

Uwe Elsholz, Ariane Neu¹

Akademisierung der Arbeitswelt – Das Ende der Beruflichkeit?

Abstract: Der vorliegende Beitrag diskutiert Veränderungen hinsichtlich der Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien von Unternehmen, insbesondere in ihren Auswirkungen auf die Bedeutung von Beruf und Beruflichkeit. Hintergrund sind Ergebnisse eines Forschungsprojektes, das sich in drei Branchen – dem Einzelhandel, der IKT-Branche sowie der Metall- und Elektrobranche – mit Fragen der zunehmenden Akademisierung der Arbeitswelt auseinandergesetzt hat. Ziel war es, sowohl branchenübergreifende Entwicklungen als auch branchenspezifische Aspekte zu identifizieren, und aufzuzeigen, ob und wie sich der Trend zur Akademisierung etwa in den Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien oder veränderten Karrierechancen niederschlägt. In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf ausgewählte Projektergebnisse, die darauf hindeuten, dass insbesondere durch die Bedeutungszunahme von Absolventinnen und Absolventen eines dualen Studiums ein neuer Bildungs- und Sozialisationstyp entsteht. Diesen kennzeichnen wir als „betrieblich-akademischen Bildungstyp“. Damit einher geht die Frage nach einem Bedeutungsverlust von Beruf und Beruflichkeit.

1 Ausgangssituation: Berufliche Bildung unter Druck

Die Frage der Akademisierung der Gesellschaft ist spätestens mit der Warnung vor einem „Akademisierungswahn“ (Nida-Rümelin 2014) in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gelangt. Auch wenn es in den letzten Jahren nicht an Apellen und Initiativen für eine Stärkung beruflicher Bildung mangelte, hat der gesellschaftliche Mainstream dazu beigetragen, dass die Zahl der Studierenden insbesondere seit Anfang der 2000er Jahre deutlich gestiegen ist. 2013 hat dann erstmals die Zahl der Studienanfänger(innen) die der neuen Auszubildenden in einer dualen Berufsausbildung überschritten. Und wenngleich es zu Recht Kritik an dieser undifferenzierten Gegenüberstellung gab und bspw. auf die Nichtberücksichtigung des Schulberufsystems hingewiesen wurde, so ist der Trend doch unstrittig und ein „Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte“ (Baethge/Wieck 2015) zu konstatieren. Durch diese Bildungsexpansion gelangen nun immer mehr Akademiker(innen) auf den Arbeitsmarkt, was zu der Frage führt, wie sich dies auf die Bedeutung dualer Berufsausbildung sowie auf die Beschäftigungs- und Karriereaussichten beruflich-betrieblich Qualifizierter auswirkt.

Hinsichtlich der Bedeutung dualer Berufsausbildung befürchten Skeptiker der Expansion der Hochschulbildung etwa, dass durch diese Entwicklung den beruflichen Bildungsgängen die Nachwuchskräfte entzogen werden und aufgrund der dann fehlenden beruflichen Fachkräfte die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands gefährdet sei (vgl. Bosch 2016). Bereits Lutz (1979a) nahm im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Karriereaussichten beruflich-betrieblich Qualifizierter vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion der 1970er-Jahre an, dass die steigende Anzahl an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt dazu führen wird, dass berufli-

¹ Prof. Dr. Uwe Elsholz, FernUniversität in Hagen. E-Mail: uwe.elsholz@fernuni-hagen.de. Ariane Neu, FernUniversität in Hagen. E-Mail: ariane.neu@fernuni-hagen.de.

che Positionen höheren Niveaus, die bislang auch für Arbeitskräfte mittleren Ausbildungsniveaus erreichbar waren, zunehmend mit Hochschulabsolvent(inn)en besetzt werden. Darüber hinaus würden mittlere berufliche Positionen, die früher fast ausschließlich von Arbeitskräften mit mittlerem Ausbildungsniveau eingenommen wurden und diesen Aufstiegschancen in höhere Positionen versprochen, ebenfalls vermehrt von Hochschulabsolvent(inn)en besetzt (vgl. Lutz 1979a, S. 659 f.). Auch jüngere Publikationen wie bspw. Drexel (2012) gehen davon aus, dass es zu einer Konkurrenzsituation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten kommen wird. Dies kann sich auch verbinden mit Umstrukturierungen der betrieblichen Arbeitsorganisation in Richtung (Re-)Taylorisierung oder Polarisierung, um so die spezifischen Kompetenzen von Hochschulabsolvent(inn)en, wie die Fähigkeit zum abstrakten Denken und Planungsfähigkeit, nutzen und deren Defizite im Hinblick auf berufsbezogenes Erfahrungs- und praktisches Umsetzungswissen ausgleichen zu können (vgl. Drexel 2012, S. 37 f.).

