

hin zum Hochschulabschluß sowie eine Ausweitung der Berechtigungen zum Übergang von dualer Berufsausbildung in schulisch-organisierte höhere Bildungseinrichtungen.

Über die faktische Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung wird allerdings die betriebliche Realität entscheiden. Um die Attraktivität beruflicher Bildung dauerhaft anzuheben, müssen im Beschäftigungssystem die Status- und Einkommensunterschiede zwischen Absolventen unterschiedlicher Bildungseinrichtungen abgebaut werden, muß eine Berufsausbildung vergleichbare Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegswege und Weiterbildungschancen bieten, wie eine Ausbildung über Schule und Fachhochschule. Mit einer solchen Zielsetzung ist allerdings die Wiedereinführung von „Anlernberufen“, auch wenn sie mit dem Markenzeichen „praxisorientiert“ versehen werden, kaum vereinbar.

Anmerkungen:

¹ Vgl. BLK-Pressemitteilung 9/1993

² Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, S. 92

³ Monsheimer, O.: *Drei Generationen Berufsschularbeit*, Weinheim 1955

⁴ Vgl. auch Benner, H.: *Zur Problematik zweijähriger Ausbildungsberufe*. In: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung* 12/1985

⁵ Stratmann, ;Schlösser, : „Das duale System der Berufsausbildung“, Frankfurt 1990, S. 138

⁶ v. Henniges, H.: *Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern*. In: *Beiträge AB* 155, 1991, S. 31

⁷ *Beschreibung der Lohngruppen nach dem Lohnstarifvertrag in Niedersachsen, IG Metall Daten – Fakten – Informationen* 1994

⁸ *Ebenda*

⁹ Vgl. Pütz, H.: *Integration der Schwachen – Stärke des dualen Systems*. Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär* (Hrsg.). Berlin und Bonn 1993 (*Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 162*) S. 163f.

¹⁰ Tessaring, M.: *MittAB* 1/94

¹¹ Vgl. v. Henniges, H.: *Ausbildung . . .*, a. a. O., S. 39ff.

¹² Vgl. *Positionspapier der IG Metall „Bildungsbenachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Arbeit – Forderungen der IG Metall“*, März 1991

Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben – Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung

Klaus Berger

Diplompädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Harald Brandes

Diplomsoziologe, Leiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Günter Walden

Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Mit dem technischen und wirtschaftlichen Strukturwandel geraten die Qualifikationen dual aus- und weitergebildeter Fachkräfte zunehmend auf den Prüfstand. Veränderungen ihrer betrieblichen Einsatzmöglichkeiten werden dabei ebenso diskutiert wie die beruflichen Entwicklungschancen, die Absolventen einer dualen Berufsausbildung in Zukunft haben werden.

Der folgende Beitrag möchte mit acht Thesen zu dieser Diskussion beitragen.

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes 6.6007¹ „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren“ wurden um die Jahreswende 1994/95 qualitative Interviews bei 36 Betrieben in West- und Ostdeutschland zur Beurteilung der dualen Berufsausbildung und dual ausgebildeter Fachkräfte durchgeführt. Die von der Forschungsgruppe SALSS im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführte Erhebung wurde um jeweils zwei Gruppendiskussionen mit Groß- beziehungsweise Klein- und Mittelbetrieben ergänzt. Die Gespräche mit Betrieben dienen als qualitative Vorstudie zur Vorbereitung einer repräsentativen Betriebsbefragung. Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse zur Einschätzung dual ausgebildeter Fachkräfte durch die Betriebe in Thesenform zur Diskussion gestellt. Diese Thesen sollen dem Forschungsprojekt als Grundlage für eine Strukturierung der geplanten repräsentativen Erhebungen dienen.

These 1: Die Fachkräfte, die aus dem dualen System der Berufsausbildung hervorgehen, genießen weiterhin hohe Wertschätzung.

Trotz der in jüngster Zeit immer wieder geäußerten Zweifel an der Attraktivität und Modernität der dualen Berufsausbildung² wird von den befragten Betrieben das duale System der Berufsausbildung keineswegs als „Auslaufmodell“ betrachtet. Den in diesem System ausgebildeten Fachkräften wird ein hoher Stellenwert im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik zuerkannt. Dies gilt gleichermaßen für Klein-, Mittel- und Großbetriebe, für Industrie, Handel und Handwerk. Eine grundsätzliche Umorientierung der Rekrutierungspolitik der Betriebe – weg von der betrieblichen Ausbildung und hin zu alternativen schulischen Bildungswegen – konnte nicht beobachtet werden. Das gilt auch für die zum Teil postulierte Substitutionsbeziehung³ zwischen der Einstellung (extern) ausgebildeter Absolventen von Fachhochschulen und der eigenen Lehrlingsausbildung, die von keinem der befragten Betriebe als realistisch angesehen wurde. Im dualen System der Berufsausbildung herangebildete Facharbeiter und Fachangestellte werden von den Betrieben nach eigener Einschätzung auch zukünftig gebraucht.

