

Demographischer Wandel und berufliche Bildung – Konsequenzen für die Fachkräftesicherung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen

Abstract

Der demografisch bedingte Rückgang der Jahrgänge, die das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, betrifft den akademischen und den beruflichen Bildungssektor ganz unterschiedlich: Während es den Hochschulen voraussichtlich gelingen wird, diese Rückgänge durch verberuflichte Studienangebote und damit erhöhte Studierquoten zu kompensieren, verliert die berufliche Bildung doppelt: demografisch und durch sinkende Ausbildungsquoten studienberechtigter Schulabgänger. Obwohl ein Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften absehbar ist, öffnet sie sich in dieser Situation nicht in ausreichendem Maße für weniger leistungsfähige Schulabgänger. Haupt- und Realschulabsolventen haben noch immer große Schwierigkeiten, unmittelbar in eine berufliche Ausbildung einzumünden.

In den vergangenen Dekaden hat die Duale Ausbildung am unteren Rand viele Schulabgänger nicht mehr erreicht – in manchen Jahren mündeten ebenso viele Schulabgänger in Vorfeldmaßnahmen des „Übergangssystems“ ein wie in eine duale Ausbildung. Auch heute – trotz einer in einigen Regionen und Sektoren ungedeckten Nachfrage nach Auszubildenden – gelingt es ihr nicht, viele schwächere Schulabsolventen zu einem Berufsabschluss zu führen. Es war eine traditionelle Stärke des Dualen Systems, auch leistungsschwächeren Jugendlichen ohne Zugangsbarrieren den Weg in eine qualifizierte Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Integrationswirkung der Dualen Ausbildung an der ersten Schwelle vom Beruf in eine Ausbildung ist heute so nicht mehr gegeben: Am unteren Rand hat ein „Übergangssystem“, das seinen Zweck im Namen trägt, aber nicht gut erfüllt, einen erheblichen Teil von Jugendlichen aufgenommen, die zunächst keinen Zugang zur betrieblichen Ausbildung gefunden haben. Von 1992 bis 2007 hat sich deren Anteil um 111 % erhöht, also mehr als verdoppelt (KROLL 2009), und auch 2011 befinden sich noch rund 300.000 Jugendliche im Übergangssystem (BMBF 2012). Es ist nicht abzusehen, dass dieses Übergangssystem sich in dem Maße abbaut, in dem Unternehmen über einen Mangel an geeigneten Ausbildungsanwärtern klagen. Eher geht die betriebliche Ausbildungsbereitschaft zurück.

Auch am oberen Rand – bei den Jugendlichen, denen auch der Beginn eines Studiums offen steht – gerät die Duale Ausbildung unter Druck. Die politisch erwünschte und seit einigen Jahren ungebrochene deutliche Erhöhung der Studierquote in Deutschland führt dazu, dass viele leistungsbereite Jugendliche für eine berufliche Ausbildung nicht mehr zu Verfügung stehen. Schulabgänger bemühen sich in höherem Umfang als noch vor wenigen Jahren um den Einstieg in ein Studium. Der dualen Ausbildung gehen dadurch Bewerber verloren. 2006 gab es 350.000 Studienanfänger, 2009 bereits mehr als 420.000. Diese Reihe setzt sich fort: Im Wintersemester 2011/12 sind es bereits rund 516.000 Studienanfänger, mithin eine Steige-

rung um 16 % (Zahlen: STATISTISCHES BUNDESAMT 2011a und 2011b). Die gestiegene Attraktivität der Hochschulen mag auch damit zusammenhängen, dass Bachelor-Studiengänge mit kurzer Studiendauer, hohen Praxisanteilen und einer klaren beruflichen Fokussierung für viele Jugendliche und Arbeitgeber eine Alternative zur dualen Berufsausbildung darstellen.

Diese Entwicklungen – geringe Integrationskraft bei leistungsschwächeren Jugendlichen und im Vergleich zu einem Studium abnehmende Attraktivität für leistungsstarke Jugendliche – vollziehen sich vor dem Hintergrund einer Verringerung der schieren Quantität von Jugendlichen. Zwar verringert sich die Gesamtbevölkerung in Deutschland in den Jahren bis 2020 nur wenig von 81,7 Mio. auf 79,9 Mio., also auf 97,7 %. Der Rückgang bei den 20- bis 29-jährigen ist aber deutlich stärker: Von 9,9 Mio. geht die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe auf 8,5 Mio., also auf 86,4 %, zurück. Die Alterskohorte, aus der der überwiegende Teil derer stammt, die in eine duale Ausbildung einmünden, also der Jahrgangsdurchschnitt der 18- bis unter 20-jährigen, verkleinert sich von heute 926.000 auf nur noch 743.000 im Jahr 2020 – auf also nur noch 80,3 % mit starker Differenzierung zwischen den Bundesländern (von 86,6 % in Hamburg bis hin zu 69,7 % im Saarland). Insgesamt verweisen diese Daten – alle aus der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – auf den Tatbestand einer demografischen Verknappung, die in den Jahrgängen, die in eine Berufsausbildung eintreten, besonders stark ausgeprägt ist.

Die demografischen Rückgänge betreffen mithin die Qualifikationsebenen ganz unterschiedlich. Im akademischen Bereich gleicht die Erhöhung der Studierquoten demografische Effekte mehr als aus: Zwischen 2010 und 2030 steht einem Abgang von 3,2 Mio. Erwerbstätigen voraussichtlich ein Zugang von 4,9 Mio. gegenüber. Auf der mittleren Qualifikationsebene hingegen, die von der dualen Ausbildung versorgt wird, stehen im selben Zeitraum einem Abgang von 11,5 Mio. Erwerbstätigen Neuzugänge von nur 7 Mio. Fachkräften gegenüber (HELMRICH et al. 2012, 4). Die Zahl der Akademiker wird bis 2030 um fast ein Viertel steigen und die der beruflich Ausgebildeten um fast ein Fünftel zurückgehen (a.a.O., 4).

