

# Akademisierung der Arbeitswelt – das Ende der Beruflichkeit?

Uwe Elsholz und Ariane Neu

*Beitrag zur Veranstaltung »Erosion der Facharbeit? Veränderungen von Fachlichkeit und Beruflichkeit im Kontext von technologischem Wandel, Akademisierung und Globalisierung« der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie*

## Ausgangssituation: Berufliche Bildung unter Druck

Die Akademisierung der Gesellschaft ist spätestens mit der Warnung vor einem „Akademisierungswahn“ (Nida-Rümelin 2014) in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gelangt. Auch wenn es in den letzten Jahren nicht an Apellen und Initiativen für eine Stärkung beruflicher Bildung gemangelt hat, hat sich die Zahl der Studierenden insbesondere seit Anfang der 2000er Jahre deutlich erhöht. 2013 hat erstmals die Zahl der Studienanfänger(innen) die Zahl der neuen Auszubildenden in einer dualen Berufsausbildung überschritten. Und wenngleich es Kritik an dieser undifferenzierten Gegenüberstellung gab und beispielsweise auf die Nichtberücksichtigung des Schulberufssystems hingewiesen wurde, so ist der Trend doch unstrittig und ein „Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte“ (Baethge, Wieck 2015) zu konstatieren.

Hinsichtlich der Bedeutung dualer Berufsausbildung befürchten Skeptiker der Expansion der Hochschulbildung beispielsweise, dass dadurch den beruflichen Bildungsgängen die Nachwuchskräfte entzogen werden und aufgrund der dann fehlenden beruflichen Fachkräfte die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands gefährdet sei (vgl. Bosch 2016). Bereits Lutz (1979a) nahm vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion der 1970er-Jahre an, dass die steigende Anzahl an Hochschulabsolvent(inn)en auf dem Arbeitsmarkt dazu führen wird, dass berufliche Positionen höheren Niveaus, die bislang auch für Arbeitskräfte mittleren Ausbildungsniveaus erreichbar waren, zunehmend mit Hochschulabsolvent(inn)en besetzt werden. Darüber hinaus würden mittlere berufliche Positionen, die früher fast ausschließlich von Arbeitskräften mit mittlerem Ausbildungsniveau eingenommen wurden und Aufstiegschancen in höhere Positionen versprachen, ebenfalls zunehmend von Hochschulabsolvent(inn)en besetzt (vgl. Lutz 1979a, S.659f.). Auch jüngere Publikationen wie beispielsweise Drexel (2012) gehen davon aus, dass es zu einer Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten kommen wird; eventuell verbunden mit Umstrukturierungen der betrieblichen Arbeitsorganisation in Richtung (Re-)Taylorisierung oder Polarisierung, um so die spezifischen Kompetenzen von Hochschulabsolvent(inn)en, wie die Fähigkeit zum abstrakten Denken, nutzen und deren Defizite im Hinblick auf berufsbezogenes Erfahrungs- und praktisches Umsetzungswissen ausgleichen zu können (vgl. Drexel 2012, S.37f.).

Hinsichtlich einer möglichen Verdrängung beruflich Aus- und Fortgebildeter durch Hochschulabsolvent(inn)en konnten bisher vorliegende Untersuchungen aus den Jahren 2010/11 allerdings bislang keine eindeutigen Effekte vorfinden. 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. unter anderem Dietzen et al. 2013; Bott, Wünsche 2014). Insbesondere für Tätigkeitsbereiche von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung sahen die untersuchten Betriebe keine Konkurrenz, da hierfür der Praxisanteil einer Hochschulausbildung als zu gering eingeschätzt wird. Am ehesten wurde eine mögliche Konkurrenzsituation zwischen beruflich Fortgebildeten und Bachelor-Absolvent(inn)en gesehen, da deren Tätigkeitsbereiche als am aufnahmefähigsten für Hochschulabsolvent(inn)en gelten (vgl. Dietzen et al. 2013, S.95). Hierbei sind es dann vor allem Absolvent(inn)en dualer Studiengänge, welche die Karrierechancen von beruflich Aus- und Fortgebildeten reduzieren könnten (vgl. Heidemann, Koch 2013, S.56).

