Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

STUDY

Nr. 401 · September 2018

FOLGEN DER AKADEMISIERUNG DER ARBEITSWELT

Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem

Uwe Elsholz, Roman Jaich und Ariane Neu

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

Diese Study erscheint als 401. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

STUDY

Nr. 401 · September 2018

FOLGEN DER AKADEMISIERUNG DER ARBEITSWELT

Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem

Uwe Elsholz, Roman Jaich und Ariane Neu

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ von Uwe Elsholz, Roman Jaich und Ariane Neu ist lizenziert unter
Creative Commons Attribution 4.0 (BY).
Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-313-3

INHALT

Zusammenfassung **7**

1 Ausgangssituation: Akademisierung der Arbeitswelt? **9**

2 Berufliche Bildung ein Auslaufmodell? **12**
2.1 Forschungsstand und Forschungsbedarf 12
2.2 Theoretische Bezüge 17

3 Methodische Vorgehensweise **19**
3.1 Forschungsansatz 19
3.2 Experteninterviews als Erhebungsmethode 20
3.3 Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode 23

4 Entwicklungen in den Branchen **25**
4.1 Einzelhandel: Stabilität beruflich-betrieblicher Bildung 25
4.2 Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT): Beruflich-betriebliche Bildung unter Druck 37
4.3 Metall- und Elektrobranche: Verringerte Aufstiegschancen für beruflich Qualifizierte 52

5 Vergleichende Analyse der Branchenentwicklungen **68**
5.1 Verdrängung oder Komplementarität? Stellenwert der dualen Berufsausbildung 68
5.2 Veränderung beruflicher Entwicklungswege 72
5.3 Treiber der Veränderungen 74

6 Gestaltungsempfehlungen zur Stärkung beruflicher Aus- und Weiterbildung **78**
6.1 Stärkung der Berufsorientierung zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher Ausbildung 78
6.2 Potentiale für Ausbildung erschließen: Betriebe öffnen sich für neue Zielgruppen 80

6.3 Verzahnung von Aus- und Weiterbildung 82
6.4 Stärkere Standardisierung hybrider Bildungsgänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung 84

7 Fazit und Ausblick 85

Literaturverzeichnis 89

Autor(inn)en 97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Szenario zur zukünftigen Struktur des Deutschen Bildungssystems 13

Abbildung 2: Themenkomplexe der Experteninterviews 22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen zum Industriemeister 55

Tabelle 2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen, Metall-/Elektroberufe unter den 10 stärksten Berufshauptgruppen 56

ZUSAMMENFASSUNG

In Deutschland zeichnet sich seit einiger Zeit ein Trend zur Akademisierung der Arbeitswelt ab. Darunter wird vor allem ein steigendes Gewicht von Studierenden im Bildungssystem sowie eine zunehmende Anzahl akademisch Ausgebildeter auf dem Arbeitsmarkt verstanden.

Die im Bildungssystem stattfindende Akademisierung steht allerdings in einer Wechselwirkung mit weiteren Entwicklungen in der Arbeitswelt. Das Projekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt" nimmt diese Wechselwirkungen zwischen den Trends im Bildungssystem, betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie arbeits- und betriebsorganisatorischen Veränderungen in den Blick. Insofern werden sowohl die sich wandelnde Qualifikationsstruktur der Absolvent(inn)en des Bildungssystems in seinen Folgen hinterfragt, aber auch eine veränderte Arbeits- und Betriebsorganisation und deren Rückwirkungen auf das Bildungssystem genauer fokussiert. Im Fokus der Untersuchung steht dabei die Frage nach dem zukünftigen Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung, die angesichts der Akademisierungsprozesse in ihrer Bedeutung bedroht scheint.

Dem Forschungsprojekt liegt ein Branchenansatz zugrunde. So wurden die Metall- und Elektrobranche, der Einzelhandel sowie die IKT-Branche untersucht. In den drei genannten Branchen wurden zunächst Expertengespräche mit Bildungsexpert(inn)en der Sozialpartner geführt und auf dieser Grundlage jeweils sechs Unternehmen genauer analysiert. Die 18 Fallstudien wurden auf Grundlage von Experteninterviews mit Personalverantwortlichen auf operativer und strategischer Ebene sowie mit betrieblichen Interessenvertretungen der beteiligten Unternehmen erstellt. Die erhobenen Daten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet und verdichtet. Dabei wurden sowohl branchenübergreifende als auch branchenspezifische Entwicklungen herausgearbeitet.

Bezogen auf die Kernfrage des Projekts nach einer möglichen Verdrängung beruflich-betrieblicher Bildung stellt sich die Antwort differenziert dar. Die Ergebnisse deuten auf ein „Sowohl als auch" hin mit unterschiedlichen Ergebnissen je nach Branche – und z. T. auch je nach Unternehmen abhängig von der Subbranche und den Eigentumsverhältnissen.

Als zentrales Moment für ein Festhalten an der dualen Berufsausbildung lässt sich branchenübergreifend ein nach wie vor vorhandener Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften identifizieren, der nach Einschätzung

der befragten Akteure weitestgehend auch in Zeiten einer fortschreitenden Digitalisierung fortbestehen wird. Auf Basis einer großen Wertschätzung lässt sich festhalten, dass sich im Einzelhandel eher eine Komplementarität der verschiedenen Qualifikationsgruppen herausbildet, die eine relative Stabilität der beruflich-betrieblichen Bildung aufweist. Hingegen lassen sich in den anderen beiden Branchen durchaus Verdrängungseffekte – vor allem durch duale Studienangebote – ausmachen. Was aber alle drei Branchen eint, ist, dass die betriebliche Rekrutierung von Fachkräften über den Weg der dualen Berufsausbildung und/oder der dualen Studiengänge deutlich gegenüber der Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt favorisiert wird.

Branchenübergreifend konnte die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach akademischen Ausbildungsgängen und entsprechende betriebliche Angebote an dualen Studiengängen als zentraler Treiber identifiziert werden, der zu einem veränderten Stellenwert der dualen Berufsausbildung beiträgt.

Bei der Betrachtung der Aufstiegsfortbildung und der Frage, inwiefern diese auch zukünftig noch als relevanter Zugangsweg für Führungspositionen in den Unternehmen gesehen wird, zeigen sich insgesamt ähnliche Ergebnisse. Auch dabei spielt das duale Studium eine wichtige Rolle, da die Unternehmen mit den dualen Studiengängen nun über einen alternativen Qualifizierungsweg verfügen, mit dem gezielt Nachwuchsführungskräfte ausgebildet und frühzeitig betrieblich sozialisiert werden können. In der Folge verringern sich die Aufstiegschancen für beruflich-betrieblich Qualifizierte.

In allen drei Branchen wurde von den befragten Unternehmensvertreter(inne)n dennoch geäußert, dass auch für beruflich-betrieblich Qualifizierte weiterhin betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten bestünden. In den Branchen zeigen sich allerdings unterschiedlich starke Bemühungen, diese Aufstiegsmöglichkeiten über einen beruflich-betrieblichen Bildungsweg zu fördern. So ist insbesondere der Einzelhandel bemüht, leistungsstärkere junge Erwachsene für einen beruflich-betrieblichen Bildungsweg zu gewinnen. In der IKT-Branche wurden hingegen kaum Strategien zur Stärkung des beruflich-betrieblichen Bildungstyps vorgefunden.

Den Trend zur Akademisierung sehen die Unternehmen z. T. durchaus kritisch. Externe Bachelor-Absolvent(inn)en spielen etwa in den Rekrutierungsstrategien der befragten Unternehmen so gut wie keine Rolle. Es gibt wenig Anzeichen dafür, dass das Angebot an solchen externen Akademiker(inne)n unmittelbar und breitflächig zu veränderten betrieblichen Rekrutierungsstrategien führt.

1 AUSGANGSSITUATION: AKADEMISIERUNG DER ARBEITSWELT?

In der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit gefunden hat die Tatsache, dass im Jahr 2013 die Zahl der Studienanfänger(innen) erstmals die Zahl derjenigen übertroffen hat, die eine Berufsausbildung im dualen System begonnen haben. Dieser Trend ist – wie der jährliche Berufsbildungsbericht seit mehreren Jahren zeigt – ungebrochen (vgl. BMBF 2017, S. 46; BMBF 2015, S. 47), so dass wohl auf absehbare Zeit das duale System der Berufsausbildung nicht mehr der dominierende Bildungsbereich für junge Erwachsene nach dem Übergang von einer allgemeinbildenden Schule sein wird. In diesem Zusammenhang ist auch die Klage über einen „Akademisierungswahn" populär geworden, die am deutlichsten vom früheren Kulturstaatsminister Nida-Rümelin (2014) vorgetragen wurde. Skeptiker der Expansion der Hochschulbildung befürchten unter anderem, 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. Wolter 2017, S. 73; Bosch 2016).

Zu Beginn der 2000er-Jahre wurde diese Diskussion hingegen noch eher andersherum geführt. So hatten die Einschätzungen der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), dass Deutschland mit seiner Akademiker(innen)quote weit hinter dem internationalen Durchschnitt her hinke und damit seine Wettbewerbsfähigkeit riskiere, große öffentliche Aufmerksamkeit erlangt. In der Folge trugen diese Mahnungen dazu bei, dass sich in Deutschland ein gesellschaftlicher Mainstream zu Gunsten einer Erhöhung der Akademiker(innen)quote durchgesetzt hat. In der Bildungspolitik hat dies u. a. zu einer Erweiterung der Möglichkeiten des Hochschulzugangs geführt (vgl. Elsholz 2016, S. 93). Dazu trugen bildungspolitische Entscheidungen wie etwa die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (KMK 2009) ebenso bei wie eine erhöhte Abiturient(inn)enquote.

Und tatsächlich ist die Zahl der Studienanfänger(innen) und der Hochschulabsolvent(inn)en in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Studienanfänger(innen)quote erhöhte sich von 28 Prozent im Jahr 1992 auf 56 Prozent im Jahr 2014 deutlich. Ebenso stieg auch die Zahl der Hochschulabsolvent(inn)en von 173.000 im Jahr 1992 auf 314.000 im Jahr 2014 beträchtlich (vgl. KMK 2016). Dabei hat insbesondere das duale Studium in

den vergangenen Jahren eine starke Expansion erfahren. So lag die Anzahl an dual Studierenden laut AusbildungsPlus-Datenbank 2016 bei einem Wert von 101.000 dual Studierenden im Bereich der Erstausbildung. 2004 lag dieser Wert noch bei 41.000 Studierenden (vgl. Hofmann/König 2017, S. 8 f.).

Für diese geschilderte Expansion hochschulischer Bildung wird in wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen häufig der Begriff der Akademisierung verwendet. Darüber hinaus werden mit diesem Terminus aber auch noch weitere strukturelle Wandlungsprozesse beschrieben (vgl. hierzu ausführlich Wolter 2017, S. 74 ff.). Ein Beispiel hierfür ist die Akademisierung verschiedener Berufe; also die „formelle Verlagerung von Ausbildungsgängen aus dem Bereich der beruflichen Bildung – aus der dualen, betrieblichen Bildung oder aus dem Schulberufssystem – in das Hochschulsystem" (Wolter 2017, S. 75). Auch durch diese zweite Facette der Akademisierung ergeben sich tendenziell abnehmende Beteiligungsquoten in der beruflichen Bildung bei gleichzeitig steigenden Quoten in der Hochschulbildung.

Dieser gestiegenen Beteiligung an Hochschulbildung steht eine tendenziell sinkende Beteiligung an beruflicher Bildung respektive dualer Berufsausbildung gegenüber. So lag die Anzahl an Neuzugängen zum dualen System der Berufsausbildung im Jahr 2007 noch bei 570.000, wohingegen sie bis zum Jahr 2015 auf 481.000 Neuzugänge zurückgegangen ist (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 106). Auch die Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten deuten in eine solche Richtung: Während die Ausbildungsquote 2007 noch bei 6,5 Prozent lag, sank sie bis zum Jahr 2015 auf 5,1 Prozent. Ähnlich abnehmend entwickelte sich die Ausbildungsbetriebsquote; sie lag 2007 bei 24,1 Prozent und 2015 bei 20,0 Prozent (vgl. Troltsch 2017, S. 216 f.). Bedenklich erscheinen diese Zahlen insbesondere auch deshalb, weil diese Entwicklungen sich trotz guter konjunktureller Lage zeigen. Im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildungen nach BBiG/HwO sind die Teilnehmer(innen)zahlen zwischen 1992 und 2006 zwar gleichfalls stark zurückgegangen, doch nach stetigem Rückgang ist seit 2009 nun wieder eine steigende Tendenz bei den Teilnehmer(innen)- und Absolvent(inn)enzahlen zu erkennen (vgl. Hall 2016, S. 378 ff.).

Neben diesen quantitativen Verschiebungen im Bildungssystem, die sich insbesondere durch die Expansion der Hochschulbildung auszeichnen, ist das Beschäftigungssystem darüber hinaus durch weitere Entwicklungen geprägt, die gleichfalls unter dem Begriff der Akademisierung subsumiert werden können: „die arbeitsinhaltliche Veränderung beruflicher Qualifikationsanforderungen durch Verwissenschaftlichung oder Wissensintensivierung" (Wolter 2017, S. 75).

Schon in ihrem Gutachten „Berufsbildung im Umbruch" vertreten Baethge, Solga und Wieck (2007, S. 74 f.) die Auffassung, dass ein Wandel der Wissensbasis für die gesellschaftliche Entwicklung zu erwarten sei. Mit dem Übergang zu einer nachindustriellen Gesellschaft verschiebe sich das Verhältnis von Erfahrungswissen hin zu einer stärkeren Dominanz von systematischem (theoretischem) Wissen. Auch wenn die Autoren anerkennen, dass Berufsausbildung nicht gleichgesetzt werden kann mit der ausschließlichen Vermittlung von Erfahrungswissen, gehen sie davon aus, dass es im Zuge dieses Wandlungsprozesses zu einem Bedeutungszuwachs der Hochschulbildung und zu einem Bedeutungsverlust beruflicher Bildung kommen wird.

Angesichts der ungebrochenen quantitativen Trends einer abnehmenden Beteiligung an dualer Berufsausbildung und einer konstant steigenden Nachfrage nach Studienplätzen sehen Baethge und Wieck (2015) mittlerweile einen „Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte":

> „Mit den Bedeutungseinbußen der dualen Ausbildung im deutschen Berufsbildungswesen verliert nicht nur ein jahrhundertelang dominierender Qualifikationstyp an Gewicht. Es wandelt sich auch der zentrale Sozialisationstyp der gesellschaftlichen Arbeit, der viel zur Stabilisierung von Solidarität, Arbeitsmarktintegration und gewerkschaftlicher Interessenorganisation in Deutschland beigetragen hat." (Baethge/Wieck 2015, S. 5)

Gegen diese Einschätzung wird von verschiedenen Seiten der weiterhin nicht zu ersetzende Stellenwert der beruflichen Bildung hervorgehoben. So formuliert Hirsch-Kreinsen (2013, S. 26): „[D]ie Bedeutung einer betrieblich- und praxisorientierten Berufsqualifikation, wie sie im dualen System erworben wird, [kann] für einen reibungslosen Ablauf moderner und hochtechnisierter Produktionsprozesse nicht hoch genug eingeschätzt werden." An anderer Stelle relativiert er das Argument der wissenschaftsbasierten Kritik (ebd., S. 27): „Ganz offensichtlich verlangen die Anforderungen einer modernen Wissensgesellschaft sowohl ein Mehr an akademisch-wissenschaftlich qualifizierten Beschäftigten als auch weiter entwickelte beruflich-praktische Qualifikationen." Ähnlich argumentiert auch Pfeiffer (2015) angesichts der Digitalisierung. Hierzu passt auch die Argumentation von Bosch (2012, S. 27): „Es spricht einiges dafür, dass in der engen Kooperation von akademisch qualifizierten Entwicklern und Führungskräften mit qualifizierten Machern das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit liegt."

Vor dem Hintergrund dieser scheinbar widersprüchlichen Entwicklungen und Einschätzungen stellt sich Frage, wie sich die Expansion der Hochschulbildung auf das Bildungs- und Beschäftigungssystem auswirkt und was dies für den Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung bedeutet.

2 BERUFLICHE BILDUNG EIN AUSLAUFMODELL?

2.1 Forschungsstand und Forschungsbedarf

Im Hinblick auf die Entwicklungen im Bildungssystem gibt es divergierende Einschätzungen zur weiteren Bedeutung beruflicher Bildung. So geht ein Szenario davon aus, dass sich mittelfristig statt der Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung eine Dreiteilung des deutschen Qualifizierungssystems herausbilden könnte. Im Rahmen dieser Dreiteilung würde das duale System seine historisch gewachsene zentrale Stellung im deutschen Bildungssystem verlieren. Neu wäre in dieser Projektion vor allem ein mittlerer Bildungsbereich, dessen Kern die rasant wachsenden dualen Studiengänge bildeten. Die Berufsausbildung im dualen System bliebe hingegen eher ein Restbereich für einen kleinen Teil vorwiegend leistungsschwacher Jugendlicher. Die forschungs- und wissenschaftsorientierten Hochschulen fokussierten wiederum am oberen Ende auf entsprechende theoretisch ausgerichtete Studiengänge ohne Praxis- und Berufsbezug (vgl. Elsholz 2016, S. 96 f.; Severing/Teichler 2013, S. 16).

Der von vielen Autoren hervorgehobene zentrale Stellenwert beruflicher Bildung für das deutsche Produktionsmodell würde sich in einem solchen Szenario deutlich vermindern. Daneben würde dieser Bedeutungsverlust auch die gewerkschaftlichen Mitgestaltungsmöglichkeiten im Bildungssystem vermindern.

Denkbar ist allerdings auch eine andere Entwicklung, nach der Expansion der Studierenden- und Hochschulabsolvent(inn)enzahlen zu einer vermehrten unterwertigen Beschäftigung von Akademiker(inne)n oder gar zu einer steigenden Akademiker(innen)arbeitslosenquote führt. So würde mittelfristig die Bildungsrendite eines akademischen Studiums sinken und duale Ausbildung dadurch mittelfristig für leistungsstarke Jugendliche wieder an Attraktivität gewinnen. Eine solche Entwicklung legen Prognosen aus dem BIBB und IAB nahe, laut denen von einer weitgehend stabilen hohen Arbeitskräftenachfrage für das mittlere Qualifikationsniveau und damit vor allem für den Bereich beruflich-betrieblich Qualifizierter von zunehmenden Fachkräfteengpässen auszugehen ist. An dieser Einschätzung und Projektion hat auch die gestiegene Zahl Geflüchteter wenig geändert (vgl. Maier et al. 2016).

Bezüglich der Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem nahm Lutz (1979a) vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion der 1970er-Jahre an,

Abbildung 1

Szenario zur zukünftigen Struktur des Deutschen Bildungssystems

Quelle: eigene Darstellung

dass die steigende Anzahl an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt zu einer Veränderung der betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsmuster führen wird. Konkret geht Lutz davon aus, dass berufliche Positionen höheren Niveaus, die bislang primär von Akademiker(inne)n besetzt wurden, aber 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 versprachen, zunehmend von Hochschulabsolvent(inn)en besetzt. Ein steigender Akademiker(innen) anteil auf dem Arbeitsmarkt führt nach Lutz damit zu zweierlei Formen der Verdrängung: einmal eine Verdrängung aus Positionen und einmal eine Verdrängung aus Zugangsmöglichkeiten zu Positionen (vgl. Lutz 1979a, S. 659 f.).

Auch neuere Publikationen, wie bspw. Drexel (2012), gehen davon aus, dass es zu einer Konkurrenz zwischen beruflich qualifizierten Fachkräften und akademisch Ausgebildeten kommen wird. Allerdings verfügen Hochschulabsolvent(inn)en im Allgemeinen nicht über das gleiche Maß an berufsbezogenem Erfahrungs- und praktischen Umsetzungswissen wie beruflich

Aus- und ggf. Fortgebildete. Entsprechend ist laut Drexel zur Nutzung der spezifischen Kompetenzen von Hochschulabsolvent(inn)en (wie beispielsweise Umgang mit abstraktem Wissen) eine Umstrukturierung der betrieblichen Arbeitsorganisation in Richtung (Re-)Taylorisierung oder Polarisierung zu befürchten (vgl. Drexel 2012, S. 37 f.).

Insgesamt lassen sich verschiedenste Annahmen finden, dass sich vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils an Studierenden im Bildungssystem und an Hochschulabsolvent(inn)en im Beschäftigungssystem die betrieblichen Rekrutierungsstrategien, die Karrierewege in den Betrieben sowie die Muster der betrieblichen Arbeitsteilung verändern werden (vgl. z. B. Kuda et al. 2012, S. 12 f.).

Im Hinblick auf eine mögliche Verdrängung beruflich Aus- und Fortgebildeter durch Hochschulabsolvent(inn)en konnten bisher vorliegende Untersuchungen wie bspw. verschiedene Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus den Jahren 2010/11 allerdings bislang keine eindeutigen Effekte vorfinden. Dies gilt im Speziellen auch für eine mögliche Verdrängung durch dual Studierte. Stattdessen kommen diese Untersuchungen 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/Lewalder/Wünsche 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, da 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 die Absolvent(inn)en dualer Studiengänge, welche die Karrierechancen von beruflich Aus- und Fortgebildeten reduzieren könnten, wie Betriebsfallstudien von Heidemann/Koch (2013, S. 56) zeigen. Damit wird insbesondere die „Oberetage" der beruflichen Bildung – die Aufstiegsfortbildung – zum Problembereich und dies mit zwei möglichen Konsequenzen. Einerseits kann es sich um den Einstieg in die Verdrängung beruflich Qualifizierter an den „Rändern" handeln und andererseits wird den beruflichen Bildungsgängen der Aufstiegsweg verbaut.

Hinsichtlich der Aufstiegschancen kommen Franz/Voss-Dahm (2011) auf Basis einer Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels zu dem Ergebnis, dass sich im Zeitverlauf Verschiebungen in den Qualifikationsprofilen von Führungskräften in der Privatwirtschaft erkennen lassen. Diese Veränderun-

gen bestätigen grundsätzlich den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung respektive Zunahme akademischer Abschlüsse (vgl. Franz/Voss-Dahm 2011, S. 4). So ist im Zeitraum von 1984 bis 2008 der Anteil an Führungskräften mit beruflichem Abschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss von 53 Prozent auf 34 Prozent gesunken. Zugleich ist der Anteil an Führungskräften mit akademischem Abschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss von 43 Prozent auf 63 Prozent gestiegen (vgl. Franz/Voss-Dahm 2011, S. 4). Allerdings sind laut Franz/Voss-Dahm (2011, S. 5 f.) diese Entwicklungen nicht mit einer Verdrängung beruflich Qualifizierter aus Führungspositionen gleichzusetzen, da sich unter den akademisch qualifizierten Führungskräften auch ein gewisser Anteil an Personen befindet, die sowohl über einen beruflichen als auch über einen akademischen Abschluss verfügen. Dieser lag 1984 bei 13 Prozent und 2008 bei 20 Prozent (vgl. Franz/Voss-Dahm 2011, S. 5).

Insgesamt erscheinen somit die bisherigen Einschätzungen und Forschungsergebnisse zu den Folgen der Akademisierung teilweise widersprüchlich; zumindest nicht eindeutig. Wenngleich bspw. Drexel (2012) darauf verweist, dass 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 empirischen Untersuchungen die Studienanfängerzahlen weiter gestiegen und auch die dualen Studiengänge haben weiter expandiert. 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.). Können diese Fachkräfteengpässe nicht über interne und externe Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien gelöst werden, 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.

Ziel des Forschungsprojektes „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt" des Lehrgebietes Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen war 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 ggf. beruflicher 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; führt das veränderte Qualifikationsniveau und die Kompetenzstruktur (verkürzt: weniger Erfahrungswissen, dafür mehr abstrakte theoretische Kompetenzen) eventuell zu einer Veränderung 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? Inwiefern gibt es gegenläufige Trends? Wirkt sich bspw. die formale Gleichstellung von beruflichen Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf die betrieblichen Entscheidungen aus?

Die empirischen Analysen des Projektes richten sich darauf, wie die Unternehmen die Entwicklungen und Wechselwirkungen wahrnehmen und welche Gestaltungsoptionen auf betrieblicher, berufsbildungspolitischer und gewerkschaftlicher Ebene die betrieblichen Akteure sehen.

2.2 Theoretische Bezüge

Wie die vorangegangenen Ausführungen deutlich gemacht haben, stehen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien vor dem Hintergrund expandierender Hochschulbildung. Als theoretischer Bezugspunkt wird für diese Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentationsansatz von Lutz und Sengenberger genutzt, da dieser auf den Zusammenhang zwischen betrieblichen Strategien zur Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft und Qualifizierungsprozessen verweist (vgl. Georg/Sattel 2006, S. 125).

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

Charakteristisch für die (berufs-)fachlichen Teilarbeitsmärkte sind berufs- und/oder branchenspezifische fachliche Qualifikationen. Diese sind durch homogene, einheitliche und universal gültige Berufsbilder bestimmt und können innerhalb eines fachlichen Teilarbeitsmarktes zwischenbetrieblich transferiert werden. Der Eintritt in einen solchen berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt erfolgt in der Regel über einen standardisierten beruflichen Ausbildungsgang an dessen Ende ein anerkanntes berufliches Zertifikat steht (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, S. 102 ff.). Auf der Grundlage der standardisierten fachlichen Qualifikationen können die Beschäftigten innerhalb des jeweiligen berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes tendenziell eine stetige Beschäftigung erlangen und die Unternehmen stets ihren fachlichen Qualifikationsbedarf decken. Diese Kontinuität erhöht sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmer(inne)n die Investitionsrentabilität und damit die Neigung, in solche zwischenbetrieblich transferierbaren Fachqualifikationen zu investieren (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, S. 52 ff.).

Betriebliche Teilarbeitsmärkte sind dagegen durch betriebsspezifische Qualifikationen gekennzeichnet, die zwischenbetrieblich in der Regel nicht

transferiert werden können. Diese Qualifikationen werden häufig über arbeitsplatzbezogenes, informelles Lernen erworben. Entsprechend erfolgt der Zugang zu einem betrieblichen Teilarbeitsmarkt meist über Betriebszugehörigkeit. Aufgrund der Betriebsbezogenheit der im Arbeitsprozess erworbenen Qualifikationen ist die zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte bei diesem Arbeitsmarktsegment relativ eingeschränkt (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, S. 111).

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 niedrig die qualifikationsbedingten Mobilitätshemmnisse der Beschäftigten. Daraus ergeben sich vermehrt unstetige Beschäftigungsverhältnisse in diesem Arbeitsmarktsegment jenseits der Kernbelegschaft. Diese führen wiederum zu geringen Investitionsneigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer(inn)en, da die Renditeerwartungen aufgrund der unsteten Beschäftigungsverhältnisse auf beiden Seiten unsicher sind (vgl. Lutz/Sengenberger 1974, S. 57 ff.).

Von diesen drei Arbeitsmarktsegmenten dominieren in Deutschland traditionell die (berufs-)fachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmärkte. Die unspezifischen Teilarbeitsmärkte verlieren hingegen insbesondere in Branchen der sekundären und tertiären Wirtschaftssektoren zunehmend an Bedeutung (vgl. Bosch 2014, S. 10 f.). Wobei sich in der Realität in der Regel Mischformen dieser drei Arbeitsmarktsegmente finden lassen (vgl. Bosch 2014, S. 7). So bestehen die betrieblichen Teilarbeitsmärkte in Deutschland typischerweise auf berufsfachlicher Basis; der Zugang zu diesen betriebsinternen Arbeitsmärkten erfolgt also im Wesentlichen über einen Abschluss des Berufsbildungssystems. Kombiniert wird diese berufsfachliche Erstausbildung mit dem sukzessiven Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen, indem Arbeitsorganisation und Personalmanagement entsprechende Lernanreize bieten (vgl. Lutz 2007, S. 68 f.).

Im Kontext 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. Dieser Zugang bildet den Hintergrund für die nachfolgend beschriebene Studie, die auch der Frage nachgeht, inwiefern sich Arbeitsmärkte durch die Veränderungen im Bildungssystem branchenspezifisch unterschiedlich entwickeln.