Diese absehbaren Entwicklungen haben bisher nicht zu einer umfassenden Diskussion über Strukturreformen in der beruflichen Bildung geführt. Aus der vom „Innovationskreis Berufliche Bildung“ des BMBF in den Jahren nach 2007 initiierten Diskussion über angesichts des Bedarfs an beruflich Qualifizierten zu hohe Barrieren der Berufsausbildung für den Zugang von Haupt- und Realschülern sind kaum wirksame Reformen hervorgegangen. Diese Trägheit mag mit von den Funktionsdefiziten der Dualen Ausbildung ganz unabhängigen Geschehnissen zu tun haben, die ihr Glanz verleihen: Die duale Berufsausbildung gilt neuerdings in Europa als Erfolgsmodell. Das liegt nicht vorwiegend an den besonderen Vorzügen einer Ausbildungsform, die dem Betrieb als Lernort ein besonderes Gewicht zuweist, sondern an einer konjunkturellen Sonderentwicklung in Deutschland, die zu Entlastungen des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes führt und einer damit kontrastierenden hohen Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa, die sicher nicht wesentlich auf das Fehlen dualer Ausbildungsformen zurückzuführen ist.

Wie ihr Name sagt: Konjunktoren sind vergänglich, und nichts wäre daher verkehrter, als Diskussionen über Strukturfragen der dualen Berufsausbildung wegen ihrer europäischen Ausstrahlung für obsolet zu erklären. Im Gegenteil: Weil die Angebots- und Nachfragerelationen auf dem deutschen Ausbildungsstellenmarkt heute geringere Diskrepanzen ausweisen als noch vor wenigen Jahren und möglicherweise wieder in einigen Jahren, bieten sich Gelegenheiten, Reformkonzepte nicht nur zu entwerfen, sondern verstärkt auch in Unternehmen umzusetzen, die Auszubildende suchen und die in Zukunft auch leistungsschwächere Schulabgänger zum Ausbildungsabschluss führen müssen.

Die duale Ausbildung ist nicht mehr eine voraussetzungslose Ausbildungsmöglichkeit für alle Schulabgänger, sondern ist in den Jahrzehnten der Ausbildungsstellenkrise zu einem hochselektiven System geworden – und im Prinzip geblieben. Ob ein Berufsbildungssystem auf demografische Engpässe angemessen reagiert, zeigt sich daran, ob es sich Ausbildungsaspiranten am unteren Rand verweigert und ob es sie am oberen Rand an das akademische System verliert. Von diesen beiden Punkten handelt dieser Beitrag.

1 Selektion am unteren Rand

Noch vor einigen Jahren war von manchen institutionellen Vertretern der Berufsbildung erwartet worden, dass demografische Rückgänge und eine wirtschaftliche Erholung dazu führen würden, dass nahezu alle Ausbildungsbewerber in eine betriebliche oder vollzeitschulische Ausbildung einmünden könnten und das Übergangssystem obsolet werden würde. Tatsächlich ist die Angebots- und Nachfragerelation von Ausbildungsplätzen und Ausbildungsbewerbern seit zwei Jahren rechnerisch ausgeglichen und „strukturell gefestigt“ (BMBF 2013, S. 10, 8). Zu einer Auflösung des Übergangssystems führt das aber nicht. Hinter einer rechnerischen ausgeglichenen Angebots-/Nachfragerelation (ANR) verbergen sich deutliche regionale, sektorale und berufsfachliche Disparitäten. Insbesondere in Branchen und Berufen, die von den Jugendlichen für weniger attraktiv gehalten werden, die hohe Ausbildungsabbruchquoten aufweisen und große Risiken des Übergangs in eine adäquate Beschäftigung nach dem Abschluss der Ausbildung, kann der Bedarf nicht gedeckt werden. Hinzu treten regionale Disparitäten des Angebots, denen sich wegen ihrer besonders eingeschränkten Mobilität Schulabgänger kaum anpassen können. Zudem erweist sich, dass sich der Umfang des Angebots an betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen reduziert. Es ist keineswegs so, dass die Ausbildungsunternehmen ihre in den Zeiten der Ausbildungsstellenkrise erhöhten Anforderungen an Ausbildungsbewerber bei verringerten Bewerberzahlen so absenken müssen, dass sie ihre Ausbildungsplätze auch besetzen können. Im vergangenen Jahr blieben so viele Ausbildungsstellen unbesetzt wie noch nie zuvor (33.275, 12 % mehr als 2011) (BMBF 2013). Viele Ausbildungsunternehmen gehen offenbar einen anderen Weg als den der Überprüfung ihrer in Zeiten des Überangebots angehobenen Ansprüche an die Ausbildungsbewerber: Sie verzichten auf Ausbildung. Im vergangenen Jahr ging die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze erneut zurück (-2,5 %) (BMBF 2013, S. 9) – wie bereits in den beiden Vorjahren.

Zugleich bleiben viele Schulabsolventen unversorgt, die eine berufliche Ausbildung wünschen. Die Zahl der Eintritte in Maßnahmen des Übergangssystems zwischen Schule und

Ausbildung gehen zwar deutlich zurück (2011 zu 2012 um 6,4 %)(BMBF 2013, S. 32). Allerdings mündeten trotz der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt auch 2012 noch knapp 267.000 Jugendliche in Übergangsmaßnahmen statt in eine Ausbildung. Das betrifft vor allem Hauptschüler, die gut 72 % der Zugänge stellen (19 % ohne Hauptschulabschluss, 53 % mit Hauptschulabschluss). Die Teilnahme an Maßnahmen des Übergangssystems dauert durchschnittlich 16 Monate und führt bei 30 % der Teilnehmer auch nach mehr als drei Jahren nicht zur Aufnahme einer Berufsausbildung (BEICHT/WALDEN 2013). Eine Prognose des BIBB auf Grundlage der Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung kommt auch für 2025 noch zu dem Ergebnis, dass trotz demografischer Rückgänge die Zahl der Einmündungen in den Übergangsbereich zwischen 167.000 und 200.000 liegen wird (BMBF 2013, S. 35).