Die hohe Wertschätzung, die die Betriebe der dualen Berufsausbildung zuerkennen, geht z. B. daraus hervor, daß nur einer der befragten Betriebe die zukünftige Bedeutung der dualen Berufe im Spektrum aller Berufe als rückläufig einstufte. Die meisten Betriebe gingen von einer gleichbleibenden Bedeutung aus, ein kleiner Teil sogar von einer Zunahme. Begründet wird dies von den Betrieben vor allem damit, daß die Ausbildung praxisnah und am betrieblichen Bedarf orientiert sei. Insbesondere Handwerks- und kleinere Handelsbetriebe können sich für die bei ihnen vorhandenen Tätigkeiten eine Alternative zur betrieblichen Ausbildung überhaupt nicht vorstellen, nur sie sei in der Lage, die in den Betrieben gebrauchten spezifischen

Kenntnisse, Orientierungen und Erfahrungen herauszubilden. Häufig werden in diesen Betrieben ausschließlich betrieblich ausgebildete Fachkräfte (zum Teil mit entsprechender Weiterbildung) und in geringem Umfang Un- und Angelernte eingesetzt, den Einsatz von Absolventen der Fachhochschulen kann man sich entweder gar nicht („dazu sind wir zu klein“) oder allenfalls für bestimmte herausgehobene Positionen vorstellen. Größere Betriebe, die neben den betrieblich ausgebildeten Fachkräften auch Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten beschäftigen, sahen ebenfalls keinen unmittelbaren Verdrängungsprozeß. Diese Betriebe sind an den Qualifikationen, die durch eine duale Berufsausbildung vermittelt werden, weiterhin interessiert. Unterschiede sind hier zwischen gewerblich-technischen und kaufmännischen Arbeitsgebieten auszumachen. Für die industrielle Produktion wird von befragten Betrieben ein Rückgang im Einsatz von Un- und Angelernten mit entsprechendem Bedeutungsgewinn von Facharbeitern für wahrscheinlich gehalten, was auch durch Ergebnisse anderer Studien gestützt wird.⁴ Im kaufmännischen Bereich hat in mittleren und gehobenen Positionen der Einsatz von Akademikern zugenommen und gewinnt noch an Bedeutung; der Einsatz von kaufmännischen Fachkräften mit langjähriger Berufserfahrung in diesen Positionen geht demgegenüber zurück.

These 2: Rationalisierungsprozesse führen in vielen Betrieben zu einem Abbau an Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Das grundsätzliche Interesse, welches die Betriebe auch weiterhin an der Heranbildung von Fachkräften im dualen System der Berufsbildung haben, bedeutet nicht, daß absolut gesehen von einem steigenden Fachkräftebedarf auszugehen wäre. Im Gegenteil schätzt ein größerer Teil der befragten Betriebe die zukünftige Beschäftigungsentwicklung als eher rückläufig ein⁵, bereits in der jüngeren Vergangenheit ist der Beschäftigtenstand in vielen Betrieben reduziert wor-

den. Für die befragten Betriebe können im Hinblick auf ihre Beschäftigungssituation und -entwicklung die folgenden typischen Konstellationen unterschieden werden:

- Stagnation/zukünftige Reduktion

Einen wesentlichen Personalabbau hat es bisher noch nicht gegeben, in der Zukunft gehen die betreffenden Betriebe allerdings von einem geringeren Arbeitskräftebedarf aus. Häufig trifft diese Konstellation auf Handwerks- und Handelsbetriebe zu.

- Weitere Reduktion

In diesen Betrieben hat es in der Vergangenheit bereits einen deutlichen Personalabbau gegeben, der auch in der Zukunft noch fortgesetzt wird. Diese Konstellation dürfte besonders häufig in größeren Industriebetrieben anzutreffen sein.

- Beendete Expansion

Diese Konstellation ist typisch für Handwerksbetriebe in Ostdeutschland, die in den letzten Jahren ihren Personalbestand deutlich erhöht haben, in den meisten Fällen aber für die Zukunft von einem Stillstand ausgehen.

- Zukünftige Expansion

Es handelt sich hierbei um Betriebe, die zum Teil kräftig expandiert haben und auch in der Zukunft von einem steigenden Beschäftigungsstand ausgehen. Oft aber nicht ausschließlich dürfte es sich dabei um kleinere Betriebe handeln, die im Dienstleistungsbereich tätig sind. Kennzeichnend für die dieser Konstellation zuzuordnenden Betriebe aus unserer Befragung war vor allem, daß sich diese Betriebe für sie zum Teil völlig neue Betätigungsfelder und Marktbereiche erschlossen hatten.

- Beendete Reduktion

Hierunter können solche Betriebe gefaßt werden, die in der Vergangenheit Personal in deutlichem Umfang abgebaut haben und die Reduktion nun für beendet halten.

