

# Qualifizierungs- und Berufschancen von Nachwuchskräften mit Studienberechtigung

## Redaktionelle Vorbemerkung

Eine duale Ausbildung ist heute auch für Abiturienten attraktiv. Allerdings wechseln viele nach Abschluß der Ausbildung an die Hochschulen. Wird die Berufsausbildung von ihnen lediglich als ein vorgezogenes „Praktikum“ für ein fest eingeplantes Studium betrachtet, oder sind es eher unzureichende Berufsperspektiven in den Betrieben, die Abiturienten nach Ausbildungsende in die Hochschulen treiben? Dies ist das Thema des BIBB-Projektes 6.6006, aus denen die beiden nachfolgenden Beiträge erste Ergebnisse vorstellen.

E. KREKEL und J. ULRICH analysieren anhand von Interviews mit Personalverantwortlichen die Personalpolitik größerer Betriebe und anhand von Gesprächen mit Ausbildungsabsolventen die Einstellungen der Abiturienten zu diesem Thema. Viele Großunternehmen bieten vor allem Abiturienten in kaufmännischen Berufen eine gezielte Förderung an. Dennoch bleiben die Chancen auf einen Aufstieg über die mittlere Führungsebene hinaus begrenzt.

H. HERGET erweitert die betriebliche Perspektive um Klein- und Mittelbetriebe verschiedener Branchen und erörtert Ergebnisse einer schriftlichen Befragung bei rund 1 000 Betrieben. Danach variieren die Aufstiegschancen für Abiturienten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und vom Wirtschaftsbereich und werden vor allem im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe von der Mehrzahl der Unternehmen als gut bis sehr gut bezeichnet.

### Elisabeth M. Krekel

*Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

### Joachim Gerd Ulrich

*Dr. rer. pol., Diplompsychologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.3 „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

**Etwa 15 Prozent der Auszubildenden, die in das duale System einmünden, besitzen die (Fach-)Hochschulreife. In einigen kaufmännischen Berufen sind es sogar mehr als die Hälfte. Für die Betriebe ist die Ausbildung von Abiturienten/-innen eine ambivalente Angelegenheit: Zwar schätzen sie ihre schulische Vorbildung, doch müssen sie nach Ausbildungsende mit ihrer Abwanderung an die Hochschulen rechnen. Welche Strategien entwickeln Betriebe angesichts dieses Dilemmas? Das BIBB ging dieser Frage in Gesprächen mit Personalverantwortlichen aus 30 Groß- und Mittelbetrieben und mit ca. 30 Absolventen nach.<sup>1</sup>**

## Untersuchungsaufbau

Die Befragung wurde gezielt auf größere Unternehmen konzentriert, die für ihre Personalplanung und -entwicklung gesonderte Organisationseinheiten etabliert haben. Die Hälfte der 30 an der Untersuchung beteiligten Unternehmen gehörte der Metall- und Elektroindustrie an, zehn den Bereichen Handel, Banken und Versicherungen, drei der chemischen Industrie und die restlichen zwei dem Handwerk. Nahezu alle Unternehmen hatten Standorte in ganz Deutschland, und bis auf zwei beschäftigten alle mehr als 1 000 Mitarbeiter/-innen. Die Gesprächspartner/-innen waren in ihrer Funktion Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer, Personalbereichs-, Abteilungs- oder Ausbildungsleiter.

Neben den Personalverantwortlichen wurden auch 22 berufstätige Absolventen/-innen einer dualen Berufsausbildung aus dem Kreis dieser Unternehmen sowie elf weitere Fachkräfte mit Abitur interviewt, die sofort nach Beendigung der Ausbildung oder später ein Studium aufgenommen hatten. Das Durchschnittsalter der Ausbildungsabsolventen/-innen betrug 26 Jahre, ihre mittlere Berufserfahrung nach Ausbildungsabschluß zwei Jahre und zwei Monate. Etwa zwei Drittel von ihnen hatten einen kaufmännischen Beruf (insbesondere Bank- und Industriekaufmann/-frau) erlernt, ein Drittel einen gewerblich-technischen Beruf (insbesondere Mechaniker und Elektroniker).