Die Schwierigkeiten von Betrieben einiger Branchen und in einigen Regionen, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, dürfen also nicht überdecken, dass vielen Schulabgängern der direkte Einstieg in eine Berufsausbildung nach wie vor nicht gelingt.

Dass sich eine vom allgemeinen Arbeitsmarkt bekannte Segmentierung derzeit auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt verfestigt, wird vielfach damit begründet, dass die Anforderungen der Berufsausbildung sich in Folge der technologischen Entwicklung für fast alle Berufe so erhöht hätten, dass viele leistungsschwächere Jugendliche heute nicht mehr für eine Ausbildung geeignet seien. Dieser Auffassung ist zu widersprechen. Durch neue Produktionskonzepte und Formen der Arbeitsorganisation verändern sich die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile, und es entstehen neue Qualifikationsanforderungen. Die technologische Entwicklung führt überwiegend, aber eben nicht nur, zu steigenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Veränderte Fertigungsprozesse und zunehmende Automatisierung lösen bisherige Formen von Arbeitsteilung ab; die früher eindeutig zu ziehende Grenzlinie zwischen qualifizierter und einfacher Arbeit wird tendenziell aufgelöst. Bisher weitgehend homogene Anforderungsniveaus, die relativ eindeutig den Tätigkeitsbereichen ausgebildeter Facharbeiter auf der einen und an- und ungelernt Beschäftigten auf der anderen Seite zuzuordnen waren, differenzieren und überschneiden sich. Insbesondere ist bei der qualifizierten Facharbeit eine Segmentierung von Anforderungsniveaus zu beobachten, die daher rührt, dass frühere An- und Ungelerntentätigkeiten heute ebenfalls eine Facharbeiterausbildung voraussetzen, ohne deswegen gleich sehr hohe Anforderungen zu stellen. Arbeitsplatzübergreifende Kommunikation und selbstständiges Arbeiten sowie Prozessverständnis werden zu universellen Arbeitsanforderungen – auch an Routinearbeitsplätzen (DREXEL 2012,38; ZELLER et al. 2004; CLEMENT 2007). In der Automobilwirtschaft ist vom „qualifizierten Routinearbeiter“ die Rede (CLEMENT/LACHER2006). Die Anforderungen, die die Arbeitsaufgaben heute an Wissen, Können und übergreifende Kompetenzen der Facharbeiter stellen, entwickeln sich somit auseinander: sowohl nach unten im Sinne abnehmender Anforderungen – etwa infolge von Automatisierung – als auch – und das ist die überwiegende Tendenz – nach oben im Sinne steigender Anforderungsniveaus.

Eine Ausgrenzung leistungsschwächerer Schulabgänger lässt sich insofern aus durchgängig hohen Anforderungen der Arbeitswelt nicht begründen: Nicht nur die Ausbildungs-

voraussetzungen der Jugendlichen, sondern auch die Qualifizierungsanforderungen der Betriebe sind differenziert. Erst durch die hoch gesetzten Standards der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ergibt sich eine geringe Integrationswirkung des Dualen Systems am unteren Rand. In der Ausbildungsstellenkrise hatte ein Marktmechanismus eigener Art die Erwartungen an die Ausbildungsanwärter bestimmt: Weil unter vielen Ausbildungsbewerbern ausgewählt werden konnte, stiegen die Vorgaben auch über die Anforderungen der jeweiligen später ausgeübten Berufstätigkeit hinaus. Das ist nicht unverrückbar. Wenn heute die Zahl der Ausbildungsnachfrager zurückgeht, dann müssten viele Unternehmen wieder die wirklichen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze und nicht die von darüber hinausgehenden Berufsbildern zum Maßstab der Auswahl ihrer Auszubildenden machen.

Es geht aber keineswegs nur um die partikularen Erwartungen und Ansprüche von Ausbildungsunternehmen. Ganze Branchen haben in den vergangenen Jahren Verfahren zur Schaffung bzw. zur Neuordnung von Berufen ihre Berufsanforderungen nicht nur aktualisiert, sondern in der Regel auch erweitert und im Niveau angehoben, um auf einem überfüllten Ausbildungsmarkt leistungsfähige Bewerber zu attrahieren. Auch wenn Unternehmen ihre Anforderungen an Ausbildungsbewerber verringern würden, wenn sich die Auswahlmöglichkeiten unter den Bewerbern einschränken: Ein Hindernis bleiben die in Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen geronnenen Anforderungen vergangener Jahre, die in vielen Branchen und Berufen über die der späteren Aufgaben und Tätigkeiten hinausgehen. Das deutsche Berufsbildungssystem mit seiner starken Fixierung von Formalqualifikationen führt auf diese Weise zu zusätzlichen Angebots-Nachfrage-Disparitäten. Ausgleichsmechanismen sind zwar auf Betriebsebene im Prinzip vorhanden, indem etwa Unternehmen im Fall hohen Bedarfs ihre Anforderungen an die formale Qualifikation von Ausbildungsbewerbern absenken (GEORG/SATTEL 2006, 131f.). Derartige Flexibilitäten sind aber nicht systematisch verankert. Sie stellen eher eine Umgangsweise von Unternehmen mit den Beschränkungen dar, die ihnen die Regelungen des Ausbildungs- und Zertifizierungswesens auferlegen.