Bezüglich einer möglichen Verdrängung beruflich Aus- und Fortgebildeter durch Hochschulabsolvent(inn)en konnten bisher vorliegende Untersuchungen, bspw. durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in den Jahren 2010/11, allerdings bislang keine eindeutigen Effekte vorfinden. Stattdessen kommen diese Studien zu dem Ergebnis, dass die überwiegende Mehrheit der deutschen Betriebe auch zukünftig eher auf eine Komplementarität der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen setzen wird (vgl. u. a. Dietzen et al. 2013; Bott/Wünsche 2014). Insbesondere für Tätigkeitsbereiche von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung sahen die untersuchten Betriebe keine Konkurrenz, da hierfür der Praxisanteil einer Hochschulausbildung als zu gering eingeschätzt wird. Am ehesten wurde eine mögliche Konkurrenzsituation zwischen beruflich Fortgebildeten und Bachelor-Absolvent(inn)en gesehen, weil die Tätigkeiten von beruflich Qualifizierten mit Aufstiegsfortbildung als am aufnahmefähigsten für Hochschulabsolvent(inn)en gelten (vgl. Dietzen et al. 2013, S. 95). Hierbei sind es dann vor allem Absolvent(inn)en dualer Studiengänge, welche die Karrierechancen von beruflich Aus- und Fortgebildeten reduzieren könnten, wie Betriebsfallstudien von Heidemann/Koch (2013, S. 56) zeigen.

Insgesamt erscheinen somit die bisherigen Einschätzungen und Forschungsergebnisse zu den Folgen der Akademisierung teilweise widersprüchlich; zumindest nicht eindeutig. Drexel (2012) verweist zudem auf die längerfristigen Folgen, weil Veränderungen im Beschäftigungssystem aufgrund eines erhöhten Akademikeranteils

„heute noch nicht sichtbar sein [müssen], sie werden sich aufgrund des Beharrungsvermögens bestehender Strukturen oder gegenläufiger Entwicklungen vielleicht nur gebrochen durchsetzen, aber sie werden in Zukunft ihre Wirkungen entfalten“ (Drexel 2012, S. 36).

Darüber hinaus sind seit Durchführung der bislang vorliegenden Untersuchungen die Studienanfängerzahlen weiter gestiegen. Dabei hat insbesondere das duale Studium in den vergangenen Jahren eine starke Expansion erfahren. So ist die von der AusbildungsPlus-Datenbank erfasste Zahl an dual Studierenden von gut 50.000 im Jahr 2010 auf etwas über 100.000 im Jahr 2016 gestiegen (vgl. Hofmann/König 2017, S. 8 f.)

und haben sich damit quasi verdoppelt. Hingegen scheint die berufliche Bildung eher von einem relativen Bedeutungsverlust bedroht zu sein.

Aber nicht nur das Bildungssystem befindet sich in einem fortlaufenden Wandlungsprozess, sondern auch das Beschäftigungssystem. So prognostizieren die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen für die nahe Zukunft, dass voraussichtlich ab etwa Mitte der 2020er-Jahre im oberen Qualifikationsbereich trotz gestiegenem Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften das Angebot tendenziell die Nachfrage übersteigen wird. Hingegen wird bei konstantem Rekrutierungsverhalten der Betriebe für den mittleren Qualifikationsbereich eher von zunehmenden Fachkräfteengpässen ausgegangen; vor allem bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Maier et al. 2016, S. 12 ff.). Lassen sich diese Fachkräfteengpässe nicht über interne und externe Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien lösen, können Betriebe alternativ versuchen, über arbeitsorganisatorische Maßnahmen ihre Qualifikationslücken zu schließen bzw. ihren Qualifikationsbedarf in einen Bereich zu verlagern, bei dem sie davon ausgehen, ihn mit entsprechenden Fachkräften decken zu können (vgl. Lutz 1979b, S. 62 ff.). Entsprechend stellen sich die Fragen nach den Auswirkungen der Akademisierung auf die betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien in Verbindung mit der betrieblichen Arbeitsorganisation in ähnlicher Weise wie in den 1970er-Jahren erneut.

Vor diesem Hintergrund war es Ziel eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes, den Wechselwirkungen zwischen den Veränderungen im Bildungssystem, den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie der Betriebs- und Arbeitsorganisation nachzugehen. Dabei standen die folgenden Fragen im Fokus:

Inwiefern kommt es in den Betrieben zu einer Verdrängung von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung und ggf. beruflicher Aufstiegsfortbildung durch Hochschulabsolvent(inn)en aus beruflichen (Führungs-)Positionen? Rekrutieren Betriebe also vermehrt Akademiker(innen) über den externen Arbeitsmarkt? Nimmt zugleich der Stellenwert beruflicher Bildungsgänge als betriebliche Qualifizierungsstrategie zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ab?

Die empirischen Analysen des Projektes richten sich darauf, wie die Unternehmen die Entwicklungen wahrnehmen und welche Gestaltungsoptionen die betrieblichen Akteure sehen.

2 Methodisches Vorgehen

Ausbildungstraditionen und Qualifikationsstrukturen stellen sich in unterschiedlichen Branchen sehr heterogen dar. Um solche branchenspezifischen Bedingungen hinreichend zu berücksichtigen und ein differenziertes Ergebnis zu erhalten, wurden im Rahmen des Projektes drei verschiedene Branchen untersucht: die Metall- und Elektrobranche, der Einzelhandel sowie die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Deren Auswahl orientierte sich insbesondere daran, inwieweit beruflich-betriebliche Bildung in der jeweiligen Branche fest verankert ist bzw. eine lange Ausbildungstradition im Bereich der dualen Berufsausbildung besteht.