Die Interviews fanden im Sommer 1995 statt und wurden von der Wirtschafts- und Sozialforschung GmbH (WSF) Kerpen in Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Alle Gespräche wurden mit Hilfe standardisierter Leitfäden geführt. Dieses ermöglichte eine nachträgliche EDV-gestützte Auswertung des Datenmaterials und die Ermittlung von Ergebnistrends auf der Basis spezieller statistischer Verfahren für begrenzte Stichprobengrößen.<sup>2</sup>

Nachfolgend werden die Erfahrungen und Konzepte der Betriebe im Umgang mit ihren studienberechtigten Auszubildenden dargestellt und mit den Sichtweisen der Ausbildungsabsolventen kontrastiert. Um dem spezifischen Charakter der Aussagen gerecht zu werden, kommen die Interviewten möglichst häufig in Form von Zitaten selbst zu Wort.

## Studienberechtigte als Ausbildungsplatzbewerber

Die Favorisierung von Studienberechtigten bei der Besetzung ihrer Lehrstellen begründeten viele Betriebe vor allem mit schulischen Bildungsdefiziten der Haupt- und Realschüler/-innen. Letztere würden sie anson-

sten sogar bevorzugt einstellen, da „diese nach Beendigung der Ausbildung auch im Betrieb verbleiben“. Entsprechende Klagen der Personalverantwortlichen über ein mangelndes Niveau der Allgemeinbildung bezogen sich auf Ausbildungsplatzbewerber sowohl der kaufmännischen als auch der gewerblich-technischen Berufe. „Wenn wir dann aber Bewerbungsschreiben mit mehr als 20 Rechtschreibfehlern erhalten, dann geht das einfach nicht.“ Daß in den gewerblich-technischen Berufen deutlich mehr Haupt- und Realschüler/-innen als im kaufmännischen Sektor ausgebildet würden, sei im wesentlichen Folge des geringen Interesses der Studienberechtigten an einer solchen Ausbildung.

Um gerade Studienberechtigte nach Ausbildungsabschluß stärker an den Betrieb zu binden, richteten zehn der 30 befragten Unternehmen im kaufmännischen Bereich Sonderausbildungsgänge ein, von denen Real- und Hauptschüler/-innen in der Regel ausgeschlossen sind. „Es war in erster Linie die hohe Fluktuation von studienberechtigten Ausbildungsabsolventen in Richtung Universität oder Fachhochschule, die uns zwang, etwas zu unternehmen. Fachliche Gründe waren dabei von nachrangiger Bedeutung.“ Die meisten Unternehmen, die Sonderausbildungsgänge durchführten, kombinierten den Erwerb eines kaufmännischen Ausbildungsabschlusses mit einem Begleitstudium an einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA). Die übrigen Firmen boten Zusatzabschlüsse (Fremdsprachenkorrespondenten/-in bzw. Wirtschafts- bzw. Abteilungsleiterassistenten/-in) an. Im gewerblich-technischen Bereich gab es ein Unternehmen, das für die Zukunft einen kooperativen Ingenieurstudien-gang plante. „Um die beruflichen Perspektiven der Auszubildenden zu verbessern, müssen die Ausbildungsgänge als solche verändert werden. Die kooperative Ingenieurausbildung ist ein erster Schritt dahin.“

Unter den Beweggründen, die von den 33 interviewten Ausbildungsabsolventen/-innen rückblickend für die Aufnahme einer betrieb-

lichen Ausbildung genannt wurden, dominierten zwei Motive: Ein besonderes fachliches Interesse an den Tätigkeiten des Ausbildungsberufes nannten drei Fünftel, darunter insbesondere die männlichen Befragten. Ebenso viele gaben aber auch an, sie seien (zudem) vom Wunsch geleitet worden, sich eine sichere bzw. solide berufliche Grundlage zu verschaffen, die ihnen bei einem Studium nicht gegeben schien: „Ich bevorzugte schon eine Berufsausbildung, da ich keine Lust hatte, später ein arbeitsloser Akademiker zu werden.“ Vor allem Frauen dachten so.

Neben den inhaltlichen Interessen und dem Sicherheitsmotiv spielte in einem Drittel aller Fälle auch die Abneigung gegenüber allzu viel Theorie und die Bevorzugung einer praktischen Tätigkeit eine Rolle: „Ich hatte die Nase voll nach 13 Jahren Schule.“ Knapp die Hälfte der Befragten hatte dagegen auch den Beginn eines Studiums erwogen. Sie befanden sich insbesondere unter den Teilnehmern/-innen an Sonderausbildungsgängen: ein Indiz dafür, daß Abiturienten/-innen diese Ausbildungsform als eine Alternative für ein Studium durchaus in Betracht ziehen, zumal dann, wenn ihnen durch eine solche Zusatzqualifikation eine anspruchsvolle berufliche Perspektive eröffnet wird.

