

Ariane NEU, Uwe ELSHOLZ & Roman JAICH

(FernUniversität in Hagen)

**Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht
von Unternehmen**

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe32/neu_etal_bwpat32.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 32 | Juni 2017

Betrieblich-berufliche Bildung

Hrsg. v. **Karin Büchter, Martin Fischer & Tobias Schlömer**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2017

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe32/neu_et al_bwpat32.pdf

Das deutsche (Berufs-)Bildungssystem befindet sich in einem Wandel, der das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung betrifft und sich u. a. darin manifestiert, dass es mittlerweile mehr Studienanfänger als neue Auszubildende im dualen System gibt. Der Aufsatz stellt dar, wie Unternehmen aus ausgewählten Branchen diese Veränderungen zu einer Akademisierung wahrnehmen und welchen Stellenwert sie unterschiedlichen Bildungswegen und Bildungsarten im Hinblick auf ihre Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien beimessen. Es geht damit um die aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive zentrale Frage nach der Relevanz beruflich-betrieblicher Bildung. Kommt es aufgrund der Zunahme akademisch Ausgebildeter auf dem Arbeitsmarkt zu einer Verdrängung von beruflich Qualifizierten und/oder wie stellt sich eine Komplementarität der Bildungsarten dar? Wie gestalten sich in Zukunft beruflich-betriebliche Karrierewege und damit auch der Stellenwert beruflicher Fortbildung? Welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung aus Sicht von Unternehmen?

Diesen Fragen wird in einem Forschungsprojekt nachgegangen, das den Hintergrund des Beitrags darstellt. Fokussiert werden dabei die drei Branchen Metall- und Elektrogewerbe, (Einzel-)Handel sowie die Informations- und Kommunikationstechnik. In diesen Branchen wurden zunächst ausgewählte Bildungsexperten der Sozialpartner befragt und anschließend Unternehmensfallstudien zur Perspektive von Unternehmen auf die Fragestellungen durchgeführt. In diesem Beitrag werden Zwischenergebnisse des Projekts präsentiert und in den aktuellen berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs eingeordnet.

The status of in-company vocational education from a company perspective

The German (vocational) education system is witnessing a transition that affects the balance between vocational and academic education. This shows that more people are choosing degree courses over apprenticeships in Germany's dual system of vocational education and training. This paper describes how companies in selected industries view this increasing academisation, and what importance they attach to different ways of vocational education in terms of qualification and recruitment strategies. The key focus, from a professional and commercial education perspective, is on the importance of in-company vocational education. Will academically educated employees replace vocationally qualified employees in the job market? How might the two types of education complement one another? How will in-company training for vocational careers shape up in the future, and how will it affect the status of vocational training itself? What role does digitalisation play from a company perspective?

This paper is based on a research project, in which these questions are investigated. The results obtained from three business sectors: metal/electronics, trade, and information and communication technology. Talks were held with selected experts from employers' and employees' organisations in these sectors, and the results of the talks are now being consolidated with findings from 18 company case studies about the perspective of companies. This paper presents interim results from this research project, relating them to the current discourse in vocational and commercial education.

Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht von Unternehmen

1 Einleitung: Wendepunkt der deutschen Bildungsgeschichte

Zentrale Säule des Qualifizierungssystems in Deutschland ist spätestens seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 1969 die Berufsausbildung im dualen System, dessen Entwicklungsweg bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begann. Historisch gewachsen und fest in der deutschen Gesellschaft verankert nahm jahrzehntelang die Mehrheit der Schulabsolvent(inn)en nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine solche duale Berufsausbildung auf und erwarb einen Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) (vgl. Spöttl 2016, 110ff.). Dieser Stellenwert dualer Berufsausbildung spiegelt sich auch auf dem Arbeitsmarkt und im Rahmen der betrieblichen Arbeitsorganisation wider. Der Arbeitsmarkt ist in Deutschland stark berufsfachlich geprägt (vgl. Bosch 2014, 10f.) und die betriebliche Arbeitsteilung erfolgt in Deutschland traditionell entlang von (Ausbildungs-)Berufen (vgl. Uhe 1998, 39).

Seit einigen Jahren befindet sich das deutsche Bildungssystem allerdings in einem grundlegenden Wandel, der unter anderem den Stellenwert dualer Berufsausbildung und damit der beruflich-betrieblichen Bildung betrifft. So ist die Zahl der Studienanfänger(innen) stark gestiegen. Zugleich ist die Zahl der Neuzugänge im dualen System in den letzten Jahren tendenziell rückläufig, so dass sich die duale Berufsausbildung seit 2011 ihre Spitzenposition bei den Neuzugängen mit dem Hochschulsystem teilen muss (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 277). Baethge/Wieck (2015, 5) sprechen in diesem Zusammenhang von einem Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte, der nicht nur das Bildungswesen selbst betrifft, sondern die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Berufliche und akademische Bildung gelten in Deutschland als institutionell stark voneinander segmentierte Bereiche (vgl. Baethge 2006) und es lassen sich idealtypisch zwei nebeneinander bestehende Bildungstypen charakterisieren: den akademischen und den beruflich-betrieblichen (vgl. Spöttl et al. 2009, 51f.). Dass es diese beiden stark voneinander getrennten Bildungsbereiche gibt, wird traditionell mit unterschiedlichen qualifikatorischen Anforderungen des Beschäftigungssystems begründet. So wird angenommen, dass es einerseits berufliche Tätigkeiten gibt, für die primär theoretisch-systematisches Wissen vonnöten ist, welches im Rahmen hochschulischer/akademischer Bildungsgänge erworben werden kann. Und zum anderen wird davon ausgegangen, dass es berufliche Tätigkeiten gibt, die speziell im Rahmen beruflicher Bildungsgänge erworbenes handlungsorientiertes Wissen und Fertigkeiten erfordern (vgl. Severing/Teichler 2013, 7). Seit Jahrzehnten gibt es jedoch bildungspolitische Reformbemühungen, um die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Bildungsbereichen zu

erhöhen und damit auch die Reputation beruflich-betrieblicher Bildung zu steigern. Eine Anerkennung als gleichwertiger Bildungsweg zur hochschulischen Bildung ist der beruflichen Bildung jedoch weiterhin versagt geblieben (vgl. Elsholz 2014, 100ff.; Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di 2014, 32). Auch die Reformen der jüngsten Vergangenheit, wie bspw. die Anrechnungsmöglichkeiten für außerhochschulisch erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium (vgl. KMK 2002) sowie die Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (vgl. KMK 2009), scheinen bislang die Attraktivität beruflicher Bildung nicht in dem Maße gesteigert zu haben, dass sich an dem Trend zur Hochschulbildung etwas ändert. „[D]er berufliche Bildungsweg [wird] von den Schulabgängern und Eltern sehr häufig – und realistisch – als eine Sackgasse wahrgenommen [...], die den Zugang zur höheren Bildung versperrt“ (Rauner 2012, 3).

