

Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile

Veränderungen infolge der Akademisierung aus Unternehmenssicht



UWE ELSHOLZ
Prof. Dr., Lehrgebiet Lebenslanges Lernen im Institut für Bildungswissenschaft und Medienforschung an der FernUniversität in Hagen



ARIANE NEU
Wiss. Mitarbeiterin im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen



ROMAN JAICH
Dr., wiss. Mitarbeiter im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen

Wie steht es um die Zukunftsfähigkeit beruflicher Aus- und Weiterbildung angesichts der zunehmenden Akademisierung? Wie gestalten sich betriebliche Karrierewege und welchen Stellenwert haben berufliche Fortbildungen aus Sicht der Betriebe? Ergebnisse eines Forschungsprojekts der FernUniversität in Hagen zeigen: Trotz unternehmensseitig geäußerter großer Wertschätzung der dualen Berufsausbildung sind Verdrängungen durch akademische Bildungsgänge festzustellen. Zugleich sind jedoch auch Trends zur Stärkung beruflicher Bildung erkennbar. Ein Beispiel dafür aus dem (Einzel-)Handel wird genauer dargestellt.

Akademisierung der Arbeitswelt

Die bekannten Entwicklungen, nach denen es mittlerweile mehr Studienanfänger/-innen als neue Auszubildende im dualen System gibt, schlagen sich nach und nach auch in der Arbeitswelt nieder. Das Bildungsverhalten junger Menschen und ein vielfältiges Angebot an Studiengängen tragen dazu bei, dass der Stellenwert beruflicher Aus- und Fortbildung infrage gestellt ist. BAETHGE/WIECK (2015, S. 2) sprechen in diesem Zusammenhang von einem »Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte«. Durch den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung in der dualen Berufsausbildung geraten die Stärken des erfolgreichen deutschen Qualifikations- und Produktionsmodells in Gefahr (vgl. u. a. BOSCH 2014, S. 12). Diese beruhen nicht zuletzt auf den gut ausgebildeten Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment, die über ein ausgeprägtes Arbeitsprozesswissen verfügen.

Erste Studien nach der Bologna-Reform, wie sie u. a. durch das BIBB in den Jahren 2010/2011 durchgeführt wurden, gingen der Frage nach, ob es zu einer Verdrängung von beruflich Ausgebildeten durch akademisch Qualifizierte komme. Die Ergebnisse deuteten weniger auf eine Konkurrenz, als eher auf eine Komplementarität der Bildungsabschlüsse hin. Danach setzen Betriebe nach wie vor auf

Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen (vgl. DIETZEN/LEWALDER/WÜNSCHE 2013; BOTT/WÜNSCHE 2014).

Doch seither ist die Zahl der Studierenden noch einmal deutlich gewachsen und immer mehr Akademiker/-innen treten auf den Arbeitsmarkt – durch die gestuften Studienabschlüsse vermehrt auch mit Bachelor-Abschluss. So ist die Zahl Erwerbstätiger mit Hochschulabschluss seit 2005 um gut ein Drittel auf 8,3 Millionen im Jahr 2014 gestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 6f.). Zudem sorgen Diskussionen um die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie die damit verbundenen Folgen wie beispielsweise der mögliche technologieinduzierte Wegfall von Arbeitsplätzen oder gar das Verschwinden von ganzen Berufen für ein hohes Maß an Unsicherheit.

Vor diesem Hintergrund startete ein Forschungsprojekt zu den »Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt«, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2017 durchgeführt wird.

Forschungsansatz und Fragestellungen

Neben Fragen zum Stellenwert dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung aus Sicht der Betriebe geht es auch um die Karrierechancen von Absolventinnen und

Absolventen beruflicher Bildungsgänge angesichts steigender Akademikerzahlen. Zwei Fragen stehen dabei im Mittelpunkt des Projekts, aus dem hier ausschnittsweise berichtet wird:

- Inwiefern führen Akademisierungstendenzen zu einer Verdrängung von beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften aus beruflichen (Führungs-)Positionen und
- verringern sich dadurch ihre Aufstiegsmöglichkeiten?

