

Verdrängung oder Komplementarität? - Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte

Der Beitrag bezieht sich insbesondere auf die in Punkt 3 im Call for Papers umrissene Fragestellung. Es werden zentrale Argumentationslinien eines seit den späten 1980er Jahren geführten sozialwissenschaftlichen Diskurses zu den Veränderungen betrieblicher Arbeits- und Organisationsformen und ihren Konsequenzen für Qualifikation, Bildung und Beruf vor dem Hintergrund aktueller empirischer Daten zum betrieblichen Qualifikationsbedarfdeckungs- und Rekrutierungsverhalten erörtert.

Dieser Diskurs zur Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung hat sich trotz erfolgreicher Modernisierung des Berufsbildungssystems während des letzten Jahrzehnts wieder intensiviert. Ausgangspunkt in der Debatte sind die höheren Kompetenzanforderungen im Rahmen der wachsenden Wissens- und Dienstleistungsökonomie in den Betrieben und die neuen Angebote des Hochschulsystems durch die Einführung stärker praxisorientierter Bachelor-Studiengänge, deren Absolventen z. T. als mögliche neue Konkurrenz zu beruflich qualifizierten Fachkräfte gesehen werden (vgl. Walden 2007, S.15, Weiß 2007, S.49 sowie Bosch 2006, S. 5f). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich Tätigkeitstypen und Wissensformen gegenüber der industriellen Produktion so verändern, dass die Berufsbildung mit ihrer Bindung an die arbeitsintegrierte Vermittlung von Kompetenzen und Erfahrungswissen gegenüber der höheren allgemeinen und wissenschaftlichen Bildung mit ihrem Schwerpunkt in der Vermittlung von systematischem Wissen immer weiter ins Hintertreffen gerät. Dies zeige sich in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen, welche in Positionen, auf denen früher dual ausgebildete Fachkräfte eingesetzt wurden, zunehmend Hochschul- und Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen einstellen. Betroffen sei vor allem die mittlere Qualifizierungsebene, auf der eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Absolventen mit Bachelorabschlüssen zu erwarten sei (vgl. Baethge/Solga/Wieck 2007, S. 74f.). In einem ähnlichen Argumentationsmuster werden von der Angebotsseite des Bildungssystems her die möglichen Folgen einer Zunahme von Hochschulabschlüssen für das Rekrutierungsverhalten von Betrieben reflektiert. Demnach führt die verstärkte Rekrutierung von Akademikern zu einem qualifikatorischen Mismatch, so dass Betriebe ihre Arbeitsorganisation in Richtung (Re)taylorisierung umstrukturieren, indem sie anspruchsvollere Tätigkeiten aus dem Aufgabenspektrum der mittleren Positionen ausgliedern und neu gebündelt zu Positionen für Akademiker entwickeln. Auch nach dieser Argumentation kommt es zu Substitutionsprozessen und einer Polarisierung zwischen Akademiker- und Fachkräfteebene (vgl. Drexel 2010, S. 48). Für die These einer Erosion der mittleren Qualifikationsebene und ihren Folgen für das System der beruflichen Bildung finden sich in der empirischen Berufsbildungsforschung allerdings bislang nur unzureichend Belege. Speziell in einigen Bereichen der wissensbasierten Dienstleistungstätigkeiten sind stattdessen komplementäre Entwicklungen mittlerer und hochqualifizierter Beschäftigung

festzustellen (Uhly, Troltsch, 2009; Hall 2007, Dietzen, 2010). Im Segment der Führungskräfte „spricht vieles dafür, nicht von einer Verdrängung beruflich Qualifizierter durch Akademiker auszugehen“ (Bosch 2010, S. 15).

Einen Beitrag zur weiteren empirischen Fundierung leisten zwei aktuelle Forschungsprojekte des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Studie des PEREK¹ Projektes untersucht sowohl die klassischen betrieblichen Handlungsfelder der Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung als auch die der Personalbeschaffung im Rahmen der Qualifikationsbedarfsdeckungsstrategien von Betrieben. Die Studie umfasst eine Expertenbefragung als auch eine repräsentative Betriebsbefragung. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse sind Konkurrenzbeziehungen zwischen betrieblich und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften in einzelnen Tätigkeitsbereichen insbesondere auf der höheren mittleren Qualifikationsebene identifizierbar, aber keineswegs flächendeckend zu erkennen. Beide Bildungshintergründe werden von den Unternehmen eher als komplementär gesehen. Um eine noch breitere Datenbasis erhalten zu können, ist es darüber hinaus geplant, Stellenanzeigen der hier untersuchten Branchen hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen zu konkret ausgeschrieben Tätigkeiten zu analysieren.

Das Projekt „Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung“ (BA-Dual) untersucht eine mögliche Verdrängung von beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften durch Absolventen von Bachelorstudiengängen ebenfalls anhand einer Betriebsbefragung. Ausgehend von Stellenanzeigen für bestimmte Berufsbereiche (nämlich solche, in denen vermehrt Bachelorabsolventen am Arbeitsmarkt auftreten) werden Betriebe nach konkreten Erfahrungen bei Stellenbesetzungsprozessen für Positionen der mittleren Fach- und Führungsebene befragt. Durch die Analyse der jeweiligen Stellenanzeige können Qualifikationswünsche mit der entsprechenden Realisierung am Arbeitsmarkt und damit konkrete Entscheidungsprozesse und Erfahrungen der Betriebe bzw. der jeweiligen Personalverantwortlichen untersucht und dargestellt werden.

Während das Projekt PEREK eher allgemeine Rekrutierungsprozesse in wachsenden Branchen im Fokus hat, untersucht das Projekt BA-Dual in ausgewählten Berufsfeldern mögliche Konkurrenzsituationen zwischen unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Erst die Zusammenschau beider Projektergebnisse bildet den Hintergrund, vor dem die Thematik von Verdrängung oder Komplementarität auf gesamtbetrieblicher, sowie auf tätigkeitsbezogener Ebene bei konkreten Stellenbesetzungsprozessen hinreichend beleuchtet werden kann.

¹ „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK“

Literatur

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin 2007.

Bosch, Gerhard: Gefährdet der Bachelor das duale System? In: Personalführung 2/2006; S. 4-6.

Bosch, Gerhard: Struktureller Wandel im Erwerbssystem und künftige Qualifikationsentwicklung. Expertise für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Duisburg, Institut für Arbeit und Qualifikation 2010.

Dietzen, Agnes: Wissensgesellschaft und beruflich-betrieblicher Bildungstyp. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 24 (2010), S. 102-125.

Drexel, Ingrid: Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. Akademisierung von Betrieben - Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Frankfurt a.M. 2010.

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bonn 2007.

Uhly, Alexandra; Trotsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 105 (2009) 1, S. 15-32.

Walden, Günter: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld, 2007.

Weiß, Reinhold: Bachelor Professional – Ein Beitrag zur Aufwertung des dualen Systems? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2007, S. 47-51.