3 METHODISCHE VORGEHENSWEISE

3.1 Forschungsansatz

Der bisherige empirische Forschungsstand zu betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie zu Fragen der Verdrängung von beruflich Qualifizierten durch akademisch Ausgebildete deutet darauf hin, dass es sich hierbei um ein komplexes Themenfeld handelt, welches durch vielfältige Wechselwirkungen geprägt ist. Daher wurde für die vorliegende Untersuchung ein qualitativer Forschungsansatz ausgewählt, in dessen Rahmen betriebliche Fallstudien durchgeführt wurden. Nach Lamnek/Krell (2016, S. 298) lassen sich im qualitativen Forschungsparadigma durch Fallstudien typische Handlungsmuster in Bezug auf die leitenden Fragestellungen herausarbeiten.

Um vor dem Hintergrund branchenspezifischer Ausbildungstraditionen und Qualifikationsstrukturen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Entwicklungen herausarbeiten zu können, wurden im Rahmen des Projekts drei verschiedene Branchen untersucht: die Metall- und Elektrobranche, der Einzelhandel sowie die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Die Auswahl dieser Branchen 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 sehr stark durch Mitarbeiter(innen) mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung und ggf. beruflichen Aufstiegsfortbildung geprägt (vgl. Voss-Dahm 2011, S. 168). Darüber hinaus gehörten die beiden zentralen dualen Ausbildungsberufe dieser Branche Verkäufer(in) und Kaufmann/-frau im Einzelhandel 2014 zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016e). Entsprechend bezeichnet Voss-Dahm (2011, S. 165) den Einzelhandel als „Großproduzenten" beruflicher Bildungsabschlüsse und schließt auf die Existenz (berufs-)fachlicher Arbeitsmärkte in dieser Branche. Auch in der Metall- und Elektrobranche kann der beruflich-betriebliche Bildungstyp auf eine lange Tradition zurückblicken und bei den Männern gehörten 2014 die beiden dualen Ausbildungsberufe Industriemechaniker(in) und Elektroniker(in) ebenfalls zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (vgl. BIBB 2016e). Etwas anders sieht es hinsichtlich der Tradition beruflich-be-

trieblicher Bildung hingegen in der IKT-Branche aus. In dieser wurde der IT-Fachkräftebedarf der im Vergleich immer noch recht jungen Branche lange Zeit primär über die Informatik-Studiengänge der Hochschulen sowie über einen sehr hohen Anteil sogenannter Seiteneinsteiger (meist Akademiker(innen) anderer Fachrichtungen) gedeckt (vgl. Ehrke/Hageni/Heimann 2011, S. 7). Erst 1997 wurden die vier dualen IT-Berufe Fachinformatiker(in), IT-Systemelektroniker(in), IT-Systemkaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau eingeführt und entwickelten sich seitdem zu einer wichtigen Nachwuchsquelle für IT-Fachkräfte (vgl. Ehrke et al. 2011, S. 12). 2014 gehörte bspw. der noch recht „junge" Beruf des Fachinformatikers bei den Männern ebenfalls zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016e). Dennoch kann für diese IKT-Branche festgehalten werden, dass hier hinsichtlich der Kerntätigkeiten der Branche keine Ausbildungstradition im Bereich der dualen Berufsausbildung besteht wie in den beiden anderen Branchen. Stattdessen ist die Qualifikationsstruktur sehr viel stärker durch Akademiker(innen) geprägt.

Durch den Vergleich dieser drei Branchen miteinander sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Entwicklungen sichtbar gemacht werden. Dazu wurden im Projektzeitraum in diesen drei Branchen jeweils 6 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).

3.2 Experteninterviews als Erhebungsmethode

Als Erhebungsinstrument wurden offene, leitfadengestützte Experteninterviews ausgewählt, da sich diese Methode besonders gut zur Rekonstruktion komplexer Wissensbestände sowie zur Untersuchung interner Abläufe innerhalb von Institutionen eignet (vgl. Friebertshäuser/Langer 2013, S. 438; Meuser/Nagel 2013, S. 457).

Die Auswahl der für die leitenden Fragestellungen relevanten Expert(inn)en basiert im Rahmen des hier dokumentierten Forschungsprojekts auf dem Expertenbegriff nach Meuser/Nagel (1991, S. 442 ff.). Demnach ist es vor allem vom jeweiligen Forschungsinteresse abhängig, ob jemand als Experte betrachtet wird. Dabei steht der Experte als Funktionsträger innerhalb eines

organisatorischen oder institutionellen Zusammenhanges, der den Forschungsgegenstand ausmacht, im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Meuser/Nagel 1991, S. 443 f.).

Um einen ersten Überblick über die Branchen der Untersuchung und deren Rahmenbedingungen zu erhalten, wurden zu Beginn des Projekts zunächst Experteninterviews mit sechs Bildungsexpert(inn)en der Sozialpartner (je Branche zwei) geführt. Gegenstand dieser offenen, leitfadengestützten Interviews waren unter anderem Themen wie die betriebliche, personelle und qualifikatorische Branchenstruktur, die branchentypische Arbeitsorganisation, charakteristische Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien der Branche sowie aktuelle Branchenentwicklungen, bspw. hinsichtlich technologischer Innovationen. In Bezug auf diese Themenfelder ging es in den Gesprächen insbesondere auch um die Einschätzungen der Expert(inn)en zu bereits stattgefundenen Veränderungen sowie zu zukünftigen Entwicklungstendenzen.

Diese ersten Expertengespräche dienten anschließend als Basis für die Entwicklung der Kriterien für die Auswahl der Unternehmen für die betrieblichen Fallstudien. Diese Auswahl erfolgte mit dem Ziel, unterschiedliche und für die Branche charakteristische Betriebstypen abzudecken. Entsprechend wurden branchenübergreifend die Betriebsgröße, die Eigentümerverhältnisse (Familienunternehmen, Aktiengesellschaft etc. sowie die Frage, ob in inländischer oder ausländischer Hand) sowie die Zugehörigkeit zu einer branchenspezifischen Subbranche (bspw. im Handel die Bereiche Textil, Lebensmittel, Möbel etc.) als relevante Auswahlkriterien festgelegt. Auf Basis dieser Kriterien wurde anschließend eine bewusste Fallauswahl (vgl. hierzu Kelle/Kluge 2010, S. 50 ff.) vorgenommen.

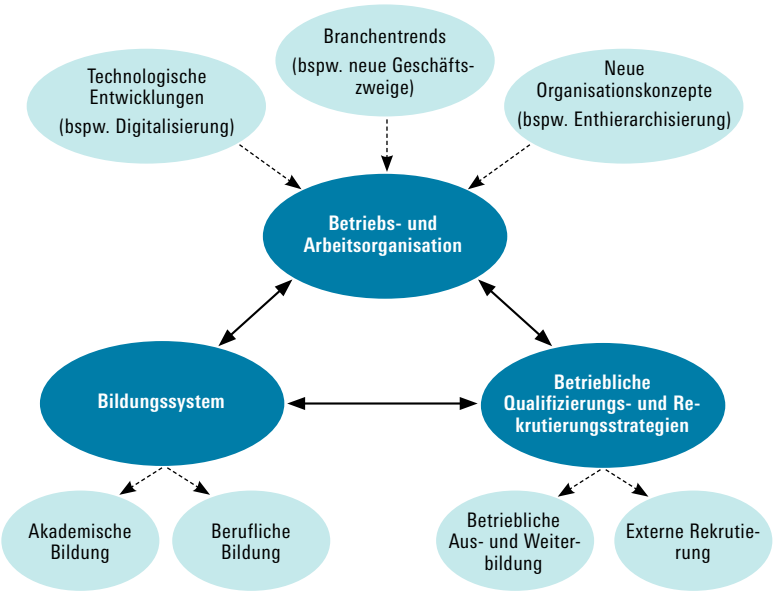
Die Kontaktaufnahme zu den auf Basis dieser Kriterien ermittelten Betrieben, also der Feldzugang erfolgte über unterschiedliche Wege; weitestgehend aber über die Sozialpartner.

In den so akquirierten Betrieben wurden im Projektzeitraum für die 18 Fallstudien schließlich ebenfalls offene, 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. Insgesamt wurden im Untersuchungszeitraum pro Unternehmen nach Möglichkeit zwei bis drei Expert(inn)en interviewt, um so unterschiedliche Sichtweisen der betrieblichen Akteure eines Unternehmens zu berücksichtigen.

Die inhaltliche Konzeption des für diese Interviews eingesetzten Gesprächsleitfadens orientierte sich an den leitenden Fragestellungen des For-

Abbildung 2

Themenkomplexe der Experteninterviews



(Quelle: eigene Darstellung)

schungsprojektes. Entsprechend ergaben sich für den Leitfaden grundsätzlich die folgenden zu berücksichtigenden Themenkomplexe: Ausgehend von den quantitativen Verschiebungen im Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung zueinander im Bildungssystem wurde nach Veränderungen in der betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungspolitik sowie in der Betriebs- und Arbeitsorganisation gefragt. Als betriebliche Rahmenbedingungen wurden dabei insbesondere die betrieblichen Organisationskonzepte inklusive der Personal- und Qualifikationsstruktur, technologische Innovationen sowie Branchentrends in den Blick genommen.

Nach Abschluss der ersten grundlegenden Konzeption des Interviewleitfadens wurde dieser sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich seiner theoretischen Fundierung und der methodischen Vorgehensweise im Rahmen des

Projektbeirates der Hans-Böckler-Stiftung diskutiert und besprochen. Im Anschluss daran erfolgten einige wenige Überarbeitungen des Leitfadens im Hinblick auf die Erweiterung einzelner Themenkomplexe um ergänzende inhaltliche Dimensionen. Darüber hinaus wurde der Interviewleitfaden nach der Durchführung erster Experteninterviews einer erneuten Überprüfung unterzogen, indem eine erste Probeauswertung der geführten Gespräche vorgenommen wurde.

Die mit Hilfe des Leitfadens durchgeführten Experteninterviews mit den betrieblichen Akteuren dauerten durchschnittlich 60 Minuten. In den Gesprächen wurde insbesondere nach bereits stattgefundenen Veränderungen in den letzten 5 bis 10 Jahren sowie nach Einschätzungen zu zukünftigen Entwicklungen gefragt. Die so geführten Gespräche wurden mit Hilfe eines digitalen Aufnahmegerätes aufgezeichnet, um sie so für die anschließende systematische Auswertung zu dokumentieren.

3.3 Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode

Für die Auswertung der Experteninterviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse als Methode ausgewählt, da es sich hierbei um eine systematische Vorgehensweise handelt, die eine intersubjektive Nachprüfbarkeit der Analyse ermöglichen soll (vgl. Mayring 2015, S. 12 f.). 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 dem Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung von Mayring (2015, S. 98, 104).

Somit wurden für die vorliegende Untersuchung als erstes die Analyseeinheiten der qualitativen Inhaltsanalyse bestimmt. Anschließend erfolgte die Entwicklung des Kategoriensystems. Begonnen wurde dabei mit der deduktiven Kategorienbildung, die an die leitenden Forschungsfragen, deren theoretische Fundierung sowie an den bisherigen Forschungsstand anknüpft. Da diese Aspekte auch maßgebend bei der Entwicklung des Interviewleitfadens waren, korrespondieren die inhaltlichen Hauptkategorien des Kategoriensystems mit den zentralen Themenkomplexen des Leitfadens. Diese Oberkategorien wurden für die Entwicklung des Kategoriensystems, entsprechend dem Ablaufschema von Mayring (2015, S. 98) in einzelne Ausprägungen weiter ausdifferenziert.

Auf Basis des so entwickelten ersten Kategoriensystems wurden in einem Probedurchlauf zunächst erste vorliegende Interviews kodiert, um so unter anderem die deduktiv gebildeten Ober- und Unterkategorien auf ihre Eignung hin zu überprüfen. Darüber hinaus wurden in diesem Durchgang für zuvor noch nicht eruierte Sachverhalte weiter Unterkategorien induktiv gebildet. Auch für diese induktive Kategorienbildung waren die Forschungsfragen leitend.

Nach dieser Revision des Kategoriensystems wurden anschließend im eigentlichen Materialdurchlauf alle Interviews mit den betrieblichen Expert(inn)en einzeln ausgewertet. Als unterstützendes Instrument diente die häufig für qualitativ-inhaltsanalytische Auswertungstechniken eingesetzte Software MAXQDA. Da diese Software eine direkte Kodierung der aufgezeichneten Audiodateien ermöglicht, wurde auf eine vollständige Transkription der Interviews weitestgehend verzichtet. Stattdessen erfolgten Transkription und Paraphrasierung von Interviewpassagen im Hinblick auf die leitenden Forschungsfragen (vgl. hierzu Meuser/Nagel 2013, S. 466).

Um die Reliabilität der Ergebnisse zu erhöhen, wurden die Interviews in der Regel von zwei Personen unabhängig voneinander ausgewertet (vgl. hierzu Mayring 2015, S. 53).

Für die abschließende Ergebnisaufbereitung wurden die verschiedenen Gespräche eines Unternehmens zu einem Fall und die sechs Fallstudien einer Branche zu einem Branchenreport zusammengefasst. Erste Zwischenergebnisse der Auswertung wurden den befragten Expert(inn)en vorgelegt sowie mit dem Projektbeirat der Hans-Böckler-Stiftung besprochen, um so die Ergebnisse kommunikativ zu validieren. Darüber hinaus wurden die erarbeiteten Projektergebnisse abschließend im Rahmen eines Workshops mit Vertretern der Sozialpartner und weiteren berufsbildungspolitischen Akteuren sowie mit dem Projektbeirat diskutiert.

4 ENTWICKLUNGEN IN DEN BRANCHEN

Die nachfolgenden Branchenberichte zum Einzelhandel, der IKT-Branche und zum Metall- und Elektrogewerbe geben Auskunft über die Ergebnisse der Fallstudien in den einzelnen Branchen. Dazu werden die einzelnen Branchen zunächst in ihren Grundstrukturen sowie den maßgeblichen Rahmenbedingungen vorgestellt. In diese allgemeine Darstellung der Branche fließen auch Ergebnisse aus den im Rahmen des Forschungsprojekts geführten Interviews mit Bildungsexpert(inn)en der Sozialpartner ein. Anschließend erfolgt jeweils der Ausweis der empirischen Ergebnisse aus den betrieblichen Fallstudien in Bezug auf die forschungsleitenden Fragestellungen. Eine branchenübergreifende Analyse findet sich im nachfolgenden Kapitel.

4.1 Einzelhandel: Stabilität beruflich-betrieblicher Bildung

4.1.1 Überblick über die Branche

Definition der Branche und Marktstrukturen

Der Einzelhandel umfasst Unternehmen, die ihre Waren in der Regel nicht selbst produzieren, sondern bei anderen Unternehmen beschaffen und diese weitgehend unverändert Endverbrauchern, die primär aus privaten Haushalten bestehen, zum Kauf anbieten (vgl. Nitt-Drießelmann 2013, S. 11). Der Einzelhandel gehört mit über 3 Millionen Beschäftigten und mehr als 525 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2014 (vgl. Statistisches Bundesamt 2017a) zu den größten Wirtschaftsbranchen in Deutschland. Im Jahr 2014 zählte der Einzelhandel (WZ 47) laut Statistischem Bundesamt gut 333 000 Unternehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2017a).

Im Hinblick auf die Warengruppen lassen sich verschiedene Subbranchen innerhalb des deutschen Einzelhandels unterscheiden. Hierzu gehören insbesondere der Lebensmitteleinzelhandel, der Textileinzelhandel, die Drogeriemärkte, der Möbeleinzelhandel, der Baumarktbereich sowie der Einzelhandel mit Unterhaltungs- und Kommunikationselektronik (vgl. KPMG 2012). Bei der Vertriebsform setzen immer mehr Unternehmen auf unterschiedliche Vertriebskanäle (Multi-Channel-Händler) und kombinieren insbesondere den stationären Handel mit dem Online-Handel übers Internet. Es gibt aber nach wie vor auch reine Versand- und Internethändler sowie Einzel-

handelsunternehmen, die nur auf den stationären Handel setzen (vgl. Nitt-Drießelmann 2013, S. 11).

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, wie heterogen die Einzelhandelsbranche insgesamt ist. Daher wurde in diesem Forschungsprojekt versucht, ein möglichst breites Spektrum dieser verschiedenen Subbranchen und Einzelhandelsformate abzudecken. Im Hinblick auf die Vertriebsformen wurde allerdings primär der stationäre Einzelhandel in den Blick genommen; wenngleich einige der untersuchten Unternehmen neben dem stationären Handel auch Online-Handel betreiben. Ein reiner Versand- oder Internethändler ist unter den Fallstudien nicht berücksichtigt.

Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen

2014 arbeitete etwa die Hälfte der 3 Millionen Beschäftigten im Einzelhandel in Teilzeit. Frauen machten mit etwa zwei Drittel den größten Anteil der Beschäftigten im Einzelhandel aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b; 2017c). Gut 2,8 Millionen der Beschäftigten im Einzelhandel befanden sich 2014 in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Statistisches Bundesamt 2017d). Den geringsten Anteil machen geringfügig Beschäftigte aus, die laut Handelsverband Deutschland (2016, S. 6 f.) besonders relevant sind für die flexible Abfederung von im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf schwankende Kundenfrequenzen.

Eine Auswertung der SOEP-Daten von Christine Franz zeigt bezüglich der Qualifikationsstruktur, dass die überwiegende Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel über eine berufliche Ausbildung verfügt. Nur ein sehr geringer Anteil hat einen (Fach-)Hochschulabschluss, ist also akademisch qualifiziert (vgl. Franz 2011, S. 204 f.). Auch unter den Führungskräften findet sich im Einzelhandel im Vergleich mit anderen Branchen ein unterdurchschnittlicher Anteil an Akademikern und ein vergleichsweise hoher Anteil an Führungskräften mit einem beruflichen Bildungsabschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss (vgl. Franz 2011, S. 198).

Allerdings scheint es für die Branche in den letzten Jahren zunehmend schwieriger zu werden qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. So klagt die Branche laut Vitols et al. (2017, S. 22) „über wachsende Rekrutierungsprobleme und einen Fachkräftemangel." Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kann derzeit auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die bereits gegenwärtig vorhandenen Rekrutierungsprobleme des Einzelhandels in naher Zukunft verbessern werden (vgl. KPMG 2012, S. 10). „Besonders unter Hochschulabsolventen zählen die Unternehmen des Einzelhandels […] häufig nicht zu den bevorzugten Arbeitgebern." (KPMG 2012, S. 14).

Eine Umfrage unter Einzelhandelsbeschäftigten im Wirtschaftsraum Hamburg im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit" aus dem Jahre 2012 verweist darauf, dass vor allem das Einkommen, die beruflichen Zukunftsaussichten und die Arbeitsplatzsicherheit, die körperlichen Anforderungen, die Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von den befragten Beschäftigten im Einzelhandel als nicht so gut eingeschätzt werden (vgl. ver.di 2013, S. 9).

Bezüglich der Tarifgebundenheit zeigt sich, dass 34 Prozent der Betriebe im deutschen Einzelhandel im Jahr 2010 tarifgebunden waren. Im Vergleich mit anderen Branchen entspricht dies genau dem Branchendurchschnitt. Unter dem Branchendurchschnitt (63 %) liegt im Einzelhandel jedoch mit 51 Prozent der Anteil an tarifgebundenen Beschäftigten (vgl. Felbermayr/Lehwald 2015, S. 35). Die Tarifgebundenheit der Betriebe korreliert dabei positiv mit dem Betriebsalter sowie der Betriebsgröße. Darüber hinaus scheinen Filialbetriebe in Abgrenzung zu eigenständigen Unternehmen häufiger tarifgebunden zu sein (vgl. Felbermayr/Lehwald 2015, S. 35 ff.). Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2011 zeigen, dass sich aber auch ein großer Anteil (47 Prozent) der nicht tarifgebundenen Betriebe im Einzelhandel hinsichtlich der Löhne und Gehälter am Branchentarifvertrag orientieren, so „dass 60 Prozent der Beschäftigten aus nicht tarifgebundenen Einzelhandelsbetrieben indirekt von einem Branchentarifvertrag erfasst werden" (Dummert 2013, S. 20).

Beruflich-betriebliche Bildung

Die am häufigsten im Einzelhandel anzutreffenden Ausbildungsberufe sind die Kaufleute im Einzelhandel sowie die Verkäufer(innen) (ohne Produktspezialisierung).

Für den Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel entwickelte sich die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handel pro Jahr von 33.971 im Jahr 2008 auf 30.369 im Jahr 2015 rückläufig (vgl. BIBB 2016c, S. 1). Die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag zum/r Kaufmann/-frau im Einzelhandel hatte im Jahr 2015 als höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss einen Realschulabschluss (14.286) (vgl. BIBB 2016c, S. 2).

Beim Ausbildungsberuf Verkäufer(in) entwickelte sich die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen pro Jahr nur leicht rückläufig von 24.975 im Jahr 2008 auf 24.006 im Jahr 2015 (vgl. BIBB 2016d, S. 1). Des Weiteren unterscheidet sich dieser Beruf auch hinsichtlich der schulischen Vorbildung der Auszubildenden vom Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Ein-

zelhandel. So dominierte beim Verkäufer-Beruf 2015 der Hauptschulabschluss (12.480) (vgl. BIBB 2016d, S. 2).

Insgesamt hat die Anzahl an Auszubildenden im Einzelhandel in den letzten Jahren leicht abgenommen. Da im gleichen Zeitraum die Anzahl an Beschäftigten im Einzelhandel tendenziell gestiegen ist, sank entsprechend die Ausbildungsquote im Einzelhandel von 7,7 Prozent im Jahr 2007 auf 6,4 Prozent im Jahr 2014 (vgl. BIBB 2016a). Auch die Ausbildungsbetriebsquote ist in diesem Zeitraum leicht rückläufig; von 25,9 Prozent im Jahr 2007 auf 22,8 Prozent im Jahr 2014 (vgl. BIBB 2016b). Bis auf wenige Ausnahmen zeigt sich diese negative Entwicklung allerdings in einer Vielzahl an Wirtschaftsbereichen (vgl. Troltsch 2016, S. 213); es stellt also kein Spezifikum des Einzelhandels dar.

Im Anschluss an eine duale Berufsausbildung bieten sich aufstiegsorientierten Beschäftigten im Einzelhandel verschiedene Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung. Zu den zentralen Fortbildungsberufen im Einzelhandel zählen laut Handelsverband Deutschland (2016) die Fortbildungen zum/r geprüften Handelsfachwirt(in) sowie zum/r geprüften Fachwirt(in) für Vertrieb im Einzelhandel. Insbesondere beim Handelsfachwirt haben sich die Prüfungsteilnehmer(innen)zahlen in den letzten Jahren deutlich erhöht; von 3.484 im Jahr 2005 auf 6.543 im Jahr 2015 (vgl. Handelsverband Deutschland 2016, S. 20 f.). Der Handelsfachwirt gehört damit gegenwärtig zu den Top Ten der IHK-Fortbildungsberufe mit den meisten Prüfungsteilnehmer(inne)n (vgl. DIHK 2017, S. 9).

Ergänzend zu diesen formalen beruflichen Aufstiegsfortbildungen sind in Zeiten einer dynamischen Wirtschaftswelt auch weitere Formen der Weiterbildung erforderlich, um die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten an sich permanent verändernde Anforderungen anzupassen (vgl. Handelsverband Deutschland 2016, S. 21). Laut den Ergebnissen der Vierten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4) boten im Jahr 2010 68 Prozent der Einzelhandelsunternehmen verschiedene Formen der Weiterbildung (insbesondere Lehr- und Informationsveranstaltungen) für ihre Beschäftigten an. 45 Prozent der Beschäftigten haben an diesen Weiterbildungsangeboten partizipiert (vgl. Statistisches Bundesamt 2017e, S. 11 f.).

Branchentrends

Zu den gegenwärtig größten Herausforderungen des Einzelhandels gehören neben dem demografischen Wandel und dem daraus resultierenden Rückgang an potenziellen Kunden (vgl. Nitt-Drießelmann 2013, S. 32) insbeson-

dere die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und damit verbundene Veränderungen im Beziehungsgeflecht zwischen Herstellern, Lieferanten, Händlern und Kunden (vgl. Handelsverband Deutschland 2015, S. 5 f.). Durch die Digitalisierung entstehen bspw. neue Vertriebskanäle sowie neue Bezahlsysteme, die dem Kunden mehr Wahlmöglichkeiten bieten und vom Handel Flexibilität erfordern (vgl. ebd.). So gehen seit einigen Jahren immer weniger Kunden in stationäre Geschäfte. Entsprechend hat der stationäre Einzelhandel Marktanteile verloren, während zugleich der Online-Handel (auch E-Commerce genannt) wächst (vgl. ebd., S. 9). Die Zukunft des Einzelhandels wird aber häufig in einer Kombination aus stationärem und Online-Handel bzw. im Multi-Channel-Vertrieb gesehen (vgl. Bovensiepen et al. 2015, S. 10; KPMG 2012, S. 19).

Digitalisierungsprozesse finden sich im Einzelhandel gegenwärtig zudem insbesondere im Kassenbereich. Aktuelle Trends sind hier bspw. sogenannte Self-Checkout-Systeme oder Self-Scanning-Systeme, bei denen der Kunde selbst kassiert. Allerdings ist diese Form des Bezahlens und Kassierens in Deutschland zurzeit noch nicht allzu weit verbreitet (vgl. Vitols et al. 2017, S. 24).

Die Digitalisierung der Arbeit findet im Einzelhandel aber nicht nur an der Schnittstelle zum Kunden statt, sondern auch bei internen Abläufen z. B. im Bereich der Lager- und Warenwirtschaftssysteme (vgl. Vitols et al. 2017, S. 23). Wareneingang und -ausgang werden vielfach mittels Barcode und Scanner registriert und die Warennachbestellung erfolgt ausgelöst durch den Scanvorgang relativ automatisiert. Zukünftig sollen durch sogenannte RFID-Systeme, bei denen auf einem Chip relevante Informationen abgespeichert werden und die auch ein Ablesen aus größerer Distanz ermöglichen, die Lager- und Warenwirtschaftssysteme noch effizienter und transparenter gestaltet werden können (vgl. Bovensiepen et al. 2015, S. 19; Vitols et al. 2017, S. 23 f.).

Vor dem Hintergrund dieser Digitalisierungsprozesse ist es in dieser Branche zu veränderten Tätigkeitsprofilen gekommen. Dabei hat insbesondere das starke Wachstum des E-Commerce-Bereichs zu Bestrebungen geführt, einen eigenständigen kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberuf für den E-Commerce-Bereich einzuführen (vgl. Malcher 2015, S. 44 f.). „Auch die starke Dominanz hochschulischer Qualifikationen im E-Commerce machen einen passgenauen Ausbildungsberuf sowie einen aufbauenden Fortbildungsberuf in diesem Bereich unverzichtbar." (Handelsverband Deutschland 2016, S. 15) Ab dem 1. August 2018 wird es nun diesen neuen Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau im E-Commerce" geben.

Der Einzelhandel befindet sich aber nicht nur im Hinblick auf die Digitalisierung bzw. den wachsenden Anteil des E-Commerce in einem Wandel, sondern auch innerhalb des stationären Handels gibt es Veränderungsprozesse. So werden insbesondere die kleinen nicht filialisierten Einzelhandelsunternehmen zunehmend durch große Filial- und Franchise-Unternehmen sowie durch international tätige Einzelhändler und den Direktvertrieb mancher Hersteller verdrängt (vgl. Nitt-Drießelmann 2013, S. 6, 9).

4.1.2 Ergebnisse aus den Fallstudien

Aktuelle Bedeutung und Entwicklungstendenzen der dualen Berufsausbildung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse aus den Experteninterviews mit den betrieblichen Akteuren, dass die beruflich-betriebliche Bildung für die untersuchten Unternehmen nach wie vor von großer Relevanz ist. Der Anteil akademisch Ausgebildeter wird in den untersuchten Unternehmen durchweg als sehr gering eingestuft.