So hat die Nachfrage der Individuen nach akademischer Bildung in den vergangenen Jahrzehnten beständig zugenommen. Dies spiegelt sich zum einen in der stetig steigenden Studienanfängerquote, die sich von gut 28 % im Jahr 1992 auf gut 56 % im Jahr 2014 deutlich erhöht hat (vgl. KMK 2016). Analog dazu stieg auch die Zahl der Hochschulabsolvent(inn)en in den letzten Jahren beträchtlich von 172.606 im Jahr 1992 auf 313.796 im Jahr 2014 (vgl. KMK 2016). Zum anderen zeigt sich die steigende Nachfrage der Individuen nach höherer Allgemeinbildung aber auch schon im Bereich der gymnasialen Bildung, die in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Expansion erfahren hat. So hat sich der Anteil der Schulabgänger(innen) mit Hochschulzugangsberechtigung an der jeweiligen Alterskohorte in den vergangenen etwa vierzig Jahren fast verfünffacht (vgl. Wissenschaftsrat 2014, 51). Die überwiegende Mehrheit dieser hochschulzugangsberechtigten Schulabgänger(innen) wechselte im Anschluss an die allgemeinbildende Schule ins Hochschulsystem und die Übergangsquote an eine Hochschule stieg zwischen den Jahren 2000 und 2010 um etwa zehn Prozent (vgl. Wissenschaftsrat 2014, 51).

Ganz anders und auch wesentlich wellenförmiger als die Studienanfängerzahlen im Hochschulsystem entwickelte sich im gleichen Zeitraum die Bildungspartizipation im Bereich der dualen Berufsausbildung. Im Vergleich zu 1992 weisen sowohl Ausbildungsplatzangebot als auch Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2014 deutlich niedrigere Werte auf und die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge hat sich von 595.215 im Jahr 1992 auf 523.201 im Jahr 2014 reduziert (vgl. BMBF 2016, 19). Eine duale Berufsausbildung ist tendenziell auf das untere und mittlere Qualifikationsniveau ausgerichtet (vgl. Baethge 2008, 552). Im Anschluss an eine solche vollqualifizierende Berufsausbildung kann eine Aufstiegsfortbildung nach BBiG/HwO aufgenommen werden, die traditionell als zentraler Baustein eines in Deutschland etablierten nicht-akademischen beruflichen Karriereweges betrachtet werden kann (vgl. Baethge et al. 2014, 30). Aber auch bei diesen beruflichen Aufstiegsfortbildungen im tertiären Bereich des Bildungssystems entwickelten sich die Teilnehmerzahlen in der Vergangenheit uneinheitlich. Seit 2009 ist zwar eine steigende Tendenz zu erkennen (vgl. Hall 2016, 378ff.); diese bleibt aber deutlich hinter der Bildungsexpansion im akademischen Bereich zurück.

Im wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs wird für die geschilderte Expansion der gymnasialen und hochschulischen Bildung häufig der Begriff der Akademisierung verwendet; wemgleich mit diesem Terminus noch weitere Entwicklungen beschrieben werden (vgl. hierzu Wolter 2015). So werden bspw. unter der Perspektive „Akademisierung der Berufsbildung“ Themenfelder wie die Öffnung der Hochschulen für beruflich-betrieblich Qualifizierte oder die inhaltlich komplexere Ausgestaltung der Berufsausbildung diskutiert (vgl. Büchler/Frommberger/Kremer 2012, 1f.).

2 Akademisierung als Bedrohung beruflich-betrieblicher Bildung? Forschungsstand und Forschungsbedarf

Wie sich das quantitative Verhältnis zwischen Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung und Studierenden im Hochschulsystem in den kommenden Jahren entwickeln wird, ist noch relativ offen (vgl. Kutscha 2015, 5). Dennoch stellt sich vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen die Frage, wie sich die Veränderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem auf die Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen auswirkt. Bereits in den 1970er Jahren waren Debatten über die Auswirkungen der Bildungsexpansion sowie über die zukünftige Entwicklung der Qualifikationsstruktur Gegenstand der Qualifikationsforschung (vgl. Teichler 1995, 504).

Lutz nahm diesbezüglich 1979 an, dass es durch eine steigende Anzahl an Akademiker(inne)n auf dem Arbeitsmarkt zu Verdrängungsprozessen von beruflich Qualifizierten mit mittlerem Ausbildungsniveau durch Hochschulabsolvent(inn)en kommen wird (vgl. Lutz 1979, 659f.). Auch neuere Publikationen, wie bspw. Drexel (2012), gehen davon aus, dass die Unternehmen die spezifischen Kompetenzen von Hochschulabsolvent(inn)en für sich nutzen wollen und es daher zu einer Konkurrenz zwischen beruflich qualifizierten Fachkräften und akademisch Qualifizierten kommen wird. Allerdings verfügen Hochschulabsolvent(inn)en im Allgemeinen nicht über das gleiche Maß an berufsbezogenem Erfahrungs- und praktischen Umsetzungswissen wie der beruflich-betriebliche Bildungstyp respektive Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung und ggf. einer beruflichen Aufstiegsfortbildung. Entsprechend ist laut Drexel zur Nutzung des spezifischen Akademiker-Potenzials eine Umstrukturierung der betrieblichen Arbeitsorganisation in Richtung (Re-)Taylorisierung oder Polarisierung zu befürchten (vgl. Drexel 2012, 37f.).

Führen also die steigenden Studienanfängerzahlen sowie der wachsende Anteil an Akademiker(inne)n auf dem Arbeitsmarkt dazu, dass beruflich aus- und ggf. fortgebildete Fachkräfte ohne akademischen Abschluss zunehmend aus beruflichen Positionen verdrängt bzw. substituiert werden? Ist dies eventuell verbunden mit Veränderungen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation? Und führt dies letztendlich dazu, dass die beruflichen Bildungsgänge bzw. Berufsausbildungen im dualen System als Qualifizierungsstrategie in deutschen Unternehmen an Bedeutung verlieren?

Die sinkenden Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten der vergangenen Jahre (siehe hierzu Trotsch 2016, 209f.) deuten zumindest in eine solche Richtung. In einem entsprechen-

den Szenario gehen Severing/Teichler (2013, 16) davon aus, dass die duale Berufsausbildung zu einem Restbereich verkommen könnte, in den nur noch ein kleiner Anteil der jungen Erwachsenen einmündet. Schließlich befindet sich auch die Arbeitskräftenachfrage in einem Wandlungsprozess, der sich u. a. auf den allgemeinen als Tertiarisierung bezeichneten wirtschaftlichen Strukturwandel bezieht sowie auf die steigenden kognitiven Anforderungen auch in traditionell nicht-akademisch geprägten Berufen (vgl. Severing/Teichler 2013, 10). Allerdings ist dies nur eine mögliche erwartbare Entwicklung. Denkbar ist auch, dass in Folge der steigenden Studierenden- und Hochschulabsolventenzahlen die Akademikerarbeitslosenquote ansteigt oder diese nicht qualifikationsadäquat beschäftigt werden. In einem weiteren Szenario werden die derzeit stark expandierenden dualen Studiengänge in den Blick genommen. Dabei werden diese hybriden Bildungsgänge als neuer Kern des mittleren Qualifikationsbereichs gesehen. Entsprechend stellt sich die Frage, inwieweit dual Studierende als Konkurrenz zu rein beruflich Aus- und ggf. Fortgebildeten zu betrachten sind (vgl. Elsholz 2016, 96f.). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass duale Studiengänge bisher eher eine Qualifizierungsstrategie vornehmlich mittlerer und größerer Unternehmen sind (vgl. Krone/Mill 2014, 55). Hinsichtlich einer möglichen Konkurrenzsituation können also betriebsgrößenspezifische Unterschiede vermutet werden.