So sind die betrieblichen Qualifikationsstrukturen im Einzelhandel traditionell stark durch Mitarbeiter(innen) mit dualer Berufsausbildung und ggf. beruflicher Aufstiegsfortbildung geprägt (vgl. Voss-Dahm 2011, S. 168). Auch in der Metall- und Elektrobranche kann dieser beruflich-betriebliche Bildungstyp auf eine lange Tradition zurückblicken. Bei den Männern gehörten 2014 die beiden dualen Ausbildungsberufe Industriemechaniker und Elektroniker zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (vgl. BIBB 2016). Etwas anders sieht es hinsichtlich der Tradition beruflich-betrieblicher Bildung hingegen in der IKT-Branche aus. In dieser im Vergleich immer noch recht jungen Branche wurde der IT-Fachkräftebedarf lange Zeit primär über die Informatik-Studiengänge der Hochschulen sowie über einen hohen Anteil sogenannter Seiteneinsteiger (meist Akademiker(innen) anderer Fachrichtungen) gedeckt (vgl. Ehrke et al. 2011, S. 7). Insofern kann für die IKT-Branche festgehalten werden, dass bezüglich der Kerntätigkeiten keine vergleichbare Ausbildungstradition im Bereich der dualen Berufsausbildung wie in den beiden anderen Branchen besteht und die Qualifikationsstruktur stärker durch Akademiker(innen) geprägt ist.

Mithilfe des Vergleichs dieser drei Branchen sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Entwicklungen sichtbar gemacht werden. Dazu wurden im Projektzeitraum von Januar 2016 bis März 2018 in den genannten Branchen jeweils sechs betriebliche Fallstudien durchgeführt (also insgesamt 18 Fallstudien), um sowohl branchenspezifische als auch branchenübergreifende Entwicklungen im Hinblick auf die leitenden Forschungsfragen zu identifizieren. Der Branchenzuschnitt orientiert sich dabei an der Klassifikation der Wirtschaftszweige nach WZ 2008 (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2007).

Um einen ersten Ein- und Überblick über das Untersuchungsfeld zu erhalten, wurden zu Beginn des Erhebungszeitraums zunächst Experteninterviews mit sechs Bildungsexpert(inn)en der Sozialpartner (zwei je Branche) geführt (vgl. hierzu Friebertshäuser/Langer 2013, S. 438; Meuser/Nagel 2013, S. 457). Gegenstand dieser Interviews waren u. a. Themen wie die qualifikatorische Branchenstruktur, die branchentypische Arbeitsorganisation, charakteristische Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie aktuelle Branchenentwicklungen, bspw. hinsichtlich technologischer Innovationen. In Bezug auf diese Themenfelder ging es in den Gesprächen insbesondere auch um die Einschätzungen der Branchenexpert(inn)en zu bereits stattgefundenen Veränderungen sowie zu aktuell prägenden Entwicklungstendenzen.

Für die Fallstudien wurden in der IKT-Branche ein kleines Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter(inne)n, ein mittelgroßes Unternehmen mit mehr als 100, aber weniger als 250 Mitarbeiter(inne)n sowie vier große Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeiter(inne)n akquiriert. In der Metall- und Elektrobranche gehörten zwei mittelgroße Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiter(inne)n und vier große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter(inne)n zum Sample. Im Einzelhandel konnten fünf große Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeiter(inne)n und ein mittelgroßes Unternehmen mit mehr als 250, aber weniger als 500 Mitarbeiter(inne)n für eine Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden.

Für diese 18 Fallstudien wurden in den Betrieben schließlich ebenfalls leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. Als betriebliche Expert(inn)en wurden dafür die in den Unternehmen für die betriebliche Qualifizierung und Rekrutierung Zuständigen auf operativer und auf strategischer Ebene sowie die Betriebsräte identifiziert, um so unterschiedliche Sichtweisen der betrieblichen Akteure eines Unternehmens zu berücksichtigen. Insgesamt wurden im Projektzeitraum 34 betriebliche Expert(inn)en interviewt.

Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Für das hier dokumentierte Forschungsprojekt wurde eine Kombination aus inhaltlicher Strukturierung entlang deduktiv entwickelter Kategorien sowie induktiver Kategorienbildung gewählt. Die inhaltliche Strukturierung bildete dabei die zentralere Analysetechnik; entsprechend orientierte sich die Vorgehensweise bei der Auswertung weitestgehend an Mayrings Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (Mayring 2015, S. 98, 104).

3 Ergebnisse

Im Abschlussbericht des Projektes sind der theoretische Hintergrund und insbesondere branchenspezifische Ergebnisse ausführlicher ausgewiesen (siehe hierzu Elsholz et al. 2018). Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich vor allem auf die Herausarbeitung von Entwicklungen, die für die Zukunft von Beruf und Beruflichkeit sowie die weiterführende Diskussion um einen neuen Bildungstyp bedeutsam erscheinen.

Im Hinblick auf die Frage, ob die stark gestiegene Anzahl an Studienanfänger(inne)n im Bildungssystem und in der Folge auch der Akademiker(inne)n auf dem Arbeitsmarkt zu einer Verdrängung von beruflich Aus- und ggf. Fortgebildeten aus beruflichen Positionen führt oder ob sich stärker eine Komplementarität der Bildungsarten und -abschlüsse einstellt, unterscheiden sich die Ergebnisse je nach Branche und auch nach Art des akademischen Bildungsganges (klassisches Hochschul- oder duales Studium). Daher werden im Folgenden zunächst Befunde aus den einzelnen Branchen berichtet.