> „Wir haben Akademiker ja, aber das sind eher die Ausnahmen, muss man sagen." (Handel-5-PE)

Dies gilt insbesondere für die Einzelhandelsfilialen:

> „In den Filialen draußen haben wir in der Regel keine Akademiker beschäftigt. […] Da ist es so, dass die meisten Mitarbeiter entweder ungelernt sind oder eine kaufmännische Ausbildung haben in der Art Verkäufer, Einzelhandelskaufmann oder -frau. Beziehungsweise Führungskräfte haben dann noch eine Zusatzqualifikation Handelsfachwirt oder staatlich geprüfter Betriebswirt. Das reicht in der Regel auch aus. […] Hier in der Zentralverwaltung ist es etwas anders. […] Hier haben wir schon auch Spezialisten in der IT, im Produktmanagement, im Marketing, im Einkauf, im Rechnungswesen, in der Personalverwaltung, da beschäftigen wir schon Akademiker. Meistens in Führungspositionen […]." (Handel-5-PE)

Von allen befragten Unternehmensvertreter(inn)en wurde unabhängig von der Betriebsgröße, der Subbranche und der Inhaberschaft der zentrale Stellenwert der dualen Berufsausbildung für die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs betont.

Insbesondere in expandierenden Einzelhandelsunternehmen wurde davon berichtet, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl an dualen Berufsausbildungsverträgen tendenziell positiv entwickelt habe. Ferner wurden die

Übernahmechancen nach einer dualen Berufsausbildung als sehr gut eingeschätzt. In der Mehrzahl bringen die Auszubildenden in einer dualen Berufsausbildung im Einzelhandel einen mittleren Schulabschluss als schulische Vorbildung mit. Allerdings haben in den letzten Jahren die Rekrutierungsschwierigkeiten des Einzelhandels im Bereich der klassischen dualen Berufsausbildung zugenommen:

> „[…] merken wir schon, dass einmal die Qualifikationen der Bewerber schlechter wird und auch, dass wir den Bedarf nicht mehr so gedeckt bekommen, wie wir das vielleicht noch vor vier, fünf Jahren hatten. […] die ganz normale Ausbildung, ich sag mal, Realschule, Hauptschulabschluss und dann daraus in den Beruf einzusteigen, das wird für uns immer schwerer, Stellen zu besetzen." (Handel-2-PE)

> „Bei den klassischen Verkäuferberufen, Einzelhandelskaufleute, da ist die Bewerberqualität, lässt zu wünschen übrig." (Handel-5-PE)

In keinem der untersuchten Unternehmen wurden diese Rekrutierungsschwierigkeiten jedoch als Anlass gesehen, um sich aus der dualen Berufsausbildung zurückzuziehen. Vielmehr wird darüber nachgedacht, wie man im Bereich der dualen Berufsausbildung wieder attraktiv für Schulabgänger(innen) werden könnte. Insbesondere die steigende Anzahl an Abiturient(inn)en versucht der Einzelhandel für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. Gerade diese Zielgruppe war in der Vergangenheit für diese Branche schwierig zu rekrutieren, wie folgende Aussage einer/s Personalleiterin/s verdeutlicht:

> „Also im Einzelhandel haben wir immer Schwierigkeiten Abiturienten zu gewinnen […]. Das hat etwas mit dem Image zu tun […] vielleicht auch mit Ladenöffnungszeiten, Feierabend und diesen Geschichten […]." (Handel-1-PE)

Um diese wachsende Zielgruppe der (Fach-)Abiturient(inn)en anzusprechen, bietet die Mehrzahl der untersuchten Einzelhandelsunternehmen sogenannte „Abiturientenprogramme" an. Dieser meist dreijährige Qualifizierungsweg kombiniert gezielt eine duale Berufsausbildung mit einer formalen beruflichen Aufstiegsfortbildung. Eine solche Kombination kann bspw. wie folgt strukturiert sein: Die Auszubildenden absolvieren innerhalb der insgesamt meist 36 Monate dauernden beruflichen Ausbildung in den ersten 18 Monaten zunächst eine Ausbildung zum/r Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Gleich im Anschluss durchlaufen sie in den weiteren verbleibenden 18 Monaten eine Weiterqualifizierung zum/r Handelsfachwirt/in oder zum/r Fachwirt/in für Vertrieb im Einzelhandel. Am Ende dieses Qualifizierungswegs verfügen die Absolvent(inn)en folglich innerhalb von drei Jahren sowohl

über einen Abschluss in einer beruflichen Erstausbildung als auch über einen Abschluss einer beruflichen Fortbildung. Darüber hinaus wird innerhalb dieses Ausbildungsprogrammes häufig auch noch die Ausbildereignungsprüfung abgelegt. Zugangsvoraussetzung zu diesem spezifischen Qualifizierungsweg ist in der Regel das (Fach-)Abitur.

Bei diesen „Abiturientenprogrammen" berichteten die befragten Unternehmensvertreter(innen) meist von keinen oder nur geringen Rekrutierungsproblemen sowie von steigenden Bewerberzahlen. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass dieser Qualifizierungsweg für (Fach-)Abiturient-(inn)en eine attraktive Variante beruflicher Bildung darstellt. Allerdings ist zu beachten, dass es sich hierbei nicht um eine klar strukturierte Form beruflicher Bildung handelt. Stattdessen deuten die Experteninterviews darauf hin, dass diese Verzahnung beruflicher Erstausbildung und Fortbildung in den Unternehmen teilweise recht unterschiedlich organisiert wird. Gleichwohl erwerben die Absolvent(inn)en dieser Abiturientenprogramme staatlich anerkannte Abschlüsse, die den bundeseinheitlichen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) unterliegen. Dieses ermöglicht über den § 8 Abs. 1 i.V. mit § 43 BBiG die Verkürzung der regulären Ausbildungszeit oder alternativ über § 45 Abs. 2 BBiG die Möglichkeit einer Externenprüfung. Dadurch stehen den Unternehmen hier verschiedene Optionen zur individuellen Ausgestaltung beruflicher Ausbildung unter Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen zur Verfügung.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Wie von den interviewten betrieblichen Akteuren berichtet wurde, werden die Auszubildenden einer klassischen dualen Berufsausbildung nicht nur für das untere und mittlere Qualifikationsniveau ausgebildet, sondern den Absolvent(inn)en bieten sich auch weitergehende innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten, wie folgende Schilderung deutlich macht:

> „Also normalerweise hat jeder Mitarbeiter bei uns die Möglichkeit, die interne Entwicklung zu durchlaufen. Wir haben dort auch interne Entwicklungsprogramme. Nehmen wir jetzt das Beispiel eines Azubis, der bei uns anfängt: die duale Ausbildung, hat dann die Möglichkeit, den Kaufmann im Einzelhandel zu machen mit drei Jahren Ausbildung, und hat dann wiederum die Möglichkeit, ja, ich sag mal, kurzfristiges Potential bescheinigt zu bekommen, würde dann auch die Möglichkeit bekommen, Filialleiter bei uns zu werden und so geht die Stufe eigentlich immer weiter." (Handel-2-PE)

Die Entwicklungswege richten sich dabei insbesondere im Verkaufsbereich offensichtlich nach relativ klaren Karrierepfaden, die je nach Betriebsgröße

unterschiedlich stark ausdifferenziert sind; bspw. wie folgt: Auszubildender – Mitarbeiter(in) im Verkauf – Assistenz der Filialleitung – Filialleitung – Verkaufsleiter – Bereichsleiter. Für das Beschreiten dieses innerbetrieblichen Aufstiegsweges ist nach Auskunft der interviewten Unternehmensvertreter(innen) in der Regel das erfolgreiche Durchlaufen von betriebsinternen Auswahlverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich. Der Erwerb von betriebsspezifischem Wissen scheint dabei einen zentralen Stellenwert für den weiteren Karriereverlauf zu haben. Teilweise, vor allem bei den größeren Einzelhandelsunternehmen, ist für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung auch das Absolvieren einer beruflichen Aufstiegsfortbildung bspw. zum/r Handelsfachwirt(in) erforderlich, um den nächsten Karriereschritt zu gehen. Eine solche formale berufliche Weiterbildung wird laut Experteninterviews von Arbeitgeberseite vor allem dann zeitlich und/oder finanziell unterstützt, wenn betrieblicher Qualifikationsbedarf besteht, es also absehbar eine entsprechend zu besetzende Stelle im Unternehmen gibt, und wenn dem/r Mitarbeiter(in) im Rahmen der internen Auswahlprozesse ein entsprechendes Entwicklungspotenzial bescheinigt wurde.

> „Also er muss dann, um bspw. noch weiter zu kommen, den Handelsfachwirt auch machen. Das würden wir entsprechend fördern, auch intern, d. h. dort würden wir ihn begleiten, sowohl finanziell als auch den zeitlichen Freiraum dafür zu geben den Handelsfachwirt zu machen, und dann hätte er auch die Chance nach dem Filialleiter Verkaufsleiter zu werden, wo wir im externen Recruiting sagen, wenn wir externe Bewerber einstellen, ist das Studium eine Grundvoraussetzung." (Handel-2-PE)

> „Das war nicht immer so, nein, da gab es Entwicklungen, gerade so die letzten drei Jahre haben wir immer mehr den Fokus auf die interne Entwicklung genommen, so dass wir hier, ich sag mal, eine durchgängige Möglichkeit der Entwicklung auch haben." (Handel-2-PE)

Die Unternehmen des Einzelhandels setzen also seit einigen Jahren verstärkt auf die betriebsinterne Qualifizierung ihres Führungskräftenachwuchses und reduzieren so ihren Bedarf, vom externen Arbeitsmarkt Führungskräfte (bspw. Hochschulabsolvent(inn)en) für die Leitungsebene rekrutieren zu müssen.

Diese zunehmende Fokussierung der Unternehmen auf die interne Entwicklung des eigenen Führungskräftenachwuchses spiegelt sich auch in den zuvor angesprochenen „Abiturientenprogrammen" wieder. Im Rahmen dieses Qualifizierungsweges übernehmen die ausbildenden Unternehmen von Anfang an geplant Verantwortung für die formale berufliche Aufstiegsfortbildung ihrer Auszubildenden. Die betrieblich geplante Einstiegsposition für

die Absolvent(inn)en dieser Abiturientenprogramme liegt häufig auf der unteren Führungsebene, also je nach betrieblichem Bedarf bspw. Assistenz der Filialleitung oder Filialleitung.

Parallel zu diesem rein beruflichen Ausbildungsprogramm bietet sich der seit Jahrzehnten kontinuierlich wachsenden Gruppe an (Fach-)Abiturient(inn)en insbesondere bei größeren und mittleren Einzelhandelsunternehmen auch die Möglichkeit, ein duales Studium zu absolvieren. Rein quantitativ machen dual Studierte aber eher einen geringen Anteil aus:

> „Duales Studium gibt's auch, aber nicht viele." (Handel-6-JAV)

Aus der Perspektive der befragten Unternehmensvertreter(inne)n hat dieser Qualifizierungsweg in den letzten Jahren zudem nicht weiter an Bedeutung gewonnen, wie folgendes Zitat zeigt:

> „Für uns intern hat es keinen größeren Stellenwert, das duale Studium, bzw. es hat sich nicht verändert. Also der Stellenwert ist noch genauso da wie vor drei, vier Jahren." (Handel-2-PE)

Dies mag damit zusammenhängen, dass die Unternehmen im Einzelhandel zur Entwicklung des eigenen Führungskräftenachwuchses bevorzugt auf die Abiturientenprogramme setzen, denen im Vergleich zum dualen Studium eine größere Relevanz beigemessen wird. Das Verhältnis von Lernen im Betrieb und Lernen in der Schule wird aus Sicht der betrieblichen Akteure bei den Abiturientenprogrammen als besser eingestuft, als bei den dualen Studiengängen, bei denen das Lernen in der Hochschule mehr im Mittelpunkt steht:

> „Das heißt, wenn's darum geht, von der Pike auf zu lernen, das, was uns immer wichtig ist, dann ist nicht das duale Studium das, was wir jetzt da im ersten Moment brauchen." (Handel-3-PE)

Dennoch kann den geführten Experteninterviews entnommen werden, dass gerade die innerbetrieblich sozialisierten Absolvent(inn)en dualer Studiengänge den Absolvent(inn)en der Abiturientenprogramme häufig dann doch immer noch einen Schritt voraus sind und bspw. eine Karrierestufe höher einsteigen.

> „Wobei wir auch sagen, wenn die das duale Studium mitbringen, haben die u. U. die Möglichkeit eine schnellere Entwicklung zu machen, weil im dualen Studium steckt ja inhaltlich ganz viel drin, wenn ich das im Vergleich zum Handelsfachwirt beispielsweise sehe." (Handel-3PE)

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich mit den sogenannten „Abiturientenprogrammen“ und den dualen Studiengängen die betrieblichen Qualifizierungsstrategien in den untersuchten Unternehmen in den letzten Jahren weiter ausdifferenziert haben. Im Rahmen dieser Veränderungstendenzen scheint es im Einzelhandel über den klassischen Weg der dualen Berufsausbildung und ggf. anschließender beruflicher Aufstiegsfortbildung nach wie vor möglich zu sein, aufzusteigen. Allerdings scheinen die Karriereaussichten für die Absolvent(inn)en dieses Weges etwas geschmälert zu sein, da sie zunehmend mit den Absolvent(inn)en der anderen beiden Qualifizierungswege konkurrieren. So steigen die Absolvent(inn)en eines Abiturientenprogrammes und die eines dualen Studiums nach Abschluss ihrer Ausbildung in der Regel auf einer entsprechend höheren Stufe auf der Karriereleiter ein und besetzen damit die möglichen Aufstiegspositionen für die Absolvent(inn)en des klassischen beruflichen Bildungsweges.

Dennoch ermöglicht eine duale Berufsausbildung aufgrund der sehr großen Übernahmechancen nach Abschluss der Ausbildung einen recht guten Einstieg in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis des berufsfachlichen Arbeitsmarktsegmentes mit Aussichten auf einen Aufstieg innerhalb des betriebsinternen Arbeitsmarktes, denn:

> „Gut ausgebildete Mitarbeiter kriege ich am besten aus den eigenen Reihen.“ (Handel-3-PE)

> „Das sind viele, die schon lange bei uns arbeiten und hier auch ihre Ausbildung gemacht haben.“ (Handel-6-JAV)

Und ein Bedarf an entsprechend gut ausgebildeten Fachkräften besteht im Einzelhandel nicht nur bei den expandierenden Unternehmen.

Treiber für Veränderungstendenzen

Als ein Treiber für Veränderungstendenzen bezüglich der beruflich-betrieblichen Bildung im Einzelhandel, können zum einen die Rekrutierungsschwierigkeiten dieser Branche identifiziert werden. Um neue Zielgruppen (hier insbesondere die Gruppe der Abiturient(inn)en) zu erschließen, wurden neue Qualifizierungswege etabliert. Zu aller erst sind hierbei die geschilderten „Abiturientenprogramme“ zu nennen. Aber auch die dualen Studiengänge werden vermehrt in erster Linie nicht deswegen angeboten, weil man einen entsprechenden Bedarf an akademisch qualifiziertem Personal im Unternehmen sieht, sondern weil die dualen Studiengänge von den Schulabgänger(innen) im wachsenden Maße nachgefragt werden:

> „Wir haben aber festgestellt, dass das duale Studium sehr nachgefragt wird. […] Ja, wir haben uns natürlich auch damit beschäftigt, was bringt uns die Zukunft? Und dabei kam dann eben auch raus, dass das duale Studium von den Menschen sehr nachgefragt wird. Und dann haben wir gesagt, okay, dann müssen wir […] uns Gedanken dazu machen, was wir da eigentlich wollen." (Handel-3-PE)

Gleichwohl gab es aber auch Unternehmen im Sample, die die dualen Studiengänge vor allem deshalb eingeführt haben, weil sie über diesen Weg ihren (akademischen) Führungskräftenachwuchs sichern wollen.

Gleichzeitig deuten die Interviews aber nicht darauf hin, dass in den untersuchten Einzelhandelsunternehmen bspw. aufgrund der verstärkten Nachfrage nach dualen Studiengängen zukünftig nun verstärkt auf Akademiker(innen) gesetzt werden soll.

Nach Aussagen der Unternehmensvertreter(innen) wird derzeit nicht davon ausgegangen, dass der technologische Fortschritt bzw. die Digitalisierung, der sich im Einzelhandel bspw. in Form der Self-Scanning-Systeme zeigt, zu einem breitflächigen Mitarbeiterabbau führen wird. Vielmehr würden sich daraus veränderte Aufgabengebiete für die Beschäftigten ergeben. Inwieweit sich die Zunahme des Online-Handels hingegen auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen auswirken wird, darüber herrscht derzeit noch große Unsicherheit. Klar ist bislang nur, dass sich auch aus diesem wachsenden Vertriebskanal veränderte Qualifikationsanforderungen ergeben werden bzw. bereits ergeben haben. Das heißt, für die Mitarbeiter(innen) werden Kenntnisse im Bereich des Multi-Channel-Vertriebs immer wichtiger. Insgesamt wird aber davon ausgegangen, dass sich diese veränderten Qualifikationsbedarfe nach wie vor mit beruflich qualifizierten Beschäftigten bewältigen lassen und dies grundsätzlich nicht zu einem deutlich ansteigenden Akademiker(innen)bedarf in der Branche führen wird. Gleichwohl ergeben sich aufgrund des technologischen Fortschritts in der beruflichen Bildung Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedarfe. Inwieweit der neue duale Ausbildungsberuf für E-Commerce dabei für die zukünftige Qualifikationsstruktur des Einzelhandels eine Rolle spielen wird, muss sich noch erweisen.

Im Hinblick auf Veränderungen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation wurde vereinzelt von Unternehmensvertretern geäußert, dass sich aufgrund der zunehmenden Ausweitung der Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel auch betriebs- und arbeitsorganisatorische Veränderungen ergeben würden. Diese werden in den nächsten Jahren voraussichtlich dazu führen, dass in den einzelnen Filialen die Komplexität der Managementaufgaben zunehmen

wird und es pro Filiale mehr qualifizierte Fachkräfte bedarf, an die ein Filialleiter Aufgaben und Verantwortung delegieren kann; wobei dies jeweils in Abhängigkeit von der Größe der einzelnen Filiale zu sehen ist. Bereits heute sind die Hierarchieebenen einzelner Filialen in Abhängigkeit von ihrer Größe unterschiedlich stark ausdifferenziert. Auch diese arbeitsorganisatorischen Veränderungen werden nach Ansichten der befragten betrieblichen Akteure daher zu einem weiterhin vorhanden Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften und damit auch zukünftig zu einem stabilen Stellenwert der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie führen.

4.2 Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT): Beruflich-betriebliche Bildung unter Druck

4.2.1 Überblick über die Branche

Definition der Branche und Marktstrukturen

Nach der Klassifizierung des Statistisches Bundesamtes (2016, S. 1) umfasst die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) die folgenden drei Säulen:

- IKT-Warenproduktion (WZ 26.1.–26.4, 26.8): Unternehmen, die sich u. a. mit der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen Bauelementen sowie Geräten der Telekommunikationstechnik und Unterhaltungselektronik befassen;
- IKT-Großhandel (WZ 46.51, 46.52): Unternehmen des Großhandels, die u. a. Geräte der Datenverarbeitung und Telekommunikation sowie Software vertreiben;
- IKT-Dienstleistungen (WZ 58.2, 61, 62, 63.1, 95.1): Unternehmen, die Software verlegen oder Dienstleistungen der Informationstechnologie erbringen sowie Unternehmen der Telekommunikationsbranche, Datenbank- und Webdienstleistungen sowie der Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten.

Die so definierte IKT-Branche umfasste 2014 nach einem erneuten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 13 Prozent knapp 98.000 Unternehmen. Insgesamt wurden 2014 in dieser Branche mit über 1,1 Millionen Beschäftigten Umsätze in einer Höhe von 314 Milliarden. Euro erwirtschaftet (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 1 f.). Mit 90 Prozent waren die meisten dieser Unternehmen

dem Segment der IKT-Dienstleistungen zuzuordnen. Die Erbringung von IKT-Dienstleistungen hat sich dabei mittlerweile zum beschäftigungsstärksten und wachstumsintensivsten Segment der IKT-Branche in Deutschland entwickelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 1 f.). Daher bildet dieses Segment (insbesondere die Unternehmen aus dem Bereich WZ 62) im Wesentlichen auch die zentrale Grundlage für den folgenden Branchenreport.

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen oder -zweigen bildete sich diese IKT-Subbranche erst relativ spät heraus. Ehrke et al. (2011, S. 6) weisen darauf hin, dass sich erst in den 1990er Jahren – vor allem durch Auslagegerungen von IT-Abteilungen aus großen Unternehmen – eine eigenständige IKT-Dienstleistungsbranche entwickelt hat.

Gemäß dem Bitkom Mittelstandsbericht ist die Struktur der Unternehmen in der IKT-Branche wie folgt gekennzeichnet: zu 90 Prozent handelt es sich um Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten, zu 10 Prozent um Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten, davon 0,2 Prozent mit mehr als 500 Beschäftigten (vgl. Bitkom 2017). Insofern ist die IKT-Branche gekennzeichnet durch eine Handvoll Global Player mit nationaler Verankerung (z. B. T-Systems, SAP oder Software AG), ebenso einer Handvoll amerikanischer Konzerntöchter (z. B. Microsoft, IBM oder HP) sowie einer großen Anzahl mittlerer und Klein- und Kleinstunternehmen, die vorwiegend einen regionalen oder lokalen Markt bedienen.

Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen

Die Qualifikationsstruktur der IKT-Dienstleistungsbranche ist ganz wesentlich durch Akademiker(innen) dominiert; wobei traditionell ein Großteil davon Quereinsteiger aus anderen akademischen Fachbereichen ist (vgl. Ehrke et al. 2011, S. 7). Nach einer Befragung der Bitkom im Jahr 2015 beträgt der Anteil der Beschäftigten in der Branche mit fachadäquatem Studienabschluss – z. B. Informatik oder Wirtschaftsinformatik – 25 Prozent, der Anteil der Fachkräfte mit IT-Berufsausbildung 34 Prozent. Entsprechend hoch ist der Anteil der Quereinsteiger in der Branche, die über keine fachspezifische Ausbildung verfügen (vgl. Bitkom 2015). Auch wenn formal für die Quereinsteiger kein Abschluss vorausgesetzt wird, zeigt sich faktisch, dass diese meist über einen Hochschulabschluss verfügen.

Bitkom (2015) geht davon aus, dass die Möglichkeiten für den Quereinstieg in die Branche für Personen ohne einen IT-nahen Hochschulabschluss oder eine entsprechende Berufsausbildung allerdings geringer werden, so dass etwa 2020 nur noch 11 Prozent der beschäftigten Quereinsteiger ohne fachspezifische Ausbildung sein werden (vgl. Bitkom 2015).

IT-Fachkräfte werden allerdings nicht nur in der IKT-Branche, sondern auch in den IT-Abteilungen vieler Unternehmen anderer Branchen gesucht. Dies führt auf der einen Seite dazu, dass die Arbeitsmarktsituation von IT-Fachkräften von der Bundesagentur für Arbeit positiv gesehen wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017, S. 12). Auf der anderen Seite führt dies für die Unternehmen der IKT-Branche zu einem Mangel an Fachkräften. Insbesondere im Bereich der Hochqualifizierten. Allerdings weisen die durchgeführten Experteninterviews im Rahmen des hier dokumentierten Forschungsprojektes darauf hin, dass das Thema Fachkräftemangel eher auf spezifische Kompetenzen bezogen wird, denn auf einen allgemeinen Fachkräftemangel. So wurde in einigen untersuchten IKT-Unternehmen berichtet, dass ein Mangel an Security-Expert(inn)en sowie an langjährig erfahrenen (Senior-)Expert(inn)en bestehe.

Die Herausbildung einer eigenständigen IKT-Dienstleistungsbranche erfolgte Anfang der 1990er Jahre. In unterschiedlichen Phasen hatten sich nach Boes et al. (2006, S. 99) bereits seit den 1950er Jahren drei Unternehmenstypen herauskristallisiert. Erstens Unternehmen aus ursprünglich anderen Branchen, meist der Elektro- oder Büromaschinenindustrie, mit fordistischen Organisationsstrukturen und meist institutionell verfasster Mitbestimmung. Zweitens ab 1979 im Zuge einer zweiten Gründerwelle Unternehmen, die z. T. schon ab Mitte der 1980er Jahre zu marktbestimmenden Unternehmen herangewachsen waren. Trotz z. T. beachtlicher Größe „ging diese spezifische Vermischung von Garagenfirmenmentalität und technischen Expertentum nicht verloren“ (Boes et al. 2006, S. 99). Mittlerweile verfügen diese Unternehmen zwar häufiger über Betriebsratsstrukturen, aber kaum über tarifvertragliche Bindung.

Schließlich haben sich in einer dritten Welle Unternehmen gebildet, die zunächst weder über Betriebsräte verfügten noch über eine tarifvertragliche Bindung. Es sind diese Unternehmen, die in der öffentlichen Wahrnehmung als kennzeichnend für die IKT-Dienstleistungsbranche gelten. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen galten hier als nahezu ideal. Sie waren gekennzeichnet durch geringe körperliche Beanspruchung, kreativitätsfördernde Tätigkeiten, große Gestaltungsspielräume, sichere Arbeitsplätze und gute Verdienstmöglichkeiten (vgl. Roth 2014, S. 7). Hinzu kommen flache Hierarchien, familiäre Atmosphäre, eine ausgeprägte Vertrauenskultur sowie eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit (vgl. Vitols et al. 2017, S. 119). Entsprechend gering war auch deshalb das Interesse der Beschäftigten an formalen Mitbestimmungsstrukturen. Beispielhaft für diese Situation sei auf das Unternehmen SAP hingewiesen:

> „Jahrzehnte wuchs das Unternehmen SAP im zweistelligen Prozentbereich und gleichzeitig hatten die Kolleginnen und Kollegen das Gefühl, am Erfolg teilzuhaben. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat übernahmen ohne Mandat durch die Beschäftigten, dafür in Abstimmung mit dem Vorstand die Rolle eines ‚Quasi-Betriebsrate' sozusagen als Konsensorientiert Ansprechpartner für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer." (Kronig et al. 2009, S. 97)

Verändert hat sich die Situation mit dem großen Börsencrash und in dessen Folge der Finanzkrise um die Jahrtausendwende. Zudem setzten ab dieser Zeit auch verstärkte Globalisierungstendenzen ein.

> „Das Gefühl einer fairen Partnerschaft hat in den Unternehmen unter dem Eindruck der neuen Unsicherheit und angesichts von Offshoring, Personalabbau und der Ökonomisierung der Unternehmenskulturen deutliche Risse bekommen. Insbesondere die Ankündigung und der Vollzug von Verlagerungen wirken als Vertrauensbruch und wurden von vielen zum Anlass genommen, das eigene Selbstverständnis als Beschäftigter zu hinterfragen. In der Folge ist die Identifikation der Hochqualifizierten mit ihrem Unternehmen spürbar zurückgegangen. Vielen erscheint die Vorstellung, einen persönlichen Beitrag zum Erfolg eines ‚faszinierenden' Unternehmens zu leisten, eher naiv als motivierend." (Boes/Kämpf 2009, S. 36 f.)

In der Folge ist es unter anderem deswegen zur Einrichtung von Betriebsratsgremien in den meisten großen IKT-Unternehmen gekommen sowie zu Tarifverträgen, meist in Form von Haustarifverträgen. Boes und Kämpf bezeichnen diese Situation als die Entwicklung von „Hochqualifizierte(n) auf dem Weg zu ‚normalen' Arbeitnehmern" (Boes/Kämpf 2009, S. 36). Das heißt, Abschied von der Arbeitskultur, die auf fairer Partnerschaft und Identifikation mit den Unternehmenszielen beruht.

Während in den großen Unternehmen demnach mittlerweile in der Regel Haustarifverträge bestehen und betriebliche Interessenvertretungen existieren, fehlen diese kollektiven Strukturen in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen. 2013 waren in Westdeutschland acht und in Ostdeutschland vier Prozent der Unternehmen tariflich abgedeckt (vgl. Vitols et al., 2017, S. 119).