Im vielgenutzten Begriff der „Ausbildungsreife“ ist die Legitimation der vergangenen Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt in einem Wort verdichtet. Die Feststellung mangelnder Ausbildungsreife vieler „benachteiligter“ Jugendlicher beruht nicht auf wissenschaftlich hinterlegten oder auch auf nur plausibel begründeten Anforderungsanalysen und auf eignungsdiagnostischen Verfahren. Sie ist das Ergebnis bildungspolitischer Aushandlungen. Mit der Gründung des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ zwischen den Wirtschaftsverbänden und der Bundesregierung wurde das Versprechen proklamiert, „jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen“ Bewerber einen Ausbildungsplatz zu gewährleisten. Spätestens damit kam der stets populären Klage der ausbildenden Unternehmen über Kompetenzen und Motivationslage vieler Schulabgänger eine gesellschaftlich rechtfertigende Funktion zu: Viele der unversorgten Bewerber seien nicht in der Lage, erfolgreich eine Ausbildung zu absolvieren. Im Pakt wurde ein Expertenkreis einberufen, der einen „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ erarbeitete (SCHOBER 2006,4), welcher die Klagen von Betrieben über ungeeignete Bewerber auf eine sachliche Grundlage stellen sollte. Ausbildungsreife galt dabei als Mindestanforderung für die Aufnahme jedweder Berufsausbildung:

„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2006, 13). Zur Operationalisierung des Begriffs werden Merkmale wie „(Recht-)schreibung, mündliches Ausdrucksvermögen, Sprachbeherrschung, räumliches Vorstellungsvermögen, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Konfliktfähigkeit, Sorgfalt, Umgangsformen“ (Auszug, SCHOBER 2006) angeführt. Insbesondere über die Ausbildungsbefragung der ausbildenden Mitgliedsunternehmen der IHKs (Industrie- und Handelskammern) durch den DIHK (Deutschen Industrie- und Handelskammertag) werden bis heute Mängel der Ausbildungsreife der Schulabsolventen aus Sicht der Unternehmen nach Indikatoren des Kriterienkatalogs jährlich quantifiziert und breit publiziert (DIHK 2012).

Mit dem Terminus „Ausbildungsreife“ wird die Relation zwischen Ausbildungsnachfrage und Ausbildungsangebot, die letztlich darüber entscheidet, welche Kompetenzen und Vorqualifikationen ein Ausbildungsbetrieb erwarten kann, zu einer absoluten Bedingung für eine erfolgreiche Ausbildung erklärt. Die Unternehmen nehmen in der Auswahl ihrer Auszubildenden – wie insgesamt in ihrer Personalrekrutierung – eine Bestenauslese vor. Deren Indikatoren können Schulnoten, Bewerbungsunterlagen, Bewährung in Assessments und anderes sein. Umso zahlreicher die Bewerber sind, umso höher liegen die Einstellungshürden; umgekehrt werden in Zeiten, Regionen und Branchen mit Ausbildungsbewerbermangel auch bei nach diesen Kriterien schwächeren Bewerbern Talente entdeckt. Die Differenzierung des „Kriterienkatalogs“ in Ausbildungsreife/ Berufseignung/ Vermittelbarkeit kennt nur im letzten Kriterium eine Relation zur Ausbildungsnachfrage. Der Terminus „Ausbildungsreife“ lässt die Seite der betrieblichen Nachfrage gänzlich außer Acht. Er subjektiviert eine Marktlage. Daher kann es nicht verwundern, dass die Rate der nicht ausbildungsgeeigneten Bewerber mehr mit der betrieblichen Nachfrage als mit den Jahrgangsstärken korreliert.

Die Unterscheidung von ausbildungsreifen und nicht ausbildungsreifen Schulabsolventen entfaltet ihre Wirksamkeit nicht nur in der Diskussion unter den Akteuren des Berufsbildungssystems. Sie hatte und hat praktische Konsequenzen für die Jugendlichen: Die Bundesagentur für Arbeit führt in ihren Bewerberstatistiken nur die Ausbildungsaspiranten, die als ausbildungsreif eingestuft wurden. Wer als nicht ausbildungsreif gilt, mündet in Berufsvorbereitungsmaßnahmen, deren Besuch eine spätere Ausbildung nicht garantiert, deren Lernergebnisse in der Regel in einer Ausbildung nicht angerechnet werden und die ihre Teilnehmer oft nicht motivieren (LEX/ GEIER 2010, 170). Auf diese Weise hat sich das Diktum der weitgehend fehlenden Ausbildungsreife stets reproduziert: Geringe Ausbildungschancen von benachteiligten Jugendlichen fördern die Einstellungen und Verhaltensweisen, die dann wieder als mangelnde Ausbildungsreife konstatiert werden können. Bei vielen Jugendlichen, die glauben, den betrieblichen Erwartungen an Ausbildungsbewerber in Bezug auf Schulerfolg, Herkunft, Sprachkompetenz und Milieu ohnehin nicht zu entsprechen, stellen sich Resignati-

on und Verweigerung ein. Die Jahre des unzureichenden Ausbildungsstellenangebots sind nicht ohne sozialpsychologische Wirkung auf Jugendliche mit geringeren Chancen geblieben – deren Benehmen dann wieder als Beweis für das Ausmaß fehlender Ausbildungsreife gelten darf. So verschafft sich Selektion quasi selbsttätig Legitimation.

Die Divergenz von Anforderungen der Ausbildungsordnungen und Ausbildungsvoraussetzungen vieler leistungsschwächerer Jugendlicher ist Resultat einer langjährigen Marktsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Sie beruht nicht auf einer tragischen und unabwendbaren Divergenz von technisch induzierter Fortentwicklung der Berufe einerseits und sinkenden Kompetenz- und Motivationsniveaus der Schulabsolventen. Daraus folgt, dass viele Jugendliche Berufsabschlüsse absolvieren und an vielen Arbeitsplätzen reüssieren könnten, die für sie heute nicht erreichbar sind, wenn die Unternehmen ihre Ansprüche überprüfen und wenn das Berufssystem verstärkt auch gestufte, modularisierte und flexiblere Ausbildungsgänge anbieten würde.

