücklauf betrug 13.184 Fragebögen (1990: 9.177; 1992: 4.007)<sup>4</sup>, darunter befanden sich 5.143 Personen mit betrieblicher Ausbildung. Aufgrund der Untersuchungsanlage können auch ca. 1.100 Personen als Vergleichsgruppen einbezogen werden, die sich in alternativen Ausbildungsgängen (z.B. Berufsakademie, Berufsausbildung in Schulen oder im Öffentlichen Dienst) qualifiziert haben. Zusätzliche Auswertungschancen ergeben sich aus dem Längsschnittcharakter der Studie: Da die Befragten bereits in früheren Jahren an Erhebungen<sup>5</sup> teilgenommen hatten, kann für die Analysen zum Teil auch auf die damals gewonnenen Daten zurückgegriffen werden.

## **Phase 3: Evaluierung der Ergebnisse in Gruppendiskussionen mit Beteiligten und Experten**

Im Juni 1996 konnten ausgewählte Ergebnisse der vorangegangenen Erhebungen ausführlich in fünf Gruppendiskussionen (Dauer jeweils 3 Stunden) erörtert und vertieft und so einer Evaluierung aus der Sicht der Beteiligten unterzogen werden.

Diese Gruppendiskussionen wurden größtenteils von der Wirtschaft- und Sozialforschung (WSF) bzw. von der HIS GmbH organisiert. Die inhaltliche und methodische Gestaltung sowie die moderations-technische Durchführung übernahmen die BIBB-Mitarbeiter/-innen des Forschungsprojektes 6.6006.

---

<sup>4</sup> Vgl. zur Durchführung der Studie Durrer, F.; Heine, C.: 3. Befragung der Studienberechtigten 90 aus den alten und neuen Ländern. 2. Befragung der Studienberechtigten 92 aus den alten Ländern. HIS Projektbericht. Hannover, Mai 1996.

<sup>5</sup> Jahrgang 1990: Ende 1990 und Ende 1993; Jahrgang 1992: Ende 1992.

## Ergebnisse

### ***Berufsperspektiven, Entscheidungsverhalten und Mobilität von studienberechtigten Ausbildungsabsolventen***

Im Oktober 1995 wurden in einem Zwischenbericht ausführlich Ergebnisse der ersten Untersuchungsphase aus qualitativen Erhebungen sowie aus einer Betriebsbefragung vorgelegt<sup>6</sup>; weitere sind in der Zeitschrift "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis" veröffentlicht worden<sup>7</sup>.

Die Vielfalt der Ergebnisse kann hier so zusammengefaßt werden: Aus der Sicht der Unternehmen gibt es "die" Berufsperspektiven betrieblich qualifizierter Fachkräfte mit Abitur nicht: *Betriebsgröße* und *Wirtschaftsbereich bzw. Branche*<sup>8</sup> haben sich als wichtige Unterscheidungskriterien erwiesen. Dies gilt für das Ausmaß, in dem Nachwuchskräfte bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert werden, für die Chancen weiterbildungsaktiver Fachkräfte, Positionen der unteren und mittleren Führungsebene zu erreichen, und für die Frage, ob Studienberechtigte mit dualer Ausbildung "gleichwertig" in Konkurrenz mit Berufsanfängern mit Fachhochschuldiplom treten können.

Im gewerblich-technischen Bereich sind die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die studienberechtigten Absolventen in der Regel begrenzt. Eine aufstiegsorientierte Weiterbildung zum Meister oder Techniker wird zwar durch die Betriebe begrüßt, in der Regel aber kaum unterstützt, da es bereits - so die Aussagen von vielen Personalverantwortlichen - genügend eigeninitiativ ausgebildete Fachkräfte gebe: „Es gibt bei uns sehr viele Meister und Techniker, die auf einen adäquaten Arbeitsplatz warten“. „Mittlerweile haben wir mehr Meister im Betrieb als Meisterstellen“. „Wir haben zur Zeit 120 Industriemeister ohne entsprechenden Job“. Somit ist selbst ein Aufstieg in die mittlere Führungsebene nur sehr begrenzt möglich. Deshalb entscheiden sich gerade im gewerblich-technischen Bereich viele Abiturienten im Anschluß an ihre Berufsausbildung für ein Ingenieurstudium an einer Fachhochschule oder Universität.

Im kaufmännischen Bereich sehen die Aufstiegschancen der Abiturienten insgesamt günstiger aus. In den meisten Fällen ist allerdings innerbetriebliche und örtliche Mobilität unabdingbare Voraussetzung. Die Laufbahnsysteme zwischen studienberechtigten Ausbildungsabsolventen und Akademikern überlappen sich allerdings nur teilweise. Oft ist eine horizontale (funktionale) als auch eine vertikale (hierarchische) Trennung zwischen Kaufleuten mit betrieblichem und Hochschulabschluß erkennbar. Insofern kann man, wie es ein Personalverantwortlicher formulierte, „von einer Konkurrenzsituation“ der Ausbildungsabsolventen „mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen um innerbetriebliche Arbeitsplätze nur bedingt sprechen“<sup>9</sup>.

Im weiteren Verlauf des Forschungsprojektes wurden die beruflichen Möglichkeiten und die Angebote der betrieblichen Personalentwicklung verstärkt aus dem Blickwinkel der studienberechtigten Ausbildungsabsolventen analysiert. Zugleich wurde untersucht, welche Berufswege

<sup>6</sup> Vgl. Herget, H.; Beicht, U.; Krekel, E.M.; Ulrich, J.G.: Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung. Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt 6.6006. Bonn, Oktober 1995.

<sup>7</sup> Vgl. Herget, H.: Abiturienten mit Lehrabschluß - Perspektiven und Aufstiegschancen in der Einschätzung der Unternehmen. In: BWP 25 (1996), Heft 4; Krekel, E.M.; Ulrich, J.G.: Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung. In: BWP 25 (1996), Heft 4.

<sup>8</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie für die Metall- und Elektroindustrie. Vgl. Bunk, G.P.; Falk, R.; Zedler, R.: Zukunft der Facharbeit. Köln 1995. Weitere Einflüsse gehen von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, der jeweiligen Branchenentwicklung sowie zusätzlich vom Strukturwandel in den neuen Ländern aus.

<sup>9</sup> Vgl. dazu ausführlich: Krekel, E.M.; Ulrich, J.G.: Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung. In: BWP 25 (1996), Heft 4.

und welche Qualifizierungsschritte die Absolventen nach der Lehre tatsächlich eingeschlagen haben und in welcher Weise sie im Betrieb gefördert wurden. In Kooperation mit der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover, wurden dazu zum Jahreswechsel 1995/1996 in zwei Repräsentativerhebungen ("BIBB/ HIS-Befragungen, Studienberechtigte 1990 bzw. 1992") rund 13.000 Studienberechtigte, darunter mehr als 5.000 mit betrieblicher Ausbildung, befragt.

Nachfolgend werden vornehmlich die Ergebnisse der beiden BIBB/HIS-Repräsentativbefragungen vorgestellt werden. Da über die Motive und Anlässe des Übertritts an die Hochschulen, aber auch für die Unentschlossenheit der studienberechtigten Fachkräfte beim Übergang nach der Ausbildung wenig bekannt war, lag hier ein Schwergewicht der Forschungsarbeit. Die im Vorfeld der Repräsentativbefragung durchgeführten Intensivinterviews mit den Absolventinnen und Absolventen hatten hierzu bereits erste Hinweise gegeben<sup>10</sup>. Eine detaillierte Analyse der Entscheidungsprozesse erlauben jetzt die beiden BIBB/HIS-Befragungen der Studienberechtigten der Jahre 1990 und 1992.

### ***Berufliche Ansprüche von studienberechtigten Auszubildenden***

Bereits die Gespräche mit Personalverantwortlichen in den Betrieben und mit Ausbildungsabsolventen im Vorfeld der BIBB/HIS-Erhebungen hatten deutlich gemacht, daß Abiturienten im dualen System alles andere als eine homogene Gruppe bilden, sondern sich trotz des gleichen Bildungsabschlusses stark in ihren beruflichen Ansprüchen unterscheiden. „Den“ Abiturienten in der Berufsausbildung mit einem mehr oder weniger einheitlichen Persönlichkeits- und Leistungsprofil gibt es nicht. Vielmehr sind neben ausgeprägt leistungsmotivierten Personen auch solche Abiturienten in der dualen Ausbildung zu finden, deren individuelle Aspirationen an Karriere und Beruf begrenzt sind. Diese individuell unterschiedlichen Ansprüche beeinflussen aber die Überlegungen der Abiturienten, wie es nach der Lehre weitergehen soll.