Gemäß der DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahre 2012 unterscheidet sich die Bewertung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten in dieser Branche nicht gravierend von denen in der Gesamtwirtschaft (vgl. Roth 2014, S. 26 ff.). Eine Differenz zeigt sich darin, dass die Arbeit durch größere Freiräume und Autonomie geprägt ist, die sich vor allem in der Gestaltung der Arbeitszeit äußert. Als belastend wird vor allem die hohe Arbeitsintensität angesehen. Die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden hingegen nicht deutlich besser bewertet als in anderen Branchen.

Beruflich-betriebliche Bildung

Der Fachkräftebedarf in der IKT-Dienstleistungsbranche 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. Entsprechend spät kam es zur Entwicklung von für die Branche spezifischen dualen Ausbildungsberufen. Nach längeren Verhandlungen einigten sich Sozialpartner und Bundesregierung 1996 auf die Einrichtung neuer Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Eine Ausbildungsverordnung für die vier dualen IT-Berufe Fachinformatiker(in), IT-Systemelektroniker(in), IT-Systemkaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau wurde im Juli 1997 erlassen (vgl. Ehrke et al. 2011, S. 7 ff.).

Die einzelnen Berufe entwickelten sich recht unterschiedlich. Nach einem anfänglichen Ansteigen der Ausbildungsplatzzahlen in allen vier IT-Berufen und einem Rückgang in der Krise 2003 bis 2005 verharren die Ausbildungsplatzzahlen in den Berufen IT-Systemelektroniker(in), IT-Systemkaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau auf geringem Niveau während der Ausbildungsberuf Fachinformatiker(in) nach der Krise wieder stärker nachgefragt wurde und mit fast 29.000 Auszubildenden im Jahr 2015 ein gut nachgefragter Ausbildungsberuf ist (vgl. Schwarz et al. 2016, S. 5 f.).

Nun sagt die Anzahl der Auszubildenden in den IT-Berufen jedoch nur indirekt etwas über die Situation in der IKT-Dienstleistungsbranche aus, denn Ausbildungen in diesen Berufen finden nicht nur in der IKT-Branche statt, sondern auch in IT-Abteilungen von Unternehmen aus anderen Branchen. Gemäß der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017, S. 7) sind mehr als zwei Fünftel der Informatikfachkräfte in Unternehmen tätig, deren Schwerpunkt im Bereich der Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie liegt. In eine ähnliche Richtung deuten auch die Ergebnisse der „Voruntersuchung IT-Berufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Schwarz et al. 2016, S. 111). Dennoch sind die IT-Berufsausbildungen diejenigen Berufe, die für die IKT-Branche inhaltlich am relevantesten sind.

Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB 2016a) lag die Ausbildungsquote im Informations- und Kommunikationsbereich im Jahr 2014 stabil bei 3,8 Prozent; im Vergleich zum Jahr 2007 gab es diesbezüglich keine Veränderung. Bei der Ausbildungsbetriebsquote ist hingegen der Wert von 18,4 Prozent im Jahr 2007 auf 17,5 Prozent im Jahr 2014 gesunken (vgl. BIBB 2016b).

Ergänzend zur Schaffung von IT-Ausbildungsberufen wurde auch der Schritt unternommen, an die Ausbildungsordnungen ein geregeltes IT-Weiterbildungssystem anzudocken. Das IT-Weiterbildungssystem war auch als Antwort auf eine unübersichtliche Situation des IT-Weiterbildungsmarktes zu sehen; einem Markt, der durch eine Vielzahl unterschiedlichster Angebote zu Intransparenz führte und deren Qualität nicht immer als ausreichend empfunden wurde (vgl. Borch/Weissmann 2002, S. 7).

Dazu wurde eine Rechtsverordnung für die Prüfung der Fortbildung in der IT-Branche entwickelt, die im Mai 2002 in Kraft getreten ist. Diese sieht drei Qualifizierungsstufen nach einer Berufsausbildung vor. Auf der untersten Ebene 29 Spezialistenprofile, auf der mittleren Ebene vier operative Professionals und auf der obersten Ebene zwei strategische Professionals (vgl. Borch/Weissmann 2002, S. 7 ff.).

Allerdings zeigt sich, dass das IT-Weiterbildungssystem von IKT-Unternehmen kaum angewendet wird. So kommt das BIBB in seiner „Voruntersuchung IT-Berufe" zu dem Ergebnis: „Nur eine marginale Rolle spielt das IT-Weiterbildungssystem. Lediglich die Branche Verteidigung nutze diese Möglichkeiten der Weiterbildung der eigenen IT-Kräfte in nennenswertem Umfang" (Schwarz et al. 2016, S. 109). Ähnliches zeigen auch die Ergebnisse des hier dokumentierten Forschungsprojektes.

Hinsichtlich der Weiterbildungsaufwendungen zeigen die Ergebnisse von Baukrowitz und Boes (2002, S. 13), dass diese in der IT-Industrie im Branchenvergleich zwar im vorderen Feld liegen aber auf keinen Fall ausgesprochen hoch sind. Sie unterscheiden hinsichtlich der Organisation der Weiterbildung zwei Gruppen von Unternehmen. Einerseits Unternehmen, die bis zum Umbruch der Branche zu Beginn der 1990er Jahre „weitgehend nach dem Muster des klassisch fordistischen Großunternehmens mit ausgeprägten Hierarchien und einer tiefgestaffelten Arbeitsteilung organisiert [sind]" (Baukrowitz/Boes 2002, S. 14). Hierunter fallen meist traditionsreiche Großunternehmen bzw. deren Tochterunternehmen. Diese waren lange Zeit durch eigenständige Einrichtungen für die Organisation, Erstellung und Durchführung von Weiterbildung gekennzeichnet, unter zunehmendem Kostendruck kam es hier aber zu grundlegenden Veränderungen. Die Steuerung der Weiterbildung erfolgt stärker von den Arbeitsprozessen her und ist verbunden mit der ständig präsenten Forderung an die Beschäftigten „selbsttätig, eigenverantwortlich und lebenslang lernend dafür zu sorgen, dass sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen" (Baukrowitz/Boes 2002, S. 15).

Die zweite Gruppe umfasst nach Baukrowitz und Boes (2002, S. 14) vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die vornehmlich dem Segment

„Software und IT-Service“ zuzurechnen sind. Hier findet Weiterbildung häufig neben oder im Prozess der Arbeit statt. Bedeutsam ist in diesen Unternehmen die informelle Weiterbildung nicht nur in Arbeitsprozessen, sondern häufig auch in der Freizeit. „Zwar wird in der unmittelbar projekt- und arbeitsprozessbezogenen Qualifizierung teilweise ein erheblicher Aufwand betrieben, eine systematische Koppelung an längerfristige Produkt- und Unternehmensstrategien bestehen jedoch nur in den seltensten Fällen.“ (Baukrowitz/Boes 2002, S. 17)

Tendenziell zeigt sich damit, dass es zu einer Angleichung der Weiterbildung in den beiden Gruppen von Unternehmen kommt. Weiterbildung wird in der Branche stärker in die Verantwortung der Beschäftigten gelegt, sie müssen sich um die notwendigen Qualifikationen kümmern. Dies bedeutet nicht zwangsläufig eine Verlagerung der Kosten auf die Beschäftigten; stattdessen gibt es durchaus eine Bereitschaft der Unternehmen, sich an den Kosten einer Weiterbildung zu beteiligen.

Branchentrends

Kennzeichnend für die Diskussion über mögliche Entwicklungstrends in der Branche ist vor allem die Globalisierung – z. T. auch als „Globalisierung 2.0“ bezeichnet. Damit soll ausgedrückt werden, dass die Globalisierungsdiskussion, die insbesondere in den 1990er Jahren geführt wurde, in eine neue Phase getreten ist.

Hintergrund der neuen Phase der Globalisierung ist, dass mit dem Aufstieg des Internets nicht mehr nur Güter im Blick einer Internationalisierungsstrategie von Unternehmen stehen, sondern auch Dienstleistungen und hier vor allem auch hochqualifizierte Arbeitsbereiche (vgl. Boes et al. 2011, S. 5 ff.). Der IKT-Branche kommt hier besondere Bedeutung zu, da sie an der Erstellung von Dienstleistungen und Entwicklung von Technologien beteiligt ist, die diese Entwicklung erst ermöglichen. Damit „erweist sich insbesondere der Bereich Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen als Vorreiter der Internationalisierung von ‚Kopfarbeit‘“ (Boes/Kämpf 2009, S. 26).

Dabei geht es nicht mehr nur um die Verlagerung von Werkbänken in Länder mit günstigeren Lohnkosten: „Ziel ist nicht die bloße Ausdifferenzierung der Produktion nach dem Prinzip der ‚verlängerten Werkbank‘, sondern vielmehr werden unterschiedliche globale Standorte im Sinne eines integrierten Netzwerks systematisch organisiert.“ (Boes/Kämpf 2009, S. 28)

4.2.2 Ergebnisse aus den Fallstudien

Aktuelle Bedeutung und Entwicklungstendenzen der dualen Berufsausbildung

Hinsichtlich der Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung zeigt sich bei den untersuchten Unternehmen der IKT-Branche ein sehr heterogenes Bild. Wenngleich mit Blick auf die Qualifikationsstruktur zunächst einmal festzuhalten ist, dass die untersuchten Unternehmen im Wesentlichen die weiter oben angeführten Darstellungen zum Qualifizierungsniveau der Branche widerspiegeln. In den untersuchten Unternehmen sind es vier von sechs, in denen der Akademikeranteil deutlich den Anteil an beruflich qualifizierten Fachkräften übersteigt. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die duale Berufsausbildung für diese Unternehmen keinerlei Relevanz hat. Fünf der sechs Unternehmen führen duale Berufsausbildung durch. Der Stellenwert der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie ist dabei aber je nach Unternehmen ganz unterschiedlich ausgeprägt und hat sich in den letzten Jahren differenziert entwickelt.

So finden in einigen der untersuchten Unternehmen aktuell Entwicklungsprozesse in Richtung einer zunehmenden Akademisierung der Belegschaft statt, welche insbesondere in einem zunehmenden Angebot an dualen Studienplätzen seinen Ausdruck findet. Diese dualen Studienangebote gehen bei einigen der untersuchten Unternehmen teilweise zu Lasten des Angebots an Ausbildungsplätzen im Bereich der dualen Berufsausbildung. Dieser Verdrängungsprozess findet je nach Unternehmen allerdings in unterschiedlichem Ausmaße statt.

So gehört zum Sample ein international ausgerichtetes Großunternehmen mit amerikanischer Konzernmutter, in dem die duale Berufsausbildung in den letzten Jahren vollständig eingestellt wurde; zugunsten dualer Studienangebote:

> „Vor acht Jahren hatten wir noch genauso viele Azubis wie dual Studierende, mittlerweile haben wir null Auszubildende – Azubi – sondern nur noch dual Studierende, immer am Bedarf orientiert." (IKT-4-PE)

Auch in einem untersuchten deutschen Großunternehmen mit internationaler Ausrichtung hat in der jüngsten Vergangenheit eine starke Reduzierung der Ausbildungsplätze im Bereich der dualen Berufsausbildung stattgefunden. Ebenfalls zugunsten dualer Studienangebote, so dass sich hier derzeit ein Verhältnis dual Auszubildender zu dual Studierenden von 1-zu-3 entwickelt hat.

Ebenso wurde in einem kleineren deutschen Unternehmen, in dem die Belegschaft bislang noch wesentlich durch beruflich qualifizierte Personen geprägt ist, die duale Berufsausbildung in den letzten Jahren teilweise durch die Einführung dualer Studienangebote verdrängt:

> „Perspektivisch spielt es unbedingt eine Rolle, im Arbeitsmarkt für Akademiker aktiv zu werden. Daher gibt es aktuell zwei dual Studierende im Unternehmen." (IKT-2-PE)

In einem anderen mittelgroßen deutschen Unternehmen wurde die duale Berufsausbildung erst vor wenigen Jahren als betriebliche Qualifizierungsstrategie eingeführt und hält sich dort bislang auf einem stabilen Niveau. Dennoch werden nun auch in diesem Unternehmen vermehrt duale Studienangebote ausprobiert:

> „Duale Berufsausbildung findet statt seit ca. sieben Jahren, vermehrt aber duales Studium." (IKT-5-PE)

Neben diesen Akademisierungstendenzen gibt es in dieser Branche aber auch zwei Unternehmen, in denen die duale Berufsausbildung nach wie vor und nach Aussagen der befragten Unternehmensvertreter(innen) auch zukünftig einen stabilen Stellenwert als betriebliche Qualifizierungsstrategie haben wird. Aufgrund von Expansionsphasen und des demografischen Wandels wurde in diesen Unternehmen aktuell das Angebot an Ausbildungsplätzen im Bereich der dualen Berufsausbildung sogar erhöht:

> „Es sind auf jeden Fall mehr Auszubildende in den letzten Jahren geworden, zum einen, da der Konzern wächst, zum anderen, weil extern nicht mehr viel kommt und da man erkannt hat, das interne Ausbildung mehr bringt." (IKT-3-PE)

In diesen beiden Unternehmen werden zwar auch duale Studienplätze angeboten; aber dieses Angebot steht im Wesentlichen nicht in Konkurrenz zum Angebot dualer Berufsausbildung, sondern wird tendenziell eher als komplementärer Qualifizierungsweg betrachtet.

Die Unternehmensgröße scheint für den Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung in den untersuchten Unternehmen nicht von großer Bedeutung. Sowohl unter den kleineren Betrieben wie auch unter den großen gibt es einerseits Unternehmen, in denen die duale Berufsausbildung einen relevanten und relativ stabilen Stellenwert hat, und andererseits Unternehmen mit tendenziell geringem bzw. abnehmendem Stellenwert der dualen Berufsausbildung.

Deutlich relevanter scheint dafür aber die nationale Verankerung eines Unternehmens zu sein. So wird von einem Branchenexperten für Unternehmen mit amerikanischer Konzernmutter zur geringen Bedeutung der dualen Berufsausbildung konstatiert:

> „[…] unter dem Aspekt auch ein knallhartes Kostenmanagement, richtig harte Kalkulation was kostet Ausbildung und rechnet sich der dual Ausgebildete erst Ende des zweiten Lehrjahres, aber der duale Student bereits Ende des ersten Lehrjahres. Das führt dann eben im europäischen Headquarter zu der Entscheidung, duale Ausbildung wird beendet." (IKT-0-AGV)

Im Gegensatz dazu stellt sich die Sichtweise für ein Unternehmen mit nationaler Verankerung entsprechend anders dar:

> „Die duale Berufsausbildung hat für uns einen hohen Stellenwert, zum einen, weil wir wissen, wie schwierig es heute ist, von extern gutes Personal zu finden. Natürlich auch, weil wir hier nicht ganz einfach strukturiert sind und bis man auch tief im […] Geschehen ist, dauert eine Zeit lang. Das alles lernen unsere Auszubildenden in der ja üblicherweise dreijährigen Berufsausbildung und wir legen sehr viel Wert, sehr viel Qualität in die Ausbildungszeit, so dass wir zu Ende der Ausbildung Fachkräfte haben, die wir nicht mehr gehen lassen möchten." (IKT-3-PE)

In deutschen Unternehmen wurde in den geführten Experteninterviews zudem mehrfach auf die gesellschaftliche Verantwortung verwiesen, die man als Unternehmen habe und die ein wichtiger Grund sei, warum man weiterhin duale Berufsausbildung anbieten wolle. Es scheint somit auch eine Frage der Unternehmenskultur zu sein (die wiederum mit der nationalen Verankerung eines Unternehmens im Zusammenhang steht), ob und in welchem Ausmaß duale Berufsausbildung betrieben bzw. beibehalten wird.

Darüber hinaus deuten die Ergebnisse der Fallstudien darauf hin, dass neben der nationalen Verankerung auch der Tätigkeitsschwerpunkt eines Unternehmens für den Stellenwert dualer Berufsausbildung relevant ist. Bei Unternehmen, die bspw. Software entwickeln, ist eher davon auszugehen, dass stärker auf Akademiker(innen) gesetzt wird, als in Unternehmen, die eher als Dienstleister für die Bereitstellung einer IT-Infrastruktur fungieren.

Insgesamt zeigt sich in den Fallstudien, dass die Sicherung des Fachkräftebedarfs in allen untersuchten Betrieben weit überwiegend durch eigene Qualifizierungsanstrengungen erfolgt; sei es durch die duale Berufsausbildung oder zunehmend über den Weg eines dualen Studiums. Teilweise werden auch Werksstudenten als eine Qualifizierungsstrategie für den eigenen Bedarf angesehen, sofern die Werksstudenten relativ früh, meist ab dem zweiten Semester in das Unternehmen einsteigen.

Die externe Rekrutierung spielt in den untersuchten Unternehmen jedoch auch eine Rolle, insbesondere um einen kurzfristigen Fachkräftebedarf aufgrund der Auftragslage oder der Unternehmensentwicklung zu decken.

> „Klassische Stellenausschreibung spielt eine Rolle, denn Ausbildung oder Werksstudenten das sind ja extrem langfristige Sachen. Wenn wir über Werksstudenten reden, dann reden wir über Studenten im ersten oder zweiten Semester. Jeder der gut ist, ist spätestens im 3. Semester bei einem Unternehmen am Arbeiten." (IKT-5-PE)

> „Grundsätzlich gibt es schon einen latenten Bedarf an qualifizierten Personen, der kurzfristig gedeckt werden muss. Dies geht nicht mit Auszubildenden oder dual Studierenden, deren Ausbildungszeiten sind halt länger." (IKT-3-PE)

Daneben wird der externe Arbeitsmarkt vor allem auch dafür genutzt, Expert(inn)en für bestimmte Themen – aktuell vor allem das Thema „Security" – in das Unternehmen zu holen. „Klassische" Bachelor-Absolvent(inn)en, die ein Vollzeitstudium ohne betriebliche Kontakte absolviert haben, spielen in den Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien der befragten Unternehmen jedoch eine eher untergeordnete Rolle.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Nahezu in allen Fallstudien wird der Eindruck vermittelt, dass die Entwicklungschancen der Beschäftigten im Unternehmen offen sind. Es gibt keine ganz klar vorgezeichneten Karrierepfade oder festgelegte hierarchische Grenzen; wenngleich in den Unternehmen durchaus häufig zwischen Fachlaufbahn, Führungslaufbahn und Projektlaufbahn unterschieden wird. Dennoch herrscht in den untersuchten Betrieben eine grundlegende Offenheit der Entwicklungspfade relativ unabhängig vom formalen Qualifikationsniveau:

> „Es gibt keine Obergrenze für die Entwicklung im Unternehmen, abhängig von der Qualifikation. Die Entwicklungschance ist ausschließlich abhängig von den tatsächlichen Skills und nicht vom Abschluss." (IKT-2-GF)

> „Also bei uns ist die Entwicklung nicht davon abhängig, was der für einen Abschluss oder was der für eine Weiterbildung gemacht hat […]. Es kommt sehr darauf an, wie der Mensch dann ganz persönlich tickt. Also es gibt welche, die fordern die Verantwortung ein, also die wollen das dann auch […] und wenn der Chef die Person für geeignet hält, dann bekommt er die auch." (IKT-5-PE)

Bei der Besetzung von beruflichen Positionen spielt die formale Qualifikation also tendenziell eine untergeordnete Rolle. Wichtiger sind intrinsische Motivation und die Fähigkeit eigenständig an einem komplexen Thema ar-

beiten zu können, so dass grundsätzlich auch für beruflich Qualifizierte betriebsinterne Aufstiegschancen bestehen. Allerdings wird in einigen der untersuchten Unternehmen davon ausgegangen, dass diese Fähigkeit (eigenständiges Arbeiten an einem komplexen Thema) bei akademisch Qualifizierten tendenziell häufiger anzutreffen ist.

Die geäußerten durchlässigen Entwicklungswege für die Beschäftigten beruhen im Wesentlichen auf den flachen Hierarchien in den Unternehmen, die eher an Arbeitsteams und Projektstrukturen orientiert sind denn an formalen Entscheidungsstrukturen. Trotz der von den befragten Unternehmensvertretern geäußerten grundlegenden Offenheit bei den Entwicklungsmöglichkeiten existieren aber anscheinend dennoch Grenzen für den innerbetrieblichen Aufstieg von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung, die sich offensichtlich erst in den letzten Jahren entwickelt haben:

> „Also es gibt ganz viele, die bei uns irgendwann mal vor 15 Jahren, 20 Jahren eine Ausbildung gemacht haben und heute in Anführungszeichen nur die duale Ausbildung haben, und heute Topmanagement sind in der Richtung. Trotzdem, wenn wir heute die Stelle neu besetzen würden, würden wir wahrscheinlich auf dem Markt nach Akademikern schauen." (IKT-4-PE)

Um nicht auf der mittleren Führungsebene verbleiben zu müssen, bleibt daher – neben außerordentlichem Engagement – häufig nur das Nachholen eines Hochschulstudiums.

> „Von denen, die eine duale Berufsausbildung im Unternehmen gemacht haben, haben viele ein Studium nachgeholt. Das hängt ein bisschen davon ab, wie lange das her ist. Von denjenigen, deren Abschluss zehn Jahre oder weniger lang her ist, haben viele noch ein Studium nachgeholt; von denen, deren Abschluss länger als zehn Jahre her ist, nur wenige. Die denken, sie haben so viel Berufserfahrung, dass es auch ohne Studium gut geht. Ein großer Teil der Topmanager bei uns haben nur eine Berufsausbildung." (IKT-4-PE)

> „Wir haben das ein paar Jahre gemacht und dann festgestellt, dass ganz viele von den Leuten, die im Unternehmen sehr toll aufgehoben sind, unsicher wurden. Ich sage das sehr flapsig mit der Frage: Jetzt habe ich mich im Unternehmen mit einer dualen Ausbildung sehr hochgearbeitet, gar auf eine Managementposition. Aber wenn ich jetzt das Unternehmen wechseln will, wo habe ich denn dann meinen Schein, wo kann ich denn darstellen, dass ich den akademischen Level habe. Und spätestens wenn ich […] zu den klassischen deutschen Unternehmen will, die sehr formal auf solche Ausbildungslevel schauen, habe ich ein Problem. Das hat dazu geführt, das viele von den tollen Leuten, die wir entwickelt haben, dann irgendwann mal gesagt haben: Leute, war schön bei euch, aber ich muss jetzt meinen Schein machen, also doch den akademischen Titel dann noch nachgeholt haben." (IKT-4-PE)

Diese Zitate deuten darauf hin, dass für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung aufgrund betriebsspezifischer Kenntnisse und der langjährigen Erfahrungen im Unternehmen zwar grundsätzlich Aufstiegsmöglichkeiten im jeweiligen Ausbildungsbetrieb bestehen, dass aber mit Blick auf den externen Arbeitsmarkt bei der Frage nach der beruflichen Mobilität ein Hochschulstudium an Relevanz gewonnen hat. Dabei spielt dann auch eine Rolle, dass sich einige Unternehmen (wie weiter oben beschrieben) zunehmend aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen. Denn dadurch erschwert sich für die Personen, die grundsätzlich kein Hochschulstudium aufnehmen können und/oder wollen der Einstieg in den betriebsinternen Arbeitsmarkt und damit in betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten.

Die IT-Aufstiegsfortbildung spielte im Gegensatz zum Nachholen eines Hochschulstudiums in den untersuchten Unternehmen so gut wie keine Rolle für die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten; und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße, der nationalen Verankerung und dem Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens. Von durchgeführten geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildungen wurde allenfalls am Rande berichtet und auch nicht in Bezug auf den IT-Bereich, sondern in kaufmännischen Berufen.

Neben betriebsinternen Weiterqualifizierungen haben in dieser Branche jedoch spezifische Herstellerzertifikate eine besondere Relevanz für die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten. Diese Zertifikate sind notwendig, damit sich ein Unternehmen als Partner eines Softwareanbieters ausweisen kann.

Ganz wesentlich für die berufliche Weiterentwicklung eines Beschäftigten ist darüber hinaus das eigene persönliche Engagement, das Unternehmen sieht sich hier weniger in der Pflicht:

> „Ne, da ist schon etwas Eigeninitiative erforderlich, wenn ich Karriereschritte machen will, muss ich mich selbst bewegen, muss versuchen, Lehrgänge zu bekommen und wenn sich dann etwas auftut mit einer Stellenanzeige, intern erst einmal, dann muss ich schauen, pass ich drauf, werde ich angenommen." (IKT-1-PE)

Treiber für Veränderungstendenzen

Hinsichtlich der vorgefundenen Verdrängungstendenzen dualer Berufsausbildung durch duale Studienangebote scheint auch in dieser Branche die veränderte Bewerberlage für die verschiedenen Qualifizierungswege eine wichtige Rolle zu spielen.

Bei der dualen Berufsausbildung wird die quantitative und qualitative Bewerbersituation als weniger gut eingestuft; wohingegen es beim dualen Studium in der Regel kaum Rekrutierungsschwierigkeiten gibt. In einem Unternehmen wurde bspw. berichtet, dass im Rekrutierungsprozess für duale Studienplätze von Bewerber(inne)n geäußert wurde, dass sie das duale Studium einer dualen Berufsausbildung gegenüber bevorzugen, weil eine duale Berufsausbildung weniger „Wert" sei und man hinterher weniger Geld verdienen kann. Anzutreffen war unter den Bewerber(inne)n auch die Annahme: „Man macht keine Ausbildung, wenn man Abitur gemacht hat."

Dies deutet darauf hin, dass die duale Berufsausbildung gerade auch bei den Schulabsolvent(inn)en ein Image- bzw. Attraktivitätsproblem hat. Dies gilt insbesondere für die vermeintlich „besseren" Schulabsolvent(inn)en respektive Abiturient(inn)en, für die sich die Unternehmen besonders interessieren und die sich eben vorrangig für ein Studium bewerben. Aus Sicht der Unternehmen folgt daraus geradezu zwingend, duale Studienplätze anbieten zu müssen. Selbst dann, wenn die Personalverantwortlichen wissen, dass im Studium nicht notwendig die gewünschten Kompetenzen vermittelt werden:

> „Wir erhoffen uns ja konkret davon [vom dualen Studium], dass wir eben Leute bekommen, die auf der einen Seite schon anders ausgebildet werden, ja natürlich, die mit mehr theoretischem Wissen ausgebildet werden, die mit anderen Denkmustern ausgebildet werden, und das ist der entscheidende Punkt: Wir erhoffen uns davon Leute, die eben anders denken können, die weiter denken, die auch an dieser Fakultät zum anderen Denken weiter erzogen werden. Das ist die eigentliche Idee: Überblick, Zusammenhänge verstehen wollen und daraus einen Anspruch ableiten. […] ob die immer im Studium vermittelt werden, ist gar nicht so entscheidend, sondern wir sagen einfach, o.k., die da reingehen wollen, die sich das zutrauen und auch durchhalten, bringen das in irgendeiner Form schon mit. Das ist ein bisschen dieses Eintrittskartendenken." (IKT-2-GF)

Das duale Studium wird also in erster Linie nicht aufgrund der Vermittlung einer spezifischen akademischen oder theoretischen Qualifikation angeboten, sondern vor allem wegen der Erwartung, dass die Bewerber(innen) ganz bestimmte persönliche Fähigkeiten bereits mitbringen. Dies macht auch die nachfolgende Aussage eines befragten Unternehmensvertreters deutlich:

> „Der Abschluss selbst hat für uns keinen Wert. Wir haben allerdings schon die Feststellung gemacht, dass allein von der Motivation her, wir halten sehr danach Ausschau, dass die Leute intrinsisch motiviert sind, dass man die also nicht mit Geld locken muss, suchen, dass die sagen, ich habe wirklich Spaß an meinem Beruf und möchte das machen und ich lerne auch selbstständig,

> selbsttätig irgendwelche Dinge, ohne dass jemand sagt, du musst das jetzt lernen. Solche Leute suchen wir, das sind schon eher die, die studiert haben." (IKT-5-PE)

Ein befragter Betriebsrat hat hinsichtlich des eben erwähnten „Eintrittskartendenkens" eine etwas andere Einschätzung:

> „Ich glaube, es wird so viel Wert gelegt, dass jemand einen akademischen Abschluss hat, obwohl der Job vielleicht weniger erfordert als ein Akademiker, der kann auch erledigt werden von jemand anders." (IKT-1-BR)

Für die Unternehmen, für die die duale Berufsausbildung nach wie vor ein wichtiger Qualifizierungsweg ist, ist der derzeitige Bewerber(innen)mangel aber noch kein Grund, sich ganz aus der dualen Berufsausbildung zurückzuziehen und keine Ausbildungsplätze mehr anzubieten; stattdessen bleibt der eine oder andere ausgeschriebene Ausbildungsplatz zunächst unbesetzt.