Insgesamt erscheinen somit die bisherigen Einschätzungen und Forschungsergebnisse zu den Folgen der Akademisierung teilweise widersprüchlich, zumindest nicht eindeutig. Darüber hinaus sind seit Durchführung der bislang vorliegenden Studien die Studienanfängerzahlen weiter gestiegen. Dabei hat insbesondere das duale Studium eine starke Expansion erfahren. So sind die von der AusbildungsPlus-Datenbank erfassten dual Studierenden von gut 50.000 im Jahr 2010 auf etwas über 100.000 dual Studierende im Jahr 2016 gestiegen (vgl. Hofmann, König 2017, S.8f.). Hingegen scheint die berufliche Bildung eher von einem relativen Bedeutungsverlust bedroht zu sein.

Aber nicht nur das Bildungssystem befindet sich in einem fortlaufenden Wandel, 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 gestiegenen Bedarfs 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.12ff.). Können diese Fachkräfteengpässe nicht über interne und externe Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien gelöst werden, können Betriebe alternativ versuchen, über arbeitsorganisatorische Maßnahmen ihre Qualifikationslücken zu schließen (vgl. Lutz 1979b, S.62ff.). Entsprechend stellen sich die Fragen nach den Auswirkungen der Akademisierung auf die betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien in Verbindung mit der betrieblichen Arbeitsorganisation in ähnlicher Weise wie in den 1970er Jahren erneut.

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

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

## Methodisches Vorgehen

Ausbildungstraditionen und Qualifikationsstrukturen stellen sich in unterschiedlichen Branchen sehr heterogen dar. Um solche branchenspezifischen Bedingungen hinreichend zu berücksichtigen, 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 stark durch Mitarbeiter(innen) mit dualer Berufsausbildung und gegebenenfalls beruflicher Aufstiegsfortbildung geprägt (vgl. Voss-Dahm 2011, S.168). Auch in der Metall- und Elektrobranche kann dieser beruflich-betriebliche Bildungstyp auf eine lange Tradition zurückblicken. Etwas anders sieht es hinsichtlich der Tradition beruflich-betrieblicher 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 hohen Anteil sogenannter Seiteneinsteiger (meist Akademiker(innen) anderer Fachrichtungen) gedeckt (vgl. Ehrke et al. 2011, S.7). Insofern kann für die IKT-Branche festgehalten werden, dass hier hinsichtlich der Kerntätigkeiten der Branche keine vergleichbare Ausbildungstradition im Bereich der dualen Berufsausbildung besteht wie in den beiden anderen Branchen und die Qualifikationsstruktur stärker durch Akademiker(innen) geprägt ist.

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

Um einen ersten Ein- und Überblick über das Untersuchungsfeld zu erhalten, wurden zu Beginn des Erhebungszeitraums zunächst Experteninterviews mit sechs Bildungsexpert(inn)en der Sozialpartner (je Branche zwei) geführt (vgl. hierzu Friebertshäuser, Langer 2013, S.438; Meuser, Nagel 2013, S.457). Gegenstand dieser Interviews waren unter anderem Themen wie die qualifikatorische Branchenstruktur, die branchentypische Arbeitsorganisation, charakteristische Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien sowie aktuelle Branchenentwicklungen beispielsweise hinsichtlich technologischer Innovationen.

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

Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Für das hier dokumentierte Forschungsprojekt wurde eine Kombination aus inhaltlicher Strukturierung entlang deduktiv entwickelter Kategorien sowie induktiver Kategorienbildung gewählt.

## Ergebnisse

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

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

### Befunde aus den Branchen

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

Während sich also im Einzelhandel eine weitgehende Stabilität hinsichtlich des Stellenwerts beruflicher Bildung zeigt, können in der IKT- sowie in der Metall- und Elektrobranche stärkere Verdrängungseffekte beobachtet werden, die primär durch duale Studiengänge verursacht scheinen. Dabei unterscheidet sich das Ausmaß der Verdrängung nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen je nach Unternehmenstyp teilweise deutlich voneinander.