Zusammengefasst: Der Anspruch, alle daran interessierten Jugendlichen in eine Berufsausbildung eintreten zu lassen, wird sich nur realisieren lassen, wenn das Berufssystem auch leistungsschwächeren Schulabsolventen Angebote macht und niedrighschwellige Einstiege bietet, statt sich ihnen mit Hinweisen auf ihren mangelnde Eignung zu verschließen. Allein durch den Ausbau flankierender Maßnahmen für leistungsschwächere Ausbildungsbewerber wie ausbildungsbegleitende Hilfen und Berufsvorbereitungsmaßnahmen lässt sich das grundsätzliche Problem unangemessener Einstiegshürden nicht beheben: Ausbildungserfolge werden nicht durch fixierte Voraussetzungen, sondern durch die Entwicklung und durch die Lernleistung der Jugendlichen erzielt. Eine Selektion der Ausbildungsaspiranten vor Beginn der Ausbildung negiert, dass Berufsausbildung auch eine Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung darstellt, die vielfach prospektive Urteile über die Ausbildungsreife von Jugendlichen praktisch widerlegt.

2 Verluste am oberen Rand

Die duale Ausbildung verweigert sich vielen schwächeren Bewerbern am unteren Rand. Sie will aber besonders leistungsfähige Bewerber mit hohen Schulabschlüssen gewinnen. Das gelingt ihr nur mangelhaft. Seit einigen Jahren nimmt die Fachöffentlichkeit nicht mehr ein Nebeneinander, sondern einen Wettbewerb akademischer und beruflich-betrieblicher Bildungsgänge in Deutschland wahr (DIETZEN 2010, 103; DREXEL 2010, 47f.; DOBISCHAT et al. 2008; BAETHGE et al. 2007; DIETRICH/SEVERING 2007, 8). Eine „schleichende systemische Konkurrenz“ (SCHÜTTE 2013, 46) könnte auf lange Sicht zu einer Marginalisierung der beruflichen Bildung führen. Dafür lassen sich mehrere Ursachen anführen: erstens die Veränderungen der kognitiven Anforderungen im Beschäftigungssystem und zweitens die durch die Hochschulreformen der vergangenen Jahre eingeleitete Verberuflichung vieler Studiengänge.

Veränderungen der Anforderungen im Beschäftigungssystem: Die duale Berufsausbildung nimmt für sich in Anspruch, dass die durch ihre Berufsbilder, ihre Lernorte und ihre Prü-

fungsformen gewährleistete starke Anwendungsorientierung exklusiv einer in Deutschland vorherrschenden betrieblichen Arbeitsorganisation entspreche, die auf einer hohen Handlungskompetenz der mittleren Fachkräfteebene beruhe. Vereinzelt wird prognostiziert, dass sie daher im Kern auch in Zukunft einem Allokationswettbewerb mit dem akademischen Sektor kaum ausgesetzt sein werde (BOSCH 2012, 24f. und 31; HIPPACH-SCHNEIDER/WEIGEL 2013; KUDA/HEIMANN 2010). Gegen diese Vermutung spricht, dass die betriebliche Arbeitsteilung und -organisation ihrerseits einem starken Wandel unterliegt: In der überwiegenden Zahl der Berufe erhöhen sich die kognitiven Anforderungen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 163). In Deutschland betrifft dies vorwiegend die traditionell mit Akademikern besetzten Positionen (TIEMANN 2013, 64; VESTER 2011; BAETHGE et al. 2007; TEICHLER 1991). Diese Entwicklung führt zur Frage, ob das deutsche Sondermodell einer stark ausgeprägten beruflich-betrieblichen Ausbildung und einer im internationalen Vergleich geringen Akademisierung auf Dauer Bestand haben kann. Wenn die besondere Stärke der dualen Ausbildung in der Vermittlung von handlungsorientiertem Wissen und im Erfahrungslernen liegt und deren Bedeutung gegenüber der Vermittlung von wissenschaftlichem Wissen zurückgeht, der sich die Hochschulen widmen (BAETHGE et al. 2007; BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998), dann würden Verschiebungen der Arbeitsorganisation zulasten der betrieblichen Ausbildung gehen (vgl. die von DREXEL 2012 entworfenen Szenarien) – bis zur Verdrängung von beruflich qualifizierten Erwerbstätigen durch akademisch qualifizierte Erwerbstätige in wissensintensiven Berufen (TIEMANN 2013). Zudem nimmt der Anteil der sekundären wissensintensiven Dienstleistungstätigkeiten ungebrochen zulasten der industriellen Tätigkeiten zu (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2010, 22 und 163). Die duale Ausbildung beruht aber auf den Traditionen der industriellen und handwerklichen Facharbeit. Im Sektor der qualifizierten Dienstleitungen ist sie deutlich weniger verankert als es akademische und berufsfachschulische Ausbildungen sind (SCHÜTTE 2013; TIEMANN 2013). Für viele Berufsverbände in diesem Sektor, namentlich für die der Pflege- und Gesundheitsberufe, nimmt die Akademisierung sogar eine zentrale Rolle bei der Aufwertung ihrer Tätigkeiten ein. Wettbewerb des beruflichen mit dem akademischen Bildungssektor besteht sowohl in Bezug auf das Bildungswahlverhalten von leistungsfähigen Jugendlichen wie auf die personalwirtschaftlichen Strategien von Arbeitgebern, die mit der Verberuflichung vieler Studiengänge auch auf der Ebene der Fachkräfterekrutierung über Alternativen zur beruflich-betrieblichen Ausbildung verfügen: Für Unternehmen kann die frühe Bindung von Bachelor-Studierenden – über Praktika auch während des Studiums – und von Teilnehmern dualer Studiengänge Alternativen zur klassischen dualen Ausbildung in vielen kaufmännischen und einigen anspruchsvolleren technischen Berufen darstellen (WEBER 2007). Eine im Vergleich zur eigenen Ausbildung geringere Kostenbelastung bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen steht gegen erhöhten Aufwand der betrieblichen Sozialisierung. Durch die Autonomie der Hochschulen ist die Regulierungsdichte bei der Schaffung von regional relevanten bzw. unternehmensbezogenen Studiengängen im Vergleich zu denjenigen der dualen Ausbildung gering. Dadurch wird auch die Standardisierung von Berufsabschlüssen unterlaufen, die das System der geregelten Berufe bisher gesichert hat. Große Unternehmen können berufsorientierte Studiengänge in