Die Gründe, die für einen stabilen Stellenwert der dualen Berufsausbildung angeführt werden, sind vielfältig. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die frühzeitige Möglichkeit der betrieblichen Sozialisation und der Vermittlung betriebsspezifischer Kenntnisse werden an der dualen Berufsausbildung positiv betrachtet.

> „Im vergangenen Jahr haben wir dann aber gesagt, der Vorteil von den Auszubildenden ist, dass die drei Tage vor Ort sind, bei uns in der Firma, bzw. dann im letzten Jahr noch häufiger, vier Tage. Die sind häufiger bei uns vor Ort. Die dualen Studenten sehen wir zwei Tage in der Woche und dann in der vorlesungsfreien Zeit müssen die noch lernen, dann müssen die noch Urlaub nehmen, da bleiben dann zwei drei Wochen Vollzeit übrig. Die sehen wir nicht so häufig, Auszubildende sehen wir häufiger. Die können wir zum einen besser selber ausbilden, da fällt nicht so viel auf die FH ab und zum anderen ist das auch ganz klar so eine Arbeitslastgeschichte, also die sind häufiger bei uns, die können dann tatsächlich mehr leisten." (IKT-5-PE).

> „Die Erfahrung, die ich hier mache, die kaufmännischen Auszubildenden sind überall einsetzbar, während der Ausbildung gibt es nicht den Anspruch, dass man sie gleich in eine Projektarbeit einbindet, und dann noch eine Projektarbeit darüber geschrieben werden muss. Die muss dann auch noch bewertet werden, also, es ist alles etwas einfacher." (IKT-1-PE)

> „[…] weil der Auszubildende den Vorteil hat, er kennt das Unternehmen, er kennt schon die ganzen Gegebenheiten, wenn er hier alles abläuft, es bietet sehr viele Vorteile." (IKT-1-PE)

Technische Entwicklungen bzw. die Digitalisierung sowie veränderte Anforderungen an die Arbeitsplätze wurden nur in einem Unternehmen als Argu-

mente für einen stärkeren Einsatz von Akademiker(inne)n benannt; und dies auch eher vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten, leistungsstarke Schulabsolvent(inn)en für eine duale Berufsausbildung rekrutieren zu können. Es sind daher vermutlich nicht in erster Linie diese Veränderungen der Anforderungen, die in Richtung einer Akademisierung treiben.

Gleichwohl ist die Digitalisierung für die geschilderten Veränderungen in den betrieblichen Qualifizierungsstrategien nicht ganz unbedeutend. So wurde in zwei international ausgerichteten Großunternehmen berichtet, dass in den letzten Jahren Tätigkeitsbereiche, die zuvor primär von beruflich qualifizierten Beschäftigten ausgeübt wurden, ins Ausland ausgelagert wurden und man aufgrund dessen an deutschen Standorten einen deutlich geringeren Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften habe. Diese Auslagerung von Unternehmensbereichen ins Ausland ist in den letzten Jahren insbesondere durch den technologischen Fortschritt deutlich vereinfacht worden. So dass sich die Digitalisierung hier zumindest als mittelbarer Treiber für einen veränderten Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung identifizieren lässt.

4.3 Metall- und Elektrobranche: Verringerte Aufstiegschancen für beruflich Qualifizierte

4.3.1 Überblick über die Branche

Definition der Branche und Marktstrukturen

Die Metall- und Elektrobranche (M+E) umfasst eine Vielzahl an unterschiedlichen Betrieben. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall fasst unter dem Begriff der Metall- und Elektroindustrie „Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftszweigen 24.3–24.5, 25–30, 32, 33 nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008“ zusammen (IW Consult 2017, S. 6). Hierzu gehören unter anderem folgende Subbranchen: NE-Metallerzeugung, Gießereien, Herstellung von Metallerzeugnissen, Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Sonstiger Fahrzeugbau sowie Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (vgl. Statistisches Bundesamt 2007). Die meisten M+E-Betriebe gehörten 2016 den Subbranchen Herstellung von Metallerzeugnissen sowie Maschinenbau an (vgl. Arbeitgeberverband Gesamt-

metall 2017, S. 10). Im Hinblick auf die Betriebsgröße wird die M+E-Branche insbesondere von kleinen Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten dominiert (88 Prozent der Betriebe) (vgl. ebd., S. 16).

2016 gehörten zu dieser Branche gut 24.000 Betriebe mit etwa 3,8 Millionen Beschäftigten und einem im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegenen Umsatz von über einer Billionen Euro (vgl. ebd., S. 10). Grundlage für diese Wirtschaftsstärke ist die hohe Forschungs- und Entwicklungsintensität dieser Branche, die deutlich über der der Gesamtwirtschaft liegt (vgl. IW Consult 2017, S. 100).

Besonders prägend für diese Branche ist darüber hinaus ihre hohe Auslandsorientierung. So lag die Exportquote der Metall- und Elektro-Branche 2015 bei 68 Prozent (vgl. IW Consult 2017, S. 10 ff.). Dabei ist die deutsche M+E-Branche im internationalen Vergleich mit einem relativ bereiten Produktportfolio auf den Weltmärkten vertreten (vgl. ebd., S. 88 f.). Aber nicht nur im Hinblick auf die Absatzmärkte ist diese Branche durch einen hohen Internationalisierungsgrad geprägt, sondern auch im Hinblick auf die Ausrichtung von Produktionsnetzwerken. Deutschland hat dabei für das europäische Produktionsnetzwerk der Metall- und Elektro-Branche eine zentrale Drehscheibenfunktion beim Vorleistungshandel der M+E-Produktion (vgl. ebd., S. 90 f.).

Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen

Von den rund 3,8 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Branche waren 2016 21 Prozent Frauen (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2017, S. 10). Männer machen somit den größten Anteil der Beschäftigten in dieser Branche aus. Im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur ist diese Branche ganz deutlich durch beruflich qualifizierte Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung geprägt. 2016 machte diese Qualifikationsgruppe einen Anteil von 67 Prozent der Beschäftigten aus und ist seit dem Jahr 2000 von damals 64 Prozent leicht gestiegen. Der Akademiker(innen)anteil unter den Beschäftigten betrug 2016 16 Prozent und ist damit seit dem Jahr 2000 von damals 10 Prozent deutlich angewachsen. Rückläufig ist hingegen der Anteil an Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss; er sank von 21 Prozent im Jahr 2000 auf 12 Prozent im Jahr 2016 (vgl. IW Consult 2017, S. 96).

Deutlich wird anhand dieser Daten, dass sich das Qualifikationsniveau in der Metall- und Elektrobranche in den letzten Jahren deutlich erhöht hat. Der Anteil an Beschäftigten ohne einen beruflichen Bildungsabschluss hat sich im Zeitraum von 15 Jahren fast halbiert. Der Anteil der Akademiker-

(innen) ist im gleichen Zeitraum um über die Hälfte gestiegen. Nahezu konstant geblieben ist hingegen der Anteil der beruflich Qualifizierten. Zumindest rein statistisch hängt somit der Anstieg der Akademiker(innen)quote auch mit dem Rückgang der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss zusammen.

Differenziert nach Subbranchen findet sich der höchste Akademiker(innen)anteil mit 24 Prozent in der Elektroindustrie. Hingegen ist der Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung in den beiden Subbranchen Herstellung von Metallerzeugnissen sowie Maschinenbau mit jeweils 71 Prozent am größten (vgl. IW Consult 2017, S. 97). Besonders relevant sind für die Metall- und Elektrobranche die sogenannten MINT-Kräfte, also Beschäftigte mit einem Studienabschluss oder einer beruflichen Ausbildung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik. Diese Beschäftigtengruppe machten 2014 deutlich mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen dieser Branche aus (vgl. ebd., S. 82).

Im Zuge des demografischen Wandels wird es aber auch für die Unternehmen der Metall- und Elektrobranche zunehmend schwieriger diesen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Insbesondere bei Expertentätigkeiten, die in der Regel von Absolvent(inn)en einer beruflichen Aufstiegsfortbildung – Meister(in), Techniker(in) – ausgeübt werden, sowie bei fachlichen Tätigkeiten, die von Absolvent(inn)en einer Berufsausbildung ausgeführt werden, haben sich die Fachkräfteengpässe in der M+E-Branche in den letzten Jahren erhöht (vgl. IW Consult 2017, S. 98).

Bezüglich der Tarifgebundenheit zeigt sich für die Metall- und Elektro-Branche, dass 2014 etwa 50 Prozent der Beschäftigten einem Flächentarifvertrag unterlagen und weitere etwa 5 Prozent einem Firmentarifvertrag. Etwa 40 Prozent der Beschäftigten der M+E-Branche unterlagen hingegen keiner Tarifbindung; wobei Auswertungen des IAB-Betriebspanels darauf hinweisen, dass sich nahezu die Hälfte der nicht tarifgebundenen Unternehmen hinsichtlich ihrer Lohnpolitik am Flächentarifvertrag orientieren (vgl. Hofmann 2016, S. 143 f.). Die Tarifgebundenheit steht dabei im engen Zusammenhang mit der Betriebsgröße und der Subbranche. In größeren Betrieben findet sich häufiger eine Tarifbindung als in kleineren Unternehmen und im Maschinenbau bspw. häufiger als bei Herstellern von Metallerzeugnissen (vgl. ebd., S. 144).

Beruflich-betriebliche Bildung

Beruflich-betriebliche Bildung hat in der Metall- und Elektrobranche eine lange Tradition und die beiden dualen Ausbildungsberufe Industriemecha-

niker(in) und Elektroniker(in) gehörten bspw. bei den Männern 2014 zu den Top 10 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. BIBB 2016e). Insgesamt stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Kernberufen der Metall- und Elektrobranche von 2015 um 1,7 Prozent auf 72.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2016 (vgl. Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2018).

Laut den Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB 2016a) lag die Ausbildungsquote im Metall- und Elektrogewerbe sowie im Maschinen- und Automobilbau im Jahr 2014 relativ stabil bei 5,4 Prozent bzw. 5,5 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2007 haben sich hier kaum Veränderungen ergeben. Die Ausbildungsbetriebsquote ist hingegen im Metall-Elektrogewerbe von 36,3 Prozent im Jahr 2007 auf 33,4 Prozent im Jahr 2014 gesunken und im Maschinen- und Automobilbau von 41,8 Prozent auf 36,5 Prozent (vgl. BIBB 2016b).

Die Beschreibung der Situation im Bereich der geregelten Aufstiegsfortbildung in der Metall-und Elektrobranche ist nur eingeschränkt möglich, da die Darstellung des Zahlenmaterials nicht nach Branchen, sondern nach fachlichen Abschlussprüfungen erfolgt. Die Entwicklung der Meisterprüfungen in den Fortbildungen mit großer Relevanz für die Metall- und Elektrobranche werden in Tabelle 1 dargestellt.

Eine weitere Möglichkeit der formalen Höherqualifizierung für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung in den Metall- und Elektroberufen ist die Qualifizierung zum staatlich geprüften Techniker an einer Fachschule. Ebenso wie die Meisterprüfung ist dieser Abschluss, wie auch der Bachelor auf der Stufe sechs des Deutschen Qualifikationsrahmens verortet.

Tabelle 1

Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen zum Industriemeister

	2013	2014	2015	2016
Mechatroniker gepr.	359	471	328	414
Metall gepr.	6.112	7.140	7.833	7.858
Elektrotechnik gepr.	1.741	1.674	2.076	2.140

Quelle: DIHK 2017

Tabelle 2

Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen, Metall-/Elektroberufe unter den 10 stärksten Berufshauptgruppen

Absolventen an Fachschulen	2013	2014	2015	2016
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	8.441	8.867	9.356	9.221
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	5.257	5.249	5.692	5.327

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014, S. 587; 2015, S. 567 f.; 2017g, S. 597; 2017h, S. 633 f.)

Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Meisterqualifizierung, wie Tabelle 2 demonstriert.

Wie bei der Meisterprüfung sind leichte Schwankungen im Zeitablauf zu beobachten, die aber weder in Richtung einer Abnahme noch einer Zunahme der Relevanz von Aufstiegsfortbildungen in der Metall- und Elektrobranche sprechen. Im Ergebnis ist zumindest für die letzten 15 Jahre von einer stabilen Bedeutung der Aufstiegsfortbildung auszugehen.

Branchentrends

Zwei zentrale Themen, die die derzeitigen Entwicklungen in der Branche beeinflussen, sind die Globalisierung sowie die Digitalisierung.

Die zunehmenden internationalen Verflechtungen im Zuge der Globalisierung bedeutet für die Unternehmen einerseits neue Märkte und damit Wachstumspotenziale. So ist die Exportquote der deutschen Metall- und Elektrobranche in den letzten 15 Jahren tendenziell gestiegen. Andererseits ergeben sich daraus aber auch neue Wettbewerber (vgl. IW Consult 2017, S. 84) und damit Wachstumshindernisse.

Auch die Digitalisierung eröffnet für die M+E-Branche neue Wachstumspotenziale; insbesondere durch neue Möglichkeiten einer besseren Vernetzung entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Zulieferer, Produzenten, Kunden) und einer flexibleren Produktion, durch neue Geschäftsmodelle und die Erschließung neuer Märkte (vgl. ebd., S. 108 f.). Insgesamt befindet sich aber eine große Anzahl an Unternehmen der Metall- und Elektrobranche noch in einem frühen Entwicklungsstadium der Digitalisierung (vgl. ebd., S. 111). Als eine der größten Hürden für den digitalen Fortschritt betrachten die Unternehmen der M+E-Branche neben Unklarheiten über den

wirtschaftlichen Nutzen der Digitalisierung und der unzulänglichen Breitbandinfrastruktur vor allem auch das Fehlen an entsprechendem Fachwissen bzw. an Fachkräften (vgl. ebd., S. 121). Differenziert nach Subbranchen zeigt sich, dass in der Elektroindustrie vor allem die Nutzung von Softwaresystemen zur Produktionsplanung und -steuerung (83 Prozent), digitale Visualisierung (50 Prozent) sowie Techniken zur Automatisierung und Steuerung der internen Logistik (39 Prozent) weit verbreitet sind. Bei Herstellern von Metallerzeugnissen (Metallindustrie) werden ebenfalls insbesondere Softwaresysteme zur Produktionsplanung und -steuerung (67 Prozent) genutzt; aber auch echtzeitnahe Produktionsleitsysteme (31 Prozent), digitale Visualisierung (35 Prozent) sowie der digitale Datenaustausch mit Kunden/Lieferanten (34 Prozent). Im Maschinenbau finden sich besonders häufig Softwaresysteme zur Produktionsplanung und -steuerung (75 Prozent) sowie digitale Visualisierung (43 Prozent) (vgl. Fraunhofer ISI/IW Consult 2016, S. 20).

Ein weiterer für diese Branche gleichfalls relevanter Trend ist der allgemeine Strukturwandel hin zur Wissensgesellschaft. Aus dieser Entwicklung ergibt sich auch in der M+E-Branche ein zusätzlicher Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter(inne)n, um Innovationen vorantreiben zu können (vgl. IW Consult 2017, S. 82, 95).

4.3.2 Ergebnisse aus den Fallstudien

Aktuelle Bedeutung und Entwicklungstendenzen der dualen Berufsausbildung

In der Mehrzahl der beteiligten Unternehmen wird der dualen Berufsausbildung ein zentraler Stellenwert eingeräumt und als Hauptquelle zur Generierung von Fachkräften genutzt.

> „[…] versorgen uns mit Facharbeitern eigentlich über die eigene Berufsausbildung und haben da auch keine Notwenigkeit bis auf Einzelfälle […] am Markt zu akquirieren." (Metall/Elektro-6-PE)

Die Qualifikationsstruktur dieser Unternehmen ist meist sehr stark durch beruflich qualifizierte Fachkräfte geprägt (vor allem im technischen Bereich), wenngleich auch akademisch Qualifizierte eine Rolle spielen; insbesondere in spezifischen Unternehmensbereichen, wie Forschung und Entwicklung. Gleichwohl sind die meisten der befragten Unternehmensvertreter(innen) nicht daran interessiert, den Akademikeranteil in nächster Zukunft deutlich

zu erhöhen. Dazu beispielhaft ein Zitat aus einem Gespräch in einem mittelgroßen Unternehmen:

> „Also da haben wir jetzt wirklich Wert drauf gelegt, dass sich nur welche bewerben, die auch wirklich an der Ausbildung, an der normalen dualen Ausbildung interessiert sind. Weil ich denke, es ist ganz wichtig dieses Gleichgewicht zu haben. Weil gerade wir als Mittelständler, wir können einfach nicht nur Akademiker bei uns haben; da würde auch die Firma nicht mehr funktionieren. Wir brauchen einfach auch die klassische Ausbildung […]." (Metall/Elektro-4-PE)

Un- oder angelernte Beschäftigte stellen eher die Ausnahme dar, sind aber bei einigen Unternehmen vor allem im Fertigungsbereich noch zu finden.

Neben der dualen Berufsausbildung bietet die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen auch duale Studienplätze an. Nur ein Unternehmen der Metall- und Elektrobranche hat vor wenigen Jahren das Angebot an dualen Studienplätzen eingestellt, nachdem dieses viele Jahre ein komplementärer Qualifizierungsweg neben der dominierenden dualen Berufsausbildung war. Gegenwärtig sieht man in diesem Großunternehmen jedoch keinen Bedarf an akademisch qualifizierten dual Studierten. Allerdings bestehen in diesem Unternehmen aufgrund der großen Nachfrage von Schulabsolvent(inn)en nach dualen Studienangeboten aktuell Überlegungen, sich doch wieder dem dualen Studium zuzuwenden.

In den anderen untersuchten Unternehmen wird das duale Studium nach wie vor primär als komplementäres Qualifizierungsangebot neben der weiterhin dominierenden dualen Berufsausbildung betrachtet. Teilweise wird das duale Studium bereits seit Jahrzehnten genutzt, um insbesondere den Bedarf an Akademiker(inne)n im Unternehmen zu decken. Das heißt, die beruflichen Zielpositionen für dual Studierende unterscheiden sich teilweise deutlich von denen der Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung, so dass es hier keine direkte Konkurrenzsituation gibt. Dies gilt allerdings vor allem für den gewerblich-technischen Bereich, wo dual Studierte vorwiegend für Zielpositionen im Bereich Forschung und Entwicklung ausgebildet werden und weniger für die klassische Fertigung. Im kaufmännischen Bereich lassen sich die Grenzen hingegen nicht immer eindeutig ziehen:

> „In der Technik lässt sich das relativ klar ausdrücken: Der Facharbeiter, der Elektroniker, der Industriemechaniker geht in Bereiche wie Fertigungstechnik, wo handwerklich gearbeitet wird […] der duale Student, der jetzt Elektrotechnik oder Maschinenbau studiert hat, geht entweder in Planungsbereiche, wo die Handwerklichkeit eigentlich keine große Rolle spielt, das kann Konstruktion, Entwicklung sein, […] das kann in der Fertigungsplanung sein, also

> eher die nicht handwerklich orientierten Plätze, Arbeitsaufgaben. Beim Kaufmann fließt das schon etwas zusammen. Da lässt sich manchmal schwer differenzieren, warum muss das oder soll das ein dualer Student machen, das könnte doch auch ein Industriekaufmann machen. Ja und da ist es dann häufig so, dass auch die Fachbereiche immer unter dem Aspekt agieren, das Gute ist gerade gut genug; also warum soll ich mich irgendwo, warum soll ich Kompromisse aus Sicht der Fachbereiche machen, wenn ich einen Akademiker, einen Bachelor bekommen kann für die Tätigkeit; ich weiß ja nicht, wie sich die Tätigkeit entwickelt und so weiter." (Metall/Elektro-6-PE)

Dieses Zitat deutet schon darauf hin, dass das duale Studium grundsätzlich als komplementäres Angebot betrachtet wird; es in Teilen aber eben doch zu Verdrängungseffekten kommen kann. In zwei international ausgerichteten Großunternehmen des Samples ist es entsprechend durch die Einführung dualer Studienangebote auch zu teilweise deutlichen Verdrängungseffekten der dualen Berufsausbildung gekommen. Das heißt, der Ausbau des Angebots an dualen Studienplätzen ist mit einer Reduzierung der Ausbildungszahlen im Bereich der dualen Berufsausbildung einhergegangen:

> „Wir haben mal Zeiten gehabt, wo wir ein leichtes Umschichten hatten von dualer Berufsausbildung hin zu dualen Studiengängen. In den letzten Jahren haben wir das aber leicht konstant gehalten." (Metall/Elektro-6-PE)

In diesem Großunternehmen hat sich nach einer Phase der Umschichtung aktuell wieder ein relativ stabiles Verhältnis von dual Studierenden zu dual Auszubildenden von etwa 1-zu-5 entwickelt, so dass nach wie vor die duale Berufsausbildung der bevorzugte betriebliche Qualifizierungsweg ist. Inwieweit dies zukünftig noch so bleiben wird, ist allerdings ungewiss:

> „Also wir befinden uns ja im Moment in einer absolut spannenden Zeit; Stichwort Industrie 4.0; […] und wir sind uns, glaube ich, noch nicht so sicher; inwieweit sich die Arbeitsplätze durch diese ganze Thematik Digitalisierung höherwertiger gestalten werden." (Metall/Elektro-6-PE)

In dem anderen Großunternehmen mit Verdrängungseffekten hat sich noch kein stabiles Verhältnis entwickelt, sondern hier finden noch weitergehende Umschichtungen im Bereich der dualen Berufsausbildung zugunsten dualer Studiengänge statt. Dies steht allerdings im Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungen, die dazu führen, dass an deutschen Standorten der Bereich Fertigung/Produktion reduziert und der Bereich Forschung und Entwicklung bzw. Engineering ausgebaut wird. Mit dieser sinkenden Relevanz des gewerblich-technischen Bereichs geht auch eine tendenziell abnehmende Bedeutung der klassischen dualen Berufsausbildung einher.

Die Rekrutierung von Personal über den externen Arbeitsmarkt spielt bei allen befragten Unternehmen keine zentrale Rolle. Lediglich in einem Großunternehmen mit ausgeprägtem Forschungs- und Entwicklungsbereich bzw. Engineering hat die externe Rekrutierung von akademisch qualifizierten Spezialisten eine relevante Bedeutung. In den anderen Unternehmen findet eine externe Rekrutierung eher in Einzelfällen statt; z. B. bei der Suche nach Spezialisten, die intern nicht ausgebildet werden können, oder auch im Zuge von Auftragsspitzen, wenn eine interne Qualifizierung zu lange dauern würde.

> „Und dann natürlich kommt es auch mal vor, dass wir dann auch mal jemanden brauchen, der einfach viele Jahre Berufserfahrung irgendwo schon hatte; dann von außen reinkommt und der dann vielleicht auch ein Studium hinter sich hat, ganz früher mal oder wie auch immer, und der das dann ein bisschen ergänzt mit seiner Erfahrung das Ganze, die er dann auch woanders gesammelt hat und wieder neuen Input auch für uns reinbringt. Und ich denk, das ist so das Wechselspiel, worauf wir sehr viel Wert legen." (Metall/Elektro-4-PE)

Schließlich gibt es aber auch zufällige Konstellationen, die eine Rolle spielen, so z. B.:

> „[…] und zwei die jetzt anfangen, von denen hat sich einer, den kannten wir nicht vorher, der hat sich so toll präsentiert, dass wir den sofort haben wollten, und den andern kannte einer von unseren langjährigen Leitungskräften, hat den lange trainiert in seiner sportlichen Tätigkeit, der hat dem das ans Herz gelegt, das ist ein guter und der hat sich dann […]." (Metall/Elektro-3-PE)

Im Ergebnis zeigt sich, dass die duale Berufsausbildung als zentrales Element zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Mehrzahl der beteiligten Unternehmen nach wie vor einen großen Stellenwert hat und nach Aussagen der befragten Unternehmensvertreter(innen) auch zukünftig einen haben wird. Das duale Studium hat in Einzelfällen die duale Berufsausbildung teilweise in ihrer Bedeutung vermindert, stellt aber für die meisten untersuchten Unternehmen einen eher komplementären Qualifizierungsweg neben der weiterhin dominierenden dualen Berufsausbildung dar. Insgesamt gilt für alle Unternehmen dieser Branche, dass die betriebsinterne Qualifizierung und Rekrutierung von Personal deutlich gegenüber der externen Rekrutierung favorisiert wird.

Eine große Herausforderung, die in fast allen Unternehmen berichtet wurde und die ebenso in den anderen beiden untersuchten Branchen Relevanz hat, ist, ausreichend qualifizierte Schulabgänger(innen) für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen.

„Da ist es in der Tat so, dass sich die Auswahl an Kandidaten für die Ausbildung drastisch geändert hat in den letzten zehn Jahren. Das ist einmal ein demografisches Problem, natürlich, also die Menge der zur Verfügung stehenden Bewerber ist kleiner. Aber es gibt auch eine Verschiebung. Also wir merken ganz deutlich, dass die Spitze wegbricht, dass es in den Köpfen der Leute nicht mehr drin ist, eine handwerkliche Ausbildung zu machen, dass sie das nicht präsent haben, dass es Karrieren neben der universitären Karriere gibt. Das haben die nicht im Kopf." (Metall/Elektro-3-GF)

„Man merkt nur, dass man schlechter an Auszubildende rankommt. Also vor vielen Jahren, schon allein vor drei, vier Jahren hatten wir wirklich so viele Bewerbungen, dass wir kaum durchgekommen sind, das irgendwie noch zu sortieren und zu gucken und dann will man ja auch möglichst vielen eine Chance geben, sich uns vorzustellen; und das war dann teilweise echt viel. Heute sehne ich mich danach zurück, wenn es wieder so wäre, weil, es ist wirklich weniger geworden, vor allem im technischen Bereich. Also im kaufmännischen ist es noch etwas anders, da läuft es besser, aber im technischen Bereich kann man echt froh sein, wenn man überhaupt jemanden hat, der überhaupt für eine Ausbildung in Frage kommt." (Metall/Elektro-4-PE)

Es gibt verschiedene Aktivitäten, um eine duale Berufsausbildung im jeweiligen Unternehmen für junge Menschen attraktiv zu machen. Neben dem klassischen Arbeitgeber-Marketing ist beispielsweise die Anreicherung der dualen Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen ein spezifisch auf die berufliche Bildung bezogenes Instrument.

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Betriebsinterne Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung in den untersuchten Unternehmen nach wie vor, wenngleich sich diese in den letzten Jahren teilweise verändert haben.

Im gewerblich-technischen Bereich war es für beruflich Aus- und Fortgebildete traditionell möglich, neben einem Aufstieg bspw. zum Teamleiter im Bereich Fertigung/Produktion auch in den Bereich Entwicklung zu wechseln. Ein solcher Wechsel in die Entwicklungsabteilung der Metall- und Elektrobranche scheint für beruflich Qualifizierte aber zunehmend schwieriger zu werden, da durch die Einführung der dualen Studiengänge für diesen Unternehmensbereich meist eine ausreichende Anzahl an Nachwuchsführungskräften vornehmlich in Form dual Studierender zur Verfügung steht.

Auch hinsichtlich der Relevanz der Aufstiegsfortbildung für die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von beruflich Qualifizierten zeigt sich ein differenziertes Bild. So befanden sich unter den Fallstudien so-

wohl Unternehmen, in denen die Aufstiegsfortbildung zum/r Meister(in) oder Techniker(in) eine große Bedeutung für die individuelle Karriere von Beschäftigten im Unternehmen hat. Wie folgendes Zitat beispielhaft zeigt:

> „[…] also da würde ich sagen, dass eine Meisterausbildung, weil man ja auch das ganze Thema Personalführung damit vermittelt bekommt, Voraussetzung ist für eine Teamleitungsstelle." (Metall/Elektro-1-PE)

Und noch einmal stärker:

> „Da sind wir auch sehr stolz drauf, dass Mitarbeiter, die über eine Berufsausbildung kommen und einen Techniker machen, auch eine Ingenieurstätigkeit ausüben können, das ist so die Fachlaufbahn, die auch irgendwo schon ein Stück gelebt wird, aber noch nicht instrumentalisiert ist." (Metall/Elektro-1-PE).