Da es in den einzelnen Branchen verschiedene Ausbildungstraditionen gibt und zudem die Akzeptanz von Fortbildungsabschlüssen stark variiert, wurde ein branchenspezifischer Forschungsansatz gewählt. Dies ermöglicht es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Entwicklungen besser sichtbar zu machen. Im Forschungsprojekt wurde das Metall- und Elektrogewerbe, der (Einzel-)Handel sowie die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) untersucht. In den drei Branchen wurden sechs leitfadengestützte Experteninterviews mit Fachvertreterinnen und -vertretern der Sozialpartner sowie insgesamt 18 Unternehmensfallstudien durchgeführt. Die Auswahl der Betriebe erfolgte mit dem Ziel, für die Branche charakteristische Betriebstypen abzudecken. Kriterien waren hierfür u. a. die Betriebsgröße, die Eigentumsverhältnisse sowie branchentypische Tätigkeitsschwerpunkte (z. B. im Handel die Bereiche Textil, Lebensmittel, Möbel).

Für die Fallstudien wurden in den untersuchten Betrieben leitfadengestützte Experteninterviews mit Personalverantwortlichen auf operativer und auf strategischer Ebene sowie mit Betriebsräten geführt. Inhaltlich wurden diese Gespräche entlang der zentralen Forschungsfragen ausgerichtet, die insbesondere auf Veränderungen in der betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungspraxis vor dem Hintergrund des bildungsexpansiven Prozesses abzielen. Im Rahmen der Experteninterviews wurde der zugrundeliegende Leitfaden flexibel gehandhabt und nicht als standardisiertes Ablaufschema genutzt, um unerwartete Themendimensionierungen der Befragten zu ermöglichen (vgl. MEUSER/NAGEL 2013, S. 465). Die Auswertung der aufgezeichneten Interviews orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. MAYRING 2015) und erfolgt mittels der Software MAXQDA.

Hohe Wertschätzung dualer Berufsausbildung

Die bisherigen Auswertungen der Interviews aus allen drei Branchen deuten darauf hin, dass die duale Berufsausbildung für die meisten Unternehmen nach wie vor von großer Bedeutung ist, um den eigenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Dies spiegelt sich zum einen in der mehrfach geäußerten Ausbildungsbereitschaft und den hohen Übernahmequoten wider. Zum anderen wurde in vielen Gesprächen auch eine hohe Wertschät-

zung der spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten – des betrieblichen Erfahrungswissens – von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung betont (vgl. ausführlicher zu Zwischenergebnissen des Projekts NEU/ELSHOLZ/JAICH 2017). Die allseits diskutierte Digitalisierung verändert zwar vielfach die Tätigkeitsinhalte der Beschäftigten, doch sind diese neuen Aufgabenzuschnitte nach Einschätzung fast aller Unternehmensvertreter/-innen auch weiterhin durch eine duale Berufsausbildung zu leisten. Die Digitalisierung kann somit nicht als zentraler Treiber dafür identifiziert werden, vermehrt akademisch qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Insgesamt zeigen sich aber uneinheitliche Einschätzungen im Hinblick auf die zukünftige Bedeutung der beruflichen Bildung, wie die nachfolgenden Ausführungen veranschaulichen.

