

Peter Bott, Tom Wünsche

Verdrängung oder Komplementarität?

Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte

Gefährdet die wachsende Akademikerquote der deutschen Erwerbsbevölkerung die Karrierewege betrieblich aus- und fortgebildeter Fachkräfte? Oftmals wird behauptet, dass Akademiker/-innen (insbesondere Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen) zunehmend auf Positionen eingesetzt werden, die bisher traditionell mit beruflich Aus- und Fortgebildeten besetzt wurden. Dies würde zuerst und vor allem die Ebene der Meister/-innen, der Techniker/-innen und der Fachwirtinnen und Fachwirte und damit die traditionellen Aufstiegswege des dualen Systems gefährden. Der vorliegende Beitrag zeigt anhand von zwei empirischen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), dass derzeit eine Verdrängung empirisch nicht nachweisbar ist. Vielmehr können Indizien dafür gefunden werden, dass die Betriebe die Ebenen der beruflich Aus- und Fortgebildeten sowie der Akademikerinnen und Akademiker als komplementär sehen und bei Einstellungen entsprechend agieren.

1 Einleitung

Die OECD (2011) weist in ihrem Bericht „Bildung auf einen Blick“ darauf hin, dass die Akademikerquote in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern gering sei, was dazu führe, dass Deutschland seine Wettbewerbsfähigkeit gefährde (vgl. KUDA u. a. 2012, S. 11; BOSCH 2011, S. 31). Aus diesem Grund wird oftmals eine Erhöhung des Akademikeranteils in Deutschland gefordert.

Diese Forderungen beeinflussen auch die Debatte um die Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung. Es stellt sich unter anderem die Frage, „welche Bedeutung eine wachsende Zahl von Hochschulabsolventinnen und -absolventen für Rekrutierung und Auswahl, für Arbeitsteilung, Karrierewege, Kooperation und Konkurrenz in den Betrieben und Unternehmen hat“ (KUDA u. a. 2012, S. 11). Als Folge eines erhöhten Akademikeranteils kann es zu „Verdrängung und Konkurrenz zwischen Facharbeitern, mittleren Qualifikationsgruppen und Hochschulabsolventen“ kommen (KUDA u. a. 2010, S. 10). Verstärkt werden dürfte diese Konkurrenz noch durch den Bologna-Prozess und die damit einhergehende steigende Zahl von Bachelorabsolventinnen und -absolventen. „Drängen mehr Bachelor-Absolventen auf den Arbeitsmarkt, hat das auch deutliche Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur der Unternehmen. Die oberste Führungsebene – auf der ohne Zweifel hervorragend ausgebildete Hoch-

schulabsolventen und Hochschulabsolventinnen benötigt werden – wird dann nicht mehr alle Akademiker/-innen aufnehmen können, so dass diese auch in die mittlere Ebene vorrücken. Dort werden sie zur Konkurrenz für Absolvierende des dualen Systems, die sich über praktische Erfahrungen, kombiniert mit einer Aufstiegsfortbildung (in Meisterschulen oder Verwaltungsakademien), hochgearbeitet haben. Deutschland ist eines der wenigen Länder, in denen die mittleren Positionen mit großem Erfolg mit Praktikerinnen und Praktikern, die sich ein theoretisches Know-how angeeignet haben, besetzt sind.“ (BOSCH 2006) Es würde also insbesondere zur Konkurrenz zwischen den Absolventinnen und Absolventen der gestuften Studiengänge auf der einen Seite und den Personen mit Fortbildungsabschlüssen auf der anderen Seite kommen (vgl. auch WEIB 2007, S. 49 und 2010, S. 3).

