

Auslaufmodell Berufsbildung?

Aktuelle Befunde und Trends zur Akademisierung in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen



HANNELORE MOTTWEILER
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Kaufmänni-
sche Berufe, Berufe der
Medienwirtschaft und Logis-
tik« im BIBB

Seit Jahrzehnten ist in der Bundesrepublik Deutschland ein Anstieg der Abiturientenquote zu beobachten. Diese Entwicklung geht einher mit einer höheren Studierneigung von Schulabsolventinnen und -absolventen und einem Rückgang in der dualen Berufsausbildung. Durch die Einführung von dreijährigen Bachelorstudiengängen stellt sich die Frage, ob Unternehmen für Tätigkeiten auf mittlerer Fach- und Führungsebene Fachkräfte mit einem akademischen Abschluss gegenüber beruflich Qualifizierten vorziehen. Der Beitrag geht der Frage in den Branchen Handel, Logistik, Banken und Tourismus nach und stellt hierzu Ergebnisse eines BIBB-Forschungsprojekts vor.

Akademisierung – aktuelle Entwicklungen und Fragestellungen für kaufmännische Berufsbereiche

In der gegenwärtigen Debatte zur Akademisierung, d. h. zum sukzessiven Anstieg akademischer Abschlüsse bei gleichzeitigem Rückgang in der dualen Berufsausbildung (vgl. BIBB 2016), stellt sich die Frage, ob beruflich Qualifizierte durch Studienabsolventinnen und -absolventen substituiert werden. Bisherige Studien haben diese Thematik aus verschiedenen Perspektiven untersucht und sind je nach Betrachtungsschwerpunkt zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangt. Während insbesondere frühe Studien des BIBB einen Fortbestand von komplementären Einsatzgebieten und Tätigkeitsbereichen von beruflich und akademisch Qualifizierten ausgemacht haben (vgl. WÜNSCHE u. a. 2011; BOTT u. a. 2012; HIPBACH-SCHNEIDER u. a. 2013), betonen andere Studien die Tendenz einer Höherqualifizierung (»upskilling«) auf mittleren Fach- und Führungspositionen (vgl. BAETHGE/WOLTER 2015) und befürchten eine Entwertung beruflicher Aus- und Fortbildungsabschlüsse (vgl. DREXEL 2012).

Aktuellere Forschungsergebnisse, die sich schwerpunktmäßig mit betrieblichen Präferenzen zur Rekrutierung von beruflich oder akademisch Qualifizierten beschäftigen, betonen übereinstimmend die nach wie vor hohe Bedeutung praktischer Fertigkeiten und firmenspezifischer Erfahrungen für die Besetzung von mittleren Fach- und Führungspositionen (vgl. FLAKE/ZIBROWIUS 2017). Dies zeigt sich auch in einer höheren Rekrutierungswahrscheinlichkeit von beruflich Ausgebildeten mit absolvierter

Aufstiegsfortbildung im Vergleich zu externen BA-Studienabsolventinnen und -absolventen (vgl. MAIER u. a. 2018, S. 59). Andererseits wächst das Angebot an dualen Studiengängen seitens der Unternehmen aufgrund zunehmender Nachfrage von Schulabsolventinnen und -absolventen (vgl. ELSHOLZ/NEU/JAICH 2017, S. 29).

Bisherige Studien betonen branchenbezogene Unterschiede. ELSHOLZ/NEU/JAICH (2017) verorten Substitutionstendenzen von akademisch Qualifizierten zugunsten von beruflich Ausgebildeten stärker in der IKT-Branche sowie im Metall- und Elektrogewerbe, insbesondere durch den Anstieg dualer Studiengänge. KRONE/MILL (2014) betonen Unterschiede zwischen kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen. Sie sehen geringere Verdrängungseffekte im gewerblich-technischen Bereich mit weiterhin getrennten Einstiegspositionen und Karrierepfaden. Im Unterschied dazu konstatieren sie für den kaufmännischen Bereich, explizit den Bankensektor, aufgrund von Überschneidungen der Karrierepfade und Tätigkeitsbereiche am ehesten Konkurrenzsituationen, insbesondere zwischen beruflich Aus- und Fortgebildeten und Absolventinnen und Absolventen von dualen Studiengängen (ebd., S. 57).