Allerdings ist dieses eindeutige Bekenntnis zur Aufstiegsfortbildung letztlich in einem der sechs Unternehmen deutlich zum Ausdruck gekommen.

In drei Fallstudien hat die Aufstiegsfortbildung allenfalls eine geringe Relevanz. Dies wird auch daran deutlich, dass die Personalverantwortlichen auch in den eher mittelständischen Unternehmen keine Klarheit über die Anzahl der Absolvent(inn)en der Aufstiegsfortbildung in ihrem Unternehmen haben:

> „[…] wie viele Personen mit Meisterausbildung, richtige Meister haben wir gar nicht, sehr gering, ich bin mir nicht sicher, vielleicht ein oder zwei." (Metall/Elektro-4-PE)

Oder:

> „Aufstiegsfortbildung, da ist nichts bekannt […]." (Metall/Elektro-4-PE).

Häufiger finden sich Hinweise, die darauf hindeuten, dass es vor allem im Interesse der Beschäftigten selbst ist, wenn diese eine Aufstiegsfortbildung absolvieren:

> „[…], wir hatten ja schon in der Produktion auch schon mal jemanden, der dann noch einen Meister gemacht hat. Ich denke, je nachdem ist das für die Person manchmal selber definitiv nicht verkehrt, für die Firma dann auch interessant, weil einfach man doch merkt, dass so ein bisschen Theorie … dann auch für ihn selber und den Verantwortungsbereich, den er dann übernehmen soll, positiv auch irgendwo auswirkt, das merkt man dann schon." (Metall/Elektro-4-PE)

Oder ähnlich aus einer anderen Fallstudie zur Aufstiegsfortbildung:

> „Das haben wir tatsächlich nie forciert, das machen die Leute selbstständig, tatsächlich ist es mir ziemlich egal. Das ist für die Leute wichtig, wir haben das insofern unterstützt, wenn die Leute das machen, dann ermöglichen wir ihnen das sofort und schaffen denen die Freiräume, dass sie das können, das haben wir getan. Aber wir haben nicht gesagt, willst du nicht zur Meisterschule gehen, das haben wir denen selbst überlassen und wir haben etliche Leute dabei, die haben das nicht gemacht und haben sich trotzdem in diese Funktionalität rein gearbeitet. Leute, die einfach Leitungsverantwortung übernehmen, die technischen Prozesse hervorragend durchdringen und auch immer als Gesprächspartner zur Verfügung stehen." (Metall/Elektro-3-PE)

Und an anderer Stelle:

> „Der Meister von heute hat nicht mehr diese Wertigkeit, die er früher hatte. Und deshalb haben wir gesagt, o.k., wenn sie das haben, ist das gut, sie lernen ja auch was dabei, alles klar, wir unterstützen das auch, aber es ist nicht wichtig. Wichtig ist, was die Leute tun." (Metall/Elektro-3-PE)

In einem international ausgerichteten Großunternehmen des Samples, in dem die Aufstiegsfortbildung zum/r Meister(in) und Techniker(in) für die Produktions-/Fertigungsbereiche durchaus noch eine gewisse Relevanz hat, wurde darüber hinaus deutlich, dass nicht alle Meister(innen) und Techniker(innen) qualifikationsadäquate Arbeitsplätze innehaben. Nach Einschätzung der Bereichsleitung ist dies allerdings nicht durch eventuelle Verdrängungsprozesse durch Akademiker(innen) hervorgerufen, sondern vermutlich eher durch einen „Qualifikationsrun", der in unsicheren wirtschaftlichen Zeiten vor einem Arbeitsplatzverlust schützen soll.

In einem anderen Großunternehmen des Samples wurde hingegen deutlich auf eine mögliche Konkurrenz zwischen beruflich Fortgebildeten und Akademiker(inne)n respektive Bachelor-Absolvent(inn)en hingewiesen:

> „Also ich glaube, im technischen Bereich sehe ich sehr starke Konkurrenz bei den klassischen Ausbildungsberufen plus Weiterqualifizierung in Richtung Techniker/Meister, dass da die Konkurrenz zum Bachelor gegeben ist." (Metall/Elektro-6-PE)

Zwar ist eine Konkurrenz kein zwingender Hinweis auf eine Situation der Verdrängung, doch wird von diesem Personalverantwortlichen an anderen Stellen ausgeführt, dass die aufnehmenden Fachabteilungen sich im Zweifel häufiger für die vermeintlich höherwertige akademische Qualifikation entscheiden.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich die Karrierepfade für beruflich Qualifizierte sowie der Stellenwert der Aufstiegsfortbildung vor dem Hintergrund der geschilderten Akademisierungstendenzen geringfügig verändert haben. Im Wesentlichen zeigt sich, dass die Aufstiegsfortbildung weiterhin dort eine Relevanz hat, wo diese traditionell ein Instrument zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften ist. In den Unternehmen, in denen die Aufstiegsfortbildung bisher keine Bedeutung hatte, wird sie auch weiterhin kaum genutzt oder wahrgenommen.

Zu einer abnehmenden Bedeutung der Aufstiegsfortbildung in der Metall- und Elektrobranche kann es jedoch trotzdem kommen, da diese primär als Instrument zur Führungskräfteentwicklung im Bereich der Fertigung/Produktion genutzt wird. Und gerade dieser Bereich ist bspw. in einem Unternehmen des Samples von einer Auslagerung ins Ausland betroffen, so dass mit diesem sinkenden Stellenwert dieses Unternehmensbereichs an deutschen Standorten tendenziell auch die Relevanz von beruflich Aus- und Fortgebildeten sinkt.

Darüber hinaus scheinen in diesem Zusammenhang auch die zunehmenden Rekrutierungsprobleme im Bereich der dualen Berufsausbildung eine Rolle zu spielen. Gerade im gewerblich-technischen Bereich äußerten einige der befragten Unternehmensvertreter(innen) deutliche Probleme, adäquate Auszubildende für eine duale Berufsausbildung zu finden. Gerade die leistungsstärkeren Schulabsolvent(inn)en ziehen eine solche duale Berufsausbildung vermehrt gar nicht mehr für sich in Betracht, sondern präferieren deutlich ein (duales) Studium.

> „Es ist schon so, dass wenn ich bei einer Schule bin, auf den Messen oder so und da viele Abiturienten oder eben Gymnasiasten sind, die kommen schon an und fragen grundsätzlich wie ist das […] duale Studium. Ich habe da häufig den Eindruck, dass die das sagen, nach dem Motto, […] ich mach Abitur, also muss ich hier ja nun das fragen." (Metall/Elektro-3-GF)

Entsprechend fehlt es dem beruflich-betrieblichen Qualifizierungsweg an entsprechend leistungsstarken Nachwuchskräften, die sich über eine duale Berufsausbildung auch auf die Meister-/Techniker-Ebene weiterentwickeln können.

> „Vor zehn Jahren hätte ich noch gesagt, der Facharbeiter soll die komplette Kette in die Hand nehmen, der soll das programmieren und dann soll der das bis zum Ende machen. Das geht aufgrund der Komplexität der Prozesse nicht mehr. […] und ich fürchte, dass es zukünftig weniger Facharbeitern gelingen wird, […], sich in diese Segmente vorzuarbeiten. Die wären gute Facharbeiter,

gar keine Frage, aber die haben dann nicht mehr das Potential sich in diese höheren Sphären vorzuarbeiten. Und deswegen muss man darüber nachdenken, und von oben – von der anderen Seite eben – einen Zugang zu kriegen." (Metall/Elektro-3-PE)

Treiber für Veränderungstendenzen

Im Hinblick auf die Treiber für die geschilderten vorgefundenen Veränderungstendenzen ist insbesondere auffällig, dass die vielfach diskutierte Digitalisierung von Unternehmensprozessen für die befragten Unternehmensvertreter(innen) eher eine untergeordnete Rolle spielt. In einem Fall wurde berichtet, dass eine aus dem technischen Fortschritt resultierende zunehmende Komplexität von Tätigkeiten an einzelnen Arbeitsplätzen einen veränderten Bedarf an höheren Qualifikationen nach sich gezogen hat. Dies hat dazu geführt, dass Führungspositionen, die früher durch berufliche Qualifizierte besetzt wurden, nun zunehmend mit Akademiker(inne)n besetzt werden, da diese für die Bearbeitung hochkomplexer Arbeitsaufgaben als besser geeignet gesehen werden; zumal für eine duale Berufsausbildung auch nur noch schwer leistungsstarke Schulabsolvent(inn)en gewonnen werden können, die sich auch über den beruflich-betrieblichen Bildungsweg auf Akademikerniveau entwickeln können. Dies wurde jedoch eher am Rande als Ausnahme berichtet. Ansonsten wurde die duale Berufsausbildung als weiterhin zentraler Weg zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs angesehen, der aufgrund seiner Anpassungsfähigkeit auch für zukünftige – vermutlich auch höherwertige – Tätigkeiten geeignet ist. Wenngleich einige der befragten Unternehmensvertreter(inn)en auch durchaus ihre große Unsicherheit über die tatsächlichen Auswirkungen der Digitalisierung zum Ausdruck gebracht haben:

„Also wir befinden uns ja im Moment in einer absolut spannenden Zeit; Stichwort Industrie 4.0; […] und wir sind uns, glaube ich, noch nicht so sicher; inwieweit sich die Arbeitsplätze durch diese ganze Thematik Digitalisierung höherwertiger gestalten werden." (Metall/Elektro-6-PE)

Die Digitalisierung von Unternehmensprozessen kann aber auch noch in anderer Hinsicht Wirkung auf das Qualifikationsniveau von Unternehmen entfalten. Die Möglichkeit der Optimierung der Wertschöpfungskette im Hinblick auf die räumliche Dimension hat durch die Digitalisierung noch einmal einen neuen Schub erhalten. Die räumliche Verteilung von Produktionsprozessen auf einzelne Länder, d. h. die Globalisierung von Unternehmen, führt (wieder) dazu, dass Fertigungsbereiche mit geringeren Qualifikationsanforderungen in Länder mit geringeren Lohn(stück)kosten verlagert wer-

den. In dem Maße, wie Unternehmen dies nutzen, verliert die duale Berufsausbildung sowie die berufliche Aufstiegsfortbildung relativ an Bedeutung. Dies trifft für das untersuchte Sample vor allem auf ein international ausgerichtetes Großunternehmen zu.

Der größte Treiber für Veränderungen ist jedoch, ebenso wie in den anderen beiden untersuchten Branchen, das veränderte Bildungsverhalten der Schulabsolvent(inn)en. Der Trend zur „Aufwertung" von Ausbildungen, durch die Verknüpfung mit einem Studium (duales Studium) oder die Verknüpfung mit weiteren Lerninhalten (Zusatzqualifikationen) beruht weniger auf den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen als stärker auf dem Wunsch der Unternehmen leistungsstarke Schulabgänger(innen) für das Unternehmen zu gewinnen bzw. leistungsstarke Mitarbeiter(innen) im Unternehmen zu halten, wie folgendes Beispiel zeigt:

> „Also der Bedarf ist eigentlich mehr von den Mitarbeitern gekommen. Also wir hatten selber jetzt nicht den Vorschlag gemacht, sondern die Anfrage kam. Und da wir eigentlich generell eine Firma sind, die eigentlich alles unterstützen möchten, was mit Weiterbildung und so weiter zu tun hat, haben wir dann auch gesagt, ja gut, wir schauen uns das mal an, lass uns mal darüber sprechen und dann haben wir auch direkt gesagt, ja o.k. wir übernehmen dann auch die Studiengebühr und […]." (Metall/Elektro-4-PE)

Insgesamt sind die Gründe für die Einführung dualer Studienangebote in der Metall- und Elektrobranche jedoch nicht einheitlich. So wurde in einem Unternehmen geäußert:

> „[…] weil das eine Zielgruppe ist, die man relativ schwer über den externen Markt beschaffen kann." (Metall/Elektro-1-PE)

Teilweise wurde aber auch ein quasi experimenteller Charakter hervorgehoben:

> „Der Anfang war, einfach mal ausprobieren. Danach haben wir festgestellt, ab und zu bilden wir einen dualen Studenten aus und jetzt häuft sich das tatsächlich. Zu Anfang haben wir einen ausgebildet und dann wieder einen, aber jetzt ist es so, dass wir parallel schon welche laufen haben." (Metall/Elektro-3-PE)

In einem untersuchten Großunternehmen wurde darüber hinaus deutlich, dass das Angebot an dualen Studienplätzen eher der Erfüllung gesellschaftspolitischer Vorgaben der Konzernleitung dient und weniger dem Bedarf an entsprechend qualifizierten Mitarbeiter(inne)n. So führt die – auch in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgehaltenen – gesellschaftliche Verpflichtung der Konzernleitung zur Erfüllung einer bestimmten Ausbildungsquote dazu, dass in diesem Unternehmen über den eigentlichen Bedarf hinaus dual Stu-

dierende (ausbildungsintegrierend) ausgebildet werden. Für die einzelnen Bereiche ist dies jedoch nicht immer die beste Alternative. Dazu wurde als Beispiel die Situation im letzten Jahr angeführt:

> „Der Bereich musste sechs duale Studenten nehmen. Ich habe alle Abteilungsleiter angeschrieben und gefragt, wer jemand nimmt. Die Antwort war null, niemand wollte jemand einstellen. Wir mussten dann das qua Managemententscheidung festlegen wie die auf die Bereiche geschlüsselt werden und der jeweilige Bereich musste dann sagen, in welcher Abteilung die einzusetzen sind." (Metall/Elektro-2-FK-Eng)

Dies wird explizit nicht als Kritik an der Kompetenz oder den Qualifikationen der Absolvent(inn)en eines dualen Studiums verstanden, sondern aus den betrieblichen Erfordernissen abgeleitet. Für den Bereich Engineering ergibt sich der Bedarf an Mitarbeiter(inne)n meist relativ kurzfristig und in Form von Spezialist(inn)en. Eine bis zu achtjährige Qualifizierungszeit, in der bei den dualen Student(inn)en meist auch erst relativ spät erkennbar ist, in welche Richtung diese sich spezialisieren, steht dazu in einem gewissen Widerspruch.

Trotz dieser Treiber in Richtung duales Studium gibt es aber auch Faktoren, die den weiterhin hohen Stellenwert der dualen Berufsausbildung in der Metall- und Elektrobranche stützen. Allen voran ist hier die hohe Wertschätzung zu nennen, die der dualen Berufsausbildung von allen befragten Unternehmensvertreter(inn)en entgegen gebracht wird. So wurde z. B. in einem Gespräch geäußert:

> „Also ich finde es aus einem ganz anderen Grund wichtig, dass wir berufliche Bildung hoch halten. Diese praxisorientierte Ausbildung, die ist das Fundament oder ein wesentliches Fundament, neben der guten Ingenieurskultur, die wir haben, aber ein wesentliches Fundament für unseren wirtschaftlichen Erfolg." (Metall/Elektro-3-PE)

Kurz danach:

> „[…] die Liebe zur Perfektion, die in der Berufsausbildung sehr stark gelebt wird, in der handwerklichen Berufsausbildung, und diese Verwurzelung im Technischen und Handwerklichen ein sehr starker Baustein für den Wirtschaftsstandort […]" (Metall/Elektro-3-PE)

Oder:

> „Dann wird einem der Wert dieser Geschichte erst mal präsentiert; also auch was handwerkliche Ausbildung, was da an Werten vermittelt wird: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, der Wille zur Perfektion, zur Sauberkeit, also diese ganzen Geschichten, eigenmotiviertes Arbeiten, ganz viele Sachen." (Metall/Elektro-3-GF)

5 VERGLEICHENDE ANALYSE DER BRANCHEN-ENTWICKLUNGEN

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die drei untersuchten Branchen in ihrer Spezifität vorgestellt bzw. die Branchenergebnisse deskriptiv beschrieben wurden, steht im folgenden Kapitel die Herausarbeitung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Branchen im Mittelpunkt. Lassen sich branchenübergreifende Entwicklungen identifizieren und womit können möglicherweise bestehende Unterschiede begründet werden?

Betrachtet wird nun zunächst der Stellenwert von Berufsausbildung in den untersuchten Branchen. Anschließend werden die Karriereoptionen für beruflich Aus- und Fortgebildete analysiert. Abschließend wird aufgezeigt, welche wesentlichen Treiber für vorgefundene Veränderungstendenzen ausgemacht werden konnten. Hinzuweisen ist an dieser Stelle darauf, dass zwischen den befragten Unternehmensvertreter(inne)n (i. d. R. Personaler) und den Interessenvertretungen (i. d. R. Betriebsräte, z. T. auch JAVen) keine relevanten Unterschiede in den Aussagen und Einschätzungen ausgemacht werden konnten. Daher sind diese unterschiedlichen Gruppen nachfolgend nicht gesondert ausgewiesen.

5.1 Verdrängung oder Komplementarität? Stellenwert der dualen Berufsausbildung

Wie im einleitenden Kapitel dargestellt, gibt es unterschiedliche Thesen dazu, inwiefern sich eine steigende Anzahl an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt auf den Stellenwert beruflich Aus- und ggf. Fortgebildeter auswirkt. Während bspw. Lutz (1979a) und auch Drexel (2012) von einer Verdrängung beruflich Qualifizierter ausgehen, weisen Ergebnisse von Dietzen et al. (2013) sowie Bott/Wünsche (2014) eher auf eine Komplementarität der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen hin. Vor dem Hintergrund dieses Forschungsstandes ist die hier dokumentierte Untersuchung u. a. der Frage nachgegangen, ob die gerade seit Mitte der Nullerjahre stark gestiegene Anzahl an Studienanfänger(inne)n im Bildungssystem und in der Folge auch Akademiker(inne)n auf dem Arbeitsmarkt zu einer Verdrängung von beruflich Aus- und ggf. Fortgebildeten aus beruflichen Positionen führt oder sich stärker eine Komplementarität der Bildungsarten und -abschlüsse einstellt.

Die Ergebnisse aus diesem Projekt deuten auf ein „Sowohl als auch“ hin, welches eine differenzierte Betrachtungsweise erfordert. Je nach untersuchter Branche sind durchaus deutliche Unterschiede auszumachen. So weisen die geführten Experteninterviews im Einzelhandel darauf hin, dass beruflich Aus- und Fortgebildete nach wie vor die Qualifikationsstruktur dieser Branche dominieren und wohl auch zukünftig prägen werden. Evidente Verdrängungen durch akademisch Ausgebildete konnten im Einzelhandel nicht identifiziert werden. Hinsichtlich dieser allgemeinen Stabilität des Stellenwerts beruflicher Bildung konnten auch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebstypen – also in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, den Eigentümerverhältnissen und der Subbranche – ausgemacht werden. Gleichwohl hat sich in den letzten Jahren die betriebliche Qualifizierungspraxis im Einzelhandel weiter ausdifferenziert; neben die traditionelle duale Berufsausbildung sind stärker als zuvor die verzahnten Abiturientenprogramme sowie die dualen Studiengänge getreten. Den geführten Experteninterviews konnten allerdings keine Anzeichen dafür entnommen werden, dass das Angebot an dualen Studienplätzen im Einzelhandel in einer deutlichen Konkurrenz zum Angebot an Ausbildungsplätzen in der klassischen dualen Berufsausbildung steht und es somit zu weitreichenden Verdrängungseffekten kommt. Stattdessen wurde mehrfach von Unternehmensvertreter(inn)en der zentrale Stellenwert der dualen Berufsausbildung und mit gewissen Abstrichen auch der beruflichen Aufstiegsfortbildung als betrieblicher Qualifizierungsweg zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs betont. Die Einzelhandelsunternehmen, die duale Studienplätze anbieten, sehen diese in der Regel als ergänzendes Qualifizierungsangebot, um der gestiegenen Nachfrage insbesondere leistungsstärkerer Schulabsolvent(inn)en nach akademischer Bildung zu entsprechen und diese jungen Erwachsenen möglichst frühzeitig betrieblich zu sozialisieren und an das eigene Unternehmen zu binden. Entsprechend scheinen die dualen Studiengänge auch dazu zu führen, dass im Einzelhandel z. T. berufliche Positionen, die auch vormals mit akademisch ausgebildetem Personal besetzt wurden, nun mit betriebsintern ausgebildeten und sozialisierten dual Studierten besetzt werden und es somit tendenziell eher zu einer Konkurrenz zwischen Absolvent(inn)en eines klassischen Hochschulstudiums und dual Studierten kommt. Diese beruflichen Zielpositionen für dual Studierte finden sich häufig in den Unternehmenszentralen und weniger in den einzelnen Einzelhandelsfilialen, wo nach wie vor beruflich qualifizierte Fachkräfte dominieren. Eine darüber hinausgehende Expansion der Einsatzgebiete dual Studierter lässt sich für die Zukunft aus den geführten Experteninterviews nicht entnehmen.

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 aber gleichfalls primär durch die dualen Studiengänge verursacht scheinen. Insbesondere große, international ausgerichtete Unternehmen der IKT- sowie der Metall- und Elektrobranche setzen zunehmend auf duale Studienangebote, teilweise zu Lasten dualer Berufsausbildung. Dabei unterscheidet sich das Ausmaß der Verdrängung nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen je nach Unternehmenstyp teilweise deutlich voneinander.

In der IKT-Branche gibt es einerseits unter den untersuchten Betrieben ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das in den letzten Jahren die duale Berufsausbildung vollständig eingestellt hat und gegenwärtig vorrangig auf die dualen Studiengänge als betriebsinterne Qualifizierungsstrategie setzt. Begründet wurde dies zum einen mit veränderten Unternehmenszuschnitten, die dazu führen, dass es keinen entsprechenden Bedarf mehr an beruflich qualifizierten Fachkräften im Unternehmen gäbe. Zum anderen wird aber auch die gestiegene Nachfrage der leistungsstärkeren Schulabsolvent(inn)en nach dualen Studienangeboten als Grund für diesen Wandel angeführt. Andererseits findet sich in dieser Branche aber auch ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das gleichfalls sein Qualifizierungsrepertoire um duale Studienangebote erweitert hat, aber zugleich an der dualen Berufsausbildung festhalten will. Relevant für diese unterschiedlichen Entwicklungstendenzen scheinen hier die Eigentümerverhältnisse. So hat das Großunternehmen mit einer vollständigen Verdrängung der dualen Berufsausbildung durch die dualen Studiengänge eine ausländische (amerikanische) Konzernmutter und bei dem Großunternehmen mit einer Komplementarität der beiden Qualifizierungswege handelt es sich um ein deutsches Unternehmen. Da in dem deutschen Großunternehmen der weiterhin bedeutsame Stellenwert dualer Berufsausbildung u. a. mit der gesellschaftlichen Verantwortung begründet wurde, die das Unternehmen mit dem Anbieten dualer Berufsausbildungsplätze wahrnehme, kann davon ausgegangen werden, dass die mit den unterschiedlichen Eigentümerverhältnissen verbundene vorherrschende Unternehmenskultur relevanter Einflussfaktor ist. Ebenfalls als bedeutsam für die Relevanz beruflich-betrieblicher Bildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie hat sich in der IKT-Branche auch die Subbranche herausgestellt. Diese zeigte sich im Vergleich dazu im Einzelhandel als wenig bedeutsam. In der IKT-Branche wurde hingegen deutlich, dass Unternehmen, die bspw. primär IT-Dienstleistungen wie IT-

Beratung oder Softwareentwicklung anbieten, traditionell stärker auf Hochschulabsolvent(inn)en setzen als Unternehmen, die sich insbesondere auf IT-Service-Leistungen konzentrieren und für die die duale Berufsausbildung ein wichtiger Qualifizierungsweg ist und wohl auch bleiben wird.

Ähnlich wie in der IKT-Branche wurden auch in der Metall- und Elektrobranche unterschiedliche Entwicklungstendenzen vorgefunden. Zum einen 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 anderen Unternehmen dieser Branche stagniert das Angebot tendenziell auf einem niedrigen Niveau. In dem Großunternehmen, in dem die dualen Studiengänge teilweise die duale Berufsausbildung zu verdrängen scheint, geht diese Veränderung ähnlich wie in der IKT-Branche mit veränderten Unternehmenszuschnitten einher. Diese führen dazu, dass insbesondere produzierende Unternehmensbereiche ins Ausland verlagert werden und man folglich keinen entsprechenden Bedarf mehr an beruflich qualifizierten Fachkräften in Deutschland hat. Hingegen verfolgt das Unternehmen der M+E-Branche verstärkt die Strategie, an deutschen Standorten Forschung und Entwicklung auszubauen. Für diesen Unternehmensbereich werden traditionell primär Akademiker(innen) rekrutiert. Insgesamt hat sich in der Metall- und Elektrobranche gezeigt, dass die dual Studierenden im gewerblich-technischen Segment stärker für Zielpositionen im Bereich von Forschung und Entwicklung (FuE) ausgebildet werden. Der Einsatz dual Studierter auf beruflichen Positionen im mittleren Qualifikationssegment, die primär von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung besetzt werden, wurde von den befragten betrieblichen Akteuren (auch in anderen Branchen) als nicht gewollt deklariert. Entsprechend ist noch ungewiss, inwieweit die dualen Studiengänge weiter expandieren werden bzw. der Ausbau dualer Studienangebote auch seine Grenzen hat. Als Alternative zu den dualen Studienangeboten, setzen vereinzelt Unternehmen der Metall- und Elektrobranche darauf, die duale Berufsausbildung durch das Angebot an Zusatzqualifikationen attraktiver zu gestalten. Insgesamt zeigt sich für diese Branche, dass der Stellenwert beruflicher Bildung gerade im gewerblich-technischen Segment eng mit dem Stellenwert der Produktion/Fertigung im Unternehmen verknüpft ist. Sinkt die Relevanz von Produktion/Fertigung, so schwächt sich auch die Bedeutung der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie ab.

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

5.2 Veränderung beruflicher Entwicklungswege

Wie die Erläuterungen im vorangegangenen Abschnitt deutlich gemacht haben, wurden in den untersuchten Betrieben keine weitreichenden Verdrängungseffekte von beruflich Ausgebildeten aus beruflichen Positionen des mittleren Niveaus durch akademisch Qualifizierte respektive Bachelor-Absolvent(inn)en des externen Arbeitsmarktes vorgefunden. Es entsteht aber der Eindruck, dass sich die beruflichen Entwicklungswege und Karriereperspektiven für Absolvent(inn)en der dualen Berufsausbildung in den Unternehmen verändern. Zwar wurde von den befragten betrieblichen Akteuren branchenübergreifend geäußert, dass für beruflich Qualifizierte ein Aufstieg in höhere berufliche Positionen, die in der Vergangenheit bereits einen hohen Akademikeranteil aufwiesen, aber auch für beruflich Aus- und Fortgebildete erreichbar waren, nach wie vor möglich sei, dennoch zeigen sich in zweierlei Hinsicht Veränderungstendenzen.

Zum einen verfügen die Unternehmen mit den dualen Studiengängen nun über einen alternativen betriebsinternen Qualifizierungsweg, mit dem gezielt Nachwuchsführungskräfte ausgebildet und frühzeitig betrieblich sozialisiert werden. Da diese dualen Studienangebote auch sehr stark von den Schulabsolvent(inn)en nachgefragt werden und es in den geführten Experteninterviews Anzeichen dafür gibt, dass diese Nachfrage häufig den selbst wahrgenommenen Bedarf der Unternehmen nach diesem Qualifizierungsweg übersteigt, dürften sich durch diese Entwicklung rein quantitativ perspektivisch die Aufstiegschancen für beruflich Qualifizierte verringern. Schließlich will man von Seiten der Unternehmen die doch recht kostenintensiv ausgebildeten dual Studierten ungern auf den externen Arbeitsmarkt entlassen. Für den Einzelhandel bedeutet dies bspw., dass für beruflich Qualifizierte der klassische Aufstieg vom Verkäufer über die stellvertretende Fili-

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

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

Diese Rekrutierungsprobleme zeichnen sich neben einer gesunkenen Quantität auch durch eine wahrgenommene abnehmende Qualität der Ausbildungsplatzbewerbungen aus. In den verschiedenen Branchen zeigen sich unterschiedliche Bemühungen der untersuchten Betriebe, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. So ist insbesondere der Einzelhandel bemüht leistungsstärkere junge Erwachsene für den beruflichen Bildungsweg zu gewinnen. Neben den Abiturientenprogrammen, im Rahmen derer die Betriebe Verantwortung für die berufliche Aufstiegsfortbildung und damit für den weiteren beruflichen Entwicklungsweg der Auszubildenden übernehmen, setzt der Einzelhandel dazu bspw. auch auf die Rekrutierung von Studienabbrecher(inne)n. Dieser Zielgruppe wird der Einstieg in den beruflichen Bildungsweg bspw. dadurch erleichtert, dass akademisch erworbene ECTS-Punkte, für eine Prüfungszulassung zum/r Handelsfachwirt/in förderlich sind (vgl. BGBl 2014).