Kooperation mit Hochschulen leichter auf ihren spezifischen Bedarf zuschneiden als geregelte Berufe. Sie stellen der Entlastung durch Standardisierung Vorteile einer anforderungsnahen und flexiblen Curriculumsentwicklung außerhalb der beschwerlichen Wege der Ordnungsgarbit im Berufssystem gegenüber.

Berufsorientierung von Studiengängen, Theorieorientierung von Berufsausbildungen: So verschieden die akademische und die berufliche Bildung nach ihren Traditionen, Kulturen und Institutionen sind, so sehr vergrößern sie in Reaktion auf die geänderten Anforderungen des Beschäftigungssystems die Überschneidungen des Bildungskanons zwischen sich. In der Berufsbildung ist – insbesondere bei den sekundären Dienstleistungen, aber auch bei anspruchsvollen gewerblich-technischen Ausbildungsgängen – eine Verschiebung hin zu theoretisch-wissenschaftlichen Inhalten zu beobachten. Die Verdrängung von Haupt- und Realschulabsolventen durch Abiturienten in vielen dieser Berufsausbildungen, die in den Jahren der „Ausbildungsstellenkrise“ stattgefunden hat, hat es den ausbildenden Unternehmen ermöglicht, ohne zusätzlichen Personalaufwand oder verlängerte Ausbildungszeiten erhöhten kognitiven Anforderungen der Tätigkeiten zu genügen.

Gleichzeitig werden in viele akademische Studiengänge mehr berufsbezogene Inhalte integriert, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolventen zu erhöhen (DUNKEL/LE MOUILLOUR 2013). Einige Entwicklungen im akademischen Sektor kennzeichnen dessen erstarkende berufliche Orientierung:

(1) Unmittelbare *arbeitsmarktorientierte undberufsqualifizierende Bachelor-Studiengänge* mit kurzer Studiendauer, hohen Praxisanteilen und einer klaren beruflichen Fokussierung stellen für viele Jugendliche und Arbeitgeber eine Alternative zur dualen Berufsausbildung dar. Sie werden von den Hochschulen teilweise in unmittelbarer Kooperation mit potenziellen Arbeitgebern ihrer Absolventen gestaltet. Damit tragen sie zur regionalen Attraktivität der Hochschulen bei und entlasten die Unternehmen von eigenen Ausbildungskosten. So versorgen Hochschulen mit berufsorientierten Bachelor-Studiengängen auch ein Segment, das bisher Berufsfachschulen, Berufsakademien und anspruchsvollen Dualen Ausbildungsgängen vorbehalten war.

(2) „Duale Studiengänge“, bei denen in einem kombinierten Bildungsgang sowohl ein beruflicher als auch ein akademischer Abschluss – in der Regel ein Bachelor einer Fachhochschule – erworben werden, machen Karriere. Die Zahl der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erfassten dualen Studiengänge nahm von 2009 bis 2011 um 20 % zu, die Zahl der angebotenen Studienplätze von 2010 bis 2011 sogar um 21 % (BIBB 2012, 249). Diese dualen Studiengänge sind nicht bildungssystematisch verankert; sie werden in der Regel individuell zwischen Unternehmen (Quote: 46 % aller dualen Studiengänge (GOESER/ISENMANN 2012, 21)) oder Branchenverbänden auf der einen Seite und Hochschulinstitutionen auf der anderen Seite ausgehandelt und sind daher flexibel an jeweils aktuelle Anforderungen der Unternehmen anpassbar (SEVERING 2009, 62). Der berufsschulische Teil der Ausbildung wird dabei meist durch die Hochschule ersetzt.

(3) Bei der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, die von den Hochschulen mit dem Verweis auf Qualitätsstandards und begrenzte Ressourcen lange abgelehnt wurde, scheint sich ein Durchbruch anzubahnen, der auf immer noch niedrigem Niveau von 2008 bis 2010 bereits zu einer Verdopplung der Zahl der Studienanfänger ohne formale Hochschulzugangsberechtigung geführt hat (WOLTER 2013). In vielen Bundesländern wurden die Zugangsregelungen deutlich weniger restriktiv gestaltet. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat im März 2009 eine weitgehende Neuregelung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung beschlossen (KMK 2009). Auch Projekte des BMBF wie „Ankom“ und „Offene Hochschule“ tragen dazu bei, dass viele Studiengänge sich auch Bewerbern ohne formale Hochschulzugangsberechtigung öffnen und dass teilweise auch nachgewiesene einschlägige berufliche Lernleistungen auf Studiengänge angerechnet werden (BMBF 2012, 62).