Untersuchungen auf der Basis der BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1992 bestätigten diese Hypothese. Eine Faktorenanalyse<sup>11</sup> ergab, daß die Zielvorstellungen von Abiturienten zumindest nach drei Dimensionen zu unterscheiden sind, nämlich nach dem Ausmaß

- ihrer Karriere- und Statusorientierung,
- ihrer Leistungsbereitschaft sowie
- ihrer außerberuflichen Orientierung.

Unter der *Karriere- und Statusorientierung* ist der Wunsch zu verstehen, Karriere machen, sehr gut verdienen und möglichst früh eine leitende Funktion übernehmen zu wollen. Etwa die Hälfte der studienberechtigten Auszubildenden gibt an, stark oder sehr stark das Ziel zu verfolgen, später einmal eine leitende Funktion einzunehmen (vgl. Tabelle 1). Dieses Karriere- und Statusstreben ist bei Männern signifikant stärker ausgeprägt als bei Frauen.

Während sich das Karrierestreben auf die äußeren Merkmale der beruflichen Entwicklung (Position, Einkommen) richtet, handelt es sich bei der *Leistungsbereitschaft* um den Wunsch, in der alltäglichen Arbeit überdurchschnittlich gut zu arbeiten und das eigene Leistungsvermögen voll auszuschöpfen. Nach ihren eigenen Angaben sind über drei Fünftel der studienberechtigten Auszubildenden stark oder sehr stark daran interessiert, Überdurchschnittliches zu leisten. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind hier kaum auszumachen.

<sup>10</sup> Vgl. dazu Punkt 4.3 im Zwischenbericht, a.a.O.

<sup>11</sup> Hauptkomponentenanalyse auf der Basis von 3.392 Befragten unter Einschluß von Abiturienten ohne duale Ausbildung.

Personen mit hohem Leistungswillen sind vor allem die Inhalte ihrer Tätigkeit wichtig; sie suchen anspruchsvolle Aufgaben, die es ihnen ermöglichen, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Leistungsbereitschaft und Karriere-/Statusorientierung sind voneinander unabhängig; von der relativen Höhe der Leistungsbereitschaft läßt sich nicht auf das relative Ausmaß der Karriere- und Statusorientierung schließen. Dies bedeutet: Es gibt unter den Personen mit einem überdurchschnittlich starken Leistungswillen sowohl solche, die zugleich überdurchschnittlich stark karriereorientiert sind, als auch solche, für die die äußeren Merkmale ihrer beruflichen Tätigkeit (Karriere, Position) nicht so entscheidend sind. Angesichts der in jüngerer Zeit vielfach vollzogenen organisatorischen Veränderungen sind für die Betriebe möglicherweise gerade die zuletzt genannten Personen interessant, die mehr Wert auf verantwortungsvolle, interessante Aufgabengebiete als auf formellen Status legen.

Bei einer starken *außenberuflichen Orientierung* spielen Freizeit, Familie und Partnerschaft eine wichtige Rolle im Bereich der individuellen Lebensplanung. Studienberechtigte, die durch eine solche Orientierung gekennzeichnet sind, leben häufiger als andere bereits mit einem Partner in einem eigenen Haushalt. Bereits aus vorausgegangenen Untersuchungen war bekannt, daß diese außerberuflichen Aspekte auf die Entscheidungen von Abiturienten, wie es nach der Lehre weitergehen soll, Einfluß nehmen können<sup>12</sup>.

**Tabelle 1:** Berufliche Ziele bei Abiturienten mit einer dualen Ausbildung und bei Studenten. Dargestellt werden die Anteile innerhalb der einzelnen Gruppen, die die jeweiligen Ziele „stark“ bzw. „sehr stark“ verfolgen.

|  | <b>Karriere- und Statusstreben</b><br><i>hier:</i> eine leitende Funktion einnehmen | <b>Leistungswillen</b><br><i>hier:</i> Überdurchschnittliches leisten | <b>außenberufliche Orientierung</b><br><i>hier:</i> sich intensiv um Familie/Partner kümmern |
|--|---|---|--|
| <b>Abiturienten mit einer dualen Ausbildung</b>  | 53 %  | 62 %  | 55 %   |
| <b>Studenten (ohne vorherige Berufsausbildung)</b>   | 41 %  | 52 %  | 61 %   |
| darunter:  |   |   |  |
| Kultur-/Sprachwissenschaftler  | 24 %  | 50 %  | 64 %   |
| Wirtschaftswissenschaftler   | 68 %  | 60 %  | 58 %   |
| Quelle: 2. Befragung der Studienberechtigten des Jahres 1992. 3.119 < N < 3.129 (gew. Auszählung). |   |   |  |

Tabelle 1 faßt zusammen, wieviel Prozent der Abiturienten mit einer dualen Ausbildung im Vergleich zu den Studierenden „stark“ bzw. „sehr stark“ danach streben, eine Leitungsposition zu erreichen (Teilaspekt der Karriere-/Statusorientierung), Überdurchschnittliches zu leisten (Leistungsbereitschaft) bzw. sich intensiv um das Privatleben zu kümmern (außenberufliche Orientierung).

Die Tabelle macht zwei Punkte deutlich. Zum einen ist erkennbar, daß längst nicht alle Abiturienten in einer dualen Ausbildung nach einem raschen beruflichen Aufstieg drängen: So

<sup>12</sup> Vgl. Fehér, K.; Herget, H.; Ulrich, J.G.: Studium nach der Lehre: ja oder nein? In: BWP 22 (1993). Heft 4.

geben beispielsweise „nur“ 53 % an, stark bzw. sehr stark an einer leitenden Funktion interessiert zu sein. Zum anderen zeigt die Tabelle 1 aber auch, daß das Karriere-/Statusstreben und der Leistungswillen von Abiturienten, die eine Lehre machen, insgesamt *stärker* ausgeprägt sind als bei Abiturienten, die „lediglich“ studieren. Dies gilt im Vergleich zu Studenten nahezu aller Fachgebiete (eine Ausnahme bilden lediglich die Wirtschaftswissenschaftler, die zwar insgesamt nicht durch einen stärkeren Leistungswillen, wohl aber durch ein stärkeres Status- und Karrieredenken gekennzeichnet sind). Mit anderen Worten heißt dies: Abiturienten, die nach dem Erwerb der Hochschulreife mit einer Lehre beginnen, gehören verstärkt zu denjenigen, die Erfolg im Berufsleben anstreben und bereit sind, ein hohes Maß an Leistungseinsatz zu zeigen.

Die Differenzierung nach den drei oben beschriebenen Dimensionen ist von besonderer Bedeutung, denn sie spiegelt die persönlichkeitsbezogene Komponente der Abiturientenausbildung wider und erklärt, warum vergleichbare berufliche Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten zum Teil unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden.

**Tabelle 2:** Gründe von Abiturienten, mit einer dualen Ausbildung zu beginnen. Berichtet werden die Zustimmungsquoten zu den in den linken Spalte aufgeführten Motiven (Angaben in Prozent).

| Gründe für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung              | Abiturienten mit Lehre insgesamt | Karriere- und Statusstreben |        |         | Leistungswillen |        |         |
|--|----------------------------------|-----------------------------|--------|---------|-----------------|--------|---------|
|  |                                  | stark <sup>13</sup>         | mittel | schwach | stark           | mittel | schwach |
| wollte eine sichere berufl. Basis                                  | 75                               | 76                          | 75     | 72      | 76              | 74     | 75      |
| Interesse an den Berufsinhalten                                    | 73                               | 76                          | 72     | 68      | 84              | 73     | 55      |
| wollte eigenes Geld verdienen                                      | 52                               | 56                          | 52     | 43      | 49              | 53     | 52      |
| strebte Doppelqualifikation (Lehre plus anschließendes Studium) an | 40                               | 51                          | 38     | 28      | 47              | 39     | 36      |
| empfand eine Lehre als gleichwertige Alternative zum Studium       | 31                               | 28                          | 31     | 39      | 33              | 32     | 27      |
| ein Studium interessierte mich nicht so sehr                       | 25                               | 19                          | 26     | 34      | 23              | 24     | 35      |
| wußte nicht so recht, was ich eigentlich wollte                    | 23                               | 22                          | 23     | 29      | 16              | 23     | 34      |
| wollte studieren, hatte aber keine Aussicht auf einen Studienplatz | 10                               | 12                          | 9      | 12      | 11              | 9      | 11      |

Quelle: 2. Befragung der Studienberechtigten des Jahres 1992. 1.251 < N < 1.270 (ungew. Auszählung).