So gibt es einerseits im Untersuchungssample in der IKT-Branche ein international ausgerichtetes Großunternehmen, das in den letzten Jahren die duale Berufsausbildung vollständig eingestellt hat und gegenwärtig vorrangig auf duale Studiengänge als betriebsinterne Qualifizierungsstrategie setzt. Begründet wurde dies zum einen mit veränderten Unternehmenszuschnitten und zum anderen mit einer gestiegenen Nachfrage der Schulabsolvent(inn)en nach dualen Studienangeboten. 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 unter anderem die Eigentumsverhältnisse. So hat das Großunternehmen mit einer vollständigen Verdrängung dualer Berufsausbildung durch duale Studiengänge eine amerikanische Kon-

zernmutter und bei dem Großunternehmen mit einer Komplementarität der beiden Qualifizierungswege handelt es sich um ein deutsches Unternehmen.

Hinsichtlich der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wurde von der Mehrzahl der befragten Unternehmensvertreter(innen) in der IKT-Branche berichtet, dass es für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung durchaus berufliche Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen gebe. Dieser berufliche Aufstieg basiert hier allerdings selten auf formalen Bildungsabschlüssen oder dem IT-Weiterbildungssystem. Stattdessen spielen in der IKT-Branche betriebsinterne Weiterqualifizierungen sowie spezifische (Hersteller-)Zertifikate eine bedeutendere Rolle. Insofern bieten sich auch für Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung theoretisch betriebsinterne Entwicklungsmöglichkeiten. Entscheidend dafür ist allerdings, dass sie zuvor über eine duale Berufsausbildung den Eintritt in den betriebsinternen Arbeitsmarkt geschafft haben. Dies scheint durch die Zunahme dual Studierender schwieriger geworden zu sein.

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 an dualen Studienplätzen tendenziell auf einem konstanten Niveau. Die favorisierten Einsatzbereiche der dual Studierten werden von den befragten betrieblichen Akteuren dabei nicht primär auf beruflichen Positionen im mittleren Qualifikationssegment gesehen, die bislang in erster Linie von Absolvent(inn)en einer dualen Berufsausbildung besetzt werden. Entsprechend ist noch ungewiss, inwieweit die dualen Studiengänge weiter expandieren werden.

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

## Branchenübergreifende Befunde

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen die duale Berufsausbildung nach wie vor ein zentraler Qualifizierungsweg zur Deckung des benötigten Fachkräftebedarfs bleibt. Insbesondere das Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende berufliche Handlungskompetenz, die von den Auszubildenden erworben wird, werden an der dualen Berufsaus-

bildung geschätzt. Zudem wird die frühzeitige berufliche und betriebliche Sozialisation geschätzt, 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 kaum, dass beide Qualifizierungswege von den befragten Personalern vermehrt in gleicher Weise als betriebliche „Ausbildung“ betrachtet werden und keine grundsätzliche Differenz zwischen akademischen und beruflichen Bildungswegen gezogen wird. Unterschiede werden aber 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 manchen der befragten betrieblichen Akteure durchaus kritisch betrachtet. Darüber hinaus geht aus den geführten Experteninterviews hervor, dass insbesondere in Unternehmen, die erst vor 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.

Dennoch konnten insbesondere in der Metall- und Elektrobranche sowie in der IKT-Branche gewisse Verdrängungseffekte der dualen Berufsausbildung durch duale Studienangebote identifiziert werden. Diese scheinen branchenübergreifend vor allem durch die gestiegene Nachfrage junger Erwachsener nach dualen Studienplätzen und das entsprechende unternehmensseitige Angebot getrieben. Insbesondere die leistungsstärkeren jungen Erwachsenen ziehen eine duale Berufsausbildung vielfach für sich nicht in Betracht, sondern präferieren einen akademischen Abschluss.

Für die berufliche Bildung bedeutet dies allerdings, dass dadurch für den klassischen beruflichen Qualifizierungsweg der Nährboden geringer wird. 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.