Insgesamt besteht also die Gefahr, dass es zu einer Verdrängung von beruflich Aus- und insbesondere Fortgebildeten durch (Fach-)Hochschulabsolventinnen und -absolventen kommt. Einige Autorinnen und Autoren verweisen darauf, dass sich dies schon heute in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen zeige (vgl. BAETHGE u. a. 2007, S. 75 oder auch DREXEL 2010, S. 48). Demgegenüber zeigen z. B. HOLLMANN u. a. in Bezug auf Bachelorabsolvierende (2010, S. 21) auf, dass „derzeit kaum Indizien vorliegen, die eine Konkurrenz von Bachelorstudiengängen einerseits und dualen Aus- und Fortbildungsabschlüssen andererseits nahe legen“. Jedoch muss insgesamt festgestellt werden: „Die Forschung zu diesen Fragen ist zwar, anlässlich der Verbreitung von Bachelor-Abschlüssen, allmählich angelaufen, verlässliche und verallgemeinerungsfähige Ergebnisse liegen allerdings noch nicht vor.“ (KUDA u. a. 2012, S. 13)

Zu Beginn ist eine Begriffsklärung notwendig: Unter Verdrängung wird hier verstanden, dass Positionen, die bisher mit den Absolventinnen und Absolventen beruflicher Aus- und Fortbildung besetzt wurden, nun mit (Fach-)Hochschulabsolventinnen und -absolventen besetzt werden. Bei DREXEL (2012, S. 37) wird dies mit Akademisierung bzw. Substitution umschrieben. Diese Konkurrenz zwischen Absolventinnen und Absolventen beruflicher Aus- und Fortbildungen auf der einen Seite sowie Akademikerinnen und Akademikern auf der anderen Seite müsste sich zuerst auf der mittleren Führungsebene zeigen. Bei der mittleren Führungsebene handelt es sich um Positionen, die bisher vor allem durch Personen mit Meister-, Techniker-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung besetzt wurden. Es würde also nicht nur dazu kommen, dass Betriebe vermehrt Akademiker/-innen rekrutieren, sondern dass diese auch Positionen einnehmen, die bisher traditionell nicht durch solche besetzt wurden. Im Ergebnis würden beruflich aus- und fortgebildete Fachkräfte auf niedrigeren Positionen eingesetzt werden, da bestimmte Aufgaben „aus dem Aufgabenspektrum der mittleren Positionen ausgegliedert und neu gebündelt zu Positionen für Akademiker [werden]. Und die solchermaßen teilweise entleerten Positionen der mittleren Ebene werden entweder zu ‚einfacheren‘ mittleren Positionen zusammengefasst oder

aber zergliedert und zur Anreicherung von Facharbeiter-Positionen genutzt; im letzteren Fall verschwindet die mittlere Ebene (genauer: das ‚Mittelfeld‘), das Ergebnis ist eine Polarisierung zwischen Akademiker- und Arbeiterebene.“ (DREXEL 2010, S. 48)

Bedingung hierfür ist, dass sowohl (Fach-)Hochschulabsolventinnen und -absolventen als auch beruflich Aus- und Fortgebildete in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Haben Betriebe nicht mehr – oder nur mit hohem Aufwand – die Möglichkeit, beruflich Fortgebildete zu rekrutieren, weil deren Zahl sinkt¹ und sie deshalb für deren Positionen Akademiker/-innen rekrutieren, so kann nicht von Verdrängung gesprochen werden. Eine sinkende Zahl von beruflich Fortgebildeten bei einer steigenden Zahl von Akademikerinnen und Akademikern in den Betrieben weist also nicht per se auf eine Verdrängung hin.

2 Empirische Basis

Die Frage, ob es zu einer Verdrängung von beruflich Aus- und besonders Fortgebildeten durch Akademiker/-innen kommt, wurde im bereits abgeschlossenen Forschungsprojekt „PEREK“² untersucht. Auch das laufende Forschungsprojekt „BA/Dual“³ im BIBB geht dieser Frage nach. Beide Projekte nähern sich dem Thema zwar mit ähnlicher Fragestellung, jedoch methodisch aus unterschiedlichen Richtungen. Im Rahmen des PEREK-Projektes wurden die Betriebe zu den geplanten Entwicklungen der Beschäftigtenzahl in den einzelnen Qualifikationssegmenten, im Rahmen des BA/Dual-Projekts hingegen zu konkreten Stellenbesetzungen befragt. Aufgrund der Ergebnisse der PEREK-Befragung kann eine allgemeine Einschätzung zu den Entwicklungen dargestellt werden; die BA/Dual-Befragung kann auch retrospektiv Auskunft zu bereits stattgefundenen Stellenbesetzungen der Betriebe erteilen.