Der Personalabbau in vielen Betrieben ist weniger eine konjunkturelle Erscheinung als vielmehr Ausdruck eines breit angelegten Rationalisierungsprozesses, der in weiten Teilen der Wirtschaft zu beobachten ist und

mehr oder weniger alle Beschäftigtengruppen und Qualifikationsstufen erfaßt. Dies gilt insbesondere – aber nicht nur – für den Bereich der Industrie, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung wohl dauerhaft zurückgehen dürfte.⁶ Die Tendenz zu Personaleinschränkungen mit der Folge eines geringeren Bedarfs an neu ausgebildeten Fachkräften ist z. B. daran ablesbar, daß sich in jüngster Zeit die Chancen für Absolventen des dualen Systems, nach Abschluß ihrer Ausbildung eine adäquate Beschäftigung zu finden, deutlich verschlechtert haben.⁷ Für diejenigen Fachkräfte, die sich in einer angemessenen Beschäftigung befinden, verschlechtern sich gleichzeitig die Aufstiegschancen, da Stellen für Führungskräfte unter dem Etikett „Lean production“ und „Lean management“ eingespart werden.⁸ Die Einsparungen im Beschäftigungsbereich haben auch unmittelbare Auswirkungen auf die Durchführung der Berufsausbildung, viele Betriebe schränken ihre Ausbildungsaktivitäten ein und werden ihre Ausbildungskapazitäten weiter reduzieren.⁹ Der Rückgang in der betrieblichen Berufsausbildung und der sinkende Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften im dualen System sind dabei nicht isoliert von der globalen Beschäftigungsentwicklung zu betrachten, Überlegungen und Maßnahmen der Betriebe zur Personaleinsparung schließen Mitarbeiter, die Bildungsgänge außerhalb des dualen Systems durchlaufen haben, in gleicher Weise mit ein. Unseres Erachtens sind deshalb die zu beobachtenden Einschränkungen betrieblicher Ausbildungsaktivitäten und die zunehmenden Probleme der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung bei der Eingliederung in den Beruf weniger Ausdruck einer spezifischen „Krise des dualen Systems“ – wie dies z. B. von GEISSLER¹⁰ so gesehen wird – als vielmehr Teil und Erscheinungsform einer globalen Beschäftigungskrise. Das Interesse der Betriebe an Qualifikationen, wie sie in einer dualen Berufsausbildung herausgebildet werden, besteht dabei – auf einem reduzierten quantitativen Niveau – unverändert fort.

These 3: Betriebliche Personalpolitik wird geprägt von traditionell herausgebildeten Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen.

In den Betrieben haben sich – vor allem in Abhängigkeit von Größe und Branche – im Hinblick auf den Einsatz von Personen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildung gegenüber den Absolventen anderer Bildungsgänge sehr unterschiedliche Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen herausgebildet. Für Mitarbeiter mit betrieblicher Ausbildung eröffnen sich in den Betrieben deshalb sehr unterschiedliche Beschäftigungs- und Karrierechancen. Die betriebliche Personalpolitik wird von diesen traditionell herausgebildeten Strukturen in entscheidendem Maße geprägt. So sind in vielen kleineren und mittleren Betrieben fast alle Führungspositionen auch für Mitarbeiter mit einer betrieblichen Ausbildung (einschließlich einer darauf aufbauenden Weiterbildung) zugänglich, Möglichkeiten der Beschäftigung von Absolventen anderer Bildungsgänge (z. B. Fachhochschulen) werden fast vollständig ausgeblendet. In vielen größeren Industriebetrieben sind demgegenüber Absolventen des dualen Systems traditionell auf bestimmte Beschäftigungs- und Karrieresegmente festgelegt. Die Erweiterung von Aufstiegsmöglichkeiten für diese Beschäftigtengruppen erscheint den Personalleitern solcher Betriebe von vornherein als sinnlos oder unmöglich. Bei den Beschäftigten von Handel, Banken und Versicherungen ist erst in den letzten Jahren eine Zunahme des traditionell eher niedrigen Anteils von Akademikern zu verzeichnen. Von den Gesprächspartnern in den Personalabteilungen wird betont, daß auch absolute Spitzenpositionen für Mitarbeiter mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung zugänglich sind. Zur Rekrutierung dieses Führungskräfte nachwuchses gibt es traditionelle betriebsbezogene Fortbildungswege.

Die in den Betrieben sehr unterschiedlichen traditionellen Ausbildungs- und Beschäfti-

gungsstrukturen prägen die betriebliche Personalpolitik in der Weise, daß sich bei den Entscheidungsträgern sehr unterschiedliche Einstellungen, Sicht- und Verhaltensweisen in der Personalplanung und speziell im Umgang mit Mitarbeitern mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung herausgebildet haben. Für in jüngster Zeit entwickelte Vorschläge¹¹ zu einem Ausbau des dualen Berufsbildungssystems wäre dabei zu klären, wie sie in die unterschiedlichen traditionellen Strukturen eingepaßt werden könnten.

These 4: Betrieblich ausgebildete Fachkräfte haben im innovativen Dienstleistungsbereich eine geringere Bedeutung.

Betriebe, die sich über innovative Dienstleistungsangebote neue Märkte erschlossen haben, unterscheiden sich von anderen Betrieben nicht nur durch die Neuartigkeit ihrer Angebote. Auch das Qualifikationsprofil ihrer Beschäftigten hebt sich von solchen Betrieben ab, die sich an traditionellen Marktsegmenten orientieren. So stützen sich diese Dienstleistungsbetriebe bei der Wahrnehmung ihrer innovativen Aufgabengebiete in erheblichem Maße auf Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulqualifikation. Häufig ging die Initiative für die Betriebsgründung bzw. für die Neuorientierung bestehender Betriebe auf innovative Produkt- und Dienstleistungsangebote von (Fach-)Hochschulabsolventen aus. Die neu entwickelten Aufgabenfelder beispielsweise im Bereich der Umwelt- und Entsorgungstechniken, der Logistik oder Verkehrsleitsysteme waren dabei nicht nur in der anfänglichen betrieblichen Gründungs- bzw. Neuorientierungsphase durch hohe konzeptionelle Tätigkeitsanteile geprägt. Der damit verbundene Qualifikationsbedarf führte dazu, daß der Anteil der Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluß gegenüber den dual qualifizierten Fachkräften an Bedeutung gewann.

Zwar weisen die betreffenden Betriebe darauf hin, daß die erforderlichen Qualifikationen im Einzelfall auch von betrieblich quali-

fizierten Fachkräften wie zum Beispiel den Technikern mitgebracht werden, jedoch setzen die vom Betrieb wahrzunehmenden Entwicklungsaufgaben Fähigkeiten wie zum Beispiel analytisches, konzeptionelles und richtungsweisendes Denken voraus, die eher bei Hochschulabsolventen erwartet werden. Anders als bei den meisten anderen betrieblichen Tätigkeitsfeldern sei hierbei eine betriebliche Berufssozialisation, zumal im eigenen Betrieb, bei den gesuchten Fachkräften häufig nicht nur nicht erforderlich, sondern wird teilweise gar für hinderlich gehalten. Bei der Weiterentwicklung der betrieblichen Aufgaben stehe nicht so sehr die Betriebserfahrung im Vordergrund, sondern eher, daß Ingenieure beispielsweise „Up-to-date“ sind und „neue Ideen in den Betrieb hineinbringen“.

Die Schaffung neuer innovativer Tätigkeitsfelder stellt jedoch nicht nur ein Aufgabengebiet für Hochschulabsolventen dar. Aus ihnen erwachsen ebenso neue Tätigkeitsfelder für betrieblich qualifizierte Fachkräfte, die ihnen teilweise vollständig neue fachliche Qualifikationen wie auch Querschnittsqualifikationen abverlangen.¹² Aus betrieblicher Sicht besteht hierbei jedoch weniger ein Handlungsbedarf zur Schaffung neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich. In unserer Studie beurteilten die Interviewpartner die duale Berufsausbildung mit ihrer Systematik der anerkannten Ausbildungsberufe zur Vermittlung der im Betrieb erforderlichen Basisqualifikationen als weitgehend ausreichend. Notwendig sei es hingegen, auftauchende Defizite durch Weiterbildungsmaßnahmen und Personalmaßnahmen zu beheben. Solche Qualifikationsdefizite werden nicht nur bei betrieblich Ausgebildeten, sondern ebenso bei den (Fach-)Hochschulabsolventen erkannt. Ein Personalleiter wünschte sich beispielsweise Fachkräfte, „die in den Zwischendisziplinen Schnittstellenprobleme lösen können“, wie zum Beispiel „Ingenieure, die auch halbe Kaufleute sind.“

These 5: Unter großbetrieblich-industriellen Strukturen gibt es für betrieblich ausgebildete Fachkräfte aus dem gewerblich-technischen Bereich – auch mit entsprechenden Fortbildungsabschlüssen – eine starre Karrieregrenze.

Während in kleineren und mittleren Betrieben auch heute ein Großteil der Führungskräfte über eine betriebliche Ausbildung mit evtl. anschließender Fortbildung verfügt, sind in großbetrieblich-industriellen Bereichen für gewerblich-technisch ausgebildete Fachkräfte die Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt. Dies ist keine neue Erscheinung, sondern hat in industriellen Großbetrieben eine lange Tradition. Die Bezeichnungen „Facharbeiter“, „Meister“ oder „Techniker“ bezeichnen hier nicht nur einen bestimmten Ausbildungs- oder Fortbildungsabschluß, sondern stehen gleichzeitig für eine bestimmte Tätigkeit, die von Personen mit einer entsprechenden Qualifikation ausgeübt wird. So wird von den betreffenden Interviewpartnern unserer qualitativen Studie von „Meistertätigkeit“ und „Technikertätigkeit“ in Abgrenzung zur „Ingenieurarbeit“ gesprochen. Dies bedeutet, daß betrieblich ausgebildete Fachkräfte (in aller Regel) nach einer Weiterbildung zum Meister oder Techniker über eine bestimmte Stufe nicht hinausgelangen können. Ein weiterer Aufstieg (die Ausübung von „Ingenieurarbeit“) wäre zwingend an ein Ingenieurstudium geknüpft. Einer der Gesprächspartner in der Erhebung drückt dies so aus: „Es gibt im Grunde keinen Weg, der so eine Entwicklung vorsieht. Es wird immer diese Hochschul- oder Fachhochschulausbildung verlangt.“ Großbetrieblich-industrielle Karrierewege in technischen Bereichen stellen sich als relativ geschlossene und voneinander abgeschottete Laufbahnen dar, die jeweils spezifische Bildungsabschlüsse voraussetzen; ein Laufbahnwechsel ist normalerweise nicht vorgesehen.

Aufgrund der bereits geschilderten Tendenz in den Betrieben, Stellen für Führungskräfte zu reduzieren, haben sich auch die Chancen

für ausgebildete Industriemeister und Techniker, eine adäquate Position zu finden, in jüngster Zeit verschlechtert. Die Meisterposition selbst steht aber nicht zur Disposition. Es ist vielmehr häufig ein Aufgabenzuwachs zu beobachten, da der einzelne Meister zum Teil für mehr Mitarbeiter als früher zuständig ist und Hierarchieebenen oberhalb der Meisterebene entfallen sind.¹³ Eine ausgeprägte Tendenz zu einer Substitution von Meistern und Technikern durch Fachhochschulabsolventen - wie sie z. B. von INGRID DREXEL¹⁴ befürchtet wird – konnte bei den Betrieben unserer Studie nicht festgestellt werden. Man war hier einhellig der Meinung, daß die spezifische Qualifikation eines Meisters durch einen Ingenieur nicht ersetzt werden könne. Ein Interviewpartner aus der Automobilindustrie äußerte sich wie folgt:

„Ganz eindeutig kann ich sagen, der Ingenieur verdrängt den Meister nicht. Es gab mal Überlegungen in der Richtung, aber die sind ganz schnell auf der Strecke geblieben.“

Ein anderer Gesprächspartner äußerte sich zu eigenen Erfahrungen mit Ingenieuren auf Meisterstellen:

„Damit haben wir schlechte Erfahrungen gemacht, daß Meisterstellen mit Ingenieuren besetzt wurden. Das waren nicht die Leute, die den Betrieb kannten und von unten her gewachsen sind. Man hatte mal die Philosophie, man kann ja preiswert einen Ingenieur einkaufen, es sind ja so viele auf dem Markt und hat dann in einem bestimmten Bereich die Meisterstellen mit Ingenieuren besetzt, nur damit sind wir fies auf die Nase gefallen.“

These 6: Für kaufmännische betrieblich ausgebildete Fachkräfte sind die Karrierewege durchlässiger und prinzipiell nicht begrenzt – aber auf mittleren und gehobenen Positionen in ähnlichen Arbeitsbereichen werden verstärkt Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen eingesetzt.

Im kaufmännischen Bereich gibt es traditionell für betrieblich ausgebildete Fachkräfte keine starre Karrieregrenze. Dies gilt insbesondere für Handel, Banken und Versiche-

rungen, in abgeschwächter Form auch für die Industrie. Viele unserer Gesprächspartner betonen, daß ein Aufstieg mit Lehre in Spitzenpositionen auch heute noch möglich ist:

„Jemand, der mit einer kaufmännischen Ausbildung bei uns eingestiegen ist, hat die Möglichkeit, bis in die höchste Ebene aufzusteigen.“

Jedoch wird dabei heute in den allermeisten Fällen der Besuch geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen wie zum Fachwirt oder Betriebswirt zwingend vorausgesetzt, im Versicherungs- und Bankenbereich sowie im Handel gibt es dazu betriebsinterne Fortbildungssysteme. Gleichzeitig gewinnen in den Betrieben auch neue Bildungswege an Bedeutung. Hier ist vor allem das Modell der Berufsakademie sowie die Ausbildung zum Wirtschaftsassistenten zu nennen; einer der von uns befragten Betriebe wollte ein duales Studium in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule einrichten.

Mit dem differenzierten Einsatz von Absolventen betrieblicher Aus- und Weiterbildungsgänge, von Berufsakademien und Hochschulen verfolgen die Betriebe sowohl im Einzelhandel wie auch im Banken- und Versicherungsgewerbe u. a. das Ziel, „Gesprächspartner für unterschiedliche Zielgruppen“ unter ihren Kunden zu gewinnen. Die Erfahrungen mit kaufmännischen Fachkräften unterschiedlicher Qualifikationsprofile sind branchenspezifisch verschieden. Anders als im Banken- und Versicherungsgewerbe seien mittlere bzw. gehobene Positionen im Einzelhandel für Absolventen von Berufsakademien oder Hochschulen auf Dauer weniger attraktiv. Ebenso berichteten unsere Gesprächspartner, daß Akademiker ohne betriebliche Vorkenntnisse Zukunftsstrategien entwickeln, die dem Handel nicht angemessen seien. Bei Abiturienten präferiere man künftig eher eine Verzahnung betrieblicher und hochschulischer Ausbildung. Die hohe Attraktivität von Betrieben des Bank- und Versicherungsgewerbes für Hochschulabsol-

venten trägt hingegen mit dazu bei, daß hier offensiv eine Personalstrategie verfolgt wird, bei der ein (Fach-)Hochschulabsolvent auf gleichen Tätigkeitsfeldern, z. B. in der Sachbearbeitung oder in der Kundenbetreuung, eingesetzt wird wie eine betrieblich aus- und weitergebildete Fachkraft.