Um diesen Rekrutierungsproblemen zu begegnen, zeigen sich in den untersuchten Branchen unterschiedliche Strategien. So ist insbesondere der Einzelhandel bemüht, leistungsstärkere junge Erwachsene für den beruflichen Bildungsweg zum Beispiel durch Abiturientenprogramme zu gewinnen. 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. Ein Beispiel dafür ist die Anreicherung der dualen Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen. Die berufliche Aufstiegsfortbildung spielt in der Metall- und Elektrobranche als betriebliche Qualifizierungsstrategie allerdings keine vergleichbar zentrale Rolle wie im Einzelhandel und wurde von den befragten Akteuren nicht als Mittel zur Attraktivitätssteigerung beruflicher Bildung in den Blick genommen. Eine berufliche Aufstiegsfortbildung bleibt hier vielmehr eine Angelegenheit des einzelnen Beschäftigten und ist zudem vergleichsweise seltener mit entsprechenden Aufstiegspositionen verbunden wie im Einzelhandel. In der IKT-Branche wurden kaum Strategien zur Stärkung beruflicher Bildung vorgefunden, da hier die zunehmende Akademisierung nicht als problematisch angesehen wird.

## Diskussion: Ein neuer Bildungstyp entsteht

Die zuvor dargestellten Forschungsergebnisse zeigen, dass beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Sicht der Unternehmen nach wie vor eine gefragte Qualifikationsgruppe sind und in nächster Zukunft auch bleiben werden; wenn auch je nach Branche mit unterschiedlicher Gewichtung. Entsprechend dieses

Bedarfs an beruflich qualifizierten Fachkräften hat auch die berufliche Aus- und Fortbildung in den meisten der untersuchten Unternehmen nach wie vor seinen Stellenwert zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Ein Ende oder eine Krise von Beruf und Beruflichkeit, wie es in wiederkehrenden Phasen in Deutschland immer wieder diskutiert wird (vgl. zur Übersicht Rosendahl, Wahle 2015), kann auf Grundlage dieser Forschungsergebnisse nicht angenommen werden.

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

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

Aufgrund der Ergebnisse unserer Studie kann Spöttl zwar hinsichtlich der Entstehung eines neuen Bildungstyps durchaus zugestimmt werden, da die Befragten in unserer Untersuchung die dual Studierten durchaus anders wahrnehmen als beruflich Ausgebildete. Ihnen stehen auch andere Karriereoptionen offen als berufliche-betrieblich Qualifizierten, so dass sich für Letztere insbesondere in der Metall- und Elektrobranche die Aufstiegsmöglichkeiten tendenziell verringern.

Allerdings erscheint es uns angemessener, statt von einem „beruflich-akademischen Bildungstyp“ von einem „betrieblich-akademischen Bildungstyp“ zu sprechen, da sich dieser Bildungstyp eben durch die Bestandteile „betrieblich“ und „akademisch“ charakterisieren lässt – und das „berufliche“ eher unsicher wird. Die „Beruflichkeit“ – verstanden als „berufsförmige Organisation von Arbeit, Erwerb und Qualifikation“ (Meyer 2004, S.349) – gerät durch diese betriebliche und akademische Orientierung eher in Gefahr und erscheint gerade nicht als Kennzeichen dual Studierter.

Das wachsende Feld dualer Studiengänge ist nur unzureichend geregelt und besitzt wenig Bezug zu einer beruflichen Standardisierung (vgl. Meyer 2019). Trotz der Bemühungen um eine stärkere Regulierung und Standardisierung (vgl. BIBB 2017) geht daher möglicherweise bei der Entwicklung dieses neuen Bildungstyps die bisherige Beruflichkeit verloren. Verstärkt wird diese Vermutung durch eine Tendenz, nach der ausbildungsintegrierende duale Studiengänge vom Gewicht eher abnehmen zu Gunsten der praxisintegrierenden Variante (vgl. Hofmann, König 2017).