Im Rahmen des PEREK-Projektes wurde der Frage nachgegangen, wie Betriebe ihren Qualifikationsbedarf in wachsenden Beschäftigungsfeldern decken. Aufbauend auf Expertinnen- und Expertenbefragungen⁴ wurde im Jahr 2011 eine quantitative Betriebsbefragung durchgeführt. Als wachsend wurden jene Beschäftigungsfelder definiert, in denen ein Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in einem bestimmten Zeitraum stattgefunden hat. Als Grundlage zur Identifizierung dieser Beschäftigungsfelder wurde die „Klassifikation der Wirt-

-
- 1 Wie es z. B. die Modellrechnungen vom BIBB und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB; vgl. HELMRICH/ZIKA 2010, S. 24) zeigen.
 - 2 FP 2.1.205 „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK“; weitere Informationen unter: www.bibb.de/de/wlk30785.htm.
 - 3 FP 2.3.302 „Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung – BA/Dual“; weitere Informationen unter: www.kibb.de/wlk52248.htm.
 - 4 Zu den Ergebnissen der Expertinnen- und Expertenbefragung siehe BAHL u. a. (2011), DIETZEN u. a. (2013).

schaftszweige“ (WZK) des Statistischen Bundesamtes gewählt, wobei auf die Kategorie Wirtschaftsklassen (vierte Ebene innerhalb der WZK, insgesamt 615 Klassen) zurückgegriffen wurde. Bedingung für die Auswahl der Klassen war ein nachweisbarer Personalzuwachs zwischen 2007 und 2009⁵. Die Stichprobe wurde geschichtet nach den Betriebsgrößenklassen aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Es wurden ca. 22.000 Betriebe, etwa 2.000 aus jeder Wirtschaftsklasse, angeschrieben, von denen 1.215⁶ den Fragebogen beantworteten. Die Feststellung, dass alle Wirtschaftsklassen einen Personalzuwachs aufweisen, lässt jedoch noch keine Aussage auf einzelbetrieblicher Ebene zu. In der Stichprobe befinden sich sowohl Betriebe, die in den vergangenen Jahren einen Personalzuwachs hatten, als auch solche, bei denen die Beschäftigung stagnierte oder sogar abgenommen hat.

In den folgenden Darstellungen der Ergebnisse des PEREK-Projektes werden jeweils nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen gewichtete Werte dargestellt.

Das BA/Dual-Forschungsprojekt soll empirisch nachweisen, ob es bei Betrieben zu Verdrängungseffekten bei der Besetzung von Positionen auf der mittleren Fach- und Führungskräfteebene zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften (Meister/-innen, Techniker/-innen, Fachwirtinnen und Fachwirte) und Bachelorabsolventinnen und -absolventen kommt. Da dieser Frage bereits in mehreren Erhebungen (u. a. über Betriebsbefragungen) nachgegangen wurde, musste hier ein methodischer Ansatz gewählt werden, der validere Ergebnisse hervorzubringen verspricht. Betriebe sollten nicht lediglich zu ihren Einschätzungen bezüglich des Verhältnisses dual aus- und fortgebildeter Fach- und Führungskräfte zu Bachelorabsolventinnen und -absolventen befragt werden, sondern auch auf ihr konkretes Auswahl- und Einstellungsverhalten bei von ihnen ausgeschriebenen Stellen für die mittlere Fachkräfte- und Führungsebene. Berücksichtigt man, dass mögliche Konkurrenz, Verdrängung bzw. Komplementaritäten erst messbar werden, wenn die potenziellen Konkurrenten auch auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, dann erscheint es sinnvoll, sich auf ausgewählte Berufsgruppen zu beschränken. Dies wird umso evidenter, wenn man feststellt, dass mehr als 60 Prozent der Bachelorabsolventinnen und -absolventen gar nicht auf dem Arbeitsmarkt auftauchen, sondern mit einem Masterstudium aufbauen.