Forschungsarbeiten von EULER/SEVERING (2017, S. 37), die unterschiedliche Berufsbereiche aus einem systemischen Blickwinkel von Konkurrenzbeziehungen akademischer und beruflicher Bildungswege analysieren, kommen zum Ergebnis, dass insbesondere für kaufmännische Berufsbereiche ein hohes Substitutionspotenzial zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und akademischen

Studienangeboten existiert. Die Arbeiten unterstreichen die große Relevanz der Akademisierungsfrage für den kaufmännischen Bereich, lassen allerdings offen, wie sich die beobachteten Verschiebungen im Bildungssystem auf die konkrete betriebliche Rekrutierungspraxis für beruflich und akademisch Qualifizierte auf mittlerer Fach- und Führungsebene auswirken.

BiBB-Projekt zu Bildungswegen und betrieblichen Rekrutierungsstrategien

An diese Forschungsbefunde knüpft das BiBB-Projekt »Typische Bildungsverläufe und Karrierewege in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen – Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten« an. Ziel des Projekts ist einerseits die Analyse typischer Qualifizierungsverläufe und Karrierewege in den Branchen Handel, Banken, Logistik und Tourismus von Erwerbstätigen in kaufmännischen Berufsbereichen. Andererseits werden aus betrieblicher Perspektive Rekrutierungs- und Einsatzstrategien für Fachkräfte auf mittlerer Fach- und Führungsebene untersucht, um der Frage möglicher Konkurrenzbeziehungen zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten nachzugehen. Zur Beantwortung dieser Fragestellung werden unterschiedliche methodische Zugänge gewählt, u. a. die Analyse von Karriereverläufen auf Basis der BiBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung und eine Unternehmensbefragung zu Rekrutierungs- und Einsatzstrategien von mittleren Fach- und Führungskräften (vgl. ausführlich ANNEN/TIEMANN 2016). Die folgende Darstellung bezieht sich auf die Unternehmensbefragung im Rahmen des Projekts (vgl. Infokasten).

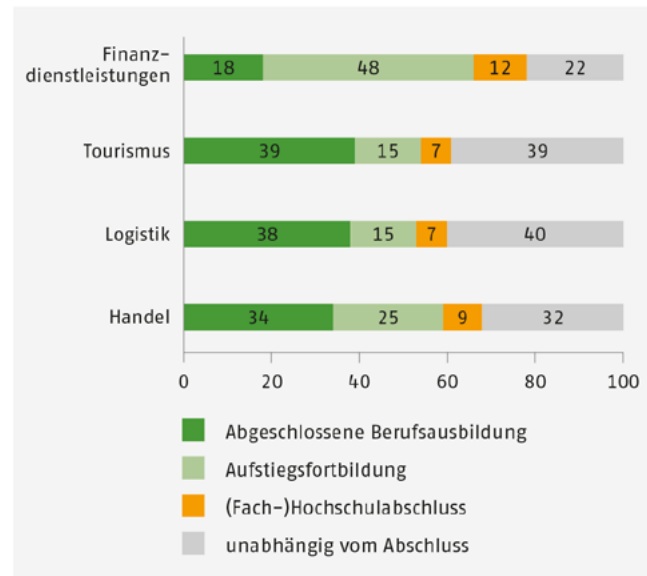
Datenbasis: Unternehmensbefragung

Telefonische Unternehmensbefragung (CATI)

- Stichprobenumfang (bereinigt): n = 1.968
- Ausschöpfungsquote: 40,8 Prozent
- Gültige Gesamtfallzahl: n = 802 Firmen
- Zielpersonen: Personalleiter/-innen oder Geschäftsführer/-innen
- Befragungszeitraum: November 2017 bis Januar 2018
- Auswahlverfahren: Disproportional geschichtete Zufallsstichprobe nach Branche und Unternehmensgröße
- Branchen: Abgrenzung entlang der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (Statistisches Bundesamt)
 - Handel¹: Fallzahl n = 214
 - Logistik²: Fallzahl n = 200
 - Banken³: Fallzahl n = 200
 - Tourismus⁴: Fallzahl n = 188