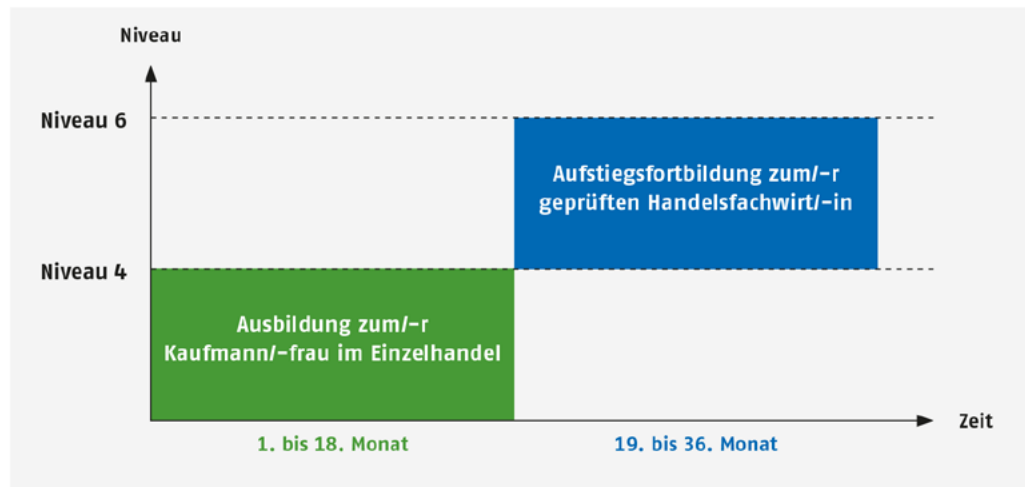
Folge der Akademisierung: Hochschulen werden zu Stätten beruflicher Bildung

Trotz der von fast allen Befragten geäußerten großen Wertschätzung für die duale Berufsausbildung lassen sich gewisse Erosionstendenzen feststellen: Anstelle von dualen Berufsausbildungsplätzen werden in einigen, insbesondere größeren Unternehmen der IKT- sowie der Metall- und Elektrobranche zunehmend (vereinzelt sogar ausschließlich) duale Studienplätze angeboten. Als Grund für den Rückzug aus der dualen Berufsausbildung wird von diesen Unternehmen zum einen der wirtschaftliche Strukturwandel angegeben, der insbesondere zu einer Verlagerung von Fertigungsprozessen ins Ausland führt. Zum anderen wird das Bildungsverhalten der Jugendlichen genannt. Duale Studiengänge werden häufig nicht deshalb angeboten, weil die Qualifikationsanforderungen in den Betrieben gestiegen wären oder das duale System große qualitative Mängel hätte. Vielmehr geht es den Unternehmen vorrangig darum, als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten und der Nachfrage leistungsstarker Jugendlicher nach akademischer Bildung zu entsprechen. Betriebe nehmen sich hier teilweise durchaus als Getriebene der öffentlichen Diskussion und des Wahlverhaltens der Jugendlichen wahr.

Zugleich betonen viele Personaler/-innen, dass sich gar nichts Grundlegendes in ihrer Ausbildungs- und Qualifizierungspolitik verändert. Aus Sicht der Unternehmen stellt eine stärkere Hinwendung zum dualen Studium keine Ablehnung beruflich-betrieblicher Bildung dar. Vielmehr wechselt lediglich der zweite Lernort der »Ausbildung« von der Berufsschule zu einer Hochschule. Der Unterschied zwischen diesen beiden Lernorten scheint für die befragten Personaler/-innen nicht sonderlich relevant zu sein. Den Unternehmen bleibt die betriebliche Sozialisation der Jugendlichen wichtig, weswegen die Einstellung von externen Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen keine attraktive Alternative darstellt. Für das Bildungssystem

Abbildung

Beispielhafte Strukturierung eines Abiturientenprogramms im (Einzel-)Handel



bedeutet dies, dass die Hochschulen im Rahmen dualer Studiengänge vor allem in den o. g. Branchen zunehmend zum dualen Partner der (Berufs-)Ausbildung werden. Inwiefern dies mit einem relativen Bedeutungsverlust der Berufsschulen einhergeht, wäre durch genauere Analysen zu erforschen.

Strategien zur Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung im Einzelhandel

Aus den Befragungen ergeben sich auch Ansätze zur Stärkung beruflicher Bildung. Insbesondere der (Einzel-)Handel ist deutlich bestrebt, attraktiv für junge Beschäftigte zu bleiben und entsprechende Bildungswege zu offerieren. Dies spiegelt sich beispielsweise in der Fortbildungsordnung von 2014 zum/zur geprüften Handelsfachwirt/-in¹ wider, bei der akademisch erworbene ECTS-Punkte für eine Prüfungszulassung förderlich sind. Durch diese sogenannte »reziproke Durchlässigkeit« kann eine berufliche Aufstiegsfortbildung für die in den letzten Jahren wachsende Gruppe der Studienaussteiger/-innen ein attraktiver Qualifizierungsweg sein (vgl. BIBB 2017).² Inwieweit sich dies tatsächlich als erfolgreiche Rekrutierungsstrategie erweist, bleibt allerdings aufgrund der noch recht kurzen Zeitspanne seit Inkrafttreten der Regelung abzuwarten. In den Fallstudien des Projekts lagen den Unternehmen hierzu noch keine Erfahrungen vor.

Was sich davon unabhängig im Einzelhandel als gelungene Variante zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung

herausgestellt hat, sind die sogenannten Abiturientenprogramme, die von Handelsunternehmen vorrangig für die wachsende Zielgruppe der (Fach-)Abiturientinnen und Abiturienten angeboten werden.

Diese »Schnellstarter«-Konzepte erscheinen sowohl unternehmensseitig als auch aufseiten der Schulabgänger/-innen attraktiv. Dieser spezifische Qualifizierungsweg verzahnt die berufliche Aus- und die Fortbildung eng miteinander, sodass meist nach drei Jahren sowohl ein beruflicher Ausbildungsabschluss als auch der Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung erworben werden kann (vgl. Abb.). Ergänzend wird vielfach noch die Ausbilderereignungsprüfung abgelegt. Die Einstiegspositionen für Absolventinnen und Absolventen dieser Programme liegen je nach betrieblichem Bedarf in der Regel auf der unteren Führungsebene, also z. B. der Filialleitung bzw. der Assistenz der Filialleitung.

Vor dem Hintergrund der Einordnung des Abschlusses als geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in auf der DQR-Niveaustufe 6 kann somit in einem ähnlichen zeitlichen Umfang über den beruflichen Bildungsweg ein im DQR-System gleichwertiges Qualifikationsniveau erreicht werden wie mit einem Bachelor-Abschluss über den akademischen Bildungsweg.

Diese Gleichwertigkeit spiegelt sich allerdings in den befragten (Einzel-)Handelsunternehmen nicht vollständig wider. Zwar haben die Absolventinnen und Absolventen eines solchen Abiturientenprogramms bessere Aufstiegschancen als diejenigen mit einer klassischen dualen Berufsausbildung. Doch im unternehmensinternen Wettbewerb sind die innerbetrieblich sozialisierten Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen dualer Studiengänge auf der Karriereleiter im Vergleich zu den Handelsfachwirtinnen und -fachwirten aus den Abiturientenprogrammen eher einen Schritt weiter.

¹ Vgl. BGBl I Nr. 20 v. 16. Mai 2014, S. 527–531 – URL: www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/handelsfachwirt2014.pdf (Stand: 31.07.2017)

² Reziproke Durchlässigkeit. Einmal Hochschule und zurück. URL: www.bibb.de/de/16603.php (Stand: 31.07.2017)

Zu beachten ist bei diesen Abiturientenprogrammen zudem, dass sie in den Unternehmen im Detail unterschiedlich organisiert sind; entsprechend wird in der Abbildung nur ein beispielhafter zeitlicher Ablauf dargestellt. Dennoch erwerben alle Teilnehmer/-innen dieser Programme staatlich anerkannte Abschlüsse, die den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) unterliegen. Dieses ermöglicht über § 8 Abs. 1 i.V.m. § 43 BBiG die Verkürzung der regulären Ausbildungszeit oder alternativ über § 45 Abs. 2 BBiG die Möglichkeit einer Externenprüfung.

Im Vergleich zu manchen anderen Branchen ist beachtlich, dass die betreffenden Unternehmen im Rahmen dieser Abiturientenprogramme Verantwortung für die berufliche Aufstiegsfortbildung der Beschäftigten übernehmen. Häufig endet die betriebliche Bildungsverantwortung nach der beruflichen Erstausbildung. Nur selektiv, betriebsspezifisch und manchmal auch personenabhängig wird eine zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung für die individuelle berufliche Aufstiegsfortbildung geboten. Entsprechend könnte der Ansatz einer engen Verzahnung einer stark verkürzten dualen Ausbildung und einer Aufstiegsfortbildung auch für andere Branchen ein bedenkenswerter Weg zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Aus- und Fortbildung sein. Die Variante des (Einzel-)Handels scheint dabei vor allem für Branchen attraktiv zu sein, die über ähnliche arbeitsorganisatorische Strukturen wie der (Einzel-)Handel mit seinem stark ausdifferenzierten Filialsystem verfügen. Denn die Unternehmen stehen damit in der Regel auch in der Pflicht, den Absolventinnen und Ab-

solventen solcher Abiturientenprogramme entsprechende berufliche Leitungspositionen anbieten zu können. Folglich bedarf es jeweils branchenspezifischer Konzepte zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Aus- und Fortbildung.

Fazit

Insgesamt zeigen sich auf Grundlage der bisher durchgeführten Fallstudien verschiedene Entwicklungen im Hinblick auf die zukünftige Bedeutung beruflicher Bildung. Das duale Ausbildungssystem wird absehbar unternehmensseitig ein sehr wichtiger Rekrutierungsweg für betriebliche Fachkräfte bleiben. Dies gilt zuvorderst für den Handel und das Metall- und Elektrogewerbe mit jahrzehntelanger Ausbildungstradition. Das duale Studium hat sich gleichwohl in allen drei Branchen als Alternative etabliert, besonders in der IKT-Branche und zum Teil auch im Metall- und Elektrogewerbe durchaus zulasten dualer Ausbildungsplätze. Die Projektergebnisse deuten darauf hin, dass sich bisherige Verdrängungseffekte dualer Berufsausbildung durch duale Studiengänge jedoch nicht in gleicher Weise fortsetzen werden. So ist eine grundsätzliche Abkehr vom deutschen Qualifikationsmodell mit der starken Betonung des Erwerbs betrieblichen Erfahrungswissens nicht erkennbar. Gleichwohl sind innovative und zukunftsfähige berufliche Bildungswege gefragt, um attraktiv für leistungsstarke Jugendliche zu bleiben. Dies gilt nicht zuletzt auch für die Frage der beruflichen Fortbildung und deren Verknüpfung mit dualer Ausbildung. ◀

Literatur

BAETHGE, M.; WIECK, M.: Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. In: *Mitteilungen aus dem SOFI 9* (2015) 22, S. 2–6

BOSCH, G.: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: *WSI Mitteilungen 67* (2014) 1, S. 5–13

BOTT, P.; WÜNSCHE, T.: Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte. In: SEVERING, E.; WEIß, R. (Hrsg.): *Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung*. Bielefeld 2014, S. 229–242

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Gute Bildung – gute Chancen. Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker*. Nürnberg 2016. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt/Berichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker-2016.pdf> (Stand: 31.07.2017)

DIETZEN, A.; LEWALDER, A. C.; WÜNSCHE, T.: Stabile Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In: SEVERING, E.; TEICHLER, U. (Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt?* Bielefeld 2013, S. 85–105

MAYRING, P.: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. überarb. Aufl., Weinheim/Basel 2015

MEUSER, M.; NAGEL, U.: Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: FRIEBERTSHÄUSER, B.; LANGER, A.; PRENGEL, A. (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. 4. Aufl., Weinheim/Basel 2013, S. 457–471

NEU, A.; ELSHOLZ, U.; JAICH, R.: Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht von Unternehmen. In: *bwp@32* (2017) – URL: www.bwpat.de/ausgabe32/neu_eta_bwpat32.pdf (Stand: 31.07.2017)