

Strukturwandel zwischen dualer Berufsausbildung und dualem Studium durch Digitalisierung? Die Perspektive betrieblicher Akteure

Ariane Neu (FernUniversität in Hagen)

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt ist gegenwärtig ein allseits diskutiertes Thema. Für die Berufsbildungsforschung stellt sich hier u.a. die Frage, inwieweit sich durch technologischen Fortschritt berufliche Qualifikationsanforderungen verändern und welche Konsequenzen sich daraus für das deutsche (Berufs-)Bildungssystem ergeben. Anknüpfend an die These zur Polarisierung der Beschäftigungsstrukturen stellt die Digitalisierung insbesondere Berufe der mittleren Qualifikationsebene und damit die duale Berufsausbildung in Frage. Ebenso lassen die derzeit sinkenden Ausbildungszahlen im dualen System bei gleichzeitig steigenden Studienanfängerzahlen die Frage zu, ob die duale Berufsausbildung evtl. nicht mehr zeitgemäß ist, um geeignete Fachkräfte für eine komplexe, dynamische und datenbasierte Wirtschaft 4.0 zu qualifizieren. Werden von betrieblichen Akteuren stattdessen die stark expandierenden dualen Studiengänge als geeigneterer Qualifizierungsweg betrachtet? Kommt es in den Betrieben also zu einer Verdrängung bzw. Substitution dualer Berufsausbildungsplätze zugunsten dualer Studienplätze oder entwickelt sich eine Komplementarität der beiden Qualifizierungswege? Und inwieweit kann die Digitalisierung als Treiber für evtl. auffindbare Veränderungen identifiziert werden?

Basierend auf dem Forschungsprojekt „Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt“ stellt der Beitrag dar, welchen Stellenwert betriebliche Akteure ausgewählter Branchen diesen beiden unterschiedlichen Bildungswegen im Hinblick auf die betrieblichen Qualifizierungsstrategien beimessen und inwieweit sie die Digitalisierung als Treiber eines veränderten Stellenwerts einschätzen. Grundlage hierfür bilden 18 Unternehmensfallstudien, die in den Jahren 2016/17 in den Branchen Metall-/Elektrogewerbe, Einzelhandel sowie Informations- und Kommunikationstechnik durchgeführt wurden. Als Erhebungsmethode wurden leitfadengestützte Experteninterviews eingesetzt, die in den untersuchten Betrieben mit Personalverantwortlichen auf operativer und strategischer Ebene sowie mit Betriebsräten geführt wurden. Diese wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse im Hinblick auf branchenübergreifende als auch branchenspezifische Entwicklungen ausgewertet. Insgesamt konnten dabei sowohl Verdrängungseffekte als auch Komplementaritäten gefunden werden.