3.1 Befunde aus den Branchen

Die Ergebnisse der Erhebungen im Einzelhandel weisen darauf hin, dass beruflich Aus- und Fortgebildete nach wie vor die Qualifikationsstruktur dieser Branche dominieren und wohl auch zukünftig prägen werden. Ebenso ist der klassische berufliche Aufstieg vom Verkäufer/von der Verkäuferin über die stellvertretende Filialleitung zur Filialleitung nach Aussagen der befragten betrieblichen Akteure für beruflich Qualifizierte nach wie vor möglich. Gleichwohl hat sich in den letzten Jahren die betriebliche Qualifizierungspraxis im Einzelhandel weiter ausdifferenziert. Neben die traditionelle duale Berufsausbildung sind stärker als zuvor sogenannte Abiturientenprogramme, die eine berufliche Erstausbildung eng mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung verzahnen, sowie duale Studiengänge getreten. Das Angebot an dualen Studienplätzen im Einzelhandel steht dabei allerdings nicht in einer deutlichen Konkurrenz zum Angebot an Ausbildungsplätzen in der klassischen dualen Berufsausbil-

dung. Die beruflichen Zielpositionen für dual Studierende finden sich häufig in den Unternehmenszentralen und weniger in den Einzelhandelsfilialen, in denen nach wie vor beruflich qualifizierte Fachkräfte dominieren.

Während sich also im Einzelhandel eine weitgehende Stabilität hinsichtlich des Stellenwerts beruflicher Bildung zeigt, können in der IKT- sowie in der Metall- und Elektrobranche stärkere Verdrängungseffekte beobachtet werden, die primär durch duale Studiengänge verursacht scheinen. Insbesondere große, international ausgerichtete Unternehmen setzen hier verstärkt auf duale Studienangebote, teilweise zu Lasten der dualen Berufsausbildung. Dabei unterscheidet sich das Ausmaß der Verdrängung nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen je nach Unternehmenstyp mitunter deutlich voneinander.

So gibt es einerseits im Untersuchungssample in der IKT-Branche ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das in den letzten Jahren die duale Berufsausbildung vollständig eingestellt hat und gegenwärtig vorrangig auf duale Studiengänge als betriebsinterne Qualifizierungsstrategie setzt. Begründet wurde dies zum einen mit veränderten Unternehmenszuschnitten und zum anderen mit einer gestiegenen Nachfrage leistungsstärkerer Schulabsolvent(inn)en nach dualen Studienangeboten. Andererseits findet sich in dieser Branche aber auch ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das ebenfalls sein Qualifizierungsrepertoire um duale Studienangebote erweitert hat, aber zugleich an der dualen Berufsausbildung festhalten will. Relevant für diese unterschiedlichen Entwicklungstendenzen scheinen hier u. a. die Eigentumsverhältnisse. So hat das Großunternehmen mit einer vollständigen Verdrängung dualer Berufsausbildung durch duale Studiengänge eine ausländische (amerikanische) Konzernmutter, während das Großunternehmen mit einer Komplementarität der beiden Qualifizierungswege eine deutsche Firma ist.

Hinsichtlich der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wurde von der Mehrzahl der befragten Unternehmensvertreter(innen) in der IKT-Branche berichtet, dass es diese für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung durchaus im Unternehmen gebe. Der berufliche Aufstieg basiert hier allerdings selten auf formalen Bildungsabschlüssen oder dem IT-Weiterbildungssystem. Stattdessen spielen in der IKT-Branche betriebsinterne Weiterqualifizierungen sowie spezifische (Hersteller-)Zertifikate eine bedeutendere Rolle. Insofern bieten sich auch für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung zwar theoretisch betriebsinterne Entwicklungsmöglichkeiten. Entscheidend dafür ist allerdings, dass sie zuvor über eine duale Berufsausbildung den Eintritt in den betriebsinternen Arbeitsmarkt geschafft haben. Dies scheint durch die Zunahme dual Studierender schwieriger geworden zu sein; zumal auch in der IKT-Branche berichtet wurde, dass zwar die duale Ausbildung durchaus qualitativ hochwertig sei, Unternehmen aber für solche Bildungsgänge ohne akademischen Anteil keine geeigneten Bewerber(innen) finden würden – was wiederum zum Abbau des Ausbildungsstellenangebots und zum weiteren Ausbau des Angebots an dualen Studienplätzen führt.

Ähnlich wie in der IKT-Branche wurden auch in der Metall- und Elektrobranche unterschiedliche Entwicklungstendenzen vorgefunden. Einerseits traten in einem

deutschen Großunternehmen mit internationaler Ausrichtung der Geschäftstätigkeit deutliche Verdrängungseffekte der dualen Berufsausbildung durch duale Studienangebote zutage. Andererseits wurde in einem anderen großen, gleichfalls international tätigen deutschen Unternehmen das Angebot an dualen Studienplätzen als komplementäre betriebliche Qualifizierungsstrategie in den letzten Jahren wieder eingestellt. Bei weiteren Unternehmen dieser Branche stagniert das Angebot an dualen Studienplätzen tendenziell auf einem konstanten Niveau. Die favorisierten Einsatzbereiche der dual Studierten werden von den befragten betrieblichen Akteuren dabei nicht primär in beruflichen Positionen im mittleren Qualifikationssegment gesehen, die bislang in erster Linie Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung besetzen. Entsprechend ist noch ungewiss, inwieweit die dualen Studiengänge weiter expandieren werden bzw. der Ausbau dualer Studienangebote seine Grenzen hat.