Auch in den untersuchten Unternehmen der Metall- und Elektrobranche gibt es Betriebe, die nicht nur auf die dualen Studiengänge setzen, um leistungsstärkere junge Erwachsene und damit potentielle Führungsnachwuchskräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Vielmehr finden sich auch

in dieser Branche Unternehmen, die bemüht sind, den beruflichen Bildungsweg zu stärken. Ein Beispiel dafür ist die Anreicherung der dualen Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen. Die berufliche Aufstiegsfortbildung spielt in dieser Branche als betriebliche Qualifizierungsstrategie allerdings anscheinend keine vergleichbar zentrale Rolle wie im Einzelhandel. Zugleich wurde die engere Verbindung von Berufsausbildung mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung zum Meister/Techniker in dieser Branche von den befragten Akteuren bislang nicht als Mittel zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung in den Blick genommen. In der IKT-Branche wurden kaum Strategien zur Stärkung beruflicher Bildung vorgefunden. Zwar äußerte auch in dieser Branche die Mehrzahl der befragten Unternehmensvertreter(innen), dass es für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung durchaus berufliche Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen gebe. Doch inwiefern ein Aufstieg dann auch tatsächlich realisiert wird, ist überwiegend dem individuellen Engagement der einzelnen Mitarbeiter(innen) überlassen. Der berufliche Aufstieg basiert hier deutlich weniger als im Einzelhandel auf beruflichen Bildungsabschlüssen.

Die formale berufliche Aufstiegsfortbildung oder das IT-Weiterbildungssystem wurde von keinem der befragten betrieblichen Akteure als relevant für einen beruflichen Aufstieg benannt. Stattdessen spielen in dieser IKT-Branche betriebsinterne Weiterqualifizierungen sowie spezifische (Hersteller-)Zertifikate eine viel bedeutendere Rolle. Insofern bieten sich auch für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung 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 dualen Studiengänge schwieriger geworden zu sein, da diese in einigen Unternehmen teilweise zu einer Verdrängung der dualen Berufsausbildung geführt haben.

5.3 Treiber der Veränderungen

Hinsichtlich der Treiber für beobachtbare Verdrängungseffekte von beruflich Qualifizierten aus beruflichen Positionen bzw. Führungspositionen lässt sich als Gemeinsamkeit aller drei Branchen festhalten, dass diese – zumindest bisher – vorrangig nicht durch den gestiegenen Anteil an Absolvent(inn)en eines klassischen Hochschulstudiums respektive Bachelorstudiums auf dem externen Arbeitsmarkt verursacht scheinen. Stattdessen konnte branchenübergreifend die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach dualen Stu-

dienplätzen und das entsprechende unternehmerische Angebot als zentraler Treiber identifiziert werden, der zu einem veränderten Stellenwert der dualen Berufsausbildung geführt hat und damit längerfristig wohl auch zu einem anderen Stellenbesetzungsverhalten in den Unternehmen führen wird. Einschränkend sei hinzugefügt, dass aus den geführten Experteninterviews auch hervorgeht, dass insbesondere in der Metall- und Elektrobranche sowie in Unternehmen, die erst seit Kurzem duale Studienangebote eingeführt haben, die tatsächlichen beruflichen Einsatzgebiete der Absolvent(inn)en dualer Studiengänge und damit der dauerhafte Bedarf an dieser Qualifikationsgruppe noch nicht abschließend geklärt ist.

Inwieweit die zunehmende Relevanz dualer Studiengänge zu einer Verdrängung der dualen Berufsausbildung führt, scheint von vielfältigen Faktoren abhängig. Im Branchenvergleich zeigt sich hierbei die Ausbildungstradition als relevant für Verdrängungseffekte. So waren in der IKT-Branche deutlich stärkere Verdrängungen der dualen Berufsausbildung vorzufinden als im Einzelhandel, aber auch weitreichendere als in der Metall- und Elektrobranche.

Verdrängungen dualer Berufsausbildung durch duale Studiengänge wurden bei größeren Unternehmen der Metall- und Elektrobranche sowie in der IKT-Branche mehrfach im Zusammenhang mit einem allgemeinen Strukturwandel vorgefunden. Dieser zeichnet sich durch veränderte Unternehmenszuschnitte aus, die nach Berichten der befragten betrieblichen Akteure dazu führen, dass es einen geringeren Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften im Unternehmen gibt. Unternehmen, die eine solche Auslagerung von spezifischen Unternehmensbereichen nicht vollzogen haben bzw. vollziehen, äußerten hingegen nach wie vor einen stabilen Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften und einen entsprechenden Stellenwert der dualen Berufsausbildung als betriebliche Qualifizierungsstrategie.

Neben dem stabilen Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften wurde von Unternehmensvertreter(inne)n aber auch die gesellschaftliche Verantwortung als weitere Begründung für ein Festhalten an der dualen Berufsausbildung benannt. Das heißt, mitunter gab es auch betriebliche Akteure, die es als gesellschaftliche Pflicht des eigenen Unternehmens betrachten, für unterschiedliche Zielgruppen berufliche Qualifizierungswege anzubieten.

Als zentraler Grund für das Festhalten an der dualen Berufsausbildung lässt sich aber branchenübergreifend ein anderer Aspekt identifizieren: die allgemein große Wertschätzung des dualen Systems an sich. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende berufliche Handlungskompetenz, die von den Auszubildenden erworben wird, werden an der dualen

Berufsausbildung geschätzt. Ebenfalls ein Vorzug der dualen Berufsausbildung ist die frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation, die 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 nicht, dass beide Qualifizierungswege von den befragten Personalern vermehrt in gleicher Weise als betriebliche „Ausbildung" betrachtet werden. Dass der zweite Lernort bei der einen Variante eine Berufsschule und bei der anderen eine Hochschule ist, scheint für die interviewten Unternehmensvertreter(innen) dabei wenig relevant. Unterschiede zwischen den beiden Bildungswegen werden aber durchaus im Theorie-Praxis-Verhältnis, der unterschiedlichen Organisation der Bildungswege sowie in der erworbenen Handlungskompetenz gesehen. Bezüglich dieser beiden Aspekte wurden die dualen Studiengänge von den befragten betrieblichen Akteuren durchaus kritisch betrachtet.

Technologische Innovationen oder die vielfach diskutierte Digitalisierung konnte auf Basis der geführten Experteninterviews auf den ersten Blick nicht als unmittelbare Treiber für einen veränderten Stellenwert beruflicher Bildung respektive für einen erhöhten Bedarf an Akademiker(inne)n ermittelt werden. Stattdessen äußerten sich die meisten befragten betrieblichen Expert(inn)en dahingehend, dass ihrer Ansicht nach technologische Innovationen und daraus eventuell resultierende höhere Qualifikationsanforderungen von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung bewältigt werden können. Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass die Digitalisierung zumindest mittelbar als Treiber identifiziert werden kann. So wurde vereinzelt von betrieblichen Akteuren berichtet, dass im Zuge erster Digitalisierungsprozesse Tätigkeitsbereiche komplexer geworden sind und dadurch teilweise die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind. Diese gestiegenen Anforderungen könnten zwar grundsätzlich auch mit einer dualen Berufsausbildung bewältigt werden, doch hier besteht das Problem, dass insbesondere die leistungsstärkeren Schulabsolvent(inn)en einen akademischen Bildungsweg präferieren. Da man aber insbesondere diese Leistungsstärkeren geeignet sieht, die erhöhten Qualifikationsanforderungen zu bewältigen, bieten diese Unternehmen duale Studienplätze an, um genau diese Schulabsolvent(inn)en für eine „Ausbildung" im Unternehmen zu gewinnen. Darüber hinaus zeigt sich die Digitalisierung auch noch in anderer Hinsicht als mittelbarer Treiber. In den Unternehmen, in denen die veränderten Unternehmenszuschnitte zu einem sinkenden Stellenwert der dualen Berufsausbildung zugunsten der dualen Studiengänge geführt haben, wurde vereinzelt von betrieblichen Akteuren die Digitalisierung als Einflussfaktor benannt, der die Auslagerung

spezifischer Unternehmensbereiche ins Ausland erleichtert. Insgesamt besteht aber vielfach noch Verunsicherung über mögliche Veränderungen, die sich konkret aus der Digitalisierung für die betrieblichen Qualifizierungsstrategien ergeben.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und die darin verankerte Gleichwertigkeit der Bildungsarten zeigte sich in keiner Weise als relevant für den Stellenwert beruflicher Bildung in den Unternehmen. Weitestgehend war der DQR den befragten betrieblichen Akteuren gar nicht bekannt.

6 GESTALTUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR STÄRKUNG BERUFLICHER AUS- UND WEITERBILDUNG

Auf Grundlage der zuvor geschilderten Branchenberichte und der branchenübergreifenden Analyse der Veränderungen sowie deren wesentlicher Treiber werden nachfolgend Empfehlungen abgeleitet, die der Stärkung beruflicher Aus- und Weiterbildung dienen.

Deutlich wurde, dass das Nachfrageverhalten der jungen Erwachsenen ein wesentlicher Faktor hinsichtlich der Wertigkeit und Attraktivität beruflicher Bildung ist. Dies verbindet sich fast durchgängig mit der Aussage von Unternehmen, über zunehmende Rekrutierungsschwierigkeiten zu verfügen. Daher setzt eine erste Empfehlung an der Stärkung der Berufsorientierung u. a. auch in Gymnasien an. Eine zweite Empfehlung korrespondiert damit und plädiert für die Öffnung der Betriebe für neue Zielgruppen, die bisher weniger im Blick sind für duale Ausbildungen. Erste Ansätze dazu haben wir in den Fallstudien gefunden.

Da eine Ausbildung alleine im Vergleich zu konkurrierenden Bildungswegen für viele Jugendliche nur bedingt attraktiv erscheint, bemühen sich Unternehmen zunehmend, eine Verzahnung mit weiteren Angeboten zu ermöglichen. Eine solche stärkere Verzahnung auch bildungspolitisch zu fördern, ist unsere dritte Empfehlung. Daran schließt schließlich die vierte Empfehlung der gezielten Förderung hybrider Bildungswege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung an.

6.1 Stärkung der Berufsorientierung zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher Ausbildung

Veränderungen von Qualifizierungsstrategien der Unternehmen sind in den letzten Jahren vor allem getrieben von dem sich ändernden Nachfrageverhalten junger Menschen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule. Dies ist ein zentrales Ergebnis des Projektes. Veränderte Qualifikationsanforderungen bspw. aufgrund von technischen Entwicklungen – Stichwort Digitalisierung – sind vereinzelt zu beobachten, haben aber keine durchschlagende Relevanz.

Zentraler Ansatzpunkt zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher Ausbildung kann es daher sein, einer Aufklärung über die Vor- und Nachteile un-

terschiedlicher Qualifizierungswege, im Sinne einer Berufsorientierung, einen größeren Stellenwert als bisher zu geben. Dabei geht es nicht darum, jungen Menschen ein Studium auszureden, wie von Klemm (2017, S. 14 f.) vermutet, wenn er formuliert: „Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig erfolgversprechend, jungen Menschen, die eine Studienberechtigung erworben haben, vom Studium abzuraten und ihnen stattdessen eine Ausbildung im Dualen System nahezulegen." Vielmehr geht es darum, jungen Menschen eine Orientierung zu geben, welcher Bildungspfad ihren Eignungen am ehesten entsprechen könnte.

Berufsorientierung wird dabei häufiger noch unter dem Gesichtspunkt der Herstellung bzw. Stärkung der Ausbildungsfähigkeit diskutiert und gerade an Gymnasien eher zur Unterstützung bei der Studienplatzwahl denn zur Berufsvorbereitung genutzt. Notwendig ist jedoch, dass in allen allgemeinbildenden Schulen systematisch und regelmäßig über hochschulische und berufliche Bildungsgänge und Entwicklungsmöglichkeiten gleichermaßen informiert wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit/Schulewirtschaft Deutschland 2016). Das bedeutet, dass eine solche berufliche Orientierung früher als bisher einsetzen, systematisch über mehrere Schuljahre entwickelt werden und vor allem auch jeden Schultyp – also auch und insbesondere die Gymnasien (!) – erreichen muss. Entsprechend ist der auf die berufliche Orientierung bezogene Punkt in der Koalitionsvereinbarung im Abschnitt zu Bildung und Forschung zu begrüßen, in dem formuliert ist: „Wir werden die Berufsorientierung im Zusammenwirken von Bund und Ländern an allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe weiter stärken, auch an allen Gymnasien. In Zusammenarbeit mit den Ländern wollen wir sie durch qualitativ hochwertige Angebote ausbauen und in gemeinsamen Vereinbarungen mit den Ländern verankern. Darüber hinaus wollen wir die erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagenturen ausweiten."

Aber nicht nur den allgemeinbildenden Schulen kommt die Aufgabe zu, über attraktive beruflich-betriebliche Bildungsverläufe zu informieren. Auch die Sozialpartner können zur Transparenz über unterschiedliche Bildungskarrieren beitragen. Verschiedentlich bestehen Initiativen der Sozialpartner, z. T. auch gemeinsam, um die Entwicklungsperspektiven für die Absolvent(inn)en der dualen Berufsausbildung aufzuzeigen. Das Metallhandwerk beispielsweise nutzt dazu den DQR/EQF und ermöglicht die Einordnung (vgl. Bundesverband Metall 2018). Ein Beispiel für mögliche gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner sind auch die von den Partnern der Allianz für Aus- und Weiterbildung verabschiedeten Grundsätze für ein gutes Schülerbetriebspraktikum (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2017). Hier werden

Empfehlungen auch vor dem Hintergrund der Bedeutung des Betriebspraktikums für die Berufs- und Studienorientierung formuliert. Ein Weg der sicherlich auch noch weiterverfolgt werden sollte.

Aufgabe der Sozialpartner ist es in diesem Zusammenhang aber nicht nur für eine attraktive Berufsausbildung zu werben, sondern diese auch attraktiv zu gestalten. Der Rückgang der Nachfrage von jungen Menschen nach Ausbildungsplätzen in einigen Branchen hat auch mit der Ausgestaltung der Ausbildung in den Betrieben zu tun. Hierbei geht es einerseits um die Gestaltung im Rahmen der Tarifarbeit, z. B. der Ausbildungsvergütung. Zum anderen geht es aber auch darum, auf das Niveau der Ausbildungsqualität in den Betrieben Einfluss zu nehmen.

Zur Stärkung der Berufsorientierung können auch die Unternehmen selbst beitragen. So nutzen diese bereits Ausbildungsbörsen, auf denen Unternehmen sich präsentieren und Ausbildungsplätze anbieten können. Solche Börsen finden auf unterschiedlichen Ebenen statt, regional, überregional oder auch virtuell. Solche Initiativen setzen jedoch relativ spät an. Ein positives Beispiel, das in einer Fallstudie berichtet wurde, ist eine regionale Kooperation des Unternehmens mit einer allgemeinbildenden Schule. Hierdurch gelingt die frühe Heranführung von Schülerinnen und Schülern an die Arbeitswelt, indem sich das Unternehmen an den unterschiedlichsten Aktivitäten einer Schule beteiligt. Dabei wird sowohl das Image des Unternehmens als auch das Image beruflicher Bildung schon relativ früh entwickelt. Entsprechend empfiehlt es sich auch für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich mit dieser Form der positiven Vermarktung auseinanderzusetzen.

6.2 Potentiale für Ausbildung erschließen: Betriebe öffnen sich für neue Zielgruppen

Traditionell richtet sich der Blick der Berufsbildner wie auch der Gewerkschafter, die für die Berufsbildung zuständig sind, darauf, inwieweit die berufliche Bildung in der Lage ist, allen jungen Menschen und damit insbesondere auch leistungsschwächeren Jugendlichen, Möglichkeiten für eine Berufsausbildung zu eröffnen. Von daher ist der Blick auf die Berufsausbildung immer auch darauf gerichtet, inwieweit diese zur Integration beitragen kann. Entsprechend wird bei den Vorteilen der Berufsausbildung an einer der ersten Stellen meist auch genannt, dass diese dazu beitragen kann, die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern. Beispielhaft für diese Diskussion sei auf eine Passage der aktuellen Koalitionsvereinbarung hingewiesen: „Für die Jugendli-

chen schafft sie verlässlich gute Chancen für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Auch deshalb haben junge Menschen bei uns das geringste Arbeitslosenrisiko im europäischen Vergleich." (CDU/CSU/SPA 2018, S. 29 f.)

Dieses Potential der Berufsausbildung zur Integration darf natürlich nicht aus dem Blick geraten, wenn im Zuge der Akademisierungs- oder auch Digitalisierungsdiskussion andere Gruppen von Schulabgängern in den Blick geraten. Daher ist natürlich der Ausbau der Unterstützungsinstrumente weiterhin erforderlich. Beispielhaft erwähnt sei hier das Instrument der assistierten Ausbildung. Dieses ist weiterzuentwickeln, zu verstetigen und flächendeckend anzubieten. Gleiches gilt für das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen, bei denen Bildungsträger ergänzend zur Ausbildung Unterrichtseinheiten anbieten, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung unterstützen.

Zunehmend muss sich der Blick der Berufsbildungsakteure in den Gewerkschaften und der Berufsbildner aber auch auf die Gewinnung von leistungsstärkeren Schulabgänger(inne)n für die Berufsbildung richten. Das ist insbesondere geboten, da mittlerweile etwa 50 Prozent der Schulabgänger(innen) die Schule mit einer Hochschulreife verlassen. Dass der Weg vom Abitur in das Studium nicht immer der richtige ist, zeigen auch die steigenden Zahlen der Studienabbrecher(innen), die fast ein Drittel der Studienanfänger(innen) beträgt (vgl. Heublein et al. 2017).

Daher braucht es nicht nur ein Konzept, wie z. B. Studienabbrecher(innen) für die duale Berufsausbildung motiviert werden können, indem z. B. Leistungsnachweise aus dem Studium auf die Ausbildung anerkannt werden. Notwendig ist vor allem in den Unternehmen Akzeptanz für diese Gruppe zu schaffen. In den Gesprächen mit den betrieblichen Akteuren wurde sowohl von Seiten der Betriebsräte wie auch von Seiten der Personalverantwortlichen Skepsis gegenüber der Ausbildungseignung von Studienabbrecher(inne)n geäußert. Typischerweise wurde dann darauf hingewiesen, dass ein Studienabbruch z. B. auf einen mangelnden Durchhaltewillen verweist und daher auch keine Eignung für eine Berufsausbildung bestehe.

Während für die Studienabbrecher schon relativ gute Informationsportale bereitstehen, sind Informationen für die Unternehmen zur Einstellung von Studienabbrecher(inne)n noch eher regional verstreut, wie bspw. die 17 regionalen Vermittlungs- und Integrationsprojekte im Rahmen des Programms Jobstarter plus. Entsprechend sollten hier die betrieblichen Akteure beider Seiten auf die Eignung von Studienabbrecher(innen) verstärkt hingewiesen werden, um deren Akzeptanz zu erhöhen.

6.3 Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Neue Anforderungen an Berufs- und Arbeitsfelder, Branchenverschiebungen, Veränderung der Arbeits- und Geschäftsprozesse auch im Kontext von Digitalisierung unterstützen die Forderung nach einem durchlässigen und attraktiven Berufsbildungssystem.

Entsprechend häufig fallen in der Diskussion und bei den Gesprächen mit Vertreter(inne)n aus Unternehmen Begriffe wie „Erhöhung der Durchlässigkeit" oder „Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung". Allerdings werden diese Begriffe nur in wenigen Fällen inhaltlich ausgefüllt, sondern verbleiben auf einer allgemeinen Ebene. Ansätze bestehen zum einen darin, die Aktualität und Passgenauigkeit von Aus- und Weiterbildungsordnungen dem fortwährenden Wandel anzupassen (vgl. hierzu z. B. Mottweiler 2018). Eine große Herausforderung kommt hierbei der Frage zu, wie die Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Bildungspfade hergestellt werden kann bzw. wie Aufstiegsoptionen für beruflich Qualifizierte entwickelt werden können, die ähnliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten wie für akademisch Qualifizierte.

In den Gesprächen mit Unternehmensvertreter(inne)n des Einzelhandels wurde von einem konkreten Modell der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung berichtet, das sowohl von den Unternehmen wie auch von jungen Menschen bei der Suche nach einem beruflichen Entwicklungsweg sehr gut angenommen wird, die sogenannten „Abiturientenprogramme". Abiturientenprogramme werden von Handelsunternehmen vorrangig für die seit Jahrzehnten wachsende Zielgruppe der (Fach-)Abiturient(inn)en angeboten und sind von der Größenordnung her nicht zu vernachlässigen. Laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit wurden im September 2016 für die Abiturientenprogramme „Handelsfachwirte" und „Handelsassistenten" 7.677 Ausbildungsstellen gemeldet.

Nach dem Evaluationsbericht des Berufsbildungsgesetzes (BMBF 2016, S. 51) entfallen etwa ein Viertel der Verträge im Rahmen von Abiturientenprogrammen in allen Branchen auf die Vertragsvariante mit Ausbildungsvertrag nach BBiG unter Nutzung von Verkürzungstatbeständen und drei Viertel auf die Vertragsvariante mit der Möglichkeit einer Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG. Je nachdem wie diese Abiturientenprogramme ausgestaltet sind, ob über den Weg einer Externenprüfung oder mit Ausbildungsvertrag, könnten sich diese Abiturientenprogramme im Hinblick auf eine Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung zu einem zweischneidigen Schwert entwickeln: Formal tragen sie zu einer Stabilisierung der dualen Be-

rufsausbildung auch für leistungsstarke Schulabgänger(innen) bei. In dem Maße, in dem der Teil der Ausbildung durch eine Externenprüfung absolviert wird, wird fraglich, inwieweit hier noch eine Verankerung in der Berufsbildung vorhanden ist.

Weiterhin weisen die Ergebnisse des hier dokumentierten Forschungsprojektes auf die Gefahr hin, dass sich durch die Abiturientenprogramme die Aufstiegsoptionen für die „klassischen" Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung verringern könnten.

Zudem ergeben sich bei der Variante mit Externenprüfung ähnliche Fragen hinsichtlich des Status der „Auszubildenden" wie beim dualen Studium: Liegt ein Ausbildungs-, ein Praktikums- oder ein sonstiger Vertrag zugrunde? Damit treten Probleme der Bestimmung des Rechtsverhältnisses zwischen Betrieb und Lernendem auf, mit einem möglicherweise wenig abgesicherten rechtlichen Status für die Lernenden und mit Folgen für die betriebliche Mitbestimmung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb.

So interessant es ist, mit neuen Modellen dualer Berufsausbildung zu experimentieren, umso notwendiger ist es, bei Erfolg der Experimentierphase über eine rechtliche Regelung nachzudenken, damit die Einzelfallprüfung für die Zulassung zur Externenprüfung nicht zu einer Generalklausel wird. Die Handlungsarena hierfür ist das für Berufsbildung zuständige Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit den zuständigen Bänken (Gewerkschaften, Arbeitgebern, Ländervertretern, Ministerien).

Gelingt dies, sind Abiturientenprogramme sicherlich auch interessant für den Transfer in andere Branchen. Gerade für Branchen, in denen es zunehmend schwierig wird, leistungsstarke Schulabsolvent(inn)en für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen, könnte eine Übertragung interessant sein.

Eine weitere Form der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung im Bereich der beruflichen Bildung stellen Zusatzqualifikationen dar. Hierbei handelt es sich um Qualifikationen, die gemäß § 5 Abs. 2, Nr. 5 BBiG parallel zur Ausbildung erworben werden können und die das in der Ausbildungsordnung beschriebene Ausbildungsberufsbild ergänzen oder erweitern sollen. Von den im Rahmen des hier dokumentierten Forschungsprojektes untersuchten Unternehmen werden Zusatzqualifikationen u. a. dazu genutzt, eine duale Berufsausbildung aufzuwerten, um diese – insbesondere auch für leistungsstärkere Schulabgänger(innen) – attraktiver zu gestalten.

6.4 Stärkere Standardisierung hybrider Bildungsgänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

Die Untersuchung bspw. der Qualität des dualen Studiums und anderer hybrider Bildungsformate zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung gehörte nicht zu den zentralen Fragestellungen dieses Projektes. Hierzu wurden und werden andere Projekte von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (vgl. u. a. Krone 2018). In den Gesprächen mit den betrieblichen Akteuren über Veränderungstendenzen in den betrieblichen Qualifizierungsstrategien kam aber unweigerlich das Thema duales Studium zur Sprache. Dabei zeigt sich, dass duale Studiengänge nicht per se zu einer Verdrängung der dualen Berufsausbildung führen (siehe hierzu die Branchenberichte und das Analysekapitel). Der beruflichen Bildung wird insgesamt eine große Wertschätzung entgegengebracht und deren Absolvent(inn)en aufgrund ihrer betrieblichen Sozialisation geschätzt; wohingegen den dualen Studiengängen auch schon mal mit Skepsis begegnet wird. Vereinzelt zeigte sich in einigen Interviews mit betrieblichen Expert(inn)en, dass die Ansicht vertreten wird, dass Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung stärker in betriebliche Abläufe eingebunden sind als dual Studierte und dem Unternehmen so mehr zugutekommen. Und dies trotz oder gerade wegen der rechtlichen Normierung und Standardisierung beruflicher Bildung. Denn in der dualen Berufsausbildung gibt es klare Regelungen für den betrieblichen Teil der Ausbildung, wohingegen bei dualen Studiengängen solche Standards bislang fehlen. Die mangelnde Standardisierung – vor allem praxisintegrierender dualer Studiengänge – führt daher auch dazu, dass betrieblichen Akteuren die fachlichen Kompetenzen dual Studierender nicht immer klar erscheinen.

Dies korrespondiert mit Befragungen duale Studierender von Hesser/Landfeldt, nach denen neben mangelnder Lernortkooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen vor allem die Praxisphasen problematisch erscheinen. Hier zeigt sich die mangelnde Standardisierung: „So ist die Arbeitssituation einiger Studierender durch eine stark individuelle Wissensvermittlung in den Abteilungen der Unternehmen gekennzeichnet, was sich negativ auf das Qualifikationsprofil und die weitere Beschäftigungsfähigkeit der betreffenden Studierenden auswirken kann“ (Hesser/Langfeldt 2017, S. 71).

Das Berufsbildungsgesetz (analog die Handwerksordnung) für dual Studierende im grundständigen konsekutiven Studium wirksam werden zu lassen, wie es der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten (DGB 2017, S. 22), könnte hier zu mehr Klarheit führen. Dies ist im Interesse der Beschäftigten und kann zu einer Stärkung beruflicher Bildung beitragen.

7 FAZIT UND AUSBLICK

Abschließend seien nach den Empfehlungen noch einmal die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse der Untersuchung zusammengefasst und weitergehende Forschungsfragen ausgewiesen:

Bezogen auf die Kernfrage des Projekts nach einer möglichen Verdrängung beruflich-betrieblicher Bildung stellt sich die Antwort differenziert dar. Die Ergebnisse deuten auf ein „Sowohl als auch" mit deutlichen branchenspezifischen Unterschieden hin. Als Auslaufmodell stellt sich die berufliche Bildung allerdings in keiner Weise dar. Vielmehr wurde allgemein eine große Wertschätzung des dualen Systems an sich zum Ausdruck gebracht, das zu einem relativ stabilen Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung beiträgt. Als zentrales Moment für das Festhalten an der dualen Berufsausbildung lässt sich branchenübergreifend ein nach wie vor vorhandener Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften des mittleren Qualifikationsniveaus identifizieren, der nach Einschätzung der Befragten weitestgehend auch in Zeiten einer fortschreitenden Digitalisierung fortbestehen wird. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende Handlungskompetenz, die von den Auszubildenden erworben wird, werden an der dualen Berufsausbildung geschätzt.