¹ Großhandel, Einzelhandel; ² Landverkehr und Transport, Schifffahrt, Luftfahrt, Lagerei und Erbringung sonstiger Dienstleistungen, Post-, Kurier- und Expressdienste; ³ Erbringung von Finanzdienstleistungen; ⁴ Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen, Beherbergung (Hotels, Gasthöfe, Pensionen)

Abbildung 1
Qualifikationsvoraussetzungen für mittlere Führungspositionen (Unternehmensanteile in Prozent)



Gültige n = 784, Fälle gewichtet, statistische Signifikanz auf dem 0,001-Niveau

Quelle: BiBB-Projekt 4.1.303; Unternehmensbefragung 2018, eigene Berechnung

Dabei geht es um folgende Fragestellungen:

- Welche Qualifikationsabschlüsse setzen Unternehmen im Handel, Tourismus, Finanzdienstleistungssektor sowie in der Logistik für mittlere Fach- und Führungspositionen voraus?
- Wie hoch ist aktuell der Akademikeranteil in der mittleren Fach- und Führungsebene?
- Wird die Rekrutierung von Akademikerinnen und Akademikern und der Ausbau dualer Studiengänge für Unternehmen in den genannten Branchen zukünftig an Bedeutung gewinnen?

Qualifikationsvoraussetzungen für mittlere Fach- und Führungspositionen

Um herauszufinden, ob mittlere Fach- und Führungspositionen nach wie vor mit einem beruflichen Ausbildungs- und Fortbildungsabschluss erlangt werden können oder ob sich auf betrieblicher Ebene eine zunehmende Präferenz zur Höherqualifizierung feststellen lässt, wurden die Unternehmen gefragt: »Welche Ausbildungsabschlüsse werden in Ihrem Unternehmen in der Regel vorausgesetzt, um Positionen auf mittleren Führungsebene zu erreichen?«. Abbildung 1 zeigt für alle vier betrachteten Branchen recht eindeutige Befunde, die eine Verdrängung von beruflich qualifizierten Fachkräften auf mittlerer Fach- und Führungspositionen durch Akademiker/-innen nicht bestätigen.

Tabelle

Mittlere Fach- und Führungskräfte nach höchstem beruflichen Abschluss

Ausbildungsabschluss	Handel	Logistik	Tourismus	Banken	Statistische Signifikanz (F-Wert)
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2,3%	6,6%	5,3%	0,7%	7,348***
abgeschlossene Berufsausbildung	46,0%	55,9%	59,0%	29,6%	25,479***
Aufstiegsfortbildung	21,2%	17,2%	16,5%	39,0%	28,496***
(Fach-)Hochschulausbildung	23,8%	20,3%	19,2%	27,1%	2,547 +
nicht zuzuordnen	6,6%			3,6%	

+ Statistische Signifikanz auf dem 0,1-Niveau, * auf dem 0,05-Niveau, ** auf dem 0,01-Niveau, *** auf dem 0,001-Niveau

Quelle: BIBB-Projekt 4.1.303, Unternehmensbefragung 2018; gültige n: 701, eigene Berechnungen

Generell setzt in allen Branchen nur ein geringer Anteil der Unternehmen akademische Abschlüsse für Tätigkeiten auf der mittleren Fach- und Führungsebene voraus, wobei die Anteile im Handel (9%) und im Banken- bzw. Finanzdienstleistungssektor (12%) etwas höher als in der Logistik und in der Tourismusbranche liegen (jeweils 7%).

Höchst signifikante Unterschiede zwischen den Branchen bestehen in erster Linie bei der Bedeutung von Aufstiegsfortbildungen. Diese spielen im Bankensektor nach wie vor eine große Rolle: Knapp die Hälfte (48%) der Unternehmen setzen diesen Qualifikationsabschluss für die Besetzung von mittleren Führungspositionen voraus. Im Vergleich dazu besitzen Aufstiegsfortbildungen in der Logistik und im Tourismus eine weitaus geringere Bedeutung. In beiden Branchen können mittlere Führungspositionen bei nahezu 40 Prozent der Unternehmen auch mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ohne anschließende Aufstiegsfortbildung erreicht werden.