In dem Großunternehmen, in dem duale Studiengänge teilweise die duale Berufsausbildung zu verdrängen scheinen, geht die Entwicklung ähnlich wie in der IKT-Branche mit veränderten Unternehmenszuschnitten einher. Diese führen dazu, dass insbesondere produzierende Unternehmensbereiche ins Ausland verlagert werden und es folglich keinen entsprechenden Bedarf mehr an beruflich qualifizierten Fachkräften in Deutschland gibt. Hingegen verfolgt dieses Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche verstärkt die Strategie, an deutschen Standorten Forschung und Entwicklung auszubauen. Dafür werden traditionell primär Akademiker(innen) rekrutiert und zunehmend auch über den Weg des dualen Studiums qualifiziert. Insgesamt zeigt sich für diese Branche somit, dass der Stellenwert beruflicher Bildung gerade im gewerblich-technischen Segment eng mit dem der Produktion/Fertigung im Unternehmen verknüpft ist. Sinkt die Relevanz von Produktion/Fertigung, so schwächt dies auch die Bedeutung der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie. Dabei spielt es ebenso eine Rolle, dass sich durch die Etablierung dualer Studienangebote in der Metall- und Elektrobranche alternative Karrierewege für beruflich qualifizierte Fachkräfte, wie bspw. ein Wechsel in Entwicklungsabteilungen, zunehmend verschließen, weil es für diesen Bereich meist ausreichend Nachwuchskräfte in Form der dual Studierten gibt.

3.2 Branchenübergreifende Befunde

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen die duale Berufsausbildung nach wie vor ein zentraler Qualifizierungsweg zur Deckung des benötigten Fachkräftebedarfs bleibt. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende berufliche Handlungskompetenz, die die Auszubildenden erwerben, werden an der dualen Berufsausbildung geschätzt. Zudem wird die frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation geschätzt, welche die jungen Erwachsenen im Rahmen ihrer Ausbildung erfahren. Diese Eigenschaft teilt sich die duale Berufsausbildung allerdings im Wesentlichen mit den dualen Studiengängen. Entsprechend verwundert es kaum, dass beide Qualifizierungswege von den befragten Personalern vermehrt in gleicher Weise als betriebliche „Ausbildung“ betrachtet werden und keine grundsätzliche Differenz zwischen akademischen und beruflichen Bildungswegen gezogen wird. Unterschiede werden aber im Theorie-Praxis-Verhältnis, in der Organisation der Bildungswege sowie in der erworbenen

Handlungskompetenz gesehen. In Bezug auf diese beiden Aspekte wurden die dualen Studiengänge von einigen der befragten betrieblichen Akteure durchaus kritisch betrachtet. Darüber hinaus geht aus den geführten Experteninterviews hervor, dass gerade in Unternehmen, die erst vor Kurzem duale Studienangebote eingeführt haben, die tatsächlichen beruflichen Einsatzgebiete der Absolvent(inn)en und damit der dauerhafte Bedarf an dieser Qualifikationsgruppe noch nicht abschließend geklärt sind.

Dennoch konnten insbesondere in der Metall- und Elektro- sowie in der IKT-Branche gewisse Verdrängungseffekte der dualen Berufsausbildung durch duale Studienangebote identifiziert werden. Diese scheinen branchenübergreifend vor allem durch die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach dualen Studienplätzen und das entsprechende unternehmensseitige Angebot getrieben. Gerade die Leistungstärkeren ziehen eine duale Berufsausbildung vielfach für sich nicht in Betracht, sondern präferieren einen akademischen Abschluss. Die dualen Studiengänge stellen für die Unternehmen eine zentrale Möglichkeit dar, um diese leistungstärkeren Schulabsolvent(inn)en anzusprechen und frühzeitig an sich zu binden.

Bezüglich der beruflichen Bildung bedeutet das allerdings, dass dadurch der Nährboden für den klassischen beruflichen Qualifizierungsweg geringer wird. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass in den geführten Experteninterviews mehrfach von Rekrutierungsschwierigkeiten bei der dualen Berufsausbildung berichtet wurde. Diese zeichnen sich durch eine gesunkene Quantität und eine wahrgenommene abnehmende Qualität der Ausbildungsplatzbewerbungen aus.

Um den Rekrutierungsproblemen zu begegnen, haben die untersuchten Betriebe in den verschiedenen Branchen unterschiedliche Strategien gewählt. So ist insbesondere der Einzelhandel bemüht, leistungstärkere junge Erwachsene für den beruflichen Bildungsweg (z. B. durch Abiturientenprogramme) zu gewinnen. Auch in der Metall- und Elektrobranche gibt es Betriebe im Sample, die nicht nur auf die dualen Studiengänge setzen, um leistungstärkere junge Erwachsene und damit potentiellen Führungskräftenachwuchs für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Ein Beispiel dafür ist die Anreicherung der dualen Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen. Die berufliche Aufstiegsfortbildung spielt in der Metall- und Elektrobranche als betriebliche Qualifizierungsstrategie allerdings keine vergleichbar zentrale Rolle wie im Einzelhandel und wurde von den befragten Akteuren nicht als Mittel zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung in den Blick genommen. Eine Fortbildung zum Meister/zur Meisterin oder zum Techniker/zur Technikerin bleibt hier vielmehr vornehmlich Angelegenheit des einzelnen Beschäftigten und ist zudem im Vergleich zum Einzelhandel seltener mit entsprechenden Aufstiegspositionen verbunden. In der IKT-Branche wurden kaum Strategien zur Stärkung beruflicher Bildung vorgefunden, da hier die zunehmende Akademisierung nicht als problematisch betrachtet wird.