Wie Tabelle 2 zeigt, gilt dies bereits für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung. Zwar verfolgen Abiturienten, gleich ob sie mehr oder weniger stark leistungsmotiviert sind, mit ihrer Entscheidung für eine Lehre vor allem das Interesse, sich eine sichere berufliche Basis

<sup>13</sup> Die Kategorisierung der Faktoren Karriere- und Statusstreben bzw. Leistungswillen wurde wie folgt durchgeführt: Als „mittel“ gelten Faktorwerte (factor scores), die maximal eine Standardabweichung vom Durchschnittswert entfernt sind. Darüber hinausgehende Werte wurden je nach Richtung als „stark“ oder „schwach“ klassifiziert.

zu schaffen. Unterschiede gibt es jedoch in Hinblick auf das Ziel der Doppelqualifizierung: Hier sind es überwiegend Personen mit starker Karriere- und Statusorientierung, die daran denken, der Lehre ein Studium folgen zu lassen. Seltener als andere betrachten sie die duale Ausbildung als eine gleichwertige Alternative zu einem Studium. Für die Betriebe heißt dies umgekehrt: Sie drohen gerade diese - stark aufstiegsorientierten - Ausbildungsabsolventen zu verlieren.

### ***Entscheidungsverhalten zum Ende der Ausbildung***

Neben den eigenen beruflichen Ansprüchen an Karriere und Aufstieg wirken vor allem die Erfahrungen während der Lehrzeit auf die Überlegungen der Abiturienten ein, wie es nach der Abschlußprüfung weitergehen soll. Die beruflichen Pläne, mit denen die Abiturienten in die Lehre einmünden, sind alles andere als fest oder stabil. So gaben 30 % der Studienberechtigten des Jahres 1992, die zunächst vorhatten, nach der Ausbildung zu studieren, diesen Wunsch bis zum Ende der Lehre wieder auf. Umgekehrt faßten 36 % derer, die bei der Einmündung in die Lehre kein Studium einplanten, bis zum Ende der Ausbildung doch noch den Entschluß, später (d.h. sofort nach Beendigung der Lehre oder nach einer Phase der Erwerbstätigkeit) an die Hochschulen zu wechseln<sup>14</sup>.

Was motiviert einen Teil der Abiturienten, entgegen ihrer ursprünglichen Absicht doch noch ein Studium einzuplanen? Korrelationsstatistische Analysen deuten sehr heterogene Einflüsse an, so:

- Unzufriedenheit mit der Ausbildungsleistung des Betriebes,
- fehlendes Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebes,
- fehlende Entwicklungsperspektiven nach Ausbildungsende (z.B. keine Möglichkeit zur Teilnahme an einem betriebsinternen Fortbildungsprogramm),
- fehlende private Bindung vor Ort (keine feste Partnerschaft), oder aber:
- der Aspekt, daß der/die Lebenspartner/-in selbst studiert.

Umgekehrt läßt sich ein Teil der Auszubildenden dazu bewegen, den ursprünglichen Studienwunsch fallenzulassen - beispielsweise aufgrund:

- besonderer Qualifizierungsmöglichkeiten während der Lehre, die über den Lehrplan hinausgingen (z.B. Moderations-, Präsentations-, Rhetorikkurse),
- der Möglichkeit zur Teilnahme an einem innerbetrieblichen Fortbildungsprogramm,
- der Chance, sich in einen anderen, attraktiven Betrieb des Unternehmens vermitteln zu lassen,
- privater Bindungen vor Ort (feste Partnerschaft), oder aber:
- der Tatsache, daß der/die Lebenspartner selbst erwerbstätig ist und nicht studiert.

Wie die Ergebnisse zeigen, fördern vor allem besondere Qualifizierungsmöglichkeiten während und nach der Ausbildung den Verzicht auf ein Studium. Dies gilt selbst dann, wenn zu Beginn der Lehre der feste Vorsatz bestand, anschließend in eine Hochschule zu wechseln. Unmittelbar danach gefragt, welche Maßnahmen wichtig seien, „um die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung (Lehre) als Alternative zu einem Fachhochschul-/Universitätsstudium zu steigern“, nannten die studienberechtigten Ausbildungsabsolventen des Abiturientenjahrganges 1992 neben der Schaffung vergleichbarer Karrierechancen zuvorderst:

- Angebote für Zusatzqualifikationen während der Lehre (sehr wichtig: 51 %, wichtig: 32 %) sowie

<sup>14</sup> Weiter unten wird ausgeführt, daß selbst die beruflichen Pläne derjenigen Ausbildungsabsolventen noch relativ offen sind, die bereits ein bis zwei Jahre berufstätig sind.

- den Ausbau attraktiver Fortbildungsberufe nach der Ausbildung (sehr wichtig: 36 %, wichtig: 41 %).

Diese Aspekte werden von den Ausbildungsabsolventen noch *stärker* hervorgehoben als die Annäherung der Verdienstchancen an das Niveau von Studienabsolventen (sehr wichtig: 31 %, wichtig: 43 %). Und es sind vor allem die überdurchschnittlich leistungsbereiten Abiturienten, die so denken.

### Mobilität - Formen und Einflußfaktoren

Der Ausstieg von Abiturienten nach der betrieblichen Ausbildung aus dem Beruf ist durchaus ein Risiko für ausbildende Betriebe - übertrieben scheint allerdings die Vorstellung zu sein, daß die Lehre in aller Regel lediglich zur bloßen Absicherung und als "Zwischenstation zur Hochschule" genutzt werde. Den in Tabelle 3 berichteten Ergebnissen zur beruflichen Mobilität liegen die Angaben von 1.997 befragten Studienberechtigten des Jahres 1990 zugrunde, die ihre betriebliche Ausbildung nach dem Erwerb der Reife abgeschlossen hatten (meist zwischen 1992 und 1995).

**Tabelle 3:** Mobilität von Studienberechtigten, die nach ihrem Abitur im Jahr 1990 eine duale Ausbildung absolvierten. Angaben in Prozent.

|  | Insge-<br>samt | Geschlecht    |               | Ausbildungsberuf |                |               | Wirtschaftszweig/Bereich |                |        |                                       |                               |                             |
|--|----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|---------------|--------------------------|----------------|--------|---------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
|  |                | männ-<br>lich | weib-<br>lich | gew.-<br>techn.  | kauf-<br>männ. | son-<br>stige | Hand-<br>werk            | Indu-<br>strie | Handel | Kredit-,<br>Versi-<br>ch.ge-<br>werbe | übrige<br>Dienst-<br>leistung | Staat/<br>öffent.<br>Dienst |
| Studienanfänger<br>bis Ende 1995<br>(Studierquote)   | 39             | 48            | 32            | 50               | 34             | 54            | 50                       | 40             | 28     | 42                                    | 35                            | 29                          |
| zum Erhebungs-<br>zeitpunkt Ende<br>1995 berufstätig | 53             | 45            | 59            | 38               | 59             | 33            | 37                       | 50             | 64     | 56                                    | 56                            | 61                          |
| Jemals nach der<br>Lehre berufstätig                 | 77             | 72            | 81            | 68               | 81             | 63            | 60                       | 78             | 86     | 79                                    | 79                            | 82                          |

Quelle: BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 (Befragung 1995/1996). N = 1.997 Probanden, die nach dem Abitur eine Lehre absolvierten.

Tabelle 3 zeigt, daß sich insgesamt lediglich 39 % der Ausbildungsabsolventen mit Abitur bis Ende 1995 an den Fachhoch- bzw. Hochschulen immatrikuliert hatten. Überdurchschnittlich hoch sind allerdings die Studierquoten der Männer (48 %) bzw. der Ausbildungsabsolventen gewerblich-technischer Berufe (50 %). Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen läßt weiterhin erkennen, daß von der Abwanderung ins Studium vor allem das Handwerk (50 %) und das Kredit- und Versicherungsgewerbe (42 %) betroffen sind, während die Quoten im Handel und im Öffentlichen Dienst unter dem Durchschnitt liegen.

Zudem ist es keineswegs so, daß die studienberechtigten Fachkräfte ihre Ausbildungsbetriebe sofort nach der Lehre in Richtung Hochschule verlassen. Denn der Anteil derer, die Ende 1995

studierten und noch nie berufstätig gewesen sind, betrug noch nicht einmal ein Fünftel: Wie der Tabelle 3 entnommen werden kann, sind dagegen 77 % der studienberechtigten Absolventen nach der Lehre auch berufstätig geworden. Demnach sind viele der Studierenden erst nach einer Phase der Erwerbstätigkeit, teils erst nach ein bis zwei Jahren, wieder aus dem Beruf und Betrieb ausgeschieden.

Insgesamt heißt das: Den direkten Berufseinstieg und die durch die duale Ausbildung eröffneten Berufschancen nutzen viele junge Leute, die alternativ auch sofort ihre Studienoption einlösen könnten. Ob die Studienoption tatsächlich noch eingelöst wird, hängt davon ab, ob für sie erkennbar wird, daß Weiterbildung und Bewährung im Beruf berechnete Aussicht auf beruflichen Erfolg eröffnen. Entscheidend dabei ist, daß sich die studienberechtigten Fachkräfte in dieser Frage an den Entwicklungsmöglichkeiten orientieren, die sie - zu Recht oder zu Unrecht - Absolventen konkurrierender akademischer und nichtakademischer Ausbildungsgänge unterstellen.