These 7: Klassische Aufstiegspositionen werden reduziert, neue Karrieremuster bilden sich heraus.

Mit der personellen Ausdünnung der Leitungsebene verringern sich besonders bei Großbetrieben die hiermit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten sowohl für betrieblich aus- und weitergebildete Fachkräfte als auch für Hochschulabsolventen. Das Abflachen bzw. Ausdünnen der Betriebshierarchien wird in den Betrieben nicht isoliert vorangetrieben. Es handelt sich hierbei um Wandlungsprozesse, die beispielsweise bei Betrieben des Kredit- und Versicherungswesens teilweise im Rahmen konzernweiter Neustrukturierungen stattfinden. Aufgabenbereiche werden z. B. zusammengefaßt, gebündelt oder in andere Niederlassungen ausgelagert. Damit einher geht die Anreicherung von Führungsaufgaben auf den unteren Betriebsebenen. Parallel hierzu werden berufliche Laufbahnen für Fachspezialisten gefördert, die von Leitungsaufgaben enthoben sind. Nach entsprechender innerbetrieblicher Schulung stehen diese Laufbahnen sowohl betrieblich wie hochschulisch qualifizierten Fachkräften offen. Sind die Aufstiegsmöglichkeiten in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen der Betriebe ohnehin durch eine stärkere Durchlässigkeit gekennzeichnet, so verbinden sich mit der Veränderung der Arbeitsorganisation und Leitungsstruktur im gewerblich-technischen Bereich von Industriebetrieben neue Karrieremuster außerhalb der Führungshierarchie, die möglicherweise betrieblich qualifizierten Fachkräften einen Weg aus der Sackgasse des begrenzten Aufstiegs über Leitungspositionen eröffnen können. Auch hier werden Fachspezialistenlaufbahnen entworfen, die qualifizierten Fachar-

beitern neue berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten. So rechnet unser Gesprächspartner aus einem Industriebetrieb der Elektrobranche bei fortschreitender Automation künftig mit einem zunehmenden Bedarf an Prozeßspezialisten.¹⁵ Qualifizierte Industriemechaniker sollen hierzu betriebsintern ausgebildet werden. Frei von Leitungsaufgaben wären diese dann unmittelbar unterhalb der Abteilungsleitersebene angesiedelt.

In einem Fahrzeugbetrieb unserer Studie arbeiten Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen, vom spezialisierten Facharbeiter über den Meister, Techniker bis zum FH-Ingenieur „Hand in Hand“ in Arbeitsgruppen zusammen.¹⁶ Die Bedingungen für eine solche Form der Gruppenarbeit werden auch innerhalb eines Betriebes sehr unterschiedlich eingestuft. Sie sind eng an den Automationsgrad innerhalb eines bestimmten Betriebsbereichs gebunden. So gebe es auch weiterhin viele betriebliche Produktionsbereiche, die noch erheblich durch manuelle Arbeitsvorgänge und damit durch traditionelle Arbeitsstrukturen bestimmt sind. Der Wandlungsprozeß von traditionellen Betriebsstrukturen zu neuen Management- und Produktionskonzepten befindet sich damit in den gewerblich-technischen Bereichen der Betriebe nicht nur branchenspezifisch auf einem jeweils unterschiedlichen Entwicklungsstand, er wurde bisher auch in den Betrieben nur in einzelnen hierfür geeigneten Abteilungen eingeleitet.¹⁷ Dort, wo dieser Prozeß weiter fortgeschritten ist, zeichnen sich für die betrieblich qualifizierten Facharbeiter, die dem bisherigen Beschäftigtenabbau nicht zum Opfer fielen, berufliche Entwicklungswege ab, die einerseits erhöhte Anforderungen an die gesamte Person des Facharbeiters stellen, andererseits wird hiermit eine Zunahme an verantwortlicher Tätigkeit außerhalb der Leitungshierarchien geschaffen. Die neue Arbeitsorganisation führt in diesen Fällen zu einem Bedeutungszuwachs dual qualifizierter Fachkräfte.

These 8: Betriebliche Rekrutierungspolitik orientiert sich nicht nur am Bedarf, sondern auch am Angebot an Fachkräften.

In den kaufmännisch-verwaltenden Abteilungen der Betriebe hat der Anteil an Fachangeestellten mit qualifizierten Weiterbildungsabschlüssen, aber auch der Anteil der Hochschulabsolventen zugenommen. Nicht immer sind hierfür tatsächlich gestiegene Qualifikationsanforderungen ausschlaggebend. Vielmehr ist häufig das Angebot an qualifizierten Fachkräften selbst für eine entsprechende Änderung der Personalpolitik verantwortlich. Dies kann sowohl bei dem Angebot an Absolventen betrieblicher Aufstiegsfortbildung z. B. zum Fachwirt, Betriebswirt oder Bilanzbuchhalter beobachtet werden wie auch beim Bewerbungsangebot von Hochschulabsolventen. So führt der Personalleiter eines kommunalen Unternehmens die gestiegenen Ansprüche an Stellenbewerber vorrangig auf die zahlreichen individuellen Weiterbildungsaktivitäten seiner Mitarbeiter zurück. Letztendlich komme es dadurch zu einem „Verwendungsstau“, da Positionen, auf denen die erworbenen Qualifikationen tatsächlich benötigt werden, nur in unzureichender Zahl vorhanden seien.

Ebenso nimmt der Anteil der Hochschulabsolventen in den kaufmännisch-verwaltenden Abteilungen der Betriebe zu. Im Versicherungs- und Kreditgewerbe wird dies durch eine hohe Zahl von hochschulzugangsberechtigten Auszubildenden bewirkt, die nach Ausbildungsabschluß in ein fachlich einschlägiges Studium überwechseln, um schließlich mit Hochschulabschluß wieder in einen Betrieb der Branche zurückzukehren. Auch die hohe Bereitschaft der Betriebe, Hochschulabsolventen ohne vorhergehende betriebliche Ausbildung einzustellen, liegt häufig nicht darin begründet, daß nur Akademiker die zu besetzenden Stellen ausfüllen können. Es zeigte sich in unserer Studie, daß bei Betrieben des Versicherungs- und Kreditwesens Neueinstellungen von Hochschulabsolventen auch dann vorgenommen werden,

wenn das Bewerberangebot der betrieblich qualifizierten Fachkräfte zeitweilig nicht als ausreichend angesehen wird. Ein Personalleiter räumte in diesem Zusammenhang ein, daß der eigene Betrieb in manchen Jahren unter Bedarf ausbilde. Dadurch ergebe sich die Möglichkeit, das Spektrum der eigenen Personalgewinnungsmaßnahmen zu erweitern. Eine solche personalpolitische Ausrichtung am Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen findet bei einem Teil der Betriebe auch unter dem Aspekt statt, daß neue Qualifikationsprofile in bestimmten Arbeitsgebieten für eine weitergehende Personalentwicklung ausprobiert werden sollen. Damit läßt sich im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ein Prozeß beobachten, der zwar zu einem steigenden Qualifikationsniveau der hier Beschäftigten führt, dem jedoch nicht unbedingt eine systematische innerbetriebliche Analyse des Qualifikationsbedarfs vorausgeht. Vielmehr stellt sich die Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik an höheren, einschließlich hochschulischen Berufsbildungsabschlüssen als Teil eines Prozesses dar, in dem dieser Qualifikationsbedarf letztendlich erst ermittelt werden soll. In der Zunahme der Hochschulabsolventen erkennen die Betriebe jedoch weniger eine Entwicklung, die schließlich zur Substitution betrieblich qualifizierter Fachkräfte führt, eher sei dies der Versuch, dem angestrebten „Qualifikations-Mix“ einen Schritt näherzukommen. Die Erfahrungen mit Hochschulabsolventen werden wie auch bei betrieblich aus- und weitergebildeten Fachkräften differenziert beurteilt. Für den Einsatz in Leitungspositionen seien beide Qualifikationsprofile geeignet, wobei ein Schulungsbedarf zur Förderung personaler und sozial-kommunikativer Kompetenzen bei dual wie hochschulisch qualifizierten bestehe.

Fazit

Dual qualifizierte Fachkräfte genießen in den Betrieben unserer qualitativen Studie weiter-

hin eine hohe Wertschätzung. Im Zuge des allgemeinen Strukturwandels, von dem die von uns befragten Betriebe in unterschiedlicher Weise tangiert waren, sind jedoch in vielen Betrieben nicht nur Personaleinsparungen zu beobachten, die alle Beschäftigtengruppen betreffen, sondern auch mehr oder weniger weitreichende Veränderungen in den betrieblichen Organisationsstrukturen. Diese verändern in den gewerblich-technischen wie auch in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen der Betriebe die Einsatzgebiete und Tätigkeitsfelder sowohl betrieblich wie auch hochschulisch qualifizierter Fachkräfte.

Unsere Studie zeigt, daß die derzeitige betriebliche Personal- und Qualifizierungspolitik nach Betriebsgrößen, Branchen und auch nach innerbetrieblichen Bereichen sich sehr unterschiedlich und differenziert gestaltet. Breiter angelegte Untersuchungen sind nun notwendig, um die sich hier abzeichnenden Prozesse mit ihren Auswirkungen auf eine künftige Berufsbildung in der erforderlichen Tiefe auszuloten. Unsere Thesen sollen ein Beitrag sein, solche Untersuchungen anzuregen bzw. voranzutreiben.