Insgesamt kann – nicht durchgängig, aber in einem schnell wachsenden Überschneidungsbereich – von einer „Akademisierung der Berufsbildung und einer Verberuflichung der Hochschulbildung“ (DUNKEL/LE MOUILLOUR 2013) gesprochen werden. Die Grenze zwischen Hochschulbildung und Berufsbildung ist aus einer curricularen Perspektive verschwommen. Das allerdings führt nicht zu einer Verringerung der institutionellen Barrieren. Eine integrierte Reformstrategie, die sowohl die berufliche wie die akademische Bildung erfasst und ihr Verhältnis systematisch regelt, ist in Deutschland nicht in Sicht. Zu den Kernthemen der Reformdiskussion der Berufsbildung zählen die Kompetenzorientierung der Berufsbilder und der Prüfungen, die Verbesserung der Flexibilität der dualen Ausbildung durch Berufsgruppen und Ausbildungsbausteine sowie die Verringerung von Abbruchquoten. Sie ist in keiner Weise mit einer Reformdiskussion zu den Bachelor-Studiengängen an den Hochschulen verknüpft, die sich um die Stärkung der überfachlichen Kompetenzen in den Studienordnungen, eine bessere berufliche Verwertbarkeit der Abschlüsse und eine Verringerung der Quote der Studienabbrecher dreht.

Mit der institutionellen Entgegensetzung von beruflicher und akademischer Bildung wird in Deutschland möglicherweise die systematische Entwicklung eines neuen hybriden Bildungstypus vergeben: Neben die duale Ausbildung könnte ein akademisch-betrieblicher Bildungstypus treten, der erhöhten kognitiven Anforderungen vieler Berufe mit einer Kombination aus Hochschulbildung und Betriebspraxis begegnet. Dieser Typus ist heute in den sich ausbreitenden dualen Studiengängen angelegt; aber eben nicht systematisch entwickelt, sondern naturwüchsig als jeweils partikuläre Symbiose zweier sonst getrennter Bildungssphären, die immer neu mit hohem Aufwand hergestellt werden muss, die Bildungszeiten und -aufwendungen addiert und die der Breite der Unternehmen nicht zugänglich ist. Es könnte sich lohnen, die Entwicklung eines solchen akademisch-betrieblichen Bildungstypus in den Mittelpunkt einer bildungspolitischen Steuerung zu stellen, die den akademischen und den beruflichen Sektor überspannt.

3 Resümee

Die duale Ausbildung ist auf die Aufnahme leistungsschwächerer Schulabgänger nur unzureichend vorbereitet. In den Jahren hoher Ausbildungsstellennachfrage bei geringem betrieblichem Ausbildungsangebot haben sich sowohl die betrieblichen Auswahlkriterien als auch die in Ausbildungsordnungen geronnenen Anforderungen von Berufen so verschärft, dass sie mit dem bisherigen Ausbildungsaufwand bei leistungsschwächeren Ausbildungsaspiranten in Betrieben und Berufsschulen nicht zu bewältigen sein werden. Die duale Ausbildung wird aber in deutlich höherem Maß Hauptschüler aufnehmen und zum Abschluss führen müssen, weil nicht abzusehen ist, dass es ihr im Wettbewerb mit verberuflichten Hochschulen bei abnehmenden Jahrgangsstärken gelingen wird, Lücken mit studienberechtigten Schulabgängern zu schließen.

Für dieses Szenario sind Reformkonzepte zu entwickeln. Sie müssen eine frühe Berufsorientierung in den Schulen ebenso ein wie Reformen des Übergangssektors in Richtung auf eine stärkere Integration des heutigen Übergangs- und Ausbildungssektors absichern. Es ergeben sich aber auch Anforderungen an die Gestaltung der dualen Ausbildung selbst: Die tatsächlich wirksamen Einstiegsanforderungen für viele Berufe müssen gesenkt werden. Das kann ohne Qualitätsverlust der Ausbildung durch echte Stufenausbildungen oder durch aufeinander abgestimmte zwei- und dreijährige Ausbildungsberufe (wie beim Maschinen- und Anlagenführer im Verhältnis zum Industriemechaniker) oder durch standardisierte und zertifizierte Ausbildungsbausteine gelingen, die eine sukzessive Ausbildung bis zur Abschlussprüfung erlauben. Heute konkurrieren Unternehmen und Branchenverbände mit intensiviertem Ausbildungsmarketing um die weniger gewordenen besonders leistungsfähigen Ausbildungsbewerber. Das mag für einzelne Unternehmen ein Weg auf Kosten anderer Unternehmen sein. Das Berufsbildungssystem wird so aber für die übrigen Jugendlichen nicht verbessert. In der gesetzlich regulierten beruflichen Ausbildung können die anstehenden Korrekturen nicht auf der Ebene der Unternehmen, sondern nur durch Reformen des Regelungsrahmens der Berufsausbildung selbst angegangen werden, das weniger leistungsfähige Jugendliche aufnehmen und zu Berufsabschlüssen führen muss.

Bei der Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung geht es nicht allein um eine Vereinfachung der Übergänge. Die Ausbreitung von Dualen Studiengängen und anderer Hybridformen ist einerseits ein Zeichen für den steigenden Bedarf an beruflich-akademischem Wissens bei Unternehmen. Dieser Bedarf wird bisher in wenig systematischer Weise befriedigt: Duale Studiengänge kommen in großer Zahl, regional zersplittert, mit unübersichtlichen und oft nicht nachhaltigen Abschlüssen und jeweils partikular aushandelten Curricula zustande. Die Transparenz der Berufsausbildung mit ihren 331 Berufen und definierten Ordnungsmitteln wird dadurch konterkariert. Die Bildungspolitik hat zu prüfen, welche systematischen Grundlagen ein neuer akademisch-betrieblicher Bildungstypus braucht, der den berufsschulisch-betrieblichen Bildungstypus ergänzen würde.

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld.

BAETHGE, M./ BAETHGE-KINSKY, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, H. 4, S. 461-472.