Eine mittlere Position nimmt diesbezüglich der Handel ein: Hier können in einer Mehrzahl der Unternehmen (34%) mittlere Führungspositionen mit abgeschlossener Berufsausbildung erreicht werden; in gut einem Viertel der Unternehmen werden jedoch in der Regel abgeschlossene Aufstiegsfortbildungen als höchster Qualifikationsabschluss vorausgesetzt. Diese Ergebnisse unterstreichen für alle vier Branchen nach wie vor die Bedeutung beruflicher Aus- und Fortbildungsabschlüsse auf der mittleren Fach- und Führungsebene. Allerdings ist anzumerken, dass Unternehmen diese Positionen häufig auch ganz unabhängig vom formalen Abschluss besetzen; in den Bereichen Logistik und Tourismus (mit 39 bzw. 40%) häufiger als im

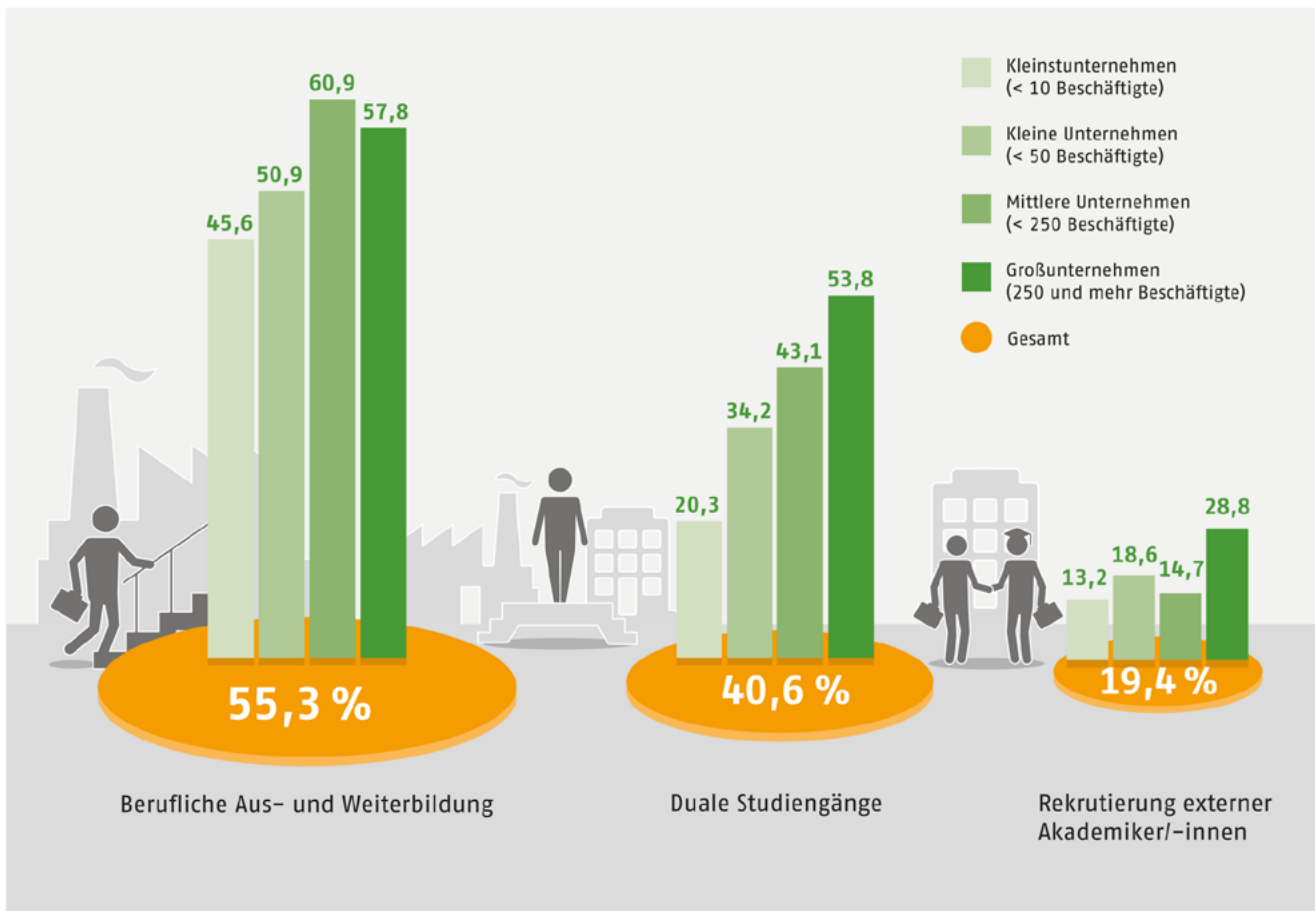
Handel (32%) und im Banken- und Finanzdienstleistungssektor (22%).