4 Diskussion: Ein neuer Bildungstyp entsteht

Die zuvor dargestellten Forschungsergebnisse zeigen, dass beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Sicht der Unternehmen nach wie vor eine gefragte Qualifikations-

gruppe sind und in nächster Zukunft auch bleiben werden; wenngleich je nach Branche mit unterschiedlicher Gewichtung. Entsprechend dieses Fachkräftebedarfs hat die berufliche Aus- und Fortbildung in den meisten der untersuchten Unternehmen nach wie vor ihren Stellenwert zur Sicherung des zukünftigen Bedarfs. Ein Ende oder eine Krise von Beruf und Beruflichkeit, die phasenweise in Deutschland immer wieder diskutiert werden (vgl. zur Übersicht Rosendahl/Wahle 2017), kann auf Grundlage dieser Forschungsergebnisse nicht angenommen werden.

Stattdessen wird aus den geführten Experteninterviews ersichtlich, dass gerade zentrale Charakteristika dualer Berufsausbildung wie die ausgewogene Theorie-Praxis-Verzahnung, die große Relevanz des Erwerbs von beruflichem Erfahrungswissen sowie die frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation von Unternehmen sehr geschätzt werden. Diese Eigenschaften teilt sich die duale Berufsausbildung allerdings teilweise mit den derzeit stark expandierenden dualen Studiengängen.

Entsprechend kommen Spöttl (2012, 2018) und auch Krone (2015) zu dem Schluss, dass das duale Studium zentrale Merkmale beruflicher Bildung mit denen akademischer Bildung verknüpft. Ergebnis ist ein neuer beruflich-akademischer Bildungstyp, der vom klassischen beruflich-betrieblichen Bildungstyp (duale Berufsausbildung) und dem akademischen Bildungstyp abgegrenzt wird (vgl. Spöttl 2012, 2018; Krone 2015, S. 80). Dieser beruflich-akademische Bildungstyp wird laut Spöttl (2018, o. S.) „womöglich der dominante Bildungstyp des nächsten Jahrzehnts“.

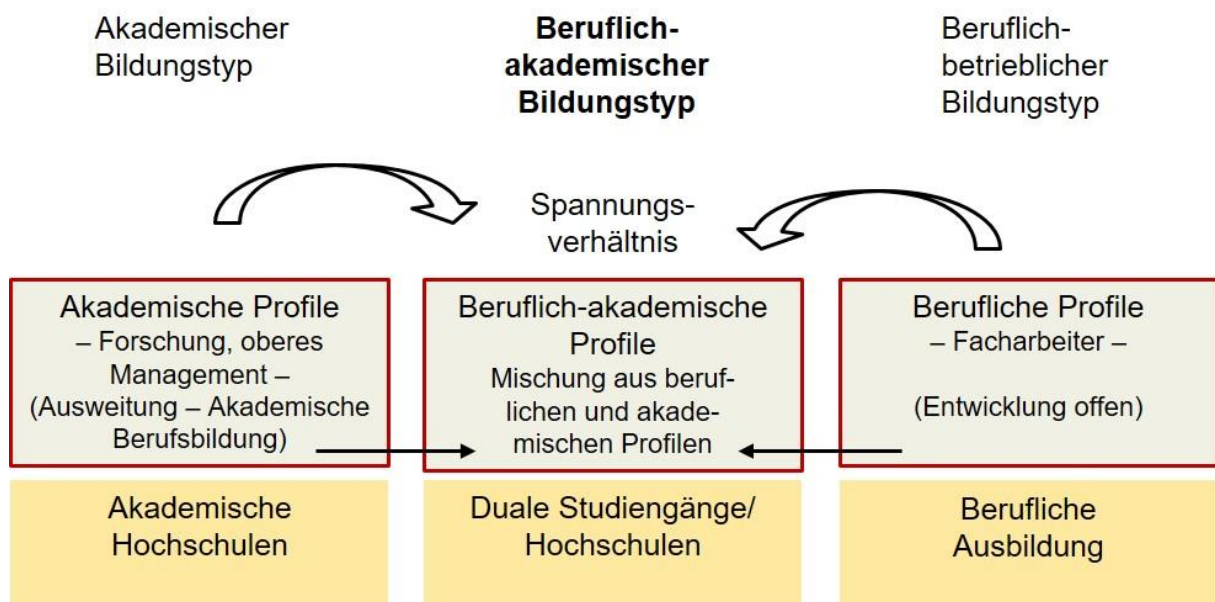


Abbildung 1: Bildungstypen

(Quelle: Spöttl 2018, o. S. (Ausschnitt))

Aufgrund der Ergebnisse unserer Studie kann Spöttl hinsichtlich der Entstehung eines neuen Bildungstyps zugestimmt werden, da die Befragten in unserer Untersuchung dual Studierende durchaus anders wahrnehmen als beruflich Ausgebildete. Ihnen stehen auch andere Karriereoptionen offen als beruflich-betrieblich Qualifizierten, so

dass sich für Letztere insbesondere in der Metall- und Elektrobranche die Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell verringern.