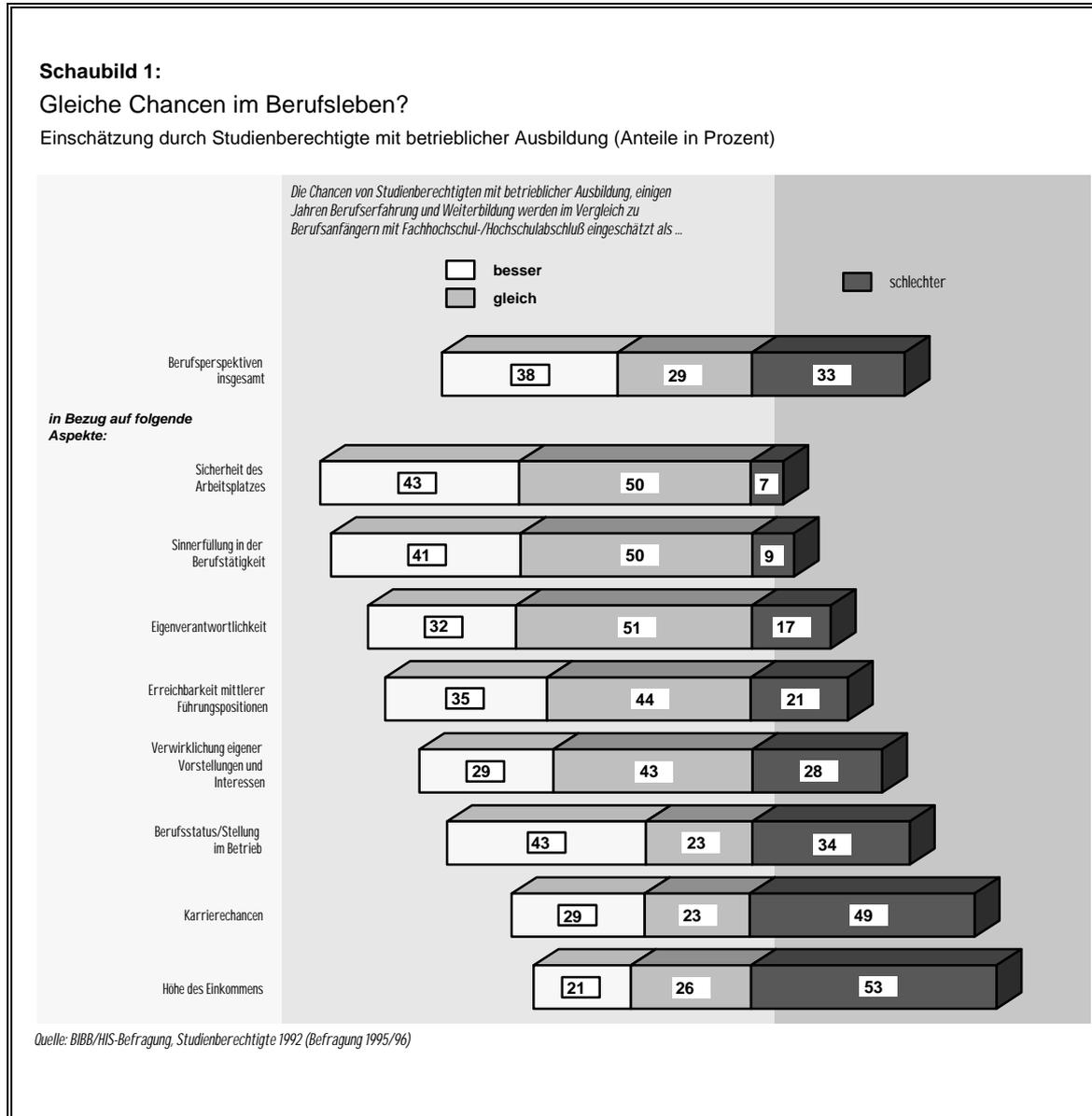
„Gleichwertigkeit“ heißt für sie vor allem, durch berufliche Bewährung und Weiterentwicklung der eigenen Berufskompetenz die Basis für die Übernahme interessanter und verantwortungsvoller Tätigkeiten zu schaffen. Für viele, für Männer häufiger als für Frauen, bedeutet Gleichwertigkeit weiterhin, später einmal Zugang zu Führungsaufgaben zu finden und dabei erfolgreich mit Absolventen von Hochschulen und anderer Ausbildungsgänge konkurrieren zu können.

Der Anreiz zum Verbleib im Beschäftigungssystem ist dann gegeben, wenn die Lehre als echte Alternative zum Hochschulstudium gesehen wird bzw. wenn man sich nach einigen Jahren Berufserfahrung und intensiver Weiterbildung die gleichen Chancen beim Zugang zu Positionen im Mittelmanagement ausrechnet, wie sie Berufsanfänger von Fachhoch- oder Hochschulen haben: Von den Studienberechtigten mit betrieblichen Abschluß (Entlaßjahr: 1992), die ihre Lehre "voll und ganz" als Alternative zu einem Hochschulstudium begriffen, hatten nur 20 % ein Studium begonnen - dagegen studierten im WS 1995/96 64 % von denjenigen (gewerblich-technische Berufe: 77 %; kaufmännische: 53 %), die dies "auf keinen Fall" so sahen. Der Studienberechtigtenjahrgang 1992 wurde gefragt, wie er ganz allgemein (d.h. unabhängig von branchen-, betriebs- und berufsspezifischen Einflüssen) die Chancen von Ausbildungsabsolventen in einem Unternehmen einschätzt, die nach einer Lehre einige Jahre im Beruf gearbeitet und sich weitergebildet haben. Bezugsgröße der Bewertung waren Berufsanfänger mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluß. Bei welchen Aspekten wieviel Prozent der dual Qualifizierten mit Abitur Nachteile für die Gruppe der Ausbildungsabsolventen sehen, gibt Schaubild 1 wieder.

Schaubild 1 zeigt, daß hiervon weniger tätigkeitsbezogene Qualitätsmerkmale betroffen sind wie zum Beispiel Eigenverantwortlichkeit, Sinnerfüllung in der Berufstätigkeit oder die Realisierbarkeit eigener Vorstellungen. Vielmehr sind es vor allem die „materiellen“ Aspekte wie Karrierechancen und Höhe des Einkommens, in denen sich die studienberechtigten Ausbildungsabsolventen am häufigsten benachteiligt fühlen. Der Verbleib im Lehrberuf kann somit am meisten dadurch gefördert werden, daß gleichwertige Möglichkeiten der Personalförderung und Karrieregestaltung für den praktisch qualifizierten Nachwuchs eröffnet werden. Konkret heißt das, daß die Betriebe sich in der Förderung des beruflichen Aufstiegs und durch Maßnahmen einer gezielten Vorbereitung auf Führungspositionen engagieren müssen, um speziell die "karriereorientierten" Nachwuchskräfte zu binden. Dies deutet sich auch aus dem Vergleich von zwei Gruppen an, die Ende 1995 im Beruf waren bzw. sich im Studium befanden: So

- wurden den Berufstätigen nach der Lehre - im Gegensatz zu den Studierenden - häufiger Angebote zur Verbesserung des beruflichen Aufstieges gemacht (54 % zu 36 %),

- hatten die Unternehmen öfter spezifische Maßnahmen ergriffen, um die Berufsperspektiven von Fachkräften ohne Studium zu verbessern (32 % zu 22 %);
- wurden mit der Gruppe der Berufstätigen häufiger besondere Gespräche über ihre Möglichkeiten im Unternehmen geführt als mit der Gruppe, die dann ein Studium begonnen hat (76% zu 52%).



### **Berufsperspektiven durch Weiterqualifizierung und Förderung im Betrieb**

Betriebe gestalten auf vielfältige Weise die Berufsperspektiven ihrer Absolventinnen und Absolventen mit Fachhoch- oder Hochschulreife: Vor allem die Chance zur Weiterqualifizierung nach der Lehre ist für Studienberechtigte ein starker Anreiz, im erlernten Beruf und Betrieb zu bleiben.