Insgesamt nahmen nur wenige die Berufsausbildung mit der dezidierten Absicht auf, anschließend auf jeden Fall auf die Hochschulen zu wechseln. „Ich mache zuerst einmal eine kaufmännische Ausbildung, und dann sehe ich weiter“, war eher die typische Haltung, auch unter den Befragten, die zum Untersuchungszeitpunkt tatsächlich studierten. Etwa die Hälfte der studierenden Fachkräfte gab an, vor Ausbildungsbeginn an ein Studium überhaupt nicht gedacht zu haben: „Ich habe mich noch nicht einmal über ein Studium informiert, geschweige denn eine Uni angeguckt.“ Und von denen, die sich vor Ausbildungsbeginn sehr konkrete Gedanken über ein anschließendes Studium gemacht hatten, studierte zum Befragungszeitpunkt tatsächlich nur ein Drittel.

Alles in allem vermittelten die Befragten den Eindruck, daß es letztlich ihre konkreten Erfahrungen im Betrieb waren, von denen der Wechsel zur Hochschule bzw. der Verbleib im Unternehmen abhing – auch wenn ihre Haltung gegenüber einem Studium bei der Einmündung in das duale System latent vorhanden war. Die meisten Auszubildenden mit Abitur begreifen ihre Studienmöglichkeit offenbar als eine Option, über die sie erst später beschließen möchten: „Die Berufsausbildung wollte ich mit Sicherheit abschließen; wie das mit dem Studium weitergehen soll, wollte ich dann entscheiden.“

## Ausbildungsverlauf von studienberechtigten Auszubildenden

Die Unternehmen äußerten sich durchweg positiv über die Ausbildungsleistung ihrer Abiturienten/-innen: „Wir haben mit diesen Leuten gute Erfahrungen gemacht.“ Dies gilt insbesondere auch für die Teilnehmenden an Sonderbildungsgängen: „Wer dreieinhalb Jahre viermal in der Woche die Kraft aufbringt, neben dem Beruf noch zur Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie zu gehen, der hat seine Initiative und Leistungsstärke unter Beweis gestellt.“ Auch die Ausbildungsabsolventen zeigten sich, wie dies bereits aus früheren Untersuchungen bekannt ist<sup>3</sup>, sehr oft zufrieden mit ihrem Ausbildungsverlauf. Allerdings fühlten sich knapp die Hälfte der Befragten in der Berufsschule und ein Viertel im Betrieb unterfordert. Solange sich diese Unterforderung in Grenzen hält, beeinflusst sie die Zufriedenheit der Auszubildenden kaum: „Ich bin ja eher faul, da kam mir diese durch das Abitur bedingte Unterforderung gerade recht.“ Äußert sich die Unterforderung jedoch in einem Übermaß an repetitiven Tätigkeiten („In der Praxis hat man die wesentlichen Dinge schon nach einem halben Jahr gelernt, da kommt nichts Neues mehr hinzu“), wird sie zu einem Belastungsmoment, dem man durch das Einlösen der Studienoption auszuweichen versucht.

Dementsprechend berichteten insbesondere Ausbildungsabsolventen/-innen, die doch noch den Weg zur Hochschule einschlugen, von solchen betrieblichen Unterforderungen.

## Perspektiven nach Abschluß der Ausbildung

Die Rahmenbedingungen für die beruflichen Perspektiven junger Fachkräfte nach Abschluß der Ausbildung wurden durch Umstrukturierungsmaßnahmen in den Betrieben geprägt: 26 der 30 Betriebe hatten in jüngerer Zeit Reorganisationsmaßnahmen eingeleitet, die in über zwei Drittel aller Fälle mit einer Abflachung des Hierarchiegefüges und bei über der Hälfte mit Personalabbau verbunden waren. Durch diese Entwicklung entschärfen sich für die Betriebe die nachteiligen Folgen der Abwanderung Studienberechtigter drastisch. Zwar gaben 17 der 30 befragten Unternehmen an, daß die Fluktuation ihrer Ausbildungsabsolventen mittel bis hoch sei, aber nur drei Unternehmen bezeichneten dies noch als einen ernsthaften Anlaß zur Sorge.

Während es schien, daß die Fluktuation studienberechtigter Ausbildungsabsolventen/-innen die Betriebe angesichts des aktuellen Stellenabbaus quantitativ eher entlastet, deuteten manche Personalverantwortlichen dennoch Probleme hinsichtlich der Frage an, wer letztlich im Betrieb verbleibt und wer an die Hochschule wechselt. Offenbar wirken hier zeitgleich zwei unterschiedliche Trends. Einerseits gehen „diejenigen, die nicht übernommen werden, öfter studieren“<sup>4</sup>, doch gilt ebenso: „Gerade die guten Leute, die wir gerne qualifiziert einsetzen würden, verlassen uns, um zu studieren.“

Aus den Interviews mit den Ausbildungsabsolventen/-innen ergaben sich Hinweise, die beide Tendenzen bestätigen: So konnte eine Korrelation sowohl zwischen der Art des Übernahmeangebotes (unbefristet, befristet, keines) und dem gegenwärtigen Status (er-

werbstätig, Student) nachgewiesen werden als auch zwischen dem Ausmaß der individuellen Karriere- bzw. Aufstiegsorientierung und der Abwanderung zur Hochschule.<sup>5</sup> Die Hinwendung zum Studium erfolgte meist nicht unmittelbar nach Ausbildungsende, sondern erst später, in der Hälfte aller Fälle ein bis zweieinhalb Jahre danach. Die Angst vor jahrelanger Unterforderung („Es könnte sein, daß mir der Beruf Spaß macht; es könnte aber auch sein, daß ich mehr als 20 Jahre etwas machen müßte, was mir dann eben keinen Spaß macht“) spielte dabei ebenso eine Rolle wie Enttäuschung angesichts begrenzter Aufstiegsmöglichkeiten und der Wunsch nach akademischen Karrierechancen: „Die beruflichen Karrierechancen waren mir zu beschränkt, also mußte ich sehen, daß ich mich fortbilde. Es war eine schreckliche Vorstellung, sich später einmal Vorwürfe machen zu müssen, wenn ich dafür nichts getan hätte.“ Den Karrierebegriff verbanden diese Ausbildungsabsolventen/-innen weniger mit einem formalen Status, wie z. B. der Stellung im Betrieb, als vielmehr mit einer interessanten, verantwortungsvollen, finanziell entsprechend entlohnten Tätigkeit. Der zwischenzeitliche Verzicht auf ein gesichertes Arbeitsverhältnis und Einkommen wurde dabei bewußt in Kauf genommen: „Immerhin hatte ich einen sicheren Arbeitsplatz gekündigt, um dann als Student mit einem Taschengeld auskommen zu müssen.“

Spiegelbildlich zu den beiden unterschiedlichen Studienmotiven der Ausbildungsabsolventen/-innen (Studium sowohl als Reaktion auf eine verwehrte Übernahme als auch als aktives Instrument zur Verbesserung der als unzureichend empfundenen Berufschancen) zeichneten sich auch bei den erwerbstätigen Ausbildungsabsolventen/-innen zwei verschiedene Beweggründe ab: Auf der einen Seite entscheiden sich Personen für den Verbleib im Betrieb, deren Aufstiegsinteressen begrenzt sind und die sich an ein regelmäßiges Einkommen und eine sichere Arbeitsstelle gewöhnt hatten. Die befragten Personalverantwortlichen stellten zum Teil fest, „daß

es sehr viele Mitarbeiter gibt, die gar kein Interesse daran haben, aufzusteigen oder beruflich weiterzukommen“. „Man muß einfach sehen, daß die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter mit ihren Tätigkeiten als Sachbearbeiter zufrieden ist.“

Diesen Ausbildungsabsolventen standen die stärker karriereorientierten Nachwuchsfachkräfte gegenüber, die deshalb in den Betrieben blieben, weil sie dort relativ attraktive Fortbildungs- und Aufstiegsperspektiven vorgefunden hatten. „Ich wollte ja eigentlich studieren gehen, aber als ich gesehen habe, was es an Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gibt, habe ich den Entschluß gefaßt zu bleiben.“ Dabei waren in einigen Fällen nicht betriebliche Maßnahmen entscheidend, sondern die Aufnahme in das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) initiierte und von den Kammern verwaltete Begabtenförderprogramm.<sup>6</sup>

Die Aufstiegs- bzw. Personalentwicklungskonzepte, welche die Unternehmen entwickelten, um überdurchschnittlich leistungs- und aufstiegsmotivierte junge Fachkräfte auch nach Beendigung der Ausbildung zu binden, unterscheiden sich deutlich zwischen dem gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich.

### **Perspektiven im gewerblich-technischen Bereich**

Im gewerblich-technischen Bereich sind die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die studienberechtigten Absolventen/-innen in der Regel weniger günstig. Lediglich in zwei Unternehmen sahen die Personalverantwortlichen die Chance, über die Ebene des Technikers bzw. Meisters hinauszukommen – und dies in einem der beiden Fälle auch nur durch einen Wechsel in den Vertrieb und damit in den kaufmännischen Angestelltenbereich. Ansonsten waren die Chancen sehr gering. „Wenn Sie den Weg der Praxis gehen wollen, muß Ihnen klar sein, daß Sie Führungspositionen

wahrscheinlich nicht erklimmen können. Wir bilden Mitarbeiter für den Unterbau und den unteren Mittelbau unseres Unternehmens aus. Wir bilden Indianer und nicht Häuptlinge aus.“ Eine aufstiegsorientierte Weiterbildung zum Meister oder Techniker werde zwar durch die Betriebe begrüßt, in der Regel aber kaum unterstützt, da es genug eigeninitiativ ausgebildete Fachkräfte gebe. Die Aussagen gingen alle in dieselbe Richtung: „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 äußerst begrenzt möglich, und die Übernahme einer leitenden Position scheint nahezu ausgeschlossen zu sein, da diese „ausschließlich von Ingenieuren besetzt“ werden. Für aufstiegsorientierte Auszubildende mit Abitur bleibt somit in der Regel nur die Perspektive, die Ausbildung „als verlängertes Praktikum“ anzusehen, „um dann nach dessen Beendigung auf eine Hoch- oder Fachhochschule zu wechseln“. Deshalb wurde gerade im gewerblich-technischen Bereich die „Berufsausbildung mit anschließendem Ingenieurstudium an einer FH“ zum „Normalfall“.<sup>7</sup>

Die rigide Abschottung der Akademikern vorbehaltenen Karrierewege im Leitungsbe- reich vor weitergebildeten Praktikern wird zum Teil „ideologisch“ untermauert: „Man muß es so kraß ausdrücken, aber die meisten (Techniker, Meister) haben irgendwo ihre Grenzen im Denken. An der Uni oder FH bekommt man nicht nur fachliche Qualifikationen vermittelt, sondern wird auch zum eigenständigen Denken und Handeln angeleitet. Nicht das Erledigen von Arbeit, sondern das von Aufgaben steht bei dem Studium im Vordergrund. Bei der Meister- und Technikerfortbildung wird wiederum fast ausschließlich fachtheoretisches Denken und nicht methodisches gefordert. Die Leute, die nach der Berufsausbildung direkt in den Beruf wechseln, stecken in der Treitmühle. Sie können sich nur fachlich fortbilden, haben aber nicht die Zeit und damit die Chance, ihre Gedanken einmal zu befreien. Der Wissens- und Erlebnishorizont bleibt begrenzt,

und dies setzt Grenzen im Denken, die sich auch ganz klar im Berufsleben zeigen. Dies scheint mir das eigentliche Problem zu sein, das sich nicht ohne weiteres lösen läßt.“

### **Perspektiven im kaufmännischen Bereich**

Im kaufmännischen Bereich sehen die Aufstiegschancen dagegen besser aus. Immerhin die Hälfte der befragten Unternehmen stufte sie als gut bis sehr gut ein. Manche Unternehmen, insbesondere Banken und Handelshäuser, informierten ihre Auszubildenden bereits während der Lehre über Entwicklungsmöglichkeiten und innerbetriebliche Laufbahnkonzepte. „Wenn die Leute rechtzeitig wissen, welche Möglichkeiten sie später einmal haben, ist die Fluktuation an der zweiten Schwelle nicht mehr so groß.“ In einem Handelshaus gab es z. B. ein speziell auf Abiturienten/-innen zugeschnittenes Förderkonzept, das auf mittlere Führungspositionen vorbereitete. In den meisten Fällen war aber innerbetriebliche und örtliche Mobilität unabdingbare Voraussetzung. Der Tenor der Äußerungen der Personalverantwortlichen lautete hierzu: „Wer auf dem internen Arbeitsmarkt mobil ist, verbessert seine Chancen aufzusteigen erheblich. Allerdings stoßen wir bei der Mobilitätsbereitschaft der Mitarbeiter zunehmend auf Grenzen.“

Die Laufbahnsysteme für studienberechtigte Ausbildungsabsolventen/-innen und Akademiker/-innen überschritten sich allerdings auch im kaufmännischen Bereich vielfach nur marginal. In der Regel war sowohl eine horizontale (funktionale) als auch eine vertikale (hierarchische) Trennung zwischen Kaufleuten mit betrieblichem und solchen mit Hochschulabschluß erkennbar. Insofern könne man „von einer Konkurrenzsituation“ der Ausbildungsabsolventen/-innen „mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen um innerbetriebliche Arbeitsplätze nur bedingt sprechen“. So wurden auf der horizontalen Ebene Akademiker/-innen vorzugsweise im Controlling

bzw. im Bereich der Geschäftsführung eingesetzt, während die studienberechtigten Ausbildungsabsolventen ihre Funktionen z. B. im Vertrieb fanden. Und auf der vertikalen Ebene konkurrierten beide Angestelltengruppen lediglich auf der Abteilungsleiterebene, die für die einen (die Ausbildungsabsolventen/-innen) den Abschluß und für die anderen (die Akademiker/-innen) den Einstieg des innerbetrieblichen Aufstiegs bildeten: „Die Abteilungsleiterebene kann man als Schnittstelle bezeichnen. Hier fangen die einen an, beruflich aufzusteigen, und für die anderen ist hier der Aufstieg beendet.“ Somit gibt es, wie auch die Ausbildungsabsolventen bestätigen, „einfach unterschiedliche Karrieren für Hochschulabsolventen und für ehemalige Azubis“.

Selbst die Teilnahme an Sonderausbildungsgängen scheint die Differenz zu den Berufsperspektiven der Akademiker/-innen nicht immer vollständig zu kompensieren. Zwar wurde z. B. den Auszubildenden für ihre parallele Ausbildung an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) Respekt gezollt, doch würden – so ein Personalverantwortlicher – „in den Augen der meisten Führungskräfte die Betriebswirte VWA als eine Art Edelazubis angesehen, aber bei weitem nicht mit Fachhochschulabsolventen gleichgesetzt, was eigentlich der Fall sein sollte“. Ein Unternehmen stellte seinen Sonderausbildungsgang zum/zur Wirtschaftsassistenten/-in wieder ein, da die meisten Absolventen doch noch ein Studium an einer Hochschule aufnehmen. Dies hing wiederum mit der unzureichenden innerbetrieblichen Akzeptanz dieses Bildungsabschlusses gegenüber akademischen Zertifikaten zusammen.

Es gab aber auch Unternehmen, die den Sonderausbildungsgängen in Kooperation mit der VWA bereits ein größeres Gewicht verliehen: „Für uns reichen die Inhalte des VWA-Studiums aus, um dieses einem FH-Studium gleichzusetzen. Außerdem interessiert im Laufe der Zeit keinen mehr, was man mal studiert hat. Irgendwann wird man nur noch gefragt, was man für Tätigkeiten ver-

richtet hat.“ Dieses Beispiel zeigt, daß es vor allem innerbetriebliche Haltungen, Denkmuster und vielleicht auch Vorurteile sind, die über die Berufschancen qualifizierter Fachkräfte entscheiden. Möglicherweise sind reservierte Einstellungen gegenüber dem Facharbeiter- und Fachangstelltenaufstieg auch Folge einer akademischen Sozialisation, die sich im Zweifelsfalle mit einer Favorisierung von Hochschulabsolventen verbindet.

## Stimmen die innerbetrieblichen Entwicklungsperspektiven, wird auf ein Studium verzichtet

Die Frage nach den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von qualifizierten Ausbildungsabsolventen/-innen dürfte in der Zukunft weiterhin relevant bleiben, zumal die meisten Betriebe dazu übergegangen sind, verstärkt bedarfsorientiert auszubilden und konsequent auf eine Amortisierung der Ausbildungsinvestitionen zu achten. Eine Abwanderung qualifizierter Nachwuchskräfte ist in diesem Fall nur schwer zu kompensieren. Auf jeden Fall aber, so ein Personalverantwortlicher, „hängt der Verbleib von Ausbildungsabsolventen im Unternehmen zu neunzig Prozent von den in Aussicht gestellten beruflichen Perspektiven ab“. Tatsächlich läßt sich auch aus den Interviews mit den Ausbildungsabsolventen/-innen nachweisen: Immer dann, wenn junge Fachkräfte besondere Ansprüche an den innerbetrieblichen Aufstieg, an finanzielle Verbesserungen und an verantwortungsvolle Tätigkeiten stellen, entscheiden vor allem die Angebote des Betriebes über den Verbleib im Unternehmen oder die Abwanderung zur Hochschule.

Die Verbesserung der Perspektiven von Nichtakademikern ist dennoch nur ein Instrument der Unternehmen, ihre ausgebildeten

jungen Fachkräfte zu binden. Eine andere Strategie besteht in dem systematischen Aufbau der Kontakte zwischen studierenden Absolventen/-innen und dem ehemaligen Unternehmen. Wenn diese „dann mit dem Studium fertig sind, sind wir schon an deren Wiedereinstellung interessiert, da wir diese Leute kennen und wissen, woran wir sind. Denn diese Leute verfügen auch über betriebsspezifische Kenntnisse, die für uns wertvoll sein können.“ Tatsächlich haben insbesondere Banken begonnen, entsprechende Bindungsstrategien zu entwickeln. Ein Unternehmen hat „sogar eine Betriebsvereinbarung, daß ehemalige Azubis während der Semesterferien bei uns arbeiten und auch ihre Studien- und Diplomarbeiten hier anfertigen können.“ Der Vorteil für die Unternehmen liegt auf der Hand: Sie müssen diesen Studenten keine Beschäftigungsgarantien geben und können die erneute Einstellung, „in vielen Fällen nur noch Sekundensache“, von der Person und der aktuellen Bedarfslage abhängig machen.

Für die im Betrieb verbliebenen Ausbildungsabsolventen mit Abitur würden mit einer solchen Personalstrategie die Aufstiegschancen allerdings weiter beschnitten: „Denn natürlich,“ so eine Ausbildungsabsolventin, wird ihr Unternehmen „diese qualifizierten Fachkräfte auch wieder einstellen – und dann bevorzugt für Führungspositionen“. Das Fazit der jungen Bankkauffrau aus dieser Entwicklung: „In Zukunft wird es sicherlich schwieriger für betrieblich ausgebildete Fachkräfte, in Führungspositionen aufzusteigen. Daher versuche ich, meinen Weg rasch zu gehen, um der Konkurrenz mit den Hochschulabsolventen auszuweichen.“

## Fazit

Zwar existieren in einigen Branchen Personalentwicklungskonzepte, die auf qualifizierte Fachkräfte mit Studienberechtigung zugeschnitten sind, doch bleiben leitende Führungspositionen in der Regel den Akademikern/-innen vorbehalten. Maßnahmen der Be-



Burghard Kleu  
Anke Werner  
Wilfried Reisse

## Fachwörterbücher für Ausbildung und Beruf

Verzeichnis  
mehrsprachiger  
Wörterbücher

BIBB

Burghard Kleu;  
Anke Werner; Wilfried Reisse

## FACHWÖRTERBÜCHER FÜR AUSBILDUNG UND BERUF

### VERZEICHNIS MEHRSPRACHIGER WÖRTERBÜCHER

1995, 430 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.298,  
Preis 59.00 DM

Zum Thema "Internationale Zusammenarbeit/ Fremdsprachen in der beruflichen Bildung und im Studium" liegt jetzt diese Arbeitshilfe vor. Nach 30 Sachgebieten geordnet werden mehr als 600 Wörterbücher mit 16 Sprachen in verschiedenen Gegenüberstellungen aufgeführt. Diese Wörterbücher werden einer großen Anzahl von Ausbildungsberufen zugeordnet. Der Nutzer kann außer über das Inhaltsverzeichnis mit seinen Sachgebieten auch über ein Sachwort- und Berufsregister Zugang zu den ihn interessierenden Einträgen finden. Mehrsprachige Erläuterungen erklären die Handhabung des Verzeichnisses. Die Anzahl von über 600 Fachwörterbüchern ist ein Indikator dafür, wie wichtig Fremdsprachen für fast alle Bereiche der beruflichen Bildung und Berufstätigkeit geworden sind. Bemerkenswert ist auch die Sprachenvielfalt und die Vielzahl der teilweise sehr spezialisierten Berufe, für die solche Fachwörterbücher geschaffen wurden. Die Veröffentlichung wendet sich u. a. an Betriebe und Ausbildungsstätten mit internationalen Kontakten; Bildungseinrichtungen, Verlage und Medienproduzenten im Fremdsprachenbereich; an Fachübersetzer sowie an Institutionen des internationalen Austausches von Auszubildenden und Fachkräften.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,  
Postfach 10 06 33,  
33506 Bielefeld,  
Telefon (0521) 911 01-0,  
Telefax (0521) 911 01-79

triebe zur Bindung junger Ausbildungsabsolventen/-innen mit Abitur dienen vor allem der Sicherung des mittleren Qualifikationsniveaus. Die Durchlässigkeit der Bildungs- und damit zuletzt auch der Karrierewege bleibt häufig nur eine gut gemeinte Absichtserklärung, denn Karrierewege für Ausgebildete und für Akademiker werden vielfach sowohl horizontal als auch vertikal getrennt. Insbesondere die stark aufstiegsorientierten Ausbildungsabsolventen/-innen reagieren hierauf mit Abwanderung und der Aufnahme eines Studiums, auch wenn sie dafür erneut mehrere Jahre auf das regelmäßige Einkommen einer Fachkraft verzichten müssen. Die jungen Fachkräfte, die in den Betrieben verbleiben wollen, heben dagegen die Sicherheit ihres nunmehr etablierten Beschäftigungsverhältnisses hervor und bereiten sich durch Weiterbildung auf mittlere Führungslaufbahnen vor. Sie müssen allerdings damit rechnen, von denjenigen „überholt“ zu werden, die nach einem Studium wieder in das Unternehmen zurückkehren.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Forschungsprojekt 6.6006: „Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung.“ Dem Projekt gehören neben den beiden Autoren Hermann Herget sowie Ursula Beicht an. Für ihre konstruktiven und kritischen Anregungen danken wir ihnen herzlich. Unser Dank gilt auch Frau cand. psych. Johanna Dinges, die im Rahmen eines Praktikums zusätzlich zu den von der WSF GmbH geführten Interviews zwei studierende Ausbildungsabsolventen befragte.

Zu weiteren Ergebnissen aus diesem Projekt siehe: Herget, H.; Beicht, U.; Krekel, E. M.; Ulrich, J. G.: *Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung. Zwischenbericht, Oktober 1995*

<sup>2</sup> Hierbei handelt es sich um nichtparametrische Verfahren wie zum Beispiel Kendalls Tau. Die im Rahmen dieser qualitativen Erhebung ermittelten Trends dienten der Vorbereitung einer Repräsentativerhebung bei mehreren tausend Ausbildungsabsolventen mit Abitur, die die Hochschul-Informations-GmbH (HIS) Hannover in Kooperation mit dem BIBB zum Jahreswechsel 1995/96 durchführte. Erste Ergebnisse liegen voraussichtlich im Sommer 1996 vor.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu: Schöngen, K.; Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: „Qualität und Nutzen einer Berufsausbildung im dualen System aus der Sicht von Ausbildungsabsolventen der neunziger Jahre.“ In: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): *Perspektiven der dualen Ausbildung*. Bielefeld: Bertelsmann, 1994. S. 93–110

<sup>4</sup> Vgl. dazu: Herget, H.: „Problemlose Integration von Abiturienten mit betrieblichem Ausbildungsabschluß ins Berufsleben?“ In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, (1989), 6, S. 507–521

<sup>5</sup> Vgl. hierzu: Fehér, K.; Herget, H.; Ulrich, J. G.: „Abiturienten nach der Lehre: Studium ja oder nein?“ In: *BWP 22* (1993) 4, S. 8–13 sowie Herget, H.: „Zwischen Ausbildungsbetrieb und Hochschule: Fachkräfte mit betrieblichem Abschluß und Studienoption.“ In: Schöngen, K. (Hrsg.): *Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg), Bielefeld 1994 (*Berichte zur beruflichen Bildung*, H. 185), S. 93–110

<sup>6</sup> Vgl. hierzu: Manstetten, R.: *Begabtenförderung berufliche Bildung*. In: *BMBF* (Hrsg.): *Europäischer Forschungsworkshop. Begabtenförderung in der beruflichen Bildung*. Bonn 1994, S. 7–13

<sup>7</sup> Die Stellung des Facharbeiters in der Industrie wird zur Zeit kontrovers diskutiert. I. Drexel sieht die klassischen Zugangswege dual Ausgebildeter zu mittleren Positionen gefährdet. Vgl. Drexel, I.: „Brückenqualifikationen zwischen Facharbeiter und Ingenieur.“ In: *BWP 23* (1994) 4, S. 3–8; Drexel, I.: *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich*. München 1993. Gegen die These, daß die Chancen für dual Ausgebildete, mittlere und höhere Statuspositionen zu erreichen, stark gesunken seien, wendet sich jedoch H. Althoff. Vgl. Althoff, H.: *Hat die wachsende Zahl der Hochschulabsolventen Konsequenzen für den Facharbeiteraufstieg?* In: *BWP 26* (1996) 1, S. 27–33. R. Geer wehrt sich grundsätzlich dagegen, die Ausbildung zum Facharbeiter als Ausgangspunkt für eine Karriere zu verstehen. Vgl. Geer, R.: *Facharbeiter in der Industrie – Ende einer Ära?* In: Geer, R.; Hirschbrunn, H.-W.: *Zukunftsperspektiven von Fachkräften in der Industrie*. Köln 1994, S. 7–25