BAETHGE, M./ SOLGA, H./ WIECK, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin.

BEICHT, U./ WALDEN, G. (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf – Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: BIBB-Report, 21/2013. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2013_21.pdf (23-08-2013).

BMBF (2012): Berufsbildungsbericht 2012. Bonn.

BMBF (2013): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn.

BOSCH, G. (2012): Echte oder gefühlte Akademikerlücke? In: KUDA, E./STRAUB, J./SPÖTTL, G./ KABEBAUM, B. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg, 20-35.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife – Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Nürnberg.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn.

CLEMENT, U. (2007): Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn, 35-45.

CLEMENT, U./ LACHER, M. (Hrsg.) (2006): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Stuttgart.

DIETRICH, H./ SEVERING, E. (2007): Einführung. In: DIETRICH, H./ SEVERING, E. (Hrsg.): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Reihe: Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 5. Bielefeld, 6-12.

DIETZEN, A. (2010): Wissensgesellschaft und beruflich-betrieblicher Bildungstyp. In: EULER, D./ WALWEI, U./ WEISS, R. (Hrsg.) (2010): Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. ZfP Beiheft 24, 101-125.

DIHK (2012): Ausbildung 2012 – Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin.

DOBISCHAT, R./ FISCHHELL, M./ ROSENDAHL, A. (2008): Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem – Eine Problemskizze. Düsseldorf.

DREXEL, I. (2010): Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: IG Metall (Hrsg.): Dokumentation des Workshops: Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Frankfurt a. M., 47-54.

DREXEL, I. (2012): Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: KUDA, E./STRAUß, J./ SPÖTTL, G./KABEBAUM, B. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg, 36-51.

DUNKEL, T./ LE MOUILLOUR, I. (2013): Berufsbildung auf höchstem Niveau – europäische Erfahrungen. In: SEVERING, E./TEICHLER, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 13. Bielefeld, 141-166.

GEORG, W./ SATTEL, U. (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: ARNOLD, R./LIPSMEIER, A.: Handbuch der Berufsbildung. 2. Auflage. Wiesbaden, 125-152.

GOESER, J./ ISENMANN, M. (2012): AusbildungPlus, Betriebsumfrage 2011. BIBB-Bericht. Bonn.

HELMRICH, R./ ZIKA, G./ KALINOWSKI, M./ WOLTER, M. I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BIBB-Report 18/2012. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf (23-08-2013).

HIPPACH-SCHNEIDER, U./ WEIGEL, T. (2013): Gründe und Motive für die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz. In: SEVERING, E./ TEICHLER, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 13. Bielefeld, 141-166.

KMK (Hrsg.) (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 (18-07-2012).

KROLL, S. (2009): Quantitative Synopse zur relativen Bedeutung verschiedener Bildungsgänge. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Bildungsbericht 2009. Bonn, 93-100.

KRONE, S./ MILL, U. (2012): Dual studieren im Blick: Das ausbildungsintegrierende Studium aus der Perspektive der Studierenden. IAQ-Report. Duisburg.

KUDA, E./ HEIMANN, K. (2010): Zur Zukunftsfähigkeit des dualen Systems beruflicher Bildung aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Portal WAP. Online: <http://www.igmetall-wap.de/node/4097> (04-07-2013).

LEX, T./ GEIER, B. (2010): Übergangssystem in der beruflichen Bildung: Wahrnehmung einer zweiten Chance oder Risiken des Ausstiegs? In: BOSCH, G./ KRONE, S./ LANGER, D. (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden, 165-187.

SCHOBER, K. (2006): Zum Begriff der ‚Ausbildungsreife‘ – Ausbildungsreife, Berufseignung, Vermittelbarkeit. Definitionen und Konzepte. Dokumentation der 6. SWA-Fachtagung. Hamburg.

SCHÜTTE, F. (2013): Konkurrenz von akademischer und nicht akademischer Bildung – mehr als ein Phänomen? In: SEVERING, E./ TEICHLER, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 13. Bielefeld, S. 41-60.

SEVERING, E. (2009): Durchlässigkeit in der Arbeitswelt, Abschottung im Bildungssystem? In: LOEBE, H./ SEVERING, E. (Hrsg.): Studium ohne Abitur. Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter. Bielefeld, 59-72.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2011a): Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen – vorläufige Ergebnisse. Wintersemester 2011/2012. Online:
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/SchnellmeldungWSvorlaeufig5213103128004.property=file.pdf>(23-11-2011).

STATISTISCHES BUNDESAMT (2011b): Studierende an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.1.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410117004.property=file.pdf>(23-11-2011).

TEICHLER, U. (1991): Towards a Highly Educated Society. In: Higher Education Policy, 4, H. 4, 11-20.

TIEMANN, M. (2013): Wissensintensität von Berufen. In: SEVERING, E./ TEICHLER, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 13. Bielefeld, 61-82.

VESTER, M. (2011): Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? In: WSI-Mitteilungen, 64, 629-639.

WEBER, H. (2007): Bachelor und Master: Neue Konkurrenz für das Duale System? In: Dietrich, H./ Severing, E. (Hrsg.): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Reihe: Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 5. Bielefeld, 97-130.

WOLTER, A. (2013): Gleichrangigkeit beruflicher Bildung beim Hochschulzugang? Neue Wege der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule. In: SEVERING, E./ TEICHLER, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 13. Bielefeld, 189-209.

Zitieren dieses Beitrags

SEVERING, E. (2013): Demographischer Wandel und berufliche Bildung – Konsequenzen für die Fachkräftesicherung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen. In: *bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22*, hrsg. v. MÜNK, D., 1-15. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/severing_ws22-ht2013.pdf

Der Autor



Prof. Dr. ECKART SEVERING

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg

E-mail: severing@f-bb.de

Homepage: <http://www.f-bb.de/nc.html>