Damit ist die mit der Verfasstheit des Ausbildungssystems verbundene Standardisierung der Qualifikationen als ein wesentliches Element von Beruflichkeit in Gefahr. Diese wird in der Berufsausbildung über die bundesweit geregelten Ausbildungsordnungen für den betrieblichen Teil und über die Lehrpläne der Berufsschulen für die einzelnen Ausbildungsberufe gewährleistet. Die Studiengänge der Hochschulen sind zwar allesamt akkreditiert, doch zielen die Akkreditierungen nicht in erster Linie auf Standardisierung und Beruflichkeit und es bleibt eine deutlich größere Brandbreite als in den Berufsschulen. Noch deutlicher erscheint der betriebliche Teil des dualen Studiums als bisher weitgehend unregelmäßiger Bereich, der durch eine große Zufälligkeit und Beliebigkeit der Ausgestaltung gekennzeichnet ist. Diesem Umstand gilt dann auch ein gehöriger Teil der Kritik an der konkreten Durchführung des dualen Studiums seitens der Gewerkschaften und der Wissenschaft (vgl. unter anderem Hesser, Langfeldt 2017).

Inwiefern dieser neue, weniger beruflich geprägte Bildungstyp dann allerdings tatsächlich der dominante Bildungstyp des nächsten Jahrzehnts werden wird, wie Spöttl vermutet, erscheint uns letztlich

als recht kühne Prognose. So kamen in den von uns geführten Experteninterviews auch (teilweise deutliche) Schwächen des dualen Studiums aus Sicht von Unternehmen zur Sprache. Zudem zeigten sich auch noch Unsicherheiten bezüglich der langfristigen Einsatzbereiche für dual Studierende. Denn im Vergleich zur starken Fachlichkeit von klassisch dual Ausgebildeten werden die Stärken dual Studierender vor allem in prozessualen Kompetenzen und in der Durchführung von Projekten gesehen. Vor diesem Hintergrund bleibt die Frage offen, inwieweit es sich gegebenenfalls auf die Arbeitsorganisation in den Betrieben niederschlägt, wenn vermehrt dual Studierende des betrieblich-akademischen Bildungstyps mit ihren spezifischen Kompetenzen verfügbar sind. Für diese in ähnlicher Weise bereits von Lutz (1979a) und Drexel (2012) aufgeworfene Frage wären weitergehende arbeits- und industriesoziologische Studien dringend angezeigt.

## Fazit

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

## Literatur

- Baethge, Martin. 2006. Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. *SOFI-Mitteilungen* 13–27.
- Baethge, Martin, und Volker Baethge-Kinsky. 1998. Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31:461–472.
- Baethge, Martin, und Markus Wieck. 2015. Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. *Mitteilungen aus dem SOFI* 9:2–6.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. 2016. Top 10 der dualen Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen zum 30. September 2014. <http://www.bibb.de/de/25322.php> (Zugegriffen: 20. November 2018).
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. 2017. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium“.
- Bosch, Gerhard. 2016. Typologien nationaler Berufsbildungssysteme. Ihr Nutzen im Gesellschaftsvergleich. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 112:15–36.
- Bott, Peter und Tom Wünsche. 2014. Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte. In *Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung*, Hrsg. Eckart Severing und Reinhold Weiß, 229–242. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Dietzen, Agnes, Anna C. Lewalder und Tom Wünsche. 2013. Stabile Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In *Akademisierung der Berufswelt?*, Hrsg. Eckart Severing und Ulrich Teichler, 85–105. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Drexel, Ingrid. 2012. Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In *Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung*, Hrsg. Eva Kuda, Jürgen Strauß, Georg Spöttl und Bernd Kaßbaum, 36–51. Hamburg: VSA-Verlag.
- Ehrke, Michael, Karl-Heinz Hageni und Klaus Heimann. 2011. Die duale IT-Berufsausbildung in Deutschland im Kontext der Globalisierung. Fokuspapier zur IT-Berufsausbildung im Kontext der Globalisierung. [http://www.globe-pro.de/cms/upload/PDFs/GlobeproPrint3\\_final\\_WebVersion.pdf](http://www.globe-pro.de/cms/upload/PDFs/GlobeproPrint3_final_WebVersion.pdf) (Zugegriffen: 20. November 2018).
- Elsholz, Uwe, Roman Jaich und Ariane Neu. 2018. Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_401.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_401.pdf) (Zugegriffen: 20. November 2018).
- Friebertshäuser, Barbara und Antje Langer. 2013. Interviewformen und Interviewpraxis. In *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*, 4., durchgesehene Auflage, Hrsg. Barbara Friebertshäuser, Antje Langer und Annedore Prengel, 437–455. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Heidemann, Winfried und Johannes Koch. 2013. Duale Studiengänge: Konkurrenz für die klassische Ausbildung? *WSI-Mitteilungen* 66:52–56.
- Hesser, Wilfried und Bettina Langfeldt. 2016. Das duale Studium aus Sicht der Studierenden. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/22012017\\_Final\\_Bericht\\_Duales\\_Studium\\_mit\\_DB\\_1.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/22012017_Final_Bericht_Duales_Studium_mit_DB_1.pdf) (Zugegriffen: 20. November 2018).
- Hofmann, Silvia und Maik König. 2017. Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8456> (Zugegriffen: 20. November 2018).
- Krone, Sirikit. 2015. Neue Karrierepfade in den Betrieben: Nachwuchsbindung oder Akademisierung? In *Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen*, Hrsg. Sirikit Krone, 51–88. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Lutz, Burkart. 1979a. Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. In *Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, 17.–20. April 1979 in Berlin*, Hrsg. Joachim Matthes, 634–670. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Lutz, Burkart. 1979b. Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In *Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde: IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München*, Hrsg. Christian Brinkmann, Jürgen Kühl, Rainer Schulz-Wild und Werner Sengenberger, 45–73. Nürnberg.
- Maier, Tobias, Gerd Zika, Marc I. Wolter, Michael Kalinowski und Caroline Neuber-Pohl. 2016. *Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter*. BIBB Report 3. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Meuser, Michael und Ulrike Nagel. 2013. Experteninterviews - wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*, 4., durchgesehene Auflage, Hrsg. Barbara Friebertshäuser, Antje Langer und Annedore Prengel, 457–471. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Meyer, Rita. 2004. Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 100:348–354.

- Meyer, Rita. 2019. „Beruflichkeit 4.0“ - Qualifizierung für die Arbeit heute und morgen: Herausforderungen und Handlungsoptionen. In *Industrie 4.0. und Digitalisierung von Arbeit: Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?*, Hrsg. Bettina Kohlrausch, Christina Schildmann und Dorothea Voss, 142–163. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nida-Rümelin, Julian. 2014. *Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung*. Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Rosendahl, Anna, und Manfred Wahle. 2017. Diskurse zur Krise von Beruf und Beruflichkeit. In *Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel. Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne*, Hrsg. Dieter Münk und Marcel Walter, 187–213. Wiesbaden: Springer VS.
- Spöttl, Georg. 2012. Bildungstypen, Karrierewege und Beschäftigungsmuster. In *Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung*, Hrsg. Eva Kuda, Jürgen Strauß, Georg Spöttl und Bernd Kaßbaum, 130–144. Hamburg: VSA-Verlag.
- Spöttl, Georg. 2018. Welcher Bildungstyp macht das Rennen? *Denk-doch-mal.de – Online Magazin für Arbeit - Bildung – Gesellschaft*. <http://denk-doch-mal.de/wp/georg-spoettl-welcher-bildungstyp-macht-das-rennen/> [zuletzt aufgesucht am 20.11.2018]
- Spöttl, G., R. Bremer, P. Grollmann und F. Musekamp F. 2009. *Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsbildung*. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 168. Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt. 2007. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Arbeitsunterlage. Wiesbaden. Internet: [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf;jsessionid=98EEB9E8646FB11C64D6AE12492C8C97.cae3?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf;jsessionid=98EEB9E8646FB11C64D6AE12492C8C97.cae3?__blob=publicationFile) (Zugegriffen: 20. November 2018).
- Voss-Dahm, Dorothea. 2011. Die Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die Karriere im Betrieb. In *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*, Hrsg. Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge, Klaus Schmierl und Olaf Struck, 163–185. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.