Bisher vorliegende Untersuchungen wie bspw. verschiedene BIBB-Studien aus den Jahren 2010/11, die u. a. von Dietzen/Lewalder/Wünsche (2013) sowie Bott/Wünsche (2014) ausgewertet wurden, konnten bislang keine breitflächigen Verdrängungseffekte rein beruflich Aus- und ggf. Fortgebildeter durch Hochschulabsolvent(inn)en ausmachen. Dies gilt im Speziellen auch für eine mögliche Verdrängung durch dual Studierende. Stattdessen kommen beide Veröffentlichungen zu der Einschätzung, dass die überwiegende Mehrheit der deutschen Betriebe auch zukünftig auf Mitarbeiter(innen) der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen setzen wird. Am ehesten sahen die untersuchten Betriebe eine mögliche Konkurrenzsituation zwischen beruflich Qualifizierten mit Aufstiegsfortbildung und akademisch Qualifizierten mit Bachelor-Abschluss, da die Tätigkeiten von beruflich Fortgebildeten als am aufnahmefähigsten für Hochschulabsolvent(inn)en gelten. Für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung sahen sie hingegen keine Konkurrenzsituationen, da hierfür insbesondere der Praxisanteil einer Hochschulausbildung als zu gering eingeschätzt wurde (vgl. Dietzen/Lewalder/Wünsche 2013, 95).

Seit Durchführung dieser Untersuchungen hat sich das (Berufs-)Bildungssystem jedoch weiter gewandelt, insbesondere die Hochschulabsolventenzahlen sind weiter gestiegen. Gerade auch im Bereich der dualen Studiengänge haben sich die Studierendenzahlen von 59.628 im Jahr 2011 auf 94.723 im Jahr 2014 stark erhöht (vgl. BIBB 2015, 12). Trafen Hochschulabsolvent(inn)en bislang auf dem Arbeitsmarkt auf einen entsprechenden Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften, so weisen die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen für die nahe Zukunft allerdings eher darauf hin, dass trotz gestiegenem Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften das Angebot tendenziell die Nachfrage übersteigen wird. Hingegen wird für den mittleren Qualifikationsbereich davon ausgegangen, dass es vor allem bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zunehmend Fachkräfteengpässe geben wird (vgl.

Maier et al. 2016, 12ff.). Entsprechend stellen sich die Fragen nach den Auswirkungen des bildungsexpansiven Prozesses der Akademisierung auf die betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien erneut bzw. anders. Ziel des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ des Lehrgebietes Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen ist es daher, den Wechselwirkungen zwischen den Veränderungen im Bildungssystem, den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie der Betriebs- und Arbeitsorganisation nachzuspüren und dabei insbesondere den folgenden Fragen nachzugehen:

Inwiefern kommt es in den Betrieben zu einer Verdrängung von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung und gegebenenfalls einer beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Hochschulabsolvent(inn)en respektive Bachelorabsolvent(inn)en aus beruflichen Positionen, die üblicherweise im Unternehmen von beruflich Qualifizierten ohne akademischen Abschluss besetzt wurden? Inwieweit gilt dies im Speziellen für Führungspositionen? Sind diese eventuell nur noch mit Hochschulabschluss erreichbar, so dass sich die Karriereaussichten des rein beruflich-betrieblichen Bildungstyps verengen? Rekrutieren Betriebe also vermehrt Akademiker(innen) über den externen Arbeitsmarkt; eventuell verbunden mit Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation? Nimmt zugleich der Stellenwert beruflicher Bildungsgänge als betriebliche Qualifizierungsstrategie zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ab? Inwieweit wird das betriebliche Ausbildungsplatzangebot im Bereich der dualen Berufsausbildung zugunsten dualer Studienplätze reduziert? Und welche Rolle spielt in diesen Prozessen die allseits diskutierte Digitalisierung der Arbeit?

Die empirischen Analysen des Projektes richten sich darauf, wie die Unternehmen die Entwicklungen und Wechselwirkungen wahrnehmen und welche Gestaltungsoptionen die Akteure sehen. Damit soll das Projekt einen Beitrag zu der nicht nur für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik relevanten Frage nach der Zukunftsfähigkeit des beruflich-betrieblichen Bildungstyps leisten.

Nach einer kurzen Erläuterung der theoretischen Bezüge und der methodischen Vorgehensweise dieses Forschungsprojektes werden im Folgenden erste Erkenntnisse daraus vorgestellt.

3 Das Modell der Arbeitsmarktsegmentation als theoretischer Bezug

Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien vor dem Hintergrund steigender Abiturienten- und Studierendenzahlen sowie einer Zunahme an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt. Auf die betrieblichen Strategien zur Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft im Zusammenhang mit Qualifizierungsprozessen verweist insbesondere der Arbeitsmarktsegmentationsansatz von Lutz und Sengenberger (vgl. Georg/Sattel 2006, 125). Entsprechend wird im Forschungsprojekt u. a. auf diesen arbeitsmarkt- und betriebssoziologisch orientierten Ansatz theoretisch Bezug genommen. Lutz und Sengenberger (1974) gehen darin davon aus, dass eine spezifische Qualifikation stets „mit bestimmten partikularen Interessen des Investors bei der Verwertung der Qualifikation verknüpft ist und daß sich diese Interessen in Ent-

scheidungsprinzipien und -regeln bei der Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung von Arbeitskräften reflektieren“ (Lutz/Sengenberger 1974, 50). Je nach Spezifität und Kontinuität des Qualifikationsbedarfs und -angebots, den Zugangsbedingungen sowie nach der Investitionsneigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmer(inne)n in Qualifikation werden drei idealtypische Konstrukte von mehr oder weniger stark voneinander getrennten Teilarbeitsmärkten unterschieden: die unspezifischen, die (berufs-)fachlichen sowie die betrieblichen Teilarbeitsmärkte.

Kennzeichnend für (berufs-)fachliche Teilarbeitsmärkte sind berufs- und/oder branchenspezifische fachliche Qualifikationen, die durch homogene, einheitliche und universal gültige Berufsbilder bestimmt sind und innerhalb eines fachlichen Teilarbeitsmarktes zwischenbetrieblich transferiert werden können. Der Eintritt in einen berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt erfolgt daher in der Regel über einen standardisierten beruflichen Ausbildungsgang und ein anerkanntes berufliches Zertifikat (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, 102ff.). Die kontinuierlichen Beschäftigungsaussichten steigern sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmer(inne)n die Investitionsrentabilität und damit die Neigung in solche fachlichen, zwischenbetrieblich transferierbaren Fachqualifikationen zu investieren (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, 52ff.). Bosch (2016, 22) geht davon aus, dass sich solche beruflichen Teilarbeitsmärkte auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus entwickeln können; also sowohl bei einfacheren standardisierten Berufen sowie bei den breiteren, vielseitig einsetzbaren Berufen im intermediären Bereich als auch bei den akademischen Berufen.

Charakteristisch für die betrieblichen Teilarbeitsmärkte sind betriebsspezifische Qualifikationen, die zwischenbetrieblich in der Regel nicht transferierbar sind und häufig über arbeitsplatzbezogenes, informelles Lernen erworben werden. Aufgrund der betriebsspezifischen Qualifikationen ist die zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte bei diesem Arbeitsmarktsegment relativ gering. Über die unspezifischen Teilarbeitsmärkte werden hingegen eher allgemeine, also fach-, branchen- und betriebsunspezifische Qualifikationen gehandelt. Entsprechend offen sind die Zugangsbedingungen zu diesem Arbeitsmarktsegment und ebenso unstetig die Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, 57ff.).

In der Realität finden sich in der Regel Mischformen dieser drei idealtypischen Arbeitsmarktsegmente (vgl. Bosch 2014, 7). Prägend für den deutschen Arbeitsmarkt ist, dass insgesamt die (berufs-)fachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmärkte dominieren und die unspezifischen Teilarbeitsmärkte insbesondere in Branchen der sekundären und tertiären Wirtschaftssektoren tendenziell an Bedeutung verlieren (vgl. Bosch 2014, 10f.). Lutz (2007, 68f.) geht des Weiteren davon aus, dass in Deutschland die betrieblichen/betriebsinternen Teilarbeitsmärkte typischerweise auf berufsfachlicher Basis bestehen, dass also der Zugang zu diesen betriebsinternen Arbeitsmärkten wesentlich über einen Abschluss des Berufsbildungssystems erfolgt, der „den Anforderungen der voraussichtlichen Tätigkeit entspricht“ (Lutz 2007, 68). Kombiniert wird diese berufsfachliche Erstausbildung mit dem sukzessiven Erwerb betriebspezifischer Qualifikationen, indem Arbeitsorganisation und Personalmanagement entsprechende Lernanreize bieten (vgl. Lutz 2007, 68f.). Vor dem Hintergrund der geschilderten Wandlungsprozesse im (Berufs-)Bildungssystem stellt sich allerdings die Frage, welchen

Stellenwert die duale Berufsausbildung neben anderen neuen Bildungswegen, insbesondere den dualen Studiengängen, zukünftig für diese berufsfachliche Basis betrieblicher Arbeitsmärkte haben wird.

4 Methodische Vorgehensweise

Die vorangegangenen theoretischen Ausführungen deuten darauf hin, dass die betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien Branchenunterschiede aufweisen können. Auch auf Basis des bisherigen empirischen Forschungsstandes zur Frage der Verdrängung von beruflich Qualifizierten durch Akademiker(innen) kann davon ausgegangen werden, dass sich Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien in einzelnen Branchen unterschiedlich zeigen werden. Entsprechend verfolgt das Forschungsprojekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ einen Branchenansatz. Im Projektzeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2017 werden insgesamt 18 betriebliche Fallstudien durchgeführt, die sich gleichmäßig auf die drei Branchen Metall- und Elektrogewerbe, (Einzel-)Handel sowie die Branche der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) verteilen. Der Branchenzuschnitt orientiert sich dabei an der Klassifikation der Wirtschaftszweige nach WZ 2008 (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2007).

Der (Einzel-)Handel wurde ausgewählt, da der beruflich-betriebliche Bildungstyp für die betriebliche Qualifikationsstruktur dieser Branche prägend ist (vgl. Voss-Dahm 2011, 168). Die beiden zentralen dualen Ausbildungsberufe dieser Branche Verkäufer(in) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel gehörten 2014 zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016). Voss-Dahm (2011, 165) bezeichnet den (Einzel-)Handel entsprechend als „Großproduzenten“ beruflicher Bildungsabschlüsse und schließt auf die Existenz (berufs-)fachlicher Arbeitsmärkte in dieser Branche. Zugleich scheint der (Einzel-)Handel aufgrund der Digitalisierung in einem grundlegenden Wandel, der das Beziehungsgeflecht zwischen Herstellern, Lieferanten, Händlern und Kunden betrifft (vgl. Handelsverband Deutschland 2015, 5). Somit stellt sich hier die Frage nach einem veränderten Stellenwert des beruflich-betrieblichen Bildungstyp vor dem Hintergrund möglicher technologischer Innovationen. Ähnliches gilt für die Metall- und Elektrobranche, die als eine zentrale Säule der deutschen Wirtschaft betrachtet werden kann. Auch hier kann der beruflich-betriebliche Bildungstyp auf eine lange Tradition zurückblicken und die beiden dualen Ausbildungsberufe Industriemechaniker(in) und Elektroniker(in) gehörten bspw. bei den Männern 2014 ebenfalls zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016). Darüber hinaus zeigt sich gerade in dieser Branche der wirtschaftliche Strukturwandel und im Kontext von Industrie 4.0 bzw. Wirtschaft 4.0 wird vielfach über veränderte betriebliche Qualifikationsbedarfe debattiert (vgl. IG Metall 2015; Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2017). Anders sieht es hingegen im IKT-Bereich aus, der gleichfalls in Zeiten der Digitalisierung als wichtiger Eckpfeiler der deutschen Gesamtwirtschaft gelten kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, 1). In dieser durch eine hohe Dynamik und ein starkes Wachstum geprägten Branche besteht für die duale Berufsausbildung keine so lange Ausbildungstradition wie in

den beiden anderen Branchen. Der IT-Fachkräftebedarf wurde lange Zeit über die Informatik-Studiengänge der Hochschulen und, da deren Absolventenzahlen nicht ausreichten, ergänzend über einen sehr hohen Anteil sogenannter Seiteneinsteiger (meist Akademiker(innen) anderer Fachrichtungen) gedeckt (vgl. Ehrke/Hageni/Heimann 2011, 7). Erst Mitte der 1990er-Jahre kam es zu der Entwicklung der vier dualen IT-Berufe Fachinformatiker(in), IT-Systemelektroniker(in), IT-Systemkaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau, die schließlich 1997 eingeführt wurden. Seitdem haben sich diese Ausbildungsberufe des dualen Systems als wichtige Nachwuchsquelle für die IKT-Branche entwickelt (vgl. Ehrke/Hageni/Heimann 2011, 12) und der noch recht „junge“ Beruf des Fachinformatikers gehörte bei den Männern 2014 zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016).

Es zeigt sich also, dass die drei ausgewählten Branchen auf unterschiedliche Ausbildungstraditionen zurückblicken. Das Forschungsprojekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ will durch die Kontrastierung dieser verschiedenen branchenspezifischen Traditionen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Entwicklungen sichtbar machen.

Zu Beginn der Erhebungsphase wurden zunächst sechs Bildungsexperten der Sozialpartner (je Branche zwei) im Rahmen von leitfadengestützten offenen Experteninterviews befragt, um einen ersten Überblick über die Branche und damit auch Kriterien für die Auswahl der Betriebe für die Fallstudien zu erhalten. Gegenstand dieser Interviews waren u. a. folgende Themenkomplexe: Informationen zur betrieblichen, personellen und qualifikatorischen Branchenstruktur, branchentypische Arbeitsorganisation, charakteristische Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien der Branche, aktuelle Branchenentwicklungen wie bspw. technologische Innovationen, Einschätzungen zum Verhältnis von akademischer und beruflicher Bildung in der Branche. Im Hinblick auf diese Themenfelder wurde insbesondere nach stattgefundenen Veränderungen und zukünftigen Entwicklungstendenzen gefragt.

Die Auswahl der Betriebe erfolgte mit dem Ziel, unterschiedliche und für die Branche charakteristische Betriebstypen abzudecken. Kriterien waren hierfür u. a. die Betriebsgröße, die Eigentümerverhältnisse (Familienunternehmen, Aktiengesellschaft etc. sowie die Frage, ob in inländischer oder ausländischer Hand) und branchenspezifische Auswahlkriterien, die insbesondere dazu dienen sollten, unterschiedliche branchentypische Tätigkeitsschwerpunkte (bspw. im Handel die Bereiche Textil, Lebensmittel, Möbel etc.) abzudecken.

Für die Fallstudien wurden in den untersuchten Betrieben leitfadengestützte offene Experteninterviews mit Zuständigen für die betriebliche Qualifizierung und Rekrutierung auf operativer und auf strategischer Ebene sowie mit Betriebsräten durchgeführt. Inhaltlich richteten sich diese Interviews vor allem auf Veränderungen in der betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungspolitik, die den Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung betreffen. Neben der Qualifizierungs- und Rekrutierungspraxis wurden dabei in den Interviews auch die betrieblichen Rahmenbedingungen in den Blick genommen, wie bspw. die vorhandene Personal- und Qualifikationsstruktur, die Betriebs- und Arbeitsorganisation, technologische Innovationen, Branchentrends, die Betriebsgröße und das Betriebsalter. Dahinter steckt die Grundannahme,

dass das veränderte Arbeitskräfteangebot aus dem Bildungssystem nur einer von verschiedenen Faktoren ist, der auf die betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien einwirkt. Für die methodische Durchführung der Experteninterviews, also die Erhebungsphase, dienten die Ausführungen von Meuser/Nagel (2013) als Grundlage.

Für die systematische Auswertung der aufgezeichneten Experteninterviews wird die qualitative Inhaltsanalyse genutzt, die sich als Instrument für viele sozial- und bildungswissenschaftlichen Fragestellungen etabliert hat (vgl. Stamann/Janssen/Schreier 2016). Zur qualitativen Inhaltsanalyse finden sich in der fachwissenschaftlichen Methodenliteratur verschiedene Darstellungen mit unterschiedlichen Vorgehensweisen (vgl. im Überblick: Schreier 2014); entsprechend ist eine Konkretisierung der jeweils genutzten Variante von Nöten. Das Forschungsprojekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ orientiert sich an den Ausführungen von Mayring (2015), der die qualitative Inhaltsanalyse als eine systematische Vorgehensweise beschreibt. Dabei unterscheidet Mayring verschiedene Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse (Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung) und unterteilt diese in weitere Varianten, die auch in Kombination miteinander angewandt werden können. Für das hier beschriebene Forschungsprojekt wird eine Kombination aus inhaltlicher Strukturierung entlang deduktiv entwickelter Kategorien sowie induktiver Kategorienbildung eingesetzt. Die deduktive Kategorienbildung erfolgte dabei mit Blick auf die Forschungsfragen theoretisch fundiert und anknüpfend an den bisherigen Forschungsstand. Auch für die induktive Kategorienbildung geben die Forschungsfragen die Richtung vor (vgl. Mayring 2015, 87). Auf diese Weise werden die Interviews im Hinblick auf Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien, insbesondere hinsichtlich des Stellenwerts beruflich-betrieblicher Bildung, analysiert. Als unterstützendes Instrument für die Auswertung wird die Software MAXQDA eingesetzt.

5 Erste Erkenntnisse: Kontinuität und Wandel

Nachfolgend werden erste Ergebnisse aus den Erhebungen des Forschungsprojektes präsentiert. Diese beziehen sich vorrangig auf die 12 Fallstudien aus den Branchen (Einzel-)Handel sowie IKT, da hier Erhebung und Auswertung am weitesten vorangeschritten sind. Aus der Metall- und Elektrobranche fließen aber ebenfalls erste Erkenntnisse in die folgende Darstellung ein. Eine detailliertere Ergebnispräsentation zu dieser Branche erfolgt ebenso wie eine weitergehende Kontrastierung der Erkenntnisse mit quantitativen Entwicklungen in den Branchen zu einem späteren Zeitpunkt. Die vorgestellten Ergebnisse spiegeln erste Schlussfolgerungen aus den Interviews mit den befragten betrieblichen Experten wider und rücken damit die betriebliche Perspektive auf die Fragestellungen in den Vordergrund.

In der Ergebnisdarstellung wird zunächst differenziert nach dem Stellenwert der dualen Berufsausbildung und dem Stellenwert der beruflichen Aufstiegsfortbildung, da bisherige Forschungsergebnisse darauf hindeuten, dass es für diese beiden Qualifikationsstufen unterschiedliche Auswirkungen geben kann. Ferner wird erläutert, welche Treiber für Verände-

rungstendenzen seitens der Befragten benannt wurden – und auch, welche Entwicklungen die Befragten gerade nicht als Treiber ansehen.

5.1 Stellenwert dualer Berufsausbildung

Erste Erkenntnisse aus den durchgeführten Experteninterviews deuten darauf hin, dass die duale Berufsausbildung für die befragten Unternehmen nach wie vor von großer Relevanz ist, um den eigenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Dies spiegelt sich auch in den vielfach von den Unternehmensvertreter(inne)n geäußerten hohen Übernahmequoten wider. Betont wurde über alle Branchen hinweg, dass die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse der Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung geschätzt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die duale Berufsausbildung bereits in der Vergangenheit einen entsprechend bedeutsamen Stellenwert im Unternehmen hatte. Differenziert nach Branchen zeigen sich dennoch einige Unterschiede:

Im (Einzel-)Handel wird der große Stellenwert der dualen Berufsausbildung von den befragten Unternehmensvertreter(inne)n durchgängig betont. Dies gilt auch für Unternehmen mit ausländischer Konzernmutter. Zudem lassen sich auch implizite Hinweise identifizieren, die darauf hindeuten, dass im (Einzel-)Handel der beruflich-betriebliche Bildungsweg einen festen Platz als Qualifizierungsstrategie hat. Allen voran sind hier die sogenannten „Abiturientenprogramme“ anzuführen. Dieser meist dreijährige Qualifizierungsweg kombiniert eine duale Berufsausbildung (zumeist Kaufmann/-frau im Einzelhandel) mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (Handelsfachwirt(in) oder Fachwirt(in) für Vertrieb im Einzelhandel) und richtet sich vorrangig an die Zielgruppe der (Fach-)Abiturient(inn)en. Zielposition dieses Qualifizierungswegs ist in der Regel der Einstieg in eine Position auf der unteren Führungsebene (bspw. Assistenz der Filialleitung oder Filialleitung), so dass dieser Ausbildungsgang als Abkürzung auf der Karriereleiter für leistungsstarke Schulabgänger(innen) betrachtet werden kann. Bei diesen Abiturientenprogrammen hatten die befragten Unternehmen meist geringere Rekrutierungsprobleme als bei der klassischen dualen Berufsausbildung. Parallel zu dieser Kombination aus dualer Berufsausbildung und beruflicher Aufstiegsfortbildung bieten gerade größere und mittlere Betriebe auch duale Studiengänge an, um leistungsorientierte Abiturient(inn)en frühzeitig an das eigene Unternehmen zu binden und betrieblich zu sozialisieren. Zielpositionen dieses Qualifizierungsweges liegen ähnlich wie bei den Abiturientenprogrammen auf der Führungskräfteebene. Allerdings wurde von einigen befragten Unternehmensvertretern betont, dass die Abiturientenprogramme als Qualifizierungsstrategie im (Einzel-)Handel eine größere Rolle spielen als die dualen Studiengänge.

In der IKT-Branche lässt sich auf Basis der geführten Experteninterviews keine so eindeutige Einschätzung vornehmen, wie beim (Einzel-)Handel. Die geführten Gespräche deuten darauf hin, dass die Unternehmensausrichtung ein relevanter Faktor für die Bedeutung dualer Berufsausbildung zu sein scheint. Unternehmen, die bspw. primär Softwarelösungen entwickeln und anbieten (Systemanbieter), setzen anscheinend traditionell stärker auf Hochschulabsolvent(inn)en als Unternehmen, die sich insbesondere auf Supportleistungen konzentrieren (Anwenderunternehmen) und für die die duale Berufsausbildung ein wichtiger Qualifizie-

rungsweg zu sein scheint. Darüber hinaus gibt es vereinzelte Hinweise darauf, dass gerade bei größeren, international tätigen Unternehmen die Relevanz dualer Berufsausbildung davon abhängig ist, inwieweit Tätigkeiten, die traditionell primär von beruflich qualifizierten Fachkräften ausgeübt wurden, ins Ausland ausgelagert werden und es daher keinen entsprechenden Fachkräftebedarf mehr gibt. Ein verminderter Stellenwert dualer Berufsausbildung hat hier also weniger mit einer geringen Wertschätzung oder mangelnder Ausbildungsqualität zu tun, sondern mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel. Erste Fallstudien in der Metall- und Elektrobranche deuten darauf hin, dass ein solcher Strukturwandel auch hier wesentlicher Treiber für die Verminderung von Ausbildungsplätzen im Bereich der dualen Berufsausbildung ist. Ferner haben in der IKT-Branche anscheinend auch die Eigentümerverhältnisse und die damit verbundene vorherrschende Unternehmenskultur einen Einfluss darauf, inwieweit sich der jeweilige Stellenwert dualer Berufsausbildung für ein Unternehmen dieser Branche vor dem Hintergrund steigender Studierendenzahlen verändert. So konnte gerade in Unternehmen mit ausländischer, meist amerikanischer Konzernzentrale eine deutliche Reduzierung der Ausbildungsaktivitäten im Bereich der dualen Berufsausbildung festgestellt werden. Hingegen wurde in einem deutschen Unternehmen der gleichen Unternehmenskategorie nicht von einem solchen Bedeutungsverlust der dualen Berufsausbildung für das eigene Unternehmen gesprochen. Allerdings setzen auch die Unternehmen, die sich aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen, nicht gänzlich auf die Rekrutierung von Akademiker(inne)n über den externen Arbeitsmarkt, sondern haben ihre interne Qualifizierungsstrategie auf den Bereich der dualen Studiengänge verlagert. Begründet wurde dies u. a. auch mit der steigenden Nachfrage junger Menschen nach solchen Formen der Qualifizierung mit akademischem Abschluss.

5.2 Stellenwert beruflicher Aufstiegsfortbildung

Hinsichtlich möglicher Veränderungstendenzen bei den Karriereaussichten von beruflich Qualifizierten lässt sich aus den geführten Experteninterviews grundsätzlich der Fortbestand bestehender Aufstiegsmöglichkeiten für den beruflich-betrieblichen Bildungstyp ausmachen. Inwieweit sich dennoch im Detail Veränderungen finden lassen und welchen Stellenwert die formale berufliche Aufstiegsfortbildung dabei einnimmt, scheint je nach Branche sehr unterschiedlich zu sein.

Im (Einzel-)Handel wurde von den befragten Unternehmensvertreter(inne)n berichtet, dass es für Absolvent(inn)en einer klassischen dualen Berufsausbildung weiterhin Aufstiegsmöglichkeiten in den Unternehmen gebe. Dabei scheint es im (Einzel-)Handel insbesondere für den Verkaufsbereich relativ klare Karrierepfade zu geben, die je nach Größe der einzelnen Filialen unterschiedlich stark ausdifferenziert sind (bspw. Verkäufer(in) – Assistenz der Filialleitung – Filialleitung – Verkaufs-/Bezirksleitung ...). Für das Beschreiten einzelner Karriereschritte ist vielfach das erfolgreiche Durchlaufen von internen Auswahlverfahren und betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich. Teilweise ist für Absolvent(inn)en einer klassischen dualen Berufsausbildung auch das Absolvieren einer formalen beruflichen Aufstiegsfortbildung erforderlich, um den nächsten Karriereschritt zu gehen. Inwieweit der Arbeitgeber eine solche Fortbildung zeitlich und/oder finanziell unterstützt, ist laut Experteninterviews dabei

abhängig vom betrieblichen Qualifikationsbedarf. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, in denen sich durch die Einführung von Abiturientenprogrammen und/oder dualen Studiengängen die Qualifizierungswege sehr stark ausdifferenziert haben. Gerade in solchen Betrieben wird es für die Absolvent(inn)en einer reinen dualen Berufsausbildung schwieriger, auch tatsächlich in höhere berufliche Positionen aufzusteigen, da sie zunehmend mit den Absolvent(inn)en der anderen Qualifizierungswege konkurrieren. Die Absolvent(inn)en eines Abiturientenprogramms oder eines dualen Studiums scheinen dabei qua ihres Bildungsganges einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Absolvent(inn)en einer klassischen dualen Berufsausbildung zu haben, da sie in der Regel nach Abschluss ihrer Ausbildung auf einer entsprechend höheren Stufe der Karriereleiter einsteigen und damit die Karriereaussichten für die Absolvent(inn)en einer reinen dualen Berufsausbildung verengen.

Gänzlich anders, so die ersten Erkenntnisse aus den Experteninterviews, sieht es mit dem Stellenwert der beruflichen Aufstiegsfortbildung in der IKT-Branche aus. Hier scheint es keine so etablierten Karrierepfade zu geben wie im (Einzel-)Handel, die auf den beruflichen Bildungsabschlüssen basieren. Von keinem der befragten Unternehmen wurde die formale berufliche Aufstiegsfortbildung oder das IT-Weiterbildungssystem als relevant für betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten benannt. Hingegen sind es anscheinend vielmehr betriebsinterne Weiterqualifizierungsprogramme und spezifische (Hersteller-)Zertifikate, die für interne Aufstiegsmöglichkeiten eine Rolle spielen. Entsprechend gibt es durchaus auch für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung betriebsinterne Karrieremöglichkeiten; sofern sie zuvor den Einstieg über eine duale Berufsausbildung in den betriebsinternen Arbeitsmarkt geschafft haben. Für einen Arbeitgeberwechsel wurde jedoch das (berufsbegleitende) Nachholen eines Hochschulstudiums als relevant benannt, um Karriereschritte gehen zu können.

5.3 Treiber eines veränderten Stellenwerts beruflich-betrieblicher Bildung

Nachfolgend werden identifizierte Treiber für einen sich verändernden Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung dargestellt. Aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive relevant sind jedoch auch gerade einige Faktoren, die gerade nicht als Treiber von den Unternehmen wahrgenommen werden. So deuten die bisherigen Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt nicht darauf hin, dass das erhöhte „Angebot“ an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt die treibende Kraft für Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungsstrategien ist, die den Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung betreffen. Auch der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und die darin verankerte Gleichwertigkeit der Bildungsarten spielt für das Verhältnis zwischen akademischer und beruflich-betrieblicher Bildung in den Unternehmen keine Rolle. Ebenso wurden keine Hinweise dafür gefunden, dass technologische Innovationen oder die Digitalisierung unmittelbar zu einer reduzierten Relevanz des beruflich-betrieblichen Bildungstyps führen. Stattdessen gingen die meisten interviewten Experten davon aus, dass bspw. technologische Innovationen und damit verbundene höhere Wissensanforderungen durchaus auch mit einer dualen Berufsausbildung realisiert werden können.

Als ein gewichtiger Treiber für Veränderungen der betrieblichen Qualifizierungsstrategien erscheint hingegen aus Sicht der Unternehmen das veränderte Bildungsverhalten der jungen Erwachsenen. In dem Maße, in dem die leistungsstarken Schulabsolvent(inn)en sich nicht mehr für eine duale Berufsausbildung gewinnen lassen, können Verdrängungsprozesse stattfinden. So wurde zumindest von mehreren Befragten geäußert, dass duale Studiengänge u. a. auch deshalb eingerichtet wurden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die angeführten Abiturientenprogramme im (Einzel-)Handel weisen ebenfalls in diese Richtung. So sehen Personalverantwortliche ihre Rolle auch darin, regional vor allem in allgemeinbildenden Schulen auf die Stärken der dualen Berufsausbildung hinzuweisen und deren Karriereoptionen zu erläutern. Ziel ist es, die duale Berufsausbildung als attraktive Alternative zum Studium zu vermitteln.

Für die von Drexel (2012, 37f.) formulierte Annahme, dass Unternehmen die spezifischen Kompetenzen von Hochschulabsolvent(inn)en für sich nutzen wollen und es in der Folge zu einer Umstrukturierung der betrieblichen Arbeitsorganisation in Richtung (Re-)Taylorisierung oder Polarisierung kommt, konnten in den durchgeführten Experteninterviews bislang keine Hinweise gefunden werden. Ausgeschlossen werden kann eine solche Entwicklung jedoch für die Zukunft nicht, insbesondere wenn durch den wirtschaftlichen Strukturwandel Arbeitsplätze im mittleren Qualifikationssegment wegfallen.

Über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg ist hingegen festzustellen, dass die interne Qualifizierung von Fachkräften mittels dualer Berufsausbildung und/oder dualen Studiengängen gegenüber der externen Rekrutierung deutlich favorisiert wird. Hierin spiegelt sich die von Lutz (2007, 68f.) beschriebene berufsfachliche Basis betrieblicher Teilarbeitsmärkte wider. Das heißt, der Zugang zu betriebsinternen Teilarbeitsmärkten erfolgt im Wesentlichen über einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss, der dann sukzessive mit betriebsspezifischer Qualifikation und Sozialisation kombiniert wird. Als wichtiger Faktor für den Fortbestand eines hohen Stellenwerts des beruflich-betrieblichen Bildungstyps kann somit die mit diesem Qualifizierungsweg verbundene frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation identifiziert werden. Bieten Unternehmen duale Studiengänge an, dann werden diese häufig ebenso wie die duale Berufsausbildung als betriebliche Ausbildung betrachtet. Dies spiegelt sich stark im Sprachgebrauch der Unternehmen wider. Der Unterschied, dass der zweite Lernort neben dem Betrieb das eine Mal eine Berufsschule und das andere Mal eine Hochschule ist, scheint für die befragten Personaler in den Unternehmen wenig relevant. Durch das Angebot an dualen Studiengängen können insbesondere Groß- und Mittelbetriebe nun auch Führungspositionen, die früher eher mit extern rekrutierten Hochschulabsolvent(inn)en besetzt wurden, zunehmend mit betrieblich qualifizierten und sozialisierten akademisch ausgebildeten Fachkräften besetzen. Entsprechend scheinen sich durch die betriebsinterne Qualifizierung von Fachkräften auf akademischem Niveau in Form dualer Studiengänge die Einstiegsbarrieren für externe Bachelorabsolvent(inn)en in die betrieblichen Arbeitsmärkte zu erhöhen. Die dualen Studiengänge würden somit also die Abschottung der betriebsinternen Arbeitsmärkte von den externen Arbeitsmärkten befördern. Dual Studierende bilden dabei in Unternehmen, in denen duale Studiengänge schon seit Jahren als ein weiterer

Qualifizierungsweg neben der dualen Berufsausbildung etabliert sind, weniger eine Konkurrenz für rein beruflich Aus- und Fortgebildete. Die geführten Experteninterviews deuten allerdings darauf hin, dass gerade in solchen Unternehmen, die erst in den letzten Jahren duale Studiengänge neu eingerichtet haben, der tatsächliche Verbleib und die Karriereaussichten von Absolvent(inn)en dualer Studiengänge noch offen sind.

6 Fazit und Ausblick: Die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen

Die vorangegangenen Ausführungen geben einen Einblick in erste Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“. Bislang konnte kein breitflächiger Bedeutungsverlust des beruflich-betrieblichen Bildungstyps aus Sicht der Unternehmen identifiziert werden. Vielmehr gilt es, differenziert die Entwicklungen in einzelnen Branchen zu betrachten, denn es zeigen sich eher uneinheitliche und zum Teil gar gegenläufige Trends.

So konnte einerseits ein verstärktes Bemühen der Unternehmen festgestellt werden, attraktive beruflich-betriebliche Karrierewege zu eröffnen und leistungsstarke Jugendliche hierfür zu gewinnen. Vor allem der (Einzel-)Handel geht hier mit den so genannten „Abiturientenprogrammen“ einen branchenspezifischen Weg, um über die enge Verbindung von Aus- und Fortbildung eine beruflich-betriebliche Alternative zu akademischen Bildungsgängen bieten zu können. Auf der anderen Seite gab es aber teilweise auch einen Wandel der betrieblichen Qualifizierungsstrategien von der dualen Berufsausbildung zum dualen Studium. Dies stellt aus der Perspektive vieler Unternehmen nur eine geringfügige Änderung dar, da weiterhin Beschäftigte mit betrieblicher Sozialisation rekrutiert werden. Dies deutet darauf hin, dass die in der Wissenschaft viel diskutierte institutionelle Segmentierung zwischen beruflicher und akademischer Bildung für die betriebliche Ausbildungspolitik keine derart zentrale Rolle zu spielen scheint. Aus Sicht der Berufs- und Wirtschaftspädagogik verliert jedoch der Lernort Berufsschule damit schleichend an Bedeutung. Als Haupttreiber erweisen sich dabei weniger eine Kritik an den Leistungen der dualen Berufsausbildung, sondern vor allem der wirtschaftliche Strukturwandel sowie das Bildungsverhalten der jungen Erwachsenen.

Neben der Identifizierung branchenübergreifender und branchenspezifischer Entwicklungstendenzen ist es daher ein weiteres Ziel des Projektes, basierend auf der Auswertung der Interviews Gestaltungsoptionen für betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen zur Stärkung beruflich-betrieblicher Bildung auszuloten.

Literatur

Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2017): Strukturwandel. Online: <https://www.gesamtmetall.de/branche/portrait/strukturwandel> (10.03.2017).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.

Baethge, M. (2006): Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. In: SOFI-Mitteilungen, H. 34, 13-27.

Baethge, M. (2008): Das berufliche Bildungswesen in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Cortina, K. S./Baumert, J./Leschinsky, A./Mayer, K. U./Trommer, L. (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbek bei Hamburg, 541-597.

Baethge, M./Kerst, C./Leszczensky, M./Wieck, M. (2014): Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung. (Forum Hochschule 3/2014). Hannover.

Baethge, M./Wieck, M. (2015): Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. In: Mitteilungen aus dem SOFI, 9, H. 22, 2-6.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Duales Studium in Zahlen 2014. Trends und Analysen. Bonn. Online:

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Duales_Studium_in_Zahlen_2014_online_version.pdf (10.03.2017).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Top 10 der dualen Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen zum 30. September 2014. Online: <https://www.bibb.de/de/25322.php> (01.03.2017).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn. Online: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf (10.03.2017).

Bosch, G. (2014): Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI Mitteilungen, 67, H. 1, 5-13.

Bosch, G. (2016): Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 112, H. 1, 15-36.

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, 229-242.

Büchter, K./Frommberger, D./Kremer, H.-H. (2012): Editorial zur Ausgabe 23: Akademisierung der Berufsbildung. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 23. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe23/editorial_23.pdf (10.03.2017).

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, 85-105.

Drexel, I. (2012): Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: Kuda, E./Strauß, J./Spöttl, G./Kaßbaum, B. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt. Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg, 36-51.

Ehrke, M./Hageni, K.-H./Heimann, K. (2011): Die duale IT-Berufsausbildung in Deutschland im Kontext der Globalisierung. Fokuspapier zur IT-Berufsausbildung im Kontext der Globalisierung. GlobeProPrint3. München. Online:

www.globe-pro.de/cms/upload/PDFs/GlobeproPrint3_final_WebVersion.pdf (10.03.2017).

Elsholz, U. (2014): Akademische und berufliche Bildung. Überwindung der Trennung durch lebenslanges Lernen? In: Schönherr, K. W./Tiberius, V. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfaktoren. Wiesbaden, 99-112.

Elsholz, U. (2016): Die Akademisierung der Berufswelt - eine Bedrohung für die berufliche Bildung? In: Die berufsbildende Schule, 68, H. 3, 93-97.

Georg, W./Sattel, U. (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. überarb. und aktual. Aufl. Opladen, 125-152.

Hall, A. (2016): Fortbildungsprüfungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) / Handwerksordnung (HwO). In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, 378-383.

Handelsverband Deutschland – HDE e.V. (2015): Digitale Agenda des HDE. Online: http://www.einzelhandel.de/images/E-Commerce/Publicationen/Digitale_Agenda/HDE_Digitale_Agenda_WEB_Nachdruck_Mai_2015.pdf (10.03.2017).

IG Metall (2015): Wie Deutschlands Industrie die digitale Revolution meistert. Online: <https://www.igmetall.de/arbeit-4-0-mit-qualifikation-zukunft-gestalten-16667.htm> (10.03.2017).

KMK - Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2002): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/ZAB/Hochschulzugang_Beschluesse_der_KMK/AnrechnungHochschule.pdf (03.02.2017).

KMK - Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf (03.02.2017).

KMK - Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2016): Bildungsdaten kompakt. Die wichtigsten statistischen Daten zum Bildungswesen in Deutschland. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/bilder/KMK/Aufgaben/KMK_Statistik_Folder_Einzelseiten270116_web.pdf (20.02.2017).

Krone, S./Mill, U. (2014): Das ausbildungsintegrierende duale Studium. In: WSI-Mitteilungen, 67, H. 1, 52-59.

Kutscha, G. (2015): Erweiterte moderne Beruflichkeit – Eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online, Ausgabe 19, 1-22. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf (10.03.2017).

Lutz, B. (1979): Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. In: Matthes, J. (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, 17. - 20. April 1979 im Internationalen Congress Centrum (ICC) in Berlin. Frankfurt a. M., New York, 634–670.

Lutz, B. (2007): Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg (Preprint). Forschungsberichte aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 07-4. Halle (Saale). Online: www.dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/79972/herunterladen (10.03.2017).

Lutz, B./Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen.

Maier, T./Zika, G./Wolter, M. I./Kalinowski, M./Neuber-Pohl, C. (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report, 3. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8147> (10.03.2017).

Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Aufl. Weinheim, Basel.

Meuser, M./Nagel, U. (2013): Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Aufl. Weinheim, Basel, 457-471.

Rauner, F. (2012): Akademisierung beruflicher und Verberuflichung akademischer Bildung – widersprüchliche Trends im Wandel nationaler Bildungssysteme. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online, Ausgabe 23, 1-19. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe23/rauner_bwpat23.pdf (10.03.2017).

Schreier, M. (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 15, H. 1. Online: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/2043/3635> (10.03.2017).

Severing, E./Teichler, U. (2013): Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen? In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld, 7-18.

Spöttl, G. (2016): Das Duale System der Berufsausbildung als Leitmodell. Struktur, Organisation und Perspektiven der Entwicklung und europäische Einflüsse. Frankfurt a. M. u. a.

Spöttl, G./Bremer, R./Grollmann, P./ Musekamp, F. (2009): Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsbildung. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 168. Düsseldorf.

Stamann, C./Janssen, M./Schreier, M. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse - Versuch einer Begriffsbestimmung und Systematisierung. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 17, H. 3. Online:
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2581/4022> (10.03.2017).

Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Arbeitsunterlage. Wiesbaden. Online:
https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf;jsessionid=98EEB9E8646FB11C64D6AE12492C8C97.cae3?__blob=publicationFile (10.03.2017).

Statistisches Bundesamt (2016): IKT-Branche 2014. Wiesbaden. Online:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UnternehmenHandwerk/Unternehmen/FlyerIKT_Branche5529106147004.pdf?__blob=publicationFile (10.03.2017).

Teichler, U. (1995): Qualifikationsforschung. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen, 501-508.

Troltsch, K. (2016): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld, 209-213.

Uhe, E. (1998): Beruflichkeit. In: Pahl, J.-P./Uhe, E. (Hrsg.): Betrifft: berufsbildung. Begriffe von A-Z für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. Seelze.

Voss-Dahm, D. (2011): Die Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die Karriere im Betrieb. In: Voss-Dahm, D./Mühge, G./Schmierl, K./Struck, O. (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden, 163-185.

Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di (2014): Berufs-Bildungs-Perspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung. Berlin, Frankfurt a. M. Online:
www.boeckler.de/pdf/v_2015_01_22_berufs_bildungs_perspektiven.pdf (10.03.2017).

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Darmstadt. Online:
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf> (10.03.2017).

Wolter, A. (2015): Hochschulexpansion: Wachsende Teilhabe oder Akademisierungswahn? Online:
<http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/zukunft-bildung/200104/teilhabe-oder-akademisierungswahn?p=all> (03.02.2017).

Zitieren dieses Beitrages

Neu, A./Elsholz, U./Jaich, R. (2017): Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht von Unternehmen. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 32, 1-19. Online:

http://www.bwpat.de/ausgabe32/neu_et al_bwpat32.pdf (22-06-2017).

Die AutorInnen



ARIANE NEU

FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen

Universitätsstr. 33 (KSW), 58097 Hagen

Ariane.Neu@FernUni-Hagen.de

http://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/lebenslanges_lernen/team/ariane-neu/



Prof. Dr. UWE ELSHOLZ

FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen

Universitätsstr. 33 (KSW), 58097 Hagen

Uwe.Elsholz@FernUni-Hagen.de

http://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/lebenslanges_lernen/team/prof-dr-habil-uwe-elsholz/



Dr. ROMAN JAICH

FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen

Universitätsstr. 33 (KSW), 58097 Hagen

Roman.Jaich@FernUni-Hagen.de

http://www.fernuni-hagen.de/KSW/portale/ifbm/lebenslanges_lernen/team/roman-jaich/