Qualifikationsabschlüsse von Beschäftigten in mittleren Fach- und Führungspositionen

Ergänzt werden diese Befunde durch die von den Firmen berichteten durchschnittlichen Anteile von Beschäftigten auf mittlerer Fach- und Führungsebene nach höchstem beruflichen Ausbildungsabschluss (vgl. Tab.). Hierzu wurden sie befragt: »Wie verteilen sich die Beschäftigten nach ihrem höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss?«. Auch hier bestätigt sich die Tendenz eines derzeit noch nicht sehr hohen Akademikeranteils auf mittlerer Fach- und Führungsebene in den betrachteten Branchen. Der Bankensektor weist den tendenziell höchsten Akademisierungsgrad aus. Es wird jedoch auch deutlich, dass Aufstiegsfortbildungen bei Unternehmen des Banken- und Finanzdienstleistungssektors auf mittlerer Fach- und Führungsebene nach wie vor weiter verbreitet sind als ein akademischer Abschluss. In den übrigen drei Branchen besitzt die Mehrzahl der mittleren Fach- und Führungskräfte eine abgeschlossene Berufsausbildung als höchsten beruflichen Abschluss.

Auffällig sind die Unterschiede zwischen den in der Regel vorausgesetzten Ausbildungsabschlüssen (vgl. Abb. 1) und den durchschnittlichen Ausbildungsabschlüssen der Beschäftigten (vgl. Tab.). Diese Diskrepanzen sind einerseits auf die jeweils unterschiedlichen Analyseeinheiten zurückzuführen (Abb. 1: Anteile der Betriebe, Tab.: Anteil der Fach- und Führungskräfte). Dadurch könnte sich eine stärkere Akademisierungstendenz in großen Unternehmen auf

Abbildung 2
Relevanzgewinn beruflicher und akademischer Qualifizierungswege



Statistische Signifikanz auf dem 0,001-Niveau, gültige n=788

Quelle: BIBB-Projekt 4.1.303, Unternehmensbefragung 2018; eigene Berechnung und Darstellung

die akademisch Beschäftigten in den Branchen insgesamt auswirken. Andererseits sind die Abweichungen möglicherweise Ausdruck einer bereits größeren Verfügbarkeit von akademisch qualifizierten Erwerbspersonen für mittlere Fach- und Führungspositionen aufgrund der höheren Studierneigung in den untersuchten Branchen.*

Zukünftige Personalpolitik

Die Analyse von Rekrutierungsstrategien beruflich und akademisch Qualifizierter beschränkt sich nicht nur auf die Frage des vorausgesetzten und des aktuell vorherrschenden Qualifikationsprofils. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die zukünftige Relevanz von unterschiedlichen Rekrutierungs- bzw. Qualifizierungswegen zur Personalgewinnung bzw. Personalentwicklung, die in enger Beziehung zu Bildungsentscheidungen und

Bildungsverläufen von Beschäftigten auf mittleren Fach- und Führungsebenen stehen. Hierzu wurden die Unternehmen gefragt, ob berufliche Aus- und Fortbildung, duale Studiengänge sowie die externe Rekrutierung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen für die Besetzung von mittleren Fach- und Führungspositionen an Bedeutung gewinnen oder verlieren werden – oder aber in ihrem Stellenwert unverändert bleiben.

Die in Abbildung 2 dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass berufliche Aus- und Fortbildung auch zukünftig eine wichtige Rolle für die Gewinnung von Fachkräften für mittlere Fach- und Führungspositionen spielen wird. Allerdings zeigt sich mit zunehmender Größe der Unternehmen auch eine wachsende Relevanz von dualen Studiengängen. Die Rekrutierung von Akademikerinnen und Akademikern auf dem externen Arbeitsmarkt wird hingegen branchenübergreifend nur für knapp 20 Prozent der befragten Unternehmen an Bedeutung gewinnen. Einen überdurchschnittlich hohen Bedeutungsgewinn hat die Rekrutierung externer Akademiker/-innen bei Großunternehmen.