Anmerkungen:

¹ Dieses Projekt untersucht, ähnlich wie die derzeit in der Hauptabteilung 6 laufenden Forschungsprojekte 6 6005 und 6 6006, Fragestellungen, die der Forschungspriorität: *Mobilitätspfade und berufliche Karrierewege für Absolventen beruflicher Ausbildung zuzuordnen sind.*

² Vgl. z. B. Geißler, K. A.: *Von der Meisterschaft zur Erwerbskarriere. Vier Dynamiken, die die Erosion des dualen Systems der Berufsausbildung gefährden.* In: *Q-magazin* 1/2-95, S. 56-63

³ Vgl. ebenda, S. 61

⁴ Vgl. Schumann, M. u. a.: *Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte.* In: *Beckenbach, N.; van Treeck, W.: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt. Sonderband 9, Göttingen 1994, S. 11-43, hier besonders S. 23. Ein steigender Anteil von Facharbeitern wird von den Autoren nur für den Typus des sogenannten Systemregulierers bei weit vorgeschrittenen Automatisierungsgraden für wahrscheinlich gehalten. Zum Thema vgl. auch: Gute Aussichten für Fachkräfte. In: *IWD Nr. 23, vom 8. Juni 1995, S. 3**

Hat die wachsende Zahl der Hochschulabsolventen Konsequenzen für den Facharbeiteraufstieg?

⁵ Diese Grundstimmung der in der qualitativen Studie befragten Betriebe wird durch repräsentative Betriebsbefragungen des IAB abgebildet: Goldrian, G.; Ruppert, W.; Schnur, P.: *Beschäftigung und Arbeitsproduktivität im Verarbeitenden Gewerbe – alte Bundesländer, Herbst 1994*. IAB Werkstattbericht Nr. 5/29. 6. 1995 sowie Projektgruppe Betriebspanel: *Das IAB-Betriebspanel – Ergebnisse der zweiten Welle 1994*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 1/1995, S. 43–61

⁶ Vgl. auch Lempert, W.: *Das Märchen vom unaufhaltsamen Niedergang des „dualen Systems“*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 3, Mai/Juni 1995, S. 225–231, hier S. 227

⁷ Vgl. Westhoff, G. (Hrsg.): *Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre*, Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär (Hrsg.)*. Bielefeld 1995 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 23)

⁸ Vgl. z. B. Frackmann, M.: *Aktuelle Personalstrategien der Betriebe und ihre Auswirkungen auf junge Fachkräfte*. In: Westhoff, G. (Hrsg.): *Übergänge . . .*, a. a. O., S. 243–258, besonders S. 249

⁹ Zu diesem Ergebnis kommt auch eine aktuelle repräsentative Betriebsbefragung des BIBB.

¹⁰ Vgl. Geißler, K. A.: *Von der . . .*, a. a. O.

¹¹ Vgl. Dybowski, G.; Pütz, H.; Sauter, E.; Schmidt, H.: *Ein Weg aus der Sackgasse – Plädoyer für ein eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem*. In: *BWP 23 (1994) 6*, S. 3–13

¹² *Die Schaffung neuer Arbeitsplätze im modernen Dienstleistungsbereich soll durch ein Programm „Dienstleistung der Zukunft“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert werden*. In: *Blick durch die Wirtschaft*, Nr. 131 v. 11. 7. 1995

¹³ *Zu den veränderten Aufgaben von Meistern in großen Industrieunternehmen* vgl. *Wirtschaftswoche*, Nr. 23 vom 1. 6. 1995, S. 74–82

¹⁴ Vgl. Drexel, I.: *Brückenqualifikationen zwischen Facharbeiter und Ingenieur*. In: *BWP 23 (1994) 4*, S. 3–8

¹⁵ Vgl. Schumann, M. u. a.: *Der Wandel der Produktionsarbeit . . .*, a. a. O.

¹⁶ Vgl.: *Wirtschaftswoche* a. a. O.

¹⁷ Vgl. Schumann, M. u. a.: *Trendreport Rationalisierung*. Berlin 1994

Heinrich Althoff

Diplomsoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Der Mikrozensus erlaubt es, mittels der Merkmale „Stellung im Betrieb“ und „berufsbildender Abschluß“ dem Einfluß eines steigenden beruflichen Bildungsniveaus auf den Facharbeiteraufstieg nachzugehen. Für den Zeitraum 1982 bis 1993 lassen sich keine negativen Veränderungen der Aufstiegschancen feststellen, weder bei den betrieblich Ausgebildeten noch bei den Hochschulabsolventen. Welche Mechanismen das verhindern und welche individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen der absolute Zuwachs an Statuspositionen hat, der erst den weitgehend unveränderten Status bei Lehr- und Hochschulabsolventen verbürgt, das wird im einzelnen diskutiert.

Angesichts wachsender Zahlen von Hochschulabsolventen wird häufig nach dem Nutzen des Erwerbs hoher berufsbildender Abschlüsse gefragt. Polemisch zugespitzt kulminieren solche Fragen nicht selten in der Behauptung eines Akademikerüberflusses, der wegen des Facharbeitermangels nicht zu verantworten sei.¹ Auf wissenschaftlicher Ebene werden die Probleme des steigenden Ausbildungsniveaus unter dem Gesichtspunkt der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von Hochschulabsolventen oder auch der These vom „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ diskutiert.² Beiden Themen soll hier genauer nachgegangen werden.

Unterstellt wird oft, daß mit zunehmender Zahl von Hochschulabsolventen ein stetig