Allerdings erscheint es uns angemessener, statt von einem „beruflich-akademischen Bildungstyp“ eher von einem „betrieblich-akademischen Bildungstyp“ zu sprechen, weil sich dieser Typus eben durch die Bestandteile „betrieblich“ und „akademisch“ charakterisieren lässt – und das „Berufliche“ gerade in Gefahr gerät. Mit der durch die Unternehmen zum Ausdruck gebrachten Wertschätzung der betrieblichen Sozialisation der dual Studierenden wird deutlich, dass es sich nicht unbedingt um eine grundsätzliche Abkehr von bisherigen Qualifizierungswegen handelt. Externe Bachelor-Absolvent(inn)en bringen diese betriebliche Sozialisation nicht mit und stellen daher kein attraktives Arbeitskräfteangebot für die befragten Unternehmen dar. Vielmehr wurde der Weg über das duale Studium von mehreren Interviewten schlicht als „Ausbildung“ der Unternehmen bezeichnet und die Differenz zum dualen System vor allem in der Veränderung eines Lernortes gesehen. Doch zugleich wird dieser Bildungstyp durch den Lernort Hochschule auch „akademisch“. Damit einher geht ebenfalls eine gewisse Veränderung des erworbenen Kompetenzbündels, das als weniger stark fachlich und abstrakter wahrgenommen wird. Stärken werden den dual Studierenden entsprechend hauptsächlich im Hinblick auf eine Projektorientierung zugeschrieben. Inwiefern sich dies auch in späteren Einsatzgebieten dual Studierender niederschlägt, bleibt eine zu klärende Forschungsfrage.

Die „Beruflichkeit“ – verstanden als „berufsförmige Organisation von Arbeit, Erwerb und Qualifikation“ (Meyer 2004, S. 349) – gerät durch diese betriebliche und akademische Orientierung eher in Gefahr und erscheint gerade nicht als Kennzeichen dual Studierender. Das wachsende Feld dualer Studiengänge und/oder vielfach durch private Hochschulen angebotener Bildungsgänge ist nur unzureichend geregelt und besitzt wenig Bezug zu einer beruflichen Standardisierung (vgl. Meyer i. E.). Trotz der Bemühungen um eine stärkere Regulierung und Standardisierung (vgl. BIBB 2017) geht daher möglicherweise bei der Entwicklung dieses neuen Bildungstyps die bisherige Beruflichkeit verloren. Verstärkt wird diese Vermutung durch eine Tendenz, nach der ausbildungsintegrierende duale Studiengänge vom Gewicht eher zu Gunsten der praxisintegrierenden Variante abnehmen (vgl. Hofmann/König 2017).

Somit ist die mit der Verfasstheit des Ausbildungssystems verbundene Standardisierung der Qualifikationen als ein wesentliches Element von Beruflichkeit in Gefahr. Diese wird in der Berufsausbildung über die bundesweit geregelten Ausbildungsordnungen für den betrieblichen Teil und über die – trotz Föderalismus – weitgehend identischen Lehrpläne der Berufsschulen für die einzelnen Ausbildungsberufe gewährleistet. Das wird durch Rahmenvorgaben der Kultusministerkonferenz sichergestellt (vgl. Pahl 2017, S. 529). Die Studiengänge der Hochschulen sind zwar allesamt akkreditiert, doch zielen die Akkreditierungen nicht in erster Linie auf Standardisierung und Beruflichkeit. Es bleibt innerhalb dieser Akkreditierungen eine deutlich größere Brandbreite als in den Berufsschulen. Noch deutlicher erscheint der betriebliche Teil des dualen Studiums als bisher weitgehend unregelter Bereich, der durch eine große Zufälligkeit und Beliebigkeit der Ausgestaltung gekennzeichnet ist. Diesem Umstand gilt auch ein gehöriger Teil der Kritik an der konkreten Durch-

führung des dualen Studiums seitens der Gewerkschaften und der Wissenschaft (vgl. u. a. Hesser/Langfeldt 2017).

So zielt zwar die Empfehlung des BIBB zu dualen Studiengängen (BIBB 2017) auf eine stärkere Verbindlichkeit und Abstimmung, insbesondere zwischen den Lernorten – gleichwohl haben sich die Arbeitgebervertreter(innen) hier erfolgreich gegen weitergehende Empfehlungen gewehrt, wie dies von anderen Vertreter(inne)n im Hauptausschuss des BIBB angestrebt war.

Dass dieser neue, weniger beruflich geprägte Bildungstyp allerdings tatsächlich der dominante Bildungstyp des nächsten Jahrzehnts werden wird, wie Spöttl vermutet, erscheint uns letztlich doch als recht kühne Prognose. So kamen in den von uns geführten Experteninterviews durchaus auch (teilweise deutliche) Schwächen des dualen Studiums aus Unternehmenssicht zur Sprache. Zudem zeigten sich bei den von uns untersuchten Unternehmen teilweise noch Unsicherheiten bezüglich der langfristigen Einsatzbereiche für Absolvent(inn)en eines dualen Studiums. Denn im Vergleich zur starken Fachlichkeit von klassisch dual Ausgebildeten werden die Stärken dual Studierender vor allem in prozessualen Kompetenzen und in der Durchführung von Projekten gesehen. Vor diesem Hintergrund bleibt die Frage offen, inwieweit es sich ggf. auf die Arbeitsorganisation in den Betrieben niederschlägt, wenn vermehrt dual Studierende des betrieblich-akademischen Bildungstyps mit ihren spezifischen Kompetenzen verfügbar sind. Zur Beantwortung dieser in ähnlicher Weise bereits von Lutz (1979a) und Drexel (2012) aufgeworfene Frage wären weitergehende arbeits- und industriesoziologische Studien dringend angezeigt.

Fazit: Vor dem Hintergrund der genannten Untersuchung besteht unseres Erachtens zwar kein Grund zum Alarmismus, aber trotzdem findet eine Verschiebung und Veränderung statt. In einer positiven Lesart erfolgt mit der Entstehung eines neuen „betrieblich-akademischen Bildungstyps“ gerade keine Abkehr vom typisch deutschen Qualifizierungsweg; vielmehr wird die von Unternehmen geschätzte Dualität und die damit verbundene betriebliche Sozialisation in Zeiten der Bildungsexpansion auf stärker akademisch ausgerichtete Bildungsangebote übertragen. Damit einher gehen jedoch – wenn auch keine grundsätzliche Infragestellung – teilweise verminderte Karriereaussichten beruflich-betrieblich Qualifizierter und letztlich ebenso ein etwas geringeres Gewicht der bisher dominanten Beruflichkeit in Deutschland.

Literatur

- Baethge, M./Wieck, M. (2015): Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. In: Mitteilungen aus dem SOFI, Jg. 9, H. 22, S. 2-6
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016): Top 10 der dualen Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen zum 30. September 2014. Internet: www.bibb.de/de/25322.php [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. „Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium“.

- Bosch, G. (2016): Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 112, H. 1, S. 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, S. 229-242
- Dietzen, A./Lewalder, A./Wünsche, T. (2013): Stabile Bedeutung beruflichbetrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld, S. 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, S. 36-51
- Ehrke, M./Hageni, K./Heimann, K. (2011): Die duale IT-Berufsausbildung in Deutschland im Kontext der Globalisierung. Fokuspapier zur IT-Berufsausbildung im Kontext der Globalisierung. GlobeProPrint3. Internet: www.globe-pro.de/cms/upload/PDFs/GlobeproPrint3_final_WebVersion.pdf [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Elsholz, U./Jaich, R./Neu, A. (2018): Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem. Study der Hans-Böckler-Stiftung, 401. Internet: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_401.pdf [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Friebertshäuser, B./Langer, A. (2013): Interviewformen und Interviewpraxis. In: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft (4., durchgesehene Auflage). Weinheim, S. 437-455
- Heidemann, W./Koch, J. (2013): Duale Studiengänge: Konkurrenz für die klassische Ausbildung? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 1, S. 52-56
- Hesser, W./Langfeldt, B. (2017): Das duale Studium aus Sicht der Studierenden. Internet: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/22012017_Final_Bericht_Duales_Studium_mit_DB_1.pdf [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Hofmann, S./König, M. (2017): Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen. Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8456> [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Krone, S. (2015): Neue Karrierepfade in den Betrieben: Nachwuchsbindung oder Akademisierung? In: Krone, S. (Hrsg.): Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden, S. 51-88
- Lutz, B. (1979a): 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 in Berlin. Frankfurt/M., New York, S. 634-670
- Lutz, B. (1979b): Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: Brinkmann, C./Kühl, J./Schulz-Wild, R./Sengenberger, W. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation –

- Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde: IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München. Nürnberg, S. 45-73
- Maier, T./Zika, G./Wolter, M./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. Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8147> [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12., überarbeitete Auflage). 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., durchgesehene Auflage). Weinheim, Basel, S. 457-471
- Meyer, R. (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – Neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 100, H. 3, S. 348-354
- Meyer, R. (i. E.): „Beruflichkeit 4.0“ – Qualifizierung für die Arbeit heute und morgen: Herausforderungen und Handlungsoptionen. In: Kohlrausch, B./Schildmann, C. (Hrsg.): Industrie 4.0 und Digitalisierung von Arbeit: Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?
- Nida-Rümelin, J. (2014): Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg
- Pahl, J. (2017): Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld
- Rosendahl, A./Wahle, M. (2017): Diskurse zur Krise von Beruf und Beruflichkeit. In: Münk, D./Walter, M. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel. Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne. Wiesbaden, S. 187-213
- Spöttl, G. (2012): Bildungstypen, Karrierewege und Beschäftigungsmuster. In: Kuda, E./Strauß, J./Spöttl, G./Kaßbaum, B. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg, 130-144
- Spöttl, G. (2018): Welcher Bildungstyp macht das Rennen? In: denk-doch-mal.de, 2/18. Internet: <http://denk-doch-mal.de/wp/georg-spoettl-welcher-bildungstyp-macht-das-rennen/> [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Arbeitsunterlage. Wiesbaden. Internet: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf;jsessionid=98EEB9E8646FB11C64D6AE12492C8C97.cae3?__blob=publicationFile [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- 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, S. 163-185