



Externe Bachelor-Absolvent(inn)en spielen in den Rekrutierungsstrategien so gut wie keine Rolle.

Akademisierung: Wie (re)agieren die Betriebe?

Von: **Prof. Dr. Uwe Elsholz** (*Lehrstuhlinhaber*), **Ariane Neu** (*Wiss. Mitarbeiterin*)

BETRIEBSSTRATEGIEN „Entscheidend ist auf'm Platz“. Will sagen: So lange etwa die Bezahlung von Akademiker(inne)n so viel besser ist als die von Facharbeitern, sorgen die Unternehmen selbst für den eigenen Fachkräftemangel.

Mit dem Begriff „Akademisierungswahn“ hat Nida-Rümelin (2014) für eine öffentlichkeitswirksame Debatte gesorgt, wie die stark steigenden Studierendenzahlen zu bewerten sind.

Besondere Aufmerksamkeit hat dabei das Jahr 2013 erlangt, da es zu dieser Zeit erstmals in Deutschland mehr Studienanfänger(innen) gab als junge Menschen, die eine Ausbildung im dualen System angefangen haben. Wenngleich sich bei Berücksichtigung der Anfänger(innen) im Schulberufssystem sowie im Übergangssystem sowie unter Abzug ausländischer Studierender die Relationen differenzierter darstellen, bleibt der Trend dennoch deutlich (vgl. Wolter 2017). An diese Veränderung schließt die Frage an, wie sich diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt und welche Auswirkungen ein erhöhtes akademisch qualifiziertes Arbeitskräfteangebot in den Unternehmen hat. Diese Frage sowie die Folgen dieser Entwicklung für die berufliche Aus- und Fortbildung waren Ausgangspunkt für ein Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, das in den Jahren 2016 und 2017 an der Fernuniversität in Hagen von uns gemeinsam mit Roman Jaich durchgeführt wurde. In diesem Beitrag berichten wir von den – zum Teil unerwarteten – Ergebnissen des Projekts, stellen aber zuvor das Vorgehen der Untersuchung genauer dar.

Um die pauschale Aussage eines „Akademisierungswahns“ konkreter zu untersuchen, wurden einzelne Branchen in den Blick genommen und verglichen, da sich die Entwicklungen und auch die Folgen der Akademisierung je nach Branche zum Teil deutlich unterscheiden. So gibt es verschieden ausgeprägte Ausbildungstraditionen und auch die Akzeptanz von Fortbildungsabschlüssen variiert stark. Dies ist auch deswegen wichtig, da auch untersucht wurde, inwiefern sich der Stellenwert der Aufstiegsfortbildung verändert, wenn immer mehr akademisch Ausgebildete auf dem Arbeitsmarkt sind – sich also die Frage „Karriere mit Lehre?“ neu stellt.

In diesem branchenspezifischen Forschungsansatz wurden die Metall- und Elektrobranche, der (Einzel-)Handel sowie die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) fokussiert. In diesen drei Branchen wurden zunächst sechs leitfadengestützte Experteninterviews mit

Bildungsexpertinnen und -experten der Sozialpartner geführt, um einen ersten Überblick über die Besonderheiten in den Branchen

Prof. Dr. Uwe Elsholz

Lehrstuhlinhaber



Uwe Elsholz hat eine Berufsausbildung zum Industriekaufmann absolviert und eine berufliche Tätigkeit als kaufm. Angestellter. Dann begann er das Studium der Sozial-, Verwaltungs- und Erziehungswissenschaften an den Universitäten Konstanz und Hannover sowie der FernUniversität in Hagen. Abschluss als Diplom-Sozialwissenschaftler (Universität Hannover). Dann war er Jugendbildungsreferent beim DGB Nord in Hamburg. Seine wissenschaftliche Karriere startete er als wiss. Mitarbeiter an den Universitäten Bremen, der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg und ...

[\[weitere Informationen\]](#)

Ariane Neu

Wiss. Mitarbeiterin



Ariane Neu ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen der FernUniversität in Hagen. Ihr Studium „Bildung und Medien – eEducation“ (Master of Arts) und „Bildungswissenschaft“ (Bachelor of Arts) absolvierte sie an der FernUniversität in Hagen.



zu gewinnen. In der Folge wurden dann 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 etc.).

Ein erstes und durchaus unerwartetes Ergebnis: Unternehmen sehen den Trend zur Akademisierung zum Teil recht kritisch.

Für die Fallstudien wurden in den untersuchten Betrieben leitfadengestützte

Interviews 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.

Die Ergebnisse in den einzelnen Branchen werden detailliert im Abschlussbericht des Projekts dargestellt (vgl. Elsholz/Jaich/Neu i.V.). Insgesamt und übergreifend zeigen sich folgende Ergebnisse:

(Unerwartete) Zwischenergebnisse

Ein erstes und durchaus unerwartetes Ergebnis zeigte sich darin, dass die Unternehmen den Trend zur Akademisierung zum Teil recht kritisch sehen. Externe Bachelor-Absolvent(inn)en spielen etwa in den Rekrutierungsstrategien der befragten Unternehmen so gut wie keine Rolle. Es gibt wenig Anzeichen dafür, dass das Angebot an solchen externen Akademiker(inne)n unmittelbar und breitflächig zu veränderten betrieblichen Rekrutierungsstrategien führt. Hingegen ist das duale Studium in allen drei untersuchten Branchen von zunehmender Bedeutung. Doch auch hier zeigt sich insofern eine Überraschung, als dass nur bedingt die Unternehmen oder technologische Veränderungen die wichtigsten Treiber für den starken Anstieg dualer Studiengänge sind. Vielmehr ist es nach Einschätzung der Unternehmen vor allem die starke Nachfrage der Jugendlichen nach akademischen Abschlüssen. So wurde von mehreren Befragten geäußert, dass duale Studiengänge u. a. auch deshalb eingerichtet wurden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Wir haben nicht die Einschätzung vorgefunden, dass zukünftige Qualifikationsanforderungen, die etwa durch die Digitalisierung entstehen, nicht mit einer dualen Ausbildung zu bewältigen seien.

Gleichwohl werden diese Veränderung und der Trend zum dualen Studium durch die Unternehmen nicht unbedingt als grundlegender Trend zu einer Akademisierung interpretiert. Vielmehr – und auch dies war überraschend – wird ein duales Studium im Sprachgebrauch und Selbstverständnis der Befragten häufig als „Ausbildung“ wahrgenommen. Zentral ist dabei vor allem, dass die Unternehmen das duale Studium auch als Qualifizierungsweg sehen, den sie stärker mitgestalten können als ein klassisches Hochschulstudium. Insofern erscheint das duale Studium ein Weg für die Unternehmen zu sein, um leistungsstärkere Jugendliche an das eigene Unternehmen zu binden. Die duale Ausbildung würde dies zwar weitgehend auch ermöglichen – sie scheint auch in Zeiten der Digitalisierung strukturell gut gewappnet – doch sie wird eben von den seitens der Unternehmen begehrten Jugendlichen nicht hinreichend oft gewählt. Stärker noch als die Inhalte macht daher der formale Abschluss den Unterschied aus.

Verdrängung oder Komplementarität? „Sowohl-als-auch“

Bezogen auf die Kernfrage des Projekts nach einer möglichen Verdrängung beruflich-betrieblicher Bildung stellt sich die Antwort differenziert dar. Es gibt unterschiedliche Annahmen darüber, inwiefern sich eine steigende Anzahl an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt auf den Stellenwert beruflich-betrieblich Aus- und ggf. Fortgebildeter auswirkt. Bisherige Ergebnisse von *Dietzen et al. (2013)* sowie *Bott/Wünsche (2014)* weisen eher auf eine Komplementarität der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen hin. Die Ergebnisse aus diesem Projekt deuten jedoch zumindest auf ein „Sowohl-als-auch“ hin – mit unterschiedlichen Ergebnissen je nach Branche und zum Teil auch je nach Unternehmen.

So lassen die geführten Interviews im Einzelhandel erkennen, dass der beruflich-betriebliche Qualifizierungstyp gegenwärtig und wohl auch zukünftig die Qualifikationsstruktur dieser Branche prägen wird. Hinsichtlich dieser allgemeinen Stabilität gab es auch keine wesentlichen Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, den Eigentumsverhältnissen und der Subbranche. Gleichwohl sind in den letzten Jahren in dieser Branche neben der traditionellen beruflichen Qualifizierungspraxis (duale Berufsausbildung und Aufstiegsfortbildung) auch duale Studiengänge entstanden. Den Interviews konnte allerdings nicht entnommen werden, dass diese Entwicklung in einer Konkurrenz zum Angebot an Ausbildungsplätzen in der dualen Berufsausbildung steht. Stattdessen wurde mehrfach von Unternehmensvertreter(inne)n der zentrale Stellenwert der dualen Berufsausbildung und der Aufstiegsfortbildung als betrieblicher Qualifizierungsweg betont. Die Einzelhandelsunternehmen, die duale Studiengänge anbieten, sehen diese in der Regel als ergänzendes Qualifizierungsangebot. Sie wollen damit insbesondere der gestiegenen Nachfrage leistungsstärkerer Schulabsolvent(inn)en nach akademischer Bildung entsprechen und diese jungen Erwachsenen möglichst frühzeitig an das eigene Unternehmen binden.

Etwas anders stellen sich hingegen die Situationen in der IKT- sowie in der Metall- und Elektrobranche dar. Hier können durchaus (teilweise sichtbare) Verdrängungseffekte aufgezeigt werden, die primär durch die dualen Studiengänge verursacht scheinen. Insbesondere große, international ausgerichtete Unternehmen in beiden Branchen setzen zunehmend stärker auf duale Studienangebote statt auf die duale Berufsausbildung. Dabei unterscheidet sich das Ausmaß der Verdrängung nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen teilweise deutlich voneinander.

In der IKT-Branche gibt es einerseits unter den untersuchten Betrieben ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das in den letzten Jahren die duale Berufsausbildung vollständig eingestellt hat und gegenwärtig nur noch auf die dualen Studiengänge als betriebliche Qualifizierungsstrategie setzt. Begründet wird dies zum einen mit veränderten Unternehmenszuschnitten, die dazu führen, dass es keinen entsprechenden Bedarf mehr an beruflich-betrieblich qualifizierten Fachkräften im Unternehmen gibt. Zum anderen wird aber auch die gestiegene Nachfrage der leistungsstärkeren Schulabsolvent(inn)en nach dualen Studienangeboten als Grund für diesen Wandel angeführt.

Andererseits findet sich in dieser Branche aber auch ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das gleichfalls sein Qualifizierungsrepertoire um duale Studiengänge erweitert hat, aber zugleich an der dualen Berufsausbildung festhält. Dabei spielen offenbar auch die Eigentumsverhältnisse eine Rolle: Das Unternehmen mit vollständiger Verdrängung der dualen Berufsausbildung hat eine ausländische Konzernmutter, während das Unternehmen mit einer Komplementarität der beiden Qualifizierungswege eine deutsche Konzernmutter hat. Bezeichnend ist dabei, dass in dem deutschen Großunternehmen der weiterhin bedeutsame Stellenwert dualer Berufsausbildung u. a. mit der gesellschaftlichen Verantwortung begründet wurde, die das Unternehmen mit dem Anbieten dualer Berufsausbildungsplätze wahrnehme. Ebenfalls als bedeutsam für



Große, international ausgerichtete Unternehmen: Sie setzen zunehmend stärker auf duale Studienangebote statt auf die duale Berufsausbildung.

das Ausmaß von auffindbaren Verdrängungseffekten hat sich in der IKT-Branche auch die Subbranche herausgestellt. Unternehmen, die bspw. primär IT-Dienstleistungen wie IT-Beratung oder Softwareentwicklung anbieten, setzen traditionell stärker auf Hochschulabsolvent(inn)en als Unternehmen, die sich insbesondere auf IT-Service-Leistungen konzentrieren.

Ähnlich wie in der IKT-Branche wurden auch in der Metall- und Elektrobranche unterschiedliche Entwicklungstendenzen vorgefunden. Zum einen traten in zwei der untersuchten Großunternehmen mit internationaler Ausrichtung deutliche Verdrängungseffekte der dualen Berufsausbildung durch duale Studienangebote zutage. Diese Veränderung geht in einem Fall ähnlich wie in der IKT-Branche auch hier mit veränderten Unternehmenszuschnitten einher, indem produzierende Unternehmensbereiche ins Ausland verlagert wurden und man folglich keinen entsprechenden Bedarf mehr an beruflich-betrieblich qualifizierten Fachkräften in Deutschland hat. An deutschen Standorten wird dagegen der Bereich Forschung und Entwicklung ausgebaut. Für diesen Unternehmensbereich werden anstelle beruflich-betrieblich Ausgebildeter zunehmend akademisch qualifizierte rekrutiert, bspw. in Form der selbst ausgebildeten dual Studierenden. Auch in allen anderen Unternehmen der Metall- und Elektrobranche werden dual Studierende im gewerblich-technischen Segment häufig für Zielpositionen im Bereich von Forschung und Entwicklung (FuE) ausgebildet, weniger dagegen für die klassische Fertigung.

In einem anderen deutschen, gleichfalls international tätigen Großunternehmen wurde das duale Studium, welches zeitweise die duale Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie ergänzte, in den letzten Jahren wieder eingestellt. Hier schien der Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften gegenwärtig gedeckt. Insgesamt zeigt sich in der Metall- und Elektrobranche, dass der Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung gerade im gewerblich-technischen Segment eng mit dem Stellenwert der Produktion/Fertigung im Unternehmen verknüpft ist. Sinkt dessen Relevanz, dann sinkt auch die Bedeutung der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich im Einzelhandel eher eine Komplementarität der verschiedenen Qualifikationsgruppen herausbildet, die eine relative Stabilität der beruflich-betrieblichen Bildung aufweist. Hingegen lassen sich in den anderen beiden Branchen durchaus Verdrängungseffekte durch duale Studienangebote ausmachen. Was aber alle drei Branchen eint, ist, dass die betriebliche Rekrutierung von Fachkräften über den Weg der dualen Berufsausbildung und/oder der dualen Studiengänge deutlich gegenüber der Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt favorisiert wird.

Aufstiegsfortbildung: Verstärkung branchenspezifischer Unterschiede

Bei der Betrachtung der Aufstiegsfortbildung und der Frage, inwiefern diese auch zukünftig noch als relevanter Zugangsweg für Führungspositionen in den Unternehmen gesehen wird, zeigen sich insgesamt ähnliche Ergebnisse. Auch dabei spielt das duale Studium eine wichtige Rolle.



***Duales Studium:** Die Unternehmen verfügen mit den dualen Studiengängen über einen alternativen Qualifizierungsweg, mit dem gezielt Nachwuchsführungskräfte ausgebildet und frühzeitig betrieblich sozialisiert werden können.*

Zum einen verfügen die Unternehmen mit den dualen Studiengängen nun über einen alternativen Qualifizierungsweg, mit dem gezielt Nachwuchsführungskräfte ausgebildet und frühzeitig betrieblich sozialisiert werden können. Diese dualen Studienangebote werden stark von den Schulabsolvent(inn)en nachgefragt und zum Teil bilden Unternehmen, um die leistungsstarken Jugendlichen zu gewinnen, daher über den eigentlichen Bedarf aus, so dass sich rein quantitativ die Aufstiegschancen für beruflich-betrieblich qualifizierte verringern. Schließlich will man von Seiten der Unternehmen die recht kostenintensiv ausgebildeten dual Studierenden ungern auf den externen Arbeitsmarkt entlassen.

Für den Einzelhandel bedeutet dies bspw., dass für beruflich qualifizierte der klassische Aufstieg vom Verkäufer über die

stellvertretende Filialleitung zur Filialleitung zwar nach wie vor möglich ist, eine weitere berufliche Entwicklung darüber hinaus z. B. zum Verkaufs-/Regionalleiter oder gar in eine Führungsfunktion in der Unternehmenszentrale sich aber erschweren dürfte. Für die Metall- und Elektrobranche zeigt sich ein ähnliches Bild für den Bereich Forschung und Entwicklung. War es bisher für beruflich Aus- und Fortgebildete aus dem gewerblich-technischen Segment auch möglich, neben einem Aufstieg innerhalb der Produktion/Fertigung auch in die Entwicklungsabteilung einzutreten, scheint dies zukünftig schwerer zu werden, da für diesen Bereich meist ausreichend Nachwuchskräfte in Form der dual Studierten zur Verfügung stehen.

Zum anderen geht aus den geführten Experteninterviews hervor, dass mit den dualen Studiengängen insbesondere die leistungsstärkeren jungen Erwachsenen angesprochen werden sollen, die eine duale Berufsausbildung vielfach für sich nicht in Betracht ziehen, sondern alternativ eher ein klassisches Hochschulstudium aufnehmen würden. Durch diese gestiegen Studierneigung leistungsstärkerer junger Erwachsener wird dem klassischen beruflich-betrieblichen Qualifizierungsweg der Nährboden entzogen, aus dem vormalig vorrangig die Nachwuchsführungskräfte über den rein beruflich-betrieblichen Bildungsweg hervorgegangen sind. Dies spiegelt sich auch darin wieder, dass in den geführten Experteninterviews mehrfach von Rekrutierungsschwierigkeiten bei der dualen Berufsausbildung berichtet wurde.

In den verschiedenen Branchen zeigen sich allerdings unterschiedliche Bemühungen der untersuchten Betriebe, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. So ist insbesondere der Einzelhandel bemüht, leistungsstärkere junge Erwachsene für einen beruflich-betrieblichen Bildungsweg zu gewinnen. Dazu setzt der Einzelhandel einerseits auf die sogenannten Abiturientenprogramme. 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. Daneben fokussiert der Einzelhandel aber auch verstärkt die Gruppe der Studienabbrecher(innen).

Dies spiegelt sich beispielsweise in der Fortbildungsordnung von 2014 zum/zur geprüften Handelsfachwirt/-in 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 Studienabbrecher/-innen ein attraktiver Qualifizierungsweg sein (vgl. BIBB 2017). Auch in der Metall- und Elektrobranche gibt es unter den untersuchten Betrieben vereinzelt Unternehmen, die nicht nur auf die dualen Studiengänge setzen wollen, um leistungsstärkere junge Erwachsene und damit potentielle Führungsnachwuchskräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Vielmehr gibt es auch in dieser Branche Unternehmen, die bemüht sind, den beruflich-betrieblichen Bildungsweg zu stärken. Ein Beispiel dafür ist die Anreicherung der dualen Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen. Die berufliche Aufstiegsfortbildung spielt in dieser Branche für einen beruflichen Aufstieg allerdings anscheinend keine vergleichbar zentrale Rolle wie im Einzelhandel und wird bislang auch nicht als Mittel zur Attraktivitätssteigerung beruflich-betrieblicher Bildung in den Blick genommen.

In der IKT-Branche wurden kaum Strategien zur Stärkung des beruflich-betrieblichen Bildungstyps vorgefunden. Zwar äußerten auch in dieser Branche viele der befragten Unternehmensvertreter(innen), dass es für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung durchaus berufliche Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen gäbe. Doch inwiefern dieser Aufstieg dann auch tatsächlich realisiert wird, ist überwiegend dem individuellen Engagement der einzelnen Mitarbeiter(innen) überlassen. Der berufliche Aufstieg basiert hier deutlich weniger als bspw. im Einzelhandel auf beruflichen Bildungsabschlüssen. Die formale berufliche Aufstiegsfortbildung oder das IT-Weiterbildungssystem wurde von keinem der befragten betrieblichen Akteure als relevant für einen beruflichen Aufstieg benannt. Stattdessen



Branchenübergreifend: Die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach akademischen Abschlüssen und das entsprechende unternehmerische Angebote an dualen Studiengängen ist zentraler Treiber.

spielen in dieser IKT-Branche betriebsinterne Weiterqualifizierungen sowie spezifische (Hersteller-)Zertifikate eine viel bedeutendere Rolle. Insofern bieten sich auch für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung betriebsinterne Entwicklungsmöglichkeiten. Entscheidend dafür ist allerdings, dass sie zuvor über eine duale Berufsausbildung den Eintritt in den betriebsinternen Arbeitsmarkt geschafft haben. Dies scheint durch die dualen Studiengänge schwieriger geworden zu sein, da diese in einigen Unternehmen teilweise zu einer Verdrängung der dualen Berufsausbildung geführt haben.

Treiber der Veränderung

Hinsichtlich der Treiber für Verdrängungseffekte von beruflich-betrieblich Qualifizierten aus beruflichen Positionen bzw. Führungspositionen lässt sich als Gemeinsamkeit aller drei Branchen Folgendes festhalten: Branchenübergreifend konnte die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach akademischen Abschlüssen und das entsprechende unternehmerische Angebote an dualen Studiengängen als zentraler Treiber identifiziert werden, der zu einem veränderten Stellenwert der dualen Berufsausbildung geführt hat. Wengleich aus den geführten Experteninterviews auch hervorgeht, dass insbesondere in der Metall- und Elektrobranche sowie in Unternehmen, die erst seit Kurzem duale Studienangebote eingeführt haben, die tatsächlichen beruflichen Einsatzgebiete der Absolvent(inn)en dualer Studiengänge und damit der dauerhafte Bedarf an dieser Qualifikationsgruppe noch nicht abschließend geklärt ist.

Inwieweit der Treiber „duales Studium“ zu einer Verdrängung der dualen Berufsausbildung führt, scheint von vielfältigen Faktoren abhängig. Neben den Merkmalen der verschiedenen Betriebstypen (Betriebsgröße, Eigentumsverhältnisse und Subbranche) zeigte sich im Branchenvergleich zum einen die Ausbildungstradition als relevant für Verdrängungseffekte. So waren in der IKT-Branche mit ihrer relativ „jungen“ Ausbildungstradition deutlich stärkere Verdrängungen der dualen Berufsausbildung vorzufinden als im Einzelhandel, aber auch weitreichendere als in der Metall- und Elektrobranche. Während in der Metall- und Elektrobranche stattgefundenen Verdrängungen dualer Berufsausbildung durch duale Studiengänge darüber hinaus von einigen betrieblichen Akteuren auch schon mal in Frage gestellt wurden, wurden sie in der IKT-Branche sehr viel eher als normaler Entwicklungsprozess im Kontext des allgemeinen gesellschaftlichen Wandels wahrgenommen. Dieser zeichnet sich gerade in größeren Unternehmen durch veränderte Unternehmenszuschnitte aus, die nach Berichten der befragten betrieblichen Akteure dazu führen, dass es tendenziell einen geringeren Bedarf an beruflich-betrieblich qualifizierten Fachkräften im Unternehmen gibt.

Technologische Innovationen oder die vielfach diskutierte Digitalisierung konnte auf Basis der geführten Experteninterviews nicht als unmittelbarer Treiber für einen veränderten Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung respektive für einen erhöhten Bedarf an Akademiker(inne)n ermittelt werden. Stattdessen äußerten die meisten befragten Experten, dass ihrer Ansicht nach technologische Innovationen und daraus eventuell resultierende höhere Wissensanforderungen von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung bewältigt werden können.

Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass die Digitalisierung mittelbar durchaus als Treiber identifiziert werden kann. So wurde vereinzelt von betrieblichen Akteuren berichtet, dass im Zuge erster Digitalisierungsprozesse Tätigkeitsbereiche teilweise komplexer geworden sind und dadurch die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind. Diese gestiegenen Anforderungen könnten zwar grundsätzlich auch mit einer dualen Berufsausbildung bewältigt werden, doch hier besteht das Problem, dass insbesondere die leistungsstärkeren Schulabsolvent(inn)en nur noch schwer für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen sind. Da man aber insbesondere diese Leistungsstärkeren geeignet sieht, die erhöhten Qualifikationsanforderungen zu bewältigen, bieten diese Unternehmen duale Studienplätze an, um genau diese Schulabsolvent(inn)en für eine Tätigkeit im Unternehmen zu gewinnen. Darüber hinaus zeigt sich die Digitalisierung auch noch in anderer Hinsicht als mittelbarer Treiber. In den Unternehmen, in denen die veränderten Unternehmenszuschnitte zu einem sinkenden Stellenwert der dualen Berufsausbildung zugunsten der dualen Studiengänge geführt haben, wurde vereinzelt von betrieblichen Akteuren die Digitalisierung als Einflussfaktor benannt, der die Auslagerung spezifischer Unternehmensbereiche ins Ausland erleichtert.

Stabilisatoren beruflich-betrieblicher Bildung

Als zentrales Moment für das Festhalten an der dualen Berufsausbildung lässt sich branchenübergreifend ein nach wie vor vorhandener Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften identifizieren, der nach Einschätzung der befragten Akteure weitestgehend auch in Zeiten einer fortschreitenden Digitalisierung fortbestehen wird.

Darüber hinaus trägt auch die allgemein große Wertschätzung des dualen Systems an sich zu einem stabilen Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung bei. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende berufliche Handlungskompetenz, die von den Auszubildenden erworben wird, werden an der dualen Berufsausbildung durchgängig geschätzt. Gleiches gilt für die frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation, die die jungen Erwachsenen im Rahmen ihrer Ausbildung erfahren.

Des Weiteren zeigt das Beispiel des Einzelhandels, dass auch die Aufstiegsfortbildung und damit ein beruflich-betrieblicher Entwicklungsweg hohe Wertschätzung erfahren kann. Dieser Karriereweg findet offenbar auch bei den jungen Erwachsenen Anerkennung, berichten doch die untersuchten Einzelhandelsunternehmen von zufriedenstellenden Bewerberzahlen auf die sogenannten Abiturientenprogramme, die eine berufliche Aufstiegsfortbildung inkludieren. Entsprechend trägt auch dies zu einem stabilen Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung bei.



Das gibt es auch noch: Einzelne Unternehmen benennen die gesellschaftliche Verantwortung für ein Festhalten an der dualen Berufsausbildung.

Entwicklungen. Insgesamt wird die duale Berufsausbildung von Seiten der Betriebe absehbar ein sehr wichtiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsweg bleiben. Dies gilt vor allem für den Einzelhandel sowie die Metall- und Elektrobranche mit jahrzehntelanger Ausbildungstradition. Das duale Studium spielt gleichwohl in allen drei Branchen eine zentrale Rolle; in der IKT- sowie vereinzelt auch in der Metall- und Elektrobranche teilweise zu Lasten der dualen Berufsausbildung. Die Projektergebnisse deuten allerdings darauf hin, dass sich der bisherige Trend zur Ausweitung dualer Studiengänge vermutlich nicht in gleicher Weise fortsetzen wird.

So geht bspw. aus verschiedenen Gesprächen mit betrieblichen Akteuren hervor, dass ein Einsatz dual Studierender auf beruflichen Positionen im mittleren Qualifikationssegment, die primär von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung besetzt werden, sowohl von betrieblicher Seite als auch von Seiten der dual Studierten nicht gewollt ist. Gleichwohl sind innovative und zukunftsfähige berufliche Bildungswege gefragt, um attraktiv für leistungsstarke Jugendliche zu bleiben. Die Abiturientenprogramme im Einzelhandel sind hierfür ein interessantes Beispiel, welches gleichsam für die jungen Erwachsenen als auch die anbietenden Unternehmen attraktiv scheint. Entsprechend wäre es vielleicht auch für Unternehmen in anderen Branchen überlegenswert, dadurch die Attraktivität beruflich-betrieblicher Bildung zu steigern, indem mehr Verantwortung für den weiteren beruflichen Entwicklungsweg der Auszubildenden übernommen wird – auch über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinaus. Als alternative Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung dualer Ausbildung für leistungsstarke Jugendliche haben wir auch die Anreicherung der Ausbildung mit Zusatzqualifikationen gefunden – allerdings nur in einem Betrieb und nicht als Strategie einer ganzen Branche.

Als weitere bildungspolitische Strategie zur Steigerung der Attraktivität beruflich-betrieblicher Bildung bietet sich eine Erhöhung der reziproken Durchlässigkeit an, um bspw. der derzeit steigenden Zahl an Studienabbrecher(inn)en den Weg in die beruflich-betriebliche Bildung zu erleichtern. Auch hier könnte der Einzelhandel mit der Fortbildungsordnung zum/ zur geprüften

Vereinzelt wurde von Unternehmensvertreter(inn)en aber auch die gesellschaftliche Verantwortung als weitere Begründung für ein Festhalten an der dualen Berufsausbildung benannt. Das heißt, mitunter gab es auch betriebliche Akteure, die es als gesellschaftliche Pflicht des eigenen Unternehmens betrachten, für unterschiedliche Zielgruppen betriebliche Qualifizierungswege anzubieten.

Schlussfolgerungen und Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung

Auf der Grundlage der durchgeführten Fallstudien zeigen sich verschiedene

Handelsfachwirt/-in, bei der akademisch erworbene ECTS-Punkte für eine Prüfungszulassung förderlich sind, ein Vorbild für andere Branchen / Berufe sein.

Schließlich – obwohl diese Erkenntnis nicht überraschend oder neu ist – wurde von vielen Gesprächspartnern darauf hingewiesen, dass die Kenntnisse über berufliche Bildungs- und Entwicklungswege bei Eltern und Schulabsolvent(inn)en zu verbessern wären. Dies betrifft zum einen die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen sowie die über die Arbeitsagenturen und die soziale Medien verbreiteten Informationen. Zum anderen sind die Unternehmen aber auch selbst um ein verbessertes Image beruflicher Bildungs- und Entwicklungswege bemüht, bspw. durch vielfältige Aktivitäten in allgemeinbildenden Schulen (Schulpartnerschaften) oder auf Bildungsmessen etc.

Schließlich gilt allerdings: „Entscheidend ist auf’m Platz“. Will sagen: So lange etwa die Bezahlung von Akademiker(inne)n so viel besser ist als die von Facharbeitern, sorgen die Unternehmen selbst für den eigenen Fachkräftemangel (vgl. Bosch 2017).

Literatur

Literatur:

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Reziproke Durchlässigkeit. Einmal Hochschule und zurück. Bonn. URL: www.bibb.de/de/16603.php (Stand: 15.12.2017).

Bosch, G. (2017): Ist die industrielle Ausbildung ein Auslaufmodell? In: *denk-doch-mal* 1/2017. URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/gerhard-bosch-ist-die-industrielle-ausbildung-ein-auslaufmodell/> (Stand: 15.12.2017).

Bott, P./Wünsche, T. (2014): 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, S. 229-242.

Dietzen, A./Lewalder, A. C./Wünsche, T. (2013): Stabile Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld*, S. 85-105.

Elsholz, U.; Jaich, R., Neu, A. (i.V.): *Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem*.

Nida-Rümelin, J. (2014): *Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung*. Hamburg.

Wolter, A. (2017): Akademisierung als Bedrohungsszenario oder analytisches Konzept? Die Perspektive der Hochschulforschung. In: Webler, W.-D. (Hrsg.): *Leiden Sie unter Überakademisierung?– Notwendige Akademisierung oder Akademisierungswahn?– Oder ein Drittes? (Ergebnisse des 10. Hochschulforums Sylt 2016)*. Bielefeld, S. 73-98.