Gleichwohl gibt es zwischen den Branchen deutliche Unterschiede: Während sich im Einzelhandel eher eine relative Stabilität der beruflich-betrieblichen Bildung gezeigt hat mit einem quantitativ nicht gravierendem Anteil dual Studierender, lassen sich in den anderen beiden Branchen durchaus Verdrängungseffekte durch duale Studienangebote ausmachen. Was aber alle drei Branchen eint, ist, dass die betriebliche Rekrutierung von Fachkräften über den Weg der dualen Berufsausbildung und/oder der dualen Studiengänge deutlich gegenüber der Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt favorisiert wird.

Branchenübergreifend konnte die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach akademischen Abschlüssen und entsprechende betriebliche Angebote an dualen Studiengängen als zentraler Treiber identifiziert werden, der zu einem veränderten Stellenwert der dualen Berufsausbildung beiträgt. Die Unternehmen verfügen mit den dualen Studiengängen nun über einen zusätzlichen Qualifizierungsweg, mit dem gezielt Nachwuchsführungskräfte ausgebildet und frühzeitig betrieblich sozialisiert werden können. In der Folge verringern sich die Aufstiegschancen für beruflich-betrieblich Qualifizier-

te mit der Anzahl dual Studierender – am deutlichsten in der Metall- und Elektrobranche.

Die genannten Veränderungen und der Trend zum dualen Studium werden durch die Unternehmen gleichwohl nicht als ein grundlegender Trend zur Akademisierung oder Verwissenschaftlichung interpretiert. Vielmehr wird ein duales Studium im Sprachgebrauch und Selbstverständnis der Befragten häufig als „Ausbildung" wahrgenommen. Insofern erscheint das duale Studium ein Weg für die Unternehmen zu sein, um leistungsstärkere Jugendliche an das eigene Unternehmen zu binden. Die duale Ausbildung würde dies zwar weitgehend auch ermöglichen – sie scheint auch in Zeiten der Digitalisierung strukturell gut gewappnet – doch sie wird eben seitens der von den Unternehmen umworbenen leistungsstarken Jugendlichen nicht hinreichend oft gewählt.

Die Befürchtung, dass durch veränderte Qualifikationsanforderungen das duale System mit seinem Fokus auf dem Erwerb von Handlungsfähigkeit und Erfahrungswissen unter Druck gerate und diesen nicht mehr gerecht werden könnte (vgl. Euler/Severing 2015, S. 10), wurde in den befragten Unternehmen so nicht geteilt. Allerdings könnte diese schon bei Lutz (1979a) und später dann von Drexel (2012) vorgetragene Hypothese mittelfristig durchaus in ähnlicher Weise zutreffen – nämlich dann, wenn die Unternehmen für anspruchsvolle Ausbildungsplätze keine aus ihrer Sicht geeigneten Bewerber(innen) finden und wenn sich z. T. aus genau diesem Grund der Trend zur Substitution von Ausbildungsplätzen durch duale Studienplätze fortsetzt.

Während im Hinblick auf die Ergebnisse einige Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet werden konnten, gibt es andererseits weitergehende Forschungsfragen auszuweisen. Diese ergeben sich z. T. aus bisher nicht abschließend zu beantwortenden Entwicklungen sowie aus Aspekten, die erst im Rahmen der Untersuchung aufgetaucht sind und deren genauere Analyse weiterer Studien bedarf. Ein erster Komplex betrifft dabei die Frage dualer Studiengänge bzw. deren Alternative die Abiturientenprogramme:

– Inwiefern setzt sich der Trend zum dualen Studium weiter fort? Es gibt aus den Interviews Anzeichen, dass zumindest in einigen Großbetrieben eher eine Sättigung erreicht scheint und keine weitere Ausweitung dualer Studienplätze angestrebt wird. Viele, vor allem kleinere Betriebe scheinen sich zudem in einer Suchbewegung zu befinden, welche Vorteile sie von einem Angebot an dualen Studienplätzen haben, welche alternativen Qualifizierungswege sie haben und welche Erfahrungen sie mit deren Absolvent(inn)en machen.

- Mit der durchgeführten Untersuchung haben wir an der Angebotsseite von Qualifizierungswegen seitens der Unternehmen angesetzt und erfahren, dass die Nachfrageseite eine große Relevanz besitzt. Weitergehend gilt es daher, auch die Nachfrageseite stärker in den Blick zu nehmen und danach zu fragen, inwiefern die Einschätzungen der Unternehmen mit den Wahrnehmungen der dual Studierenden über die Vor- und Nachteile dieses Qualifizierungsweges korrespondieren.
- Die Abiturientenprogramme werden von den Unternehmen des Einzelhandels als recht erfolgreiche Strategie zur Gewinnung leistungsstarker Jugendlicher und weit überwiegend sehr positiv eingeschätzt. Auch hier stellt sich die Frage: Sehen die Absolvent(inn)en dieses Qualifizierungsweges das genauso (oder aber sehen sie sich im Hinblick auf Karriereoptionen letztlich doch im Nachteil gegenüber dual Studierten)?

Aus den Beantwortungen solcher Untersuchungen könnten weitere Hinweise gewonnen werden für die konkretere Gestaltung beruflich-betrieblicher Karrierewege.

Daran anschließend ist aus einer berufspädagogischen – und letztlich auch gewerkschaftlichen – Perspektive darüber hinaus zu fragen, was die genannten Entwicklungen für die Frage nach der Zukunft von Beruflichkeit bedeuten. Inwieweit führt der starke Ausbau dualer Studiengänge zu einer Stärkung der Beruflichkeit oder aber zu deren Schwächung? In ähnlicher Weise ist dies für die angeführten Abiturientenprogramme zu fragen. Diese Fragen verbinden sich mit dem gewerkschaftlichen Diskurs über die Modernisierung von Beruflichkeit (vgl. IG Metall 2014; wiss. Beraterkreis 2014).

Es könnte aber auch eine andere Lesart der geschilderten Entwicklung geben: Die Frage nach der Verdrängung beruflicher Bildung setzt ja deren Dominanz quasi als Normalfall voraus. Zudem spiegelt sich darin auch das deutsche Bildungs-Schisma mit seiner Dichotomie zwischen beruflicher und akademischer Bildung wider, wie es sie sich auch in der analytischen Annahme des beruflich-betrieblichen Bildungstyps in Abgrenzung vom akademischen Bildungstyp zeigt (vgl. Spöttl et al. 2009). Das duale Studium kann nun aber als Muster dafür gesehen werden, einen dritten hybriden Bildungstyp hervorzubringen. Fraglich ist dabei allerdings, ob es sich dabei dann wirklich um einen *beruflich*-akademischen Bildungstyp handelt, wie Krone (2015, S. 80) dies nahelegt oder auch Spöttl in seinen Untersuchungen zu Industrie 4.0 vermutet (2017). Die Ergebnisse unserer Studie deuten eher darauf hin, dass statt eines „beruflich-akademischen Bildungstyps" eher ein „*betrieblich*-akademischer Bildungstyp" entsteht, der von den Unternehmen durchaus sehr ge-

schätzt wird. 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 Regulation und Standardisierung (vgl. BIBB 2017) deuten die Untersuchungsergebnisse darauf hin, dass möglicherweise bei der Entwicklung dieses neuen Bildungstyps die Beruflichkeit auf der Strecke bleiben könnte. Verstärkt wird diese Vermutung durch die in dieser Untersuchung nicht fokussierte Tendenz weg von ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen hin zur praxisorientierten Variante (vgl. Hofmann/König 2017). Diese Hypothese eines alternativen „betrieblich-akademischen Bildungstyps" wäre jedoch durch weitere Analysen zu substantiieren.

Mit Bezug auf das eingangs vorgestellte Modell der Arbeitsmarktsegmentation stellt sich das Ergebnis nun folgendermaßen dar: In den Fallstudien wurde deutlich, dass eine interne Qualifizierungsstrategie stets den Vorzug vor einer externen Rekrutierung hat und diese letztlich vor allem bei kurzfristigem Bedarf an spezieller Expertise oder sehr hoch qualifiziertem Personal zum Tragen kommt. Damit wird auch z. B. mit dem dualen Studium und noch stärker mit den Abiturientenprogrammen der betriebsinterne Arbeitsmarkt gestärkt gegenüber einem berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Die mangelnde Standardisierung dualer Studiengänge gibt den Unternehmen dabei kurzfristig die Möglichkeit der betriebsspezifischen Qualifizierung, erschwert jedoch auch die Rekrutierung externer Bewerber(innen). Wie verhält sich nun dieser Trend zu betriebsinternen Arbeitsmärkten zu scheinbar gegenläufigen Entwicklungen mit erhöhter Mobilität auf dem Arbeitsmarkt in einer „Gesellschaft der Singularisierung" (Reckwitz 2017)?

LITERATURVERZEICHNIS

Allianz für Aus- und Weiterbildung (2017): Die Qualität im Blick: Das Betriebspraktikum von Schülerinnen und Schülern weiterentwickeln. Empfehlungen der Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Online unter: http://schule.dgb.de/++co++d619723a-3c8e-11e7-b9a8-525400e5a74a.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2017): Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland. Zahlen 2017. Berlin. Online unter: www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/zahlenheft_2017.pdf.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2018): Ausbildung. Online unter: www.gesamtmetall.de/themen/bildung/ausbildung.

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

Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online unter: http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf.

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

Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas (2002): Weiterbildung in der IT-Industrie. In: WSI Mitteilungen, 55, H. 1, S. 10–18.

BGBl (2009): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 17, ausgegeben zu Bonn am 1. April 2009. S. 671–687. Verordnung über die Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung im Einzelhandel in dem Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel vom 24. März 2009. Online unter: www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/fsaskjh.pdf.

BGBl (2014): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 16. Mai 2014. S. 527–531. Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin vom 13. Mai 2014. Online unter: www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/handelsfachwirt2014.pdf.

BGBl (2017): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 13, ausgegeben zu Bonn am 20. März 2017. S. 458–480. Verordnung über die Berufsausbildung zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel (Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung – VerkEHKflAusbV) vom 13. März 2017. Online unter: www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/verkaeufervo2017.pdf.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016a): BIBB-Datenreport 2016. Tabelle A4.10.1–10 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftssektoren zwischen 2007, 2013 und 2014 in Deutschland. Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a4_10_1-10_Internet_2016.pdf.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016b): BIBB-Datenreport 2016. Tabelle A4.10.1–9 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren zwischen 2007, 2013 und 2014 in Deutschland. Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_tab_a4_10_1-9_Internet_2016.pdf.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016c): BIBB – Datenblatt 62102020 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel. Online unter: www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/62102020.pdf.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016d): BIBB – Datenblatt 62102030 Verkäufer/-in. Online unter: www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/62102030.pdf.

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

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium". Bonn.

Bitkom (2015): Quereinsteiger haben in der IT nur noch geringe Chancen. Online unter: www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Quereinsteiger-haben-in-der-IT-nur-noch-geringe-Chancen.html.

Bitkom (2017): Der IT-Mittelstand in Deutschland. Mittelstandsbericht. Berlin.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online unter: www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluationsbericht. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online unter: www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2009): Offshoring und die neuen Unsicherheiten einer globalisierten Arbeitswelt. In: ver.di (Hrsg.): Hochseilakt: Leben und Arbeiten in der IT-Branche. Berlin, S. 23–41.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Marrs Kira (2006): Zukunft der Arbeitsbeziehungen: Zwischen Atomisierung und neuer Solidarität. In: WSI Mitteilungen, 59, H. 2, S. 98–103.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Marrs Kira (2011): Herausforderung Globalisierung 2.0. Ausgangsbedingungen, Entwicklungsszenarien, Erfolgsfaktoren. GlobeProPrint1. Basishefte zur Internationalisierung von IT-Dienstleistungen. München: ISF München.

Borch, Hans/Weissmann, Hans (2002): IT-Weiterbildung mit System. Betriebliche Karrierestufen für IT-Fachkräfte. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 31, H. 3, S. 7–12.

Bosch, Gerhard (2012): Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit durch zu wenige Akademiker: Echte oder gefühlte Akademikerlücke? In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßebaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 20–35.

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

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

Bott, Peter/Wünsche, Tom (2014): Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte. In: Severing, Eckart/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 229–242.

Bovensiepen, Gerd/Rumpff, Stephanie/Bender, Simon (2015): Store 4.0 – Zukunft des stationären Handels. Düsseldorf: PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC). Online unter: http://digital.pwc-tools.de/store40/wp-content/uploads/sites/12/2015/11/PwC_IB_Retail_and_Consumer_2015.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2017): IT-Fachleute. Bericht. Blickpunkt Arbeitsmarkt April 2017. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit/Schulewirtschaft Deutschland (2016): Studien- und Berufsorientierung an Gymnasien. Warum eigentlich? Online unter: www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/res/Barrierefrei-SBO_BRO-2016-09-20.pdf/$file/Barrierefrei-SBO_BRO-2016-09-20.pdf.

Bundesverband Metall (2018): Karriere im Metallhandwerk – Starte Deine Zukunft. Online unter: www.metallausbildung.info/berufslaufbahnkonzept/.

CDU/CSU/SPD (2018): Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode. Online unter: www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1

Deutscher Gewerkschaftsbund (2017): Position des DGB zum dualen Studium. Berlin.

Dietzen, Agnes/Lewalder, Anna Cristin/Wünsche, Tom (2013): Stabile Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In: Severing, Eckart/Teichler, Ulrich (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 85–105.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2017): DIHK – Fortbildungsstatistik 2016. Berlin. Online unter: www.dihk.de/ressourcen/downloads/fortbildung-2016.

Drexel, Ingrid (2012): Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßebaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 36–51.

Dummert, Sandra (2013): Branchenstudie Einzelhandel. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Reihe: IAB-Forschungsbericht. 2/2013. Online unter: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0213.pdf.

Dummert, Sandra/Leber, Ute (2016): Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 214–218.

Ehrke, Michael/Hageni, Karl-Heinz/Heimann, Klaus (2011): Die duale IT-Berufsausbildung in Deutschland im Kontext der Globalisierung. Fokuspapier zur IT-Berufsausbildung im Kontext der Globalisierung. GlobeProPrint3. München: ISF München. Online unter: www.globe-pro.de/cms/upload/PDFs/GlobeproPrint3_final_WebVersion.pdf.

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

Euler, Dieter/Severing, Eckart (2015): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Hintergründe kennen: Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!". Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_durchlaessigkeit_hp_bertelsmann_150122.pdf.

Felbermayr, Gabriel/Lehwald, Sybille (2015): Tarifbindung im Einzelhandel: Trends und Lohneffekte. In: Ifo Schnelldienst, 68, H. 11, S. 33–40.

Franz, Christine (2011): Bildungsprofile von Führungskräften – Vielfalt statt Verdrängung. In: Voss-Dahm, Dorothea/Mühge, Gernot/Schmierl, Klaus/Struck, Olaf (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 187–210.

Franz, Christine/Voss-Dahm, Dorothea (2011): Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft. Reihe: IAQ-Report, 02/2011. Online unter: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-02.pdf.

Fraunhofer ISI/IW Consult (2016): Die Elektroindustrie als Leitbranche der Digitalisierung. Innovationschancen nutzen, Innovationshemmnisse abbauen. Online unter: www.zvei.org/fileadmin/user_upload/Presse_und_Medien/Publikationen/2016/November/Die_Elektroindustrie_als_Leitbranche_der_Digitalisierung_-_Innovationsstudie/ZVEI-Innovationsstudie-2016.pdf.

Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje (2013): Interviewformen und Interviewpraxis. In: Fribertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4., durchgesehene Auflage, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 437–455.

Georg, Walter/Sattel, Ulrike (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Opladen: Leske+Budrich, S. 125–152.

Hackel, Monika (2017): Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO). In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Vorversion Stand 5. April 2017. Bonn, S. 88–90. Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017_vorversion.pdf.

Hall, Anja (2016): Fortbildungsprüfungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO). In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 378–383.

Handelsverband Deutschland (2015): Digitale Agenda des HDE. Der Handel im digitalen Wandel. Berlin: Handelsverband Deutschland. Online unter: www.einzelhandel.de/images/E-Commerce/Publikationen/Digitale_Agenda/HDE_Digitale_Agenda_WEB_Nachdruck_Mai_2015.pdf.

Handelsverband Deutschland (2016): Branchenreport Einzelhandel. Der Handel als Arbeitgeber. Berlin: Handelsverband Deutschland. Online unter: www.einzelhandel.de/images/publikationen/Branchenreport_Arbeitgeber_2016.pdf.

Heidemann, Winfried/Koch, Johannes (2013): Duale Studiengänge: Konkurrenz für die klassische Ausbildung? In: WSI-Mitteilungen, 66, H. 1, S. 52–56.

Hesser, Wilfried/Langfeldt, Bettina (2017): Das duale Studium aus Sicht der Studierenden. Hamburg. Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/22012017_Final_Bericht_Duales_Studium_mit_DB_1.pdf.

Heublein, Ulirch/Ebert, Julia/Hutzsch, Christopher/Isleib, Sören/König, Richard/Richter, Johanna/Woisch, Andreas (2017): Zwischen Studienerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Forum Hochschule 1/2017. Online unter: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2013): Welche Bedeutung hat die duale Ausbildung in der Wissensgesellschaft? In: Henry-Huthmacher, Christine/ Hoffmann, Elisabeth (Hrsg.): Duale Ausbildung 2020. 14 Fragen & 14 Antworten. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, S. 25–27. Online unter: www.kas.de/wf/doc/kas_35191-544-1-30.pdf?130816101652.

Hofmann, Jörg (2016): Tarifbindung – eine Frage der Gerechtigkeit. In: WSI Mitteilungen, 69, H. 2, S. 143–147.

Hofmann, Silvia/König, Maik (2017). In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Online unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8456.

IG Metall (Hrsg.) (2014): Erweiterte moderne Beruflichkeit. Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung. Frankfurt.

IW Consult (2017): Vierter Strukturbericht für die M+E-Industrie in Deutschland. Mit den Schwerpunkten „Produktivität in der deutschen M+E-Industrie" und „Bedeutung der M+E-Industrie: Eine Impact-Analyse der Lieferverflechtungen". Berichtsstand 2017. Gutachten im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall. Köln. Online unter: www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/strukturbericht_2017.pdf.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Klemm, Klaus (2017): Bildungsgipfel-Bilanz. Studie zur Wirkung des Dresdner Bildungsgipfels vom 22. Oktober 2008. Expertise des DGB Bundesvorstands. Berlin.

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

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 unter: www.kmk.org/fileadmin/Dateien/bilder/KMK/Aufgaben/KMK_Statistik_Folder_Einzelseiten270116_web.pdf.

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2012): Trends im Handel 2020. Online unter: www.kpmg.de/docs/20120418-Trends-im-Handel-2020.pdf.

Krone, Sirikit (2018): Duales Studium im Kontext der Akademisierung. Start in den Arbeitsmarkt gelingt, Entgelt stimmt, Karriere dauert etwas länger. In: denk-doch-mal.de, 01/2018. Online unter: http://denk-doch-mal.de/wp/sirikit-krone-was-ist-vom-dualen-studium-zu-erwarten/(Abruf am 18.04.2018).

Kronig, Ralf/Reich, Johannes/Schick, Eberhard (2009): Partizipation und Mitbestimmung bei SAP. Eine Bilanz nach drei Jahren Betriebsrat. In: ver.di (Hrsg.): Hochseilakt: Leben und Arbeiten in der IT-Branche. Berlin, S. 97–113.

Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßebaum, Bernd (2012): Akademisierung als Herausforderung für berufliche Bildung. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßebaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, S. 10–18.

Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. mit Online-Material. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Lutz, Burkart (1979a): Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. In: Matthes, Joachim (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, 17.–20. April in Berlin. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, S. 634–670.

Lutz, Burkart (1979b): Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: Brinkmann, Christian/Kühl, Jürgen/Schulz-Wild, Rainer/Sengenberger, Werner (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München. Nürnberg, S. 45–73.

Lutz, Burkart (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 unter: www.dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/79972/herunterladen.

Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael/Neuber-Pohl, Caroline (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. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Reihe: BIBB Report, 3. Online unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8147.

Marschall, Jörg/Barthelmes, Ina (2016): Branchenreport Handel. Sicherheit und Gesundheit im Groß- und Einzelhandel. Eine Frage der Unternehmenskultur? Hamburg, Bonn: Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik und DAK-Gesundheit. Online unter: https://www.dak.de/dak/download/branchenreport-handel-2016-1794908.pdf.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2013): Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Fribertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4., durchgesehene Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 457–471.

Meyer, Rita (i. E.): „Beruflichkeit 4.0" – Qualifizierung für die Arbeit heute und morgen: Herausforderungen und Handlungsoptionen. In: Kohlrausch, Bettina/Schildmann, Christina (Hrsg): Industrie 4.0. und Digitalisierung von Arbeit: Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?.

Mottweiler, Hannelore (2018): Berufliche Bildung in Zeiten der Akademisierung. Wie lassen sich Aus- und Fortbildungsordnungen attraktiver gestalten? In: denk-doch-mal.de, 01/2018. Online unter: http://denk-doch-mal.de/wp/hannelore-mottweiler-wie-lassen-sich-aus-und-fortbildungsordnungen-attraktiver-gestalten/.

Nida-Rümelin, Julian (2014): Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg: Edition Körber-Stiftung.

Nitt-Drießelmann, Dörte (2013): Einzelhandel im Wandel. Studie im Auftrag der HSH Nordbank AG. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut. Online unter: www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/HSH/2013_05_23_HSH_HWWI_Einzelhandel.pdf.

Pfeiffer, Sabine (2015): Arbeit und Bildung. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 363–379.

Roth, Ines (2014): Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten. Branchenbericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2012/2013. Berlin.

Schwarz, Henrik/Conein, Stephanie/Tutschner, Herbert/Isenmann, Martin/Schmickler, Anja (2016): Voruntersuchung IT-Berufe. Abschlussbericht – Teil A. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online unter: www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42497.pdf.

Severing, Eckart/Teichler, Ulrich (2013): Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen? In: Severing, Eckart/Teichler, Ulrich (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 7–18.

Spöttl, Georg (2017): Beruflich-betrieblicher Bildungstyp – ein Leitmodell für Industrie 4.0? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 32, S. 1–18. Online unter: www.bwpat.de/ausgabe32/spoettl_bwpat32.pdf.

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

Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Schuljahr 2013/2014, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Schuljahr 2014/2015, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden.

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

Statistisches Bundesamt (2017a): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Handel: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, Beschäftigtengrößenklassen. Online unter: www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=314F5BB6315D985907B54708105D1695.tomcat_GO_1_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1497623595438&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=45341-0002&auswahltext=%23SWZ08H3-WZ08-47&werteabruf=Werteabruf.

Statistisches Bundesamt (2017b): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Handel: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige. Online unter: www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=45341-0001&sachmerkmal=WZ08H2&sachschluessel=WZ08-47,WZ08-471,WZ08-472,WZ08-473,WZ08-474,WZ08-475,WZ08-476,WZ08-477,WZ08-478,WZ08-479&leerzeilen=false.

Statistisches Bundesamt (2017c): Beschäftigte im Handel: Deutschland, Jahre, Stellung im Beruf, Geschlecht, Wirtschaftszweige. Online unter: www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=314F5BB6315D985907B54708105D1695.tomcat_GO_1_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1497623313522&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=45341-0004&auswahltext=%23SWZ08H2-WZ08-47&werteabruf=Werteabruf.

Statistisches Bundesamt (2017d): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (Unternehmensgründungen, -schließungen): Deutschland, Jahre, Beschäftigtengrößenklassen, Wirtschaftszweige. Online unter: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=187A26E6F81EEAB5F55F4C42F572144C.tomcat_GO_1_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1498149175801&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=52111-0012&auswahltext=%23SWZ08D4-WZ08-47&nummer=10&variable=3&name=WZ08D4&werteabruf=Werteabruf.

Statistisches Bundesamt (2017e): Weiterbildung – Ausgabe 2016. Online unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001167004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (2017f): IKT-Branche 2015. Online unter: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/_Grafik/IKT_Branche.png;jsessionid=1273D50E79742900C4FF1A284BF808E5.InternetLive1?__blob=poster.

Statistisches Bundesamt (2017g): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Schuljahr 2015/2016, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017h): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Schuljahr 2016/2017, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden.

Steeg, Stefanie/Winnige, Stefan/Maier, Tobias/Zika, Gerd (2017): Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Vorversion Stand 5. April 2017. Bonn, S. 305–316. Online unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017_vorversion.pdf.

Troltsch, Klaus (2016): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 209–213.

Troltsch, Klaus (2017): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. In: BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 214–226.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2013): Arbeitsbedingungen im Handel. So beurteilen die Beschäftigten des Groß- und Einzelhandels die Lage in Hamburg. ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten, 6. Online unter: https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5375ea456f68447d2900007a/download/Arbeitsbedingungen%20im%20Handel%20Nr.%206.pdf.

Vitols, Katrin/Schmid, Katrin/Wilke, Peter (2017): Digitalisierung, Automatisierung und Arbeit 4.0. Beschäftigungsperspektiven in norddeutschen Dienstleistungssektor. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Working Paper Forschungsförderung, 32. Online unter: www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_032_2017.pdf.

Voss-Dahm, Dorothea (2011): Die Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die Karriere im Betrieb. In: Voss-Dahm, Dorothea/Mühge, Gernot/Schmierl, Klaus/Struck, Olaf (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 163–185.

Wissenschaftlicher Beraterkreis von ver.di und IG Metall (2014): Berufs-Bildungs-Perspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung. Berlin, Frankfurt.

Wissenschaftsrat (2013): Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Drucksache 3479-13. Mainz. Online unter: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.pdf.

Wolter, Andrä (2017): Akademisierung als Bedrohungsszenario oder analytisches Konzept? Die Perspektive der Hochschulforschung. In: Webler, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Leiden Sie unter Überakademisierung? – Notwendige Akademisierung oder „Akademisierungswahn"? – Oder ein Drittes? Ergebnisse des 10. Hochschulforums Sylt 2016. Bielefeld: UVW UniversitätsVerlagWebler, S. 73–98.

Alle Links wurden zuletzt am 18.4.2018 geprüft.

AUTOR(INN)EN

Uwe Elsholz, Prof. Dr., Diplom-Sozialwissenschaftler, leitet das Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Betriebliche Bildung und Lernen im Prozess der Arbeit, digitale Medien in der beruflich-betrieblichen Bildung, Verbindung beruflicher und akademischer Bildung, Qualifikationsforschung. E-Mail: uwe.elsholz@fernuni-hagen.de

Roman Jaich, Dr., Diplom-Ökonom, war wissenschaftlicher Mitarbeiter im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen und arbeitet in der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in der Abteilung Berufsbildungspolitik. E-Mail: roman.jaich@verdi.de

Ariane Neu, Bildungswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Strukturen des deutschen (Berufs)Bildungssystems und deren Veränderungen im Zeitverlauf, der Wandel des Verhältnisses zwischen beruflicher und allgemeiner/akademischer Bildung sowie die Wechselwirkungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. E-Mail: ariane.neu@fernuni-hagen.de

Was bedeutet die Expansion der Hochschulbildung für den Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung? Dieser Frage geht die vorliegende Untersuchung anhand der Analyse der Branchen Einzelhandel, Metall- und Elektro und IKT nach. In allen untersuchten Branchen werden über eine betriebsinterne Qualifizierung gewonnene Fachkräfte (duale Ausbildung oder duales Studium) betriebsextern Qualifizierten vorgezogen. Darüber hinaus zeigt sich kein einheitliches Bild. Das Angebot dualer Studiengänge erscheint weniger auf betrieblichen Notwendigkeiten zu basieren als vielmehr auf der Nachfrage der Jugendlichen. Aufstiegswege für beruflich Qualifizierte bestehen weiterhin, allerdings stehen sie zunehmend in Konkurrenz zu den Absolvent(inn)en dualer Studiengänge.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-313-3