Die Betriebsbefragung hatte bereits ergeben, daß Ausbildungsbetriebe ihre Möglichkeiten zur Personalentwicklung junger Fachkräfte vielfältig nutzen wollen. Einer weiteren Qualifizierung *nach* der Ausbildung räumten sie einen sehr hohen Stellenwert ein (Anteil "sehr wichtig": 85 %). Viele Betriebe äußerten die Absicht, betriebsnah qualifizierten Nachwuchs an sich binden zu wollen (73 %) und kündigten insgesamt Maßnahmen zur Verbesserung der Berufspers-

spektiven für Fachkräfte an (63 %). Deutlich wurde weiterhin, daß die berufliche Erstausbildung als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für qualifizierte Fachtätigkeiten gesehen wird. Nahezu nahtlos soll sich aus Sicht der Unternehmen an die Erstausbildung ein System (betriebsspezifischer) Qualifizierung im Beruf anschließen. Es sind diese internen Angebote, die zunehmend den weiteren Aufstieg prägen. Vor allem größere Unternehmen strukturieren so ihre Karrierelinien für Fachkräfte. Denn durchweg machen die Personalverantwortlichen in den Betrieben eine innerbetriebliche Förderung und Karriere junger Fachkräfte von weiteren Qualifizierungsmaßnahmen abhängig. Favorisiert werden arbeitsplatznahe Formen; sie ermöglichen eine stärker "bedarfsorientierte" Weiterbildung, da Fachabteilung und -vorgesetzte in das Weiterbildungsgeschehen einbezogen werden können.

Die Befragungsdaten von 1.742 dual qualifizierten Studienberechtigten des Abiturientenjahrgangs 1990, die Ende 1995 berufstätig waren, machen sichtbar, daß die Nachwuchskräfte berufliche Kompetenz, Berufsweg und Berufsperspektiven in hohem Maße selbst gestalten und an die Anforderungen einer dynamischen Wirtschaft anpassen wollen. Des weiteren zeigt die Bestandsaufnahme, in welcher Weise Unternehmen junge Fachkräfte fördern, die nach der Ausbildung im Betrieb oder Beruf verblieben sind und ihnen auch Fachaufgaben und Führungsebenen zugänglich machen. Oftmals unterscheiden sich die Daten für Nachwuchskräfte merklich danach, ob sie ihren Abschluß in einem handwerklich bzw. gewerblich-technischen Beruf oder aber in kaufmännisch-verwaltenden Berufen erworben haben. Zudem traten großen- und branchenspezifische Unterschiede auf.

Für die jungen Fachkräfte, die im Beruf verbleiben, steht vor allem die gezielte Entwicklung der eigenen Person im Vordergrund. Darunter verstehen sie

- die Vergrößerung der beruflichen und persönlichen Kompetenz,
- die Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikation und Sicherung des Arbeitsplatzes bzw. des beruflichen Aufstiegs und
- eine größere Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt.

Den Fachkräften mit Abitur stehen verschiedene Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifizierung offen: einmal der traditionelle Weg aufstiegsorientierter Weiterbildung z.B. mit Kammerregelung bzw. mit bundesweiter Geltung gemäß § 46 des Berufsbildungsgesetzes und § 42 der Handwerksordnung. Daneben nutzen die Unternehmen verstärkt die Möglichkeiten arbeitsplatznaher Qualifizierung<sup>15</sup>: Die Befunde deuten darauf hin, daß die Weiterbildung ein wichtiges Instrument der betrieblichen Qualifizierungspolitik geworden ist (vgl. die Tabellen 4 und 5). Über die Hälfte der Betriebe bot im Anschluß an die Lehre betriebsinterne Weiterbildung bzw. eine spezielle Einarbeitungs- oder Qualifizierungsphase an, die auch von den meisten Ausgebildeten angenommen wurden. So hat sich in den letzten beiden Jahren jede zweite Nachwuchskraft "klassisch" weitergebildet und an betriebsinternen (57 %) bzw. externen (48 %) Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen. Aber auch die sog. "weichen" Weiterbildungsformen werden oft genutzt: das Lernen in der Arbeitssituation (z.B. Workshops, Job Rotation, Projektarbeit, Sonderaufgaben), der Besuch von Messen, Kongressen oder Informationsveranstaltungen. Deutlich erkennbar ist auch die Bereitschaft zum Selbstlernen (z.B. Fachliteratur oder Fernkurse). In der Gesamtbilanz kommt zum Ausdruck, daß in den letzten zwei Jahren nur 14 % der Berufstätigen keine der genannten Weiterbildungsformen genutzt haben.

---

<sup>15</sup> Solche arbeitsorganisatorisch eröffneten Lernchancen nach der Ausbildung waren arbeitsfelderweiternde Maßnahmen (Job Enlargement, Job Enrichment) oder Job Rotation, die Übertragung einer verantwortlichen Funktion innerhalb von Gruppen- und Projektarbeit, oder die Chance, sich durch Vertretungs- oder Assistententätigkeit für Führungspositionen zu bewähren.

**Tabelle 4:** Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten zwei Jahren und spezielles Interesse an abschlussbezogener Aufstiegsfortbildung von studienberechtigten Ausbildungsabsolventen, die Ende 1995 erwerbstätig waren.

|  | Insgesamt | Geschlecht |          | Ausbildungsberuf         |                   |           |
|--|-----------|------------|----------|--------------------------|-------------------|-----------|
|  |           | männlich   | weiblich | gewerblich-<br>technisch | kauf-<br>männlich | sonstiger |
| <b>Seminare, Lehrgänge, Kurse</b>  |           |            |          |                          |                   |           |
| - betriebsinterne  | 57        | 55         | 58       | 42                       | 63                | 63        |
| - betriebsexterne  | 48        | 46         | 50       | 36                       | 53                | 57        |
| <b>Lernen in der Arbeitssituation</b><br>(z.B. Workshops, Job-Rotation,<br>Projektarbeit, Sonderaufgaben)  | 27        | 30         | 23       | 27                       | 26                | 32        |
| <b>Selbstlernen</b><br>(z.B. Fachliteratur, Fernkurse)   | 39        | 43         | 35       | 39                       | 37                | 49        |
| <b>Messen, Kongresse, Informations-<br/>veranstaltungen</b>  | 34        | 40         | 27       | 46                       | 25                | 43        |
| <b>Keine dieser oben genannten Formen</b>  | 14        | 15         | 13       | 19                       | 14                | 7         |
| <b>Spezielles Interesse an abschluss-<br/>bezogener Aufstiegsfortbildung?</b>  |           |            |          |                          |                   |           |
| - durchgeführt oder geplant  | 38        | 36         | 39       | 27                       | 46                | 22        |
| - bisher <i>nicht</i> durchgeführt/geplant   | 62        | 64         | 61       | 73                       | 54                | 78        |
| abschlussbezogene Aufstiegsfortbildung: Meister, Techniker, Fachkaufmann, Fachschule, berufsbegleitendes Studium, sonstiges.                     |           |            |          |                          |                   |           |
| Quelle: BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 (Befragung 1995/96).<br>N = 1.742 Personen (Erwerb des Abiturs vor oder nach der Lehre). |           |            |          |                          |                   |           |

Als gemeinsames Weiterbildungsinteresse der Betriebe und Fachkräfte wurde deutlich: Unternehmen wie Nachwuchskräften geht es in erster Linie um die horizontale Erweiterung ihrer Qualifikation und um die Spezialisierung im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Zusätzlich versucht ein Teil der im Beruf verbliebenen Fachkräfte, mittels der traditionellen und zertifizierten Fortbildung die Basis für den internen Aufstieg zu legen: So waren 38 % der Abiturienten im Beruf an Aufstiegsfortbildung<sup>16</sup> interessiert und hatten entsprechende Maßnahmen in den ersten Berufsjahren bereits besucht bzw. planten dies in nächster Zeit (vgl. Tabelle 4). Besonders hohe Werte ergeben sich für kaufmännische Berufe (46 %) sowie - in der Tabelle 4 nicht dargestellt - im Handwerk (58 %) und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (61 %).

Von den Unternehmen wird die Zusatzqualifizierung zumeist im Zusammenhang mit den organisatorischen und technischen Innovationen gesehen und oftmals auch finanziell unterstützt.

<sup>16</sup> Z.B. zum Meister, Techniker, Fachwirt, Fachkaufleute, Fachschule oder berufsbegleitendes Studium.

Im Vordergrund stehen dabei zwei Motive: die Vertiefung von Qualifikationen und Spezialisierung als Antworten auf künftige betriebliche Erfordernisse und die Bindung von leistungsfähigen Fachkräften an das Unternehmen. Vielfach wird die Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb durch Maßnahmen zu erreichen versucht, die mit dem Stichwort "Karriere mit Lehre" umschrieben werden können. Die Unternehmen sind bemüht, ihre Weiterqualifizierung und Förderung mit doppelter Absicht zu gestalten: betriebspezifische Anpassung der beruflichen Erstqualifikation als auch die Eröffnung von innerbetrieblichen Karrierechancen. Attraktiv in den Augen der Abiturienten sind Konzepte, die Berufsausübung mit Weiterbildung oder mit einem Studium neben dem Beruf kombinieren. Ein Ausbau dieser Konzepte würde für beide Seiten Vorteile bringen: Ausgebildete mit "Führungspotential" blieben dem Unternehmen erhalten und würden in kurzer Zeit umfassend für den eigenen Bedarf qualifiziert - die Nachwuchskraft würde ihre berufliche Kompetenz erweitern, einen aufstiegsbezogenen Abschluß erwerben und sich gleichzeitig beruflich bewähren.