5 Ausgewählt wurden die folgenden Klassen: Herstellung von Maschinen anderweitig nicht genannt (a.n.g.) (2.899), Einzelhandel mit Telekommunikationsgeräten (4.742), sonstige Post-, Kurier-, und Expressdienste (5.320), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie (6.209), Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (7.010), Ingenieurbüros (7.112), Hausmeisterdienste (8.110), Call Center (8.220), Gesundheitswesen a.n.g. (8.690), soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter (8.810), sonstiges Sozialwesen a.n.g. (8.899).

6 Die Angaben von 1.126 Betrieben konnten in die Analysen der gewichteten Daten einbezogen werden.

Die Auswahl der Berufsgruppen erfolgte unter dem pragmatischen Gesichtspunkt eines möglichst umfangreichen Vorhandenseins von Bachelorabsolventinnen und -absolventen am Arbeitsmarkt und somit einer möglichst großen Ausschöpfung der Stichprobe. Es wurden die beiden Studiengänge ausgewählt, die im Jahr 2009 die häufigsten Bachelorabschlüsse in Deutschland vorwiesen: Betriebswirtschaft und Informatik. Zusätzlich wurden Stellen für Bewerber/-innen mit naturwissenschaftlichen Abschlüssen, wie Chemie, Biologie und Physik, berücksichtigt.

Als Erhebungsmethode wurde eine Kombination aus Stellenanzeigenanalysen und Inserentennachbefragungen gewählt⁷, wie sie sich bereits in den Forschungsarbeiten zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen des BIBB vor mehr als zwölf Jahren bewährt hat (vgl. BOTT/HALL/SCHADE 2000; BOTT u. a. 2006).

Der Stellenanzeigenpool der BA diente als Grundlage für die Auswahl der zu befragenden Betriebe. Diese Datenquelle wurde ausgewählt, da hier über die Angabe der Berufskennziffer (BKZ) der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB) gezielt die Stichprobe für die gewünschten Berufsgruppen (s. o.) auf der Ebene der Fünfsteller gezogen werden konnte. Die beabsichtigte Zusammenführung zweier Datenquellen führte zu einem nicht unerheblichen zeitlichen Projektvorlauf, der den speziellen Belangen des Datenschutzes geschuldet war. Die schließlich von der BA zur Verfügung gestellte und später bereinigte Bruttostichprobe beträgt $n = 3.298$ Betriebe. Das beauftragte Befragungsinstitut führte die schriftliche Betriebsbefragung unter Nennung der ausgeschriebenen Stelle (Text der jeweiligen Stellenausschreibung des Betriebes als Aufdruck im Fragebogen) rund neun Monate nach Veröffentlichung bei der BA durch. Die in den Betrieben beteiligten Respondenten hatten folglich eine gute Erinnerung an die zu besetzende Position sowie die gestellten Anforderungen, die Bewerberlage und die entsprechenden Qualifikationen sowie die schließlich eingestellten Bewerber/-innen. Der Fragebogen⁸ wurde vor der Feldphase einem Pretest⁹ bei 20 Betrieben mit dem Ergebnis unterzogen, dass das gewählte Design in der Praxis gut funktionierte (Erinnerung an die ausgeschriebene Stelle, die eingeladenen Bewerber/-innen und die eingestellte Person), keine Verständnisfragen offen blieben und der Rücklauf wie erhofft bei über zehn Prozent lag.

7 Dargestellt werden hier ausschließlich Teilergebnisse der Inserentennachbefragung bei Betrieben. Auf Ergebnisse der Stellenanzeigen muss aus Platzgründen verzichtet werden. Zu diesen Ergebnissen s. BOTT u. a. 2012.