* Nicht vollständig auszuschließen ist auch ein Effekt sozial erwünschten Antwortverhaltens der befragten Unternehmen.

Im Branchenvergleich ließen sich keine signifikanten Unterschiede in der zukünftigen Personalpolitik feststellen.

Veränderungen durch duale Studiengänge weiterverfolgen

In den untersuchten Branchen zeigt sich nach wie vor eine große Bedeutung von beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen für die Besetzung von mittleren Fach- und Führungspositionen. In der öffentlichen Wahrnehmung werden offensichtlich – zumindest bei kleinen und mittleren Unternehmen – die Akademisierungstendenzen überschätzt. Allerdings weisen die Antworten von über 40 Prozent der Unternehmen auf eine wachsende Bedeutung von dualen Studiengängen und von gut einem Viertel der Großunternehmen auf eine künftig stärkere Relevanz der Gewinnung externer Akademiker/-innen hin, um Positionen auf mittlerer Fach- und Führungsebene zu besetzen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht in der Frage, ob die zunehmende Relevanz von dualen Studiengängen – und bei großen Unternehmen auch die Rekrutierung externer Akademiker/-innen – auf zukünftig veränderte Kompetenzbedarfe hinweist oder aber in erster Linie eine Antwort der Unternehmen auf die zunehmende Studierneigung von Schulabsolventinnen und Schulabsolventen ist, wie u. a. die Ergebnisse der Studie von ELSHOLZ/NEU/JAICH (2017) nahelegen. Umgekehrt gilt es zu analysieren, ob Erwerbstätige aufgrund einer möglicherweise höheren Arbeitsmarktverwertbarkeit von akademischen Abschlüssen für mittlere Fach- und Führungspositionen sich verstärkt für ein (duales) Studium entscheiden. Diesen Fragen wird im weiteren Projektverlauf insbesondere durch weitere empirische Untersuchungen aus Erwerbstätigenperspektive nachgegangen. ◀

Literatur

ANNEN, A.; TIEMANN, M.: Über verschiedene Bildungswege zum Ziel? Analyse von Karriereverläufen und -optionen in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern. In: BWP (2016) 3, S. 24–25 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8000 (Stand: 06.08.2018)

BAETHGE, M.; WOLTER, A.: The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education? In: *Journal for Labour Market Research* 48 (2015) 2, S. 97–112

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2016.php (Stand: 06.08.2018)

BOTT, P. H. u. a.: Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Abschlussbericht. Bonn 2012

DREXEL, I.: Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: KUDA, E. u. a.: *Akademisierung der Arbeitswelt*. Hamburg 2012, S. 36–51

ELSHOLZ, U.; NEU, A.; JAICH, R.: Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile. Veränderungen infolge der Akademisierung aus Unternehmenssicht. In: BWP 46 (2017) 5, S. 28–31 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8443 (Stand: 06.08.2018)

EULER, D.; SEVERING, E.: Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet? Indikatoren für eine Verschiebung von der Berufsausbildung in akademische Studienangebote. Gütersloh 2017

FLAKE, R.; ZIBROWIUS, M.: Was Betriebe an Fachkräften mit Fortbildungsabschluss schätzen und wie sie diese unterstützen können. In: BWP 46 (2017) 5, S. 18–22 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8441 (Stand: 06.08.2018)

HIPPACH-SCHNEIDER, U. u. a.: Are graduates preferred to those completing initial vocational education and training? Case studies on company recruitment strategies in Germany, England and Switzerland. In: *Journal of Vocational Education and Training* 65 (2013) 1, S. 1–17

KRONE, S.; MILL, U.: Das ausbildungsintegrierende duale Studium. In: *WSI-Mitteilungen* (2014) 1, S. 52–59

MAIER, T. u. a.: Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen. Zwischenbericht. Bonn 2018

WÜNSCHE, T. u. a.: Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK. Bonn 2011