**Tabelle 5:** Betriebliche Förder- und Qualifizierungsangebote für (Ende 1995) erwerbstätige Ausbildungsabsolventen. Angaben für ausgewählte Berufsgruppen (in Prozent).

| „Mir wurden vom Betrieb angeboten:“  | Bankkaufleute | Büro- und Industrie-<br>kaufleute | Groß- und Einzelhandelskaufleute | Vergleich:<br>Betriebswirte<br>(BA) |
|--|---------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen   | 86            | 58                                | 50                               | 67                                  |
| Einarbeitungs- und Qualifizierungsphase  | 57            | 56                                | 62                               | 80                                  |
| Übertragung von Sonderaufgaben, Projektarbeit  | 33            | 42                                | 58                               | 34                                  |
| Inaussichtstellung von innerbetrieblichem Aufstieg   | 39            | 31                                | 61                               | 47                                  |
| Konzepte für interne Laufbahnen/Karrierewege   | 52            | 16                                | 53                               | 34                                  |
| finanzielle Hilfe bei selbst initiiertem Weiterbildung   | 33            | 31                                | 61                               | 14                                  |
| Qualifizierung durch Arbeitsplatzwechsel   | 29            | 31                                | 32                               | 21                                  |
| Förderung der innerbetrieblichen Mobilität   | 14            | 13                                | 22                               | 30                                  |
| Quelle: BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 (Befragung 1995/96).<br>N = 1.742 Personen (Erwerb des Abiturs vor oder nach der Lehre). |               |                                   |                                  |                                     |

Auffällig ist, daß vor allem Kaufleute die Adressaten der betrieblichen Angebote waren und weniger die Absolventen aus gewerblich-technischen Berufen. Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe suchen offenbar die gezielte Bindung an das Unternehmen durch eine "karriereorientierte" Förderung des Nachwuchses. Die Unternehmen dieser Branchen betreiben intensiv eine weitere Qualifizierung nach der Lehre, die sie selbst als "gleichwertige" Alternative zum Hochschulstudium verstehen und in die ein großer Personenkreis einbezogen wird. Oft wird die Mitarbeit in Projektgruppen oder Sonderaufgaben genutzt und auf eigene Weiterbildungssysteme - teils mit gestuften Abschlüssen - zurückgegriffen. Die internen und externen Angebote der Fachausbildung, des Verkaufs-, Verhaltens- und Führungstrainings oder fachübergreifender Weiterbildung bilden zum Teil regelrechte "Qualifizierungs-Laufbahnen". Vor allem

im Handel folgt die Personalarbeit dem Grundsatz, Fach- und Führungspositionen vorrangig mit Nachwuchskräften "aus dem eigenen Haus" zu besetzen.

Etwa die Hälfte der Ende 1995 berufstätigen Lehrabsolventen (Studienberechtigtenjahrgang 1990) berichtete, daß sie ihre berufliche Handlungskompetenz verbessern konnte und inzwischen verantwortungsvollere Tätigkeiten ausübt (vgl. Tabelle 6). Letzteres haben die männlichen Berufstätigen (59%) häufiger als weibliche (48 %) erreichen können. Speziell im Handel wird dem Nachwuchs schon früh umfangreiche Verantwortung für Sachaufgaben und Personal übertragen, wie eine Betrachtung ausgewählter Wirtschaftszweige ergab: So berichtete im Handel jeder siebte der Beschäftigten, daß er bereits eine Führungsposition einnehme.

**Tabelle 6:** Berufliche Entwicklung von Ausbildungsabsolventen mit Studienberechtigung, die Ende 1995 erwerbstätig waren (Angaben in Prozent).

|  | Ins-<br>gesamt | Geschlecht |          | Berufsgruppen                 |                          | Wirtschaftszweig/Bereich |           |        |                                  |
|--|----------------|------------|----------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|--------|----------------------------------|
|  |                | männlich   | weiblich | gewerbl.-<br>techn.<br>Berufe | kauf-<br>männ.<br>Berufe | Hand-<br>werk            | Industrie | Handel | Kredit-,<br>Versich.-<br>gewerbe |
| <b>Berufliche Handlungskompetenz vergrößert?</b><br>- ja   | 51             | 49         | 52       | 49                            | 50                       | 55                       | 49        | 63     | 51                               |
| <b>Verantwortungsvollere Tätigkeit?</b><br>- ja  | 53             | 59         | 48       | 51                            | 54                       | 48                       | 53        | 60     | 51                               |
| <b>Führungspositionen übernommen, Karriere gemacht?</b><br>- ja  | 8              | 9          | 6        | 6                             | 8                        | 5                        | 6         | 14     | 7                                |
| <b>Bruttogehalt</b>  |                |            |          |                               |                          |                          |           |        |                                  |
| unter 3.000 DM   | 15             | 10         | 19       | 14                            | 14                       | 33                       | 8         | 23     | 7                                |
| 3.000 bis 3.999 DM   | 44             | 34         | 54       | 27                            | 57                       | 44                       | 33        | 40     | 62                               |
| 4.000 DM und mehr  | 41             | 56         | 27       | 59                            | 29                       | 23                       | 59        | 38     | 30                               |
| <b>Wie schwierig wäre es zur Zeit, eine qualifikationsgemäße Stelle zu finden?</b>   |                |            |          |                               |                          |                          |           |        |                                  |
| eher leicht  | 35             | 33         | 36       | 26                            | 39                       | 41                       | 28        | 37     | 39                               |
| eher schwierig   | 54             | 56         | 52       | 61                            | 51                       | 57                       | 60        | 52     | 53                               |
| unmöglich  | 5              | 6          | 4        | 8                             | 3                        | 0                        | 6         | 3      | 2                                |
| weiß ich nicht   | 6              | 5          | 8        | 5                             | 7                        | 2                        | 6         | 8      | 6                                |
| Quelle: BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 (Befragung 1995/96).<br>N = 1.742 Personen (Erwerb des Abiturs vor oder nach der Lehre). |                |            |          |                               |                          |                          |           |        |                                  |

Aus Tabelle 6 wird deutlich, daß erwerbstätige Ausbildungsabsolventen schon in jungen Jahren ein relativ hohes Gehalt beziehen. So gaben insgesamt 41 % der Berufstätigen ein Monats-Brutto von über 4.000 DM an. Hiervon profitieren besonders Erwerbstätige in gewerblich-

technischen Berufen - überwiegend ist das auf das Lohnniveau zurückzuführen, das viele von ihnen im industriellen Bereich (59 % erzielen 4.000 DM und mehr) erhalten.

Als wichtiger Indikator für die jeweilige Stellung, die Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt haben, werden in Befragungen die Aussagen auf die Frage angesehen: "Wie schwierig wäre es für Sie zur Zeit, eine qualifikationsgemäße Stelle zu finden?". In ihren subjektiven Einschätzungen spiegelten die jungen Fachkräfte die aktuelle Arbeitsmarktlage wider: Nur jeder dritte geht davon aus, daß es eher leicht sei, eine adäquate Tätigkeit zu finden. Im Vergleich zu vielen anderen Branchen und dem großbetrieblichen Bereich in der Industrie sahen vor allem die studienberechtigten Berufstätigen im Handwerk und aus den kaufmännischen und Dienstleistungsberufen (etwa im Handel oder in der Kredit- und Versicherungswirtschaft) für sich bessere Arbeitsmarktchancen.

Wie bereits oben ausgeführt, geht es nur einem Teil des Nachwuchses vorrangig um Titel und Führungspositionen. Zwar gehören die Ebene „qualifizierte Sachbearbeitung“ bzw. „Fachspezialist“ oder Positionen mit Personalverantwortung in der Gruppen- oder Projektleitung zu Berufszielen, die männliche wie weibliche Studienberechtigte des Jahrgangs 1990 mit Lehrabschluß gleichermaßen anstreben (43 bzw. 41 %). Doch sind bereits Positionen im mittleren Bereich (Abteilungs- oder Filialleiter) nur noch für 28 % der Frauen, aber immerhin für 49 % der Männer Ziele, die sie in ihrem Berufsleben anstreben wollen. Darüber hinausgehende Ambitionen haben nur noch wenige Frauen.

**Tabelle 7:** Einschätzung ihrer Zugangschancen und ihrer Wettbewerbsfähigkeit um attraktive Stellen durch Ende 1995 berufstätige Studienberechtigte mit betrieblichem Ausbildungsabschluß (Angaben in Prozent).

|  | Wirtschaftszweige |            |            |            |            |                                    |
|--|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|
|  | Industrie         |            |            | Handwerk   | Handel     | Kredit-/<br>Versicher.-<br>gewerbe |
|  | Chemie            | Metall     | Elektro    |            |            |                                    |
| <b>Zugangschancen zu mittleren Führungspositionen:</b>   |                   |            |            |            |            |                                    |
| sehr gut/gut   | 38                | 49         | 47         | 45         | 59         | 46                                 |
| befriedigend   | 19                | 30         | 37         | 26         | 24         | 35                                 |
| ausreichend/ungenügend   | 43                | 21         | 16         | 29         | 17         | 19                                 |
| <b>Insgesamt</b>   | <b>100</b>        | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>                         |
| <b>Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Absolventen von Fachhoch- oder Hochschulen:</b>  |                   |            |            |            |            |                                    |
| sehr gut/gut   | 45                | 52         | 61         | 54         | 52         | 47                                 |
| befriedigend   | 30                | 27         | 19         | 22         | 20         | 37                                 |
| ausreichend/ungenügend   | 25                | 21         | 18         | 24         | 28         | 13                                 |
| <b>Insgesamt</b>   | <b>100</b>        | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>                         |
| Quelle: BIBB/HIS-Befragung der Studienberechtigten 1990 (Befragung 1995/96).<br>N = 1.742 Personen (Erwerb des Abiturs vor oder nach der Lehre). |                   |            |            |            |            |                                    |

Überwiegend gute oder sogar sehr gute Chancen, später die mittlere Führungsebene erreichen zu können, rechnen sich 49 % der studienberechtigten Berufstätigen mit Lehrabschluß aus. Günstige Aufstiegschancen im Betrieb erwarten vor allem die Fachkräfte aus den sog. "Ab-

iturientenberufen" mit kaufmännischem Abschluß und weniger die Fachkräfte aus den gewerblich-technischen Berufen. Eine Analyse nach Branchen zeigt, daß vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handel gute oder sehr gute Zugangschancen sehen (59 %); Beschäftigte der Chemischen Industrie gehen dagegen seltener von guten bzw. sehr guten Möglichkeiten aus (38 %; vgl. Tabelle 7).

Insgesamt überraschen die zuversichtlichen Urteile insofern, als angesichts der Entwicklungen in der Wirtschaft hin zu schlanken Unternehmen künftig von weniger Aufstiegspositionen im klassischen Sinne auszugehen ist. Zum zweiten wird die Konkurrenz um freie und attraktive Positionen größer, da die Abgänger mit Fachhoch- oder Hochschuldiplom immer häufiger auch Stellen als Fachspezialisten oder als Fach- und Sachbearbeiter einnehmen. Allerdings sind die jungen berufstätigen Fachkräfte recht selbstbewußt, daß sie sich aufgrund ihrer Ausbildung und Weiterbildung auch ohne Studium künftig durchaus mit Erfolg gegenüber den Einsteigern aus den Hochschulen um attraktive Stellen behaupten werden. Auf diese kurze Formel lassen sich jedenfalls ihre Angaben bringen, die in Tabelle 7 ausgewiesen sind<sup>17</sup>.

### ***Diskussion ausgewählter Ergebnisse mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen und studienberechtigten Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen***

Zur Vertiefung und Evaluierung ausgewählter Ergebnisse des Projektes wurden Gruppendiskussionen mit Studienberechtigten und Personalverantwortlichen durchgeführt und zwar:

- am 24.4.1996 mit Fachhochschulern/-innen der Fachhochschule Flensburg zur Überprüfung des methodischen und inhaltlichen Aufbaus der Gruppendiskussion;
- mit studienberechtigten Fachkräften mit Berufserfahrung sowie im Studium am 1.6.1996 in Hannover und
- mit Studierenden mit beruflicher Ausbildung am 8.6.1996 in Bonn (diese hatten ebenso wie die vorherige Gruppe an den Repräsentativbefragungen teilgenommen);
- mit Personalverantwortlichen aus Industriebetrieben sowie mit Berufsbildungsexperten am 11.6.1996 in Köln und
- mit Personalverantwortlichen aus Handel, Banken und Versicherungen am 13.6.1996 in Köln (diese hatten wie die oben genannten Personalverantwortlichen größtenteils an den Expertenbefragungen zu Beginn des Projektes teilgenommen).

Den Teilnehmern wurden Thesen vorgestellt, die aus den Intensivinterviews mit studienberechtigten Fachkräften sowie mit den Personalverantwortlichen in den Betrieben sowie aus den ersten Ergebnissen der Repräsentativbefragungen abgeleitet wurden. Anschließend wurden besonders diejenigen Thesen diskutiert, die in dem jeweiligen Teilnehmerkreis kontrovers waren.<sup>18</sup>

Ein Vergleich der Personalverantwortlichen und der Absolventen/-innen erbrachte folgendes: Bei den *Absolventen/-innen* fanden insbesondere solche Thesen Zustimmung, die die betrieblichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten der Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen/-innen hervorhoben. Sicherlich mit Blick auf ihre eigene Situation (die meisten der

<sup>17</sup> Bei der Interpretation der Ergebnisse dieses Abschnittes ist jedoch zu berücksichtigen, daß sie auf der Basis derjenigen Ausbildungsabsolventen berechnet wurden, die bis zum Befragungszeitpunkt in den Betrieben verblieben sind. Unter Berücksichtigung derjenigen, die die Betriebe verließen und in die Hochschulen abwanderten, dürften die Resultate tendenziell kritischer ausfallen. Hierzu müssen noch genauere Klärungen erfolgen; sie werden in dem im nächsten Jahr erscheinenden Berichtsband veröffentlicht.

<sup>18</sup> Zur genauen Methode und Vorgehensweise bei den Gruppendiskussionen sowie zu den Einzelergebnissen der Evaluierungsphase siehe: Krekel, E.M.; Ulrich, J.G.: Dokumentation der Gruppendiskussionen mit studienberechtigten Fachkräften und Personalverantwortlichen. Manuskript: Bonn: BIBB, Juni/Juli 1996.

studienberechtigten Fachkräfte hatten nach der Ausbildung ein Studium aufgenommen) sahen sie für Studienabgänger/-innen bessere Berufsaussichten. So meinten sie z.B., als zukünftige Akademiker größere Chancen zu haben, Führungspositionen übernehmen zu können (im Vergleich zu Abiturienten mit einer Berufsausbildung). Zudem äußerten sie mehrheitlich die Überzeugung, daß es eher die leistungsorientierten Ausbildungsabsolventen/-innen seien, die nach der Ausbildung die Betriebe verlassen, um zu studieren. Der Wechsel zur Hochschule sei dabei weniger Folge einer hohen Attraktivität der „Bildungsinstitution Universität“ als vielmehr die notgedrungene Reaktion auf mangelnde Berufs- und Aufstiegsprospektiven in den Betrieben. Nochmals vor die Wahl gestellt, würden sich gleichwohl alle studierenden Ausbildungsabsolventen erneut für eine Lehre nach dem Abitur entscheiden. Sie vermittele Arbeitstugenden und Schlüsselqualifikationen, kompensiere didaktische Defizite der Hochschulausbildung (vor allem deren Praxisferne und mangelnde Anschaulichkeit) und verbessere die Chancen, nach dem Studium eine Arbeitsstelle zu finden.

Die *Personalverantwortlichen* aus den Betrieben hatten zum Teil eine andere Sicht. Für sie sind die Berufschancen von qualifizierten studienberechtigten Fachkräften in vielen Fällen mit denen von Fachhoch- oder Hochschülern vergleichbar. Allerdings machten auch viele Personalverantwortliche deutlich, daß ein großer Teil der Abiturientenausbildung die Folge der gewachsenen Probleme sei, für die dualen Ausbildungsberufe geeignete Bewerber mit mittlerem Schulabschluß (und somit ohne Studienberechtigung) zu finden. Die Gefahr der drohenden Abwanderung der „ersatzweise“ eingestellten Abiturienten an die Universitäten versuchten sie, durch eine gezielte Bewerberselektion an der „ersten Schwelle“ (z.B. durch Bevorzugung der „Praktiker“ gegenüber den „Theoretikern“ unter der Abiturienten) zu verringern.

Einige Personalverantwortliche sahen zudem die Gefahr eines zukünftigen Verdrängungsprozesses, in dessen Verlauf zunehmend Studienabsolventen/-innen in die klassischen Positionen dual Ausgebildeter gelangten und zu den finanziellen Konditionen der Ausbildungsabsolventen eingestellt würden. Sie halten aber die Studierenden nicht unbedingt für geeigneter. Der Rückgriff auf die Studienabsolventen/-innen sei vielmehr eine Reaktion auf die in den Betrieben vermehrt gestellte Frage nach den Kosten der dualen Ausbildung im Vergleich zum „kostenlosen“ Alternativangebot an Akademikern. In dieser Entwicklung spiegele sich eine grundsätzliche Fehlsteuerung des jetzigen Bildungssystems wider, bei der sich die Gymnasien und Universitäten zu den „Haupt“-Schulen der nachwachsenden Generationen entwickelten und dem dualen System das klassische Bewerberpotential entzogen werde.

Die Personalverantwortlichen aus den Industriebetrieben kritisierten zudem das mangelnde Interesse der Jugendlichen an einer gewerblich-technischen Ausbildung. Es sei teilweise schwierig, für ihre gewerblichen Ausbildungsplätze genügend qualifizierte Bewerber zu finden. Dabei spiele offenbar eine Rolle, daß der Schichtdienst und die Aufstiegsprospektiven im gewerblich-technischen Bereich von den Jugendlichen und ihren Eltern häufig als unattraktiv eingestuft würden.

Insgesamt wurde durch die Gruppendiskussionen deutlich, daß Absolvent/-innen einer dualen Berufsausbildung die Aufstiegsprospektiven von Hochschülern wesentlich positiver bewerten, als die Personalverantwortlichen. Sowohl von ihrer fachlichen Qualifikation als auch von ihrer persönlichen Eignung (insbesondere in Verbindung mit Weiterbildung) halten die meisten Personalverantwortlichen die Gruppe der dual Ausgebildeten mit Abitur für vergleichbar mit den Fach- und Hochschulabsolventen. Die dual Ausgebildeten drohen jedoch auf das veränderte Rekrutierungsverhalten der Betriebe mit einem vermehrten Abwandern an die Universitäten zu reagieren. Sie glauben, allein hierdurch ihre beruflichen Chancen erhöhen zu können, denn sie gehen davon aus, daß die Betriebe in Zukunft verstärkt auf Stu-

dienabgänger/-innen zurückgreifen. Damit erhöhen sie den Anteil der Studienabgänger und stützen gleichzeitig die Reaktion der Betriebe auf einen veränderten Markt - im Sinne eines „sich selbst verstärkenden Prozesses“.

### **Fazit**

Als ein zentrales Ergebnis der Analysen zum Entscheidungsprozeß studienberechtigter Ausbildungsabsolventen sowie zu den Mobilitätsvorgängen im Zeitraum bis zu drei Jahren nach der Lehre ist festzuhalten: Es gibt ein beträchtliches Potential an qualifizierten Nachwuchskräften, das von den Unternehmen durch eine aktive Nachwuchssicherung und vor allem durch geeignete Formen der Weiterqualifizierung und Personalentwicklung - ohne den Umweg über ein Studium - für den Verbleib im Beruf und Betrieb gewonnen werden kann. Gleichfalls findet die These eines massenhaften Übergangs zu den Hochschulen angesichts der Ergebnisse keine empirische Bestätigung. Offenbar ist hier die in der Tat problematischere Situation in den gewerblichen Berufen (auch 1994 wollten drei von fünf studienberechtigten Absolventen aus Fertigungsberufen studieren) unzulässig verallgemeinert worden.

Was die Frage der Qualifizierung und Förderung von jungen studienberechtigten Nachwuchskräften und ihre beruflichen Perspektiven angeht, lassen sich die Auswertungen so zusammenfassen: Branche bzw. Wirtschaftsbereich als auch die Betriebsgröße sind zentrale Rahmenbedingungen, von denen die Einschätzung der Berufsperspektiven betrieblich qualifizierter Fachkräfte mit Studienberechtigung bestimmt sind. Dies bedeutet andererseits auch: „Die“ Berufsperspektiven von jungen studienberechtigten Fachkräften gibt es nicht, weder aus der Sicht der Betriebe noch der dual Ausgebildeten mit Abitur. Auch variiert die Einschätzung darüber, welche Maßnahmen der Qualifizierung und Förderung vordringlich sind, und wo die Unternehmen die Schwerpunkte setzen. Allerdings warten die nach der Lehre berufstätig gewordenen jungen Männer und Frauen nicht bloß auf Angebote ihrer Betriebe - vielfach sind sie in der Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenz selbst aktiv geworden.

Erfolg und Akzeptanz solcher betrieblicher Angebote hängen vorrangig von einer gelungenen "Passung" mit den Interessen und Motiven der Individuen ab. Dies erfordert ein hohes Maß an Transparenz sowie eine angemessene Honorierung der Qualifizierungsbemühungen und der Mobilitätsbereitschaft. Damit entscheiden letztlich die Zielvorstellungen des Individuums darüber, ob betriebliche Maßnahmen zur Bindung und Förderung studienberechtigter Fachkräfte erfolgreich sind. Für den Handlungsrahmen des Individuums haben sich folgende Merkmale als besonders bedeutsam erwiesen:

- Ansprüche und Erwartungen an den Arbeitsplatz und die Arbeit sowie das Interesse an beruflicher und persönlicher Entwicklung,
- Karriereerwartungen (eher arbeitsinhaltlich oder eher positionsbezogen),
- Mobilitätsbereitschaft (berufliche und regionale) sowie
- außerberufliche, private Bindungen.

## Bisherige Auswirkungen

Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt wurden bereits in den Berufsbildungsberichten 1995 (S. 42ff) und 1996 (S. 33ff) der Bundesregierung und in weiteren Veröffentlichungen (siehe unten) vorgestellt. Für den Berufsbildungsbericht 1997 sind zwei weitere Beiträge geplant, in die Projektergebnisse einbezogen werden sollen.

Im Verlaufe des Projektes wurden die Untersuchungsergebnisse in Form von Thesen an die an der Untersuchung beteiligten Personalverantwortlichen zurückgespielt. Dies diene gleichermaßen der Transparenz sowie der sukzessiven Evaluierung der Forschungsergebnisse.

Das vorliegende Untersuchungsmaterial wird zudem für weitere Veröffentlichungen ausgewertet, die in der Reihe "Berichte zur beruflichen Bildung" und in der Fachzeitschrift des Bundesinstituts "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis" (BWP) erscheinen sollen. Im Vordergrund steht dabei die Schlußveröffentlichung, in der ausführlich die erhobenen Informationen und Analysen diskutiert und die einzelnen Untersuchungsschritte dokumentieren werden.

Ferner ist eine Präsentation und eine Diskussion der Ergebnisse bei folgenden Veranstaltungen vorgesehen:

- 3. BIBB-Fachkongreß: Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation. Berlin, 16. Oktober 1996;
- gemeinsames Fachgespräch der Forschungsprojekte 6.6006 „Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung“ und 6.6007 „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren“: Berufsperspektiven mit Lehre? Bonn, 20. November 1996.

## Veröffentlichungen

DURRER, F.; HEINE, C.: 3. Befragung der Studienberechtigten 90 aus den alten und neuen Ländern. 2. Befragung der Studienberechtigten 92 aus den alten Ländern. HIS-Abschlußbericht. Hannover, Mai 1996

HERGET, H.; BEICHT, U.; KREKEL, E.M.; ULRICH, J.G.; FRIEDRICH, W.; KÖRBEL, M.; MACHALOWSKI, G.: Qualitative Erhebungen bei studienberechtigten Absolventen/-innen einer betrieblichen Ausbildung und bei Personalverantwortlichen in Betrieben. Bericht zur Phase 1. Bonn und Kerpen, September 1995

HERGET, H.; BEICHT, U.; KREKEL, E.M.; ULRICH, J.G.: Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung. Zwischenbericht Forschungsprojekt 6.6006. Bonn, Oktober 1995

HERGET, H.: Abiturienten mit Lehrabschluß - Perspektiven und Aufstiegschancen in der Einschätzung der Unternehmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 25 (1996), Heft 4

KREKEL, E.: Kommentierte Auswertung der Befragung von Personalverantwortlichen in den Betrieben. Manuskript. Bonn, Januar 1996

KREKEL, E.M.; ULRICH, J.G.: Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 25 (1996), Heft 4

KREKEL, E.M.; ULRICH, J.G.: Dokumentation der Gruppendiskussionen mit studienberechtigten Fachkräften und Personalverantwortlichen. Bonn, Juni/Juli 1996

*In Vorbereitung*

BEICHT, U.; HERGET, H.; KREKEL, E.M.; ULRICH, J.G.: Berufsperspektiven von Abiturienten im dualen System (Berichte zur beruflichen Bildung). Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann

HERGET, H.: Abiturienten und duales System. Manuskript. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

HERGET, H.; KREKEL, E.M.: Studium - Ausbildung - Beruf: Zum Entscheidungsverhalten studienberechtigter Nachwuchskräfte. In: HIS Kurzinformation A /1996. Hannover, 1996

ULRICH, J.G.: Differentielle Aspekte der Abiturientenausbildung im dualen System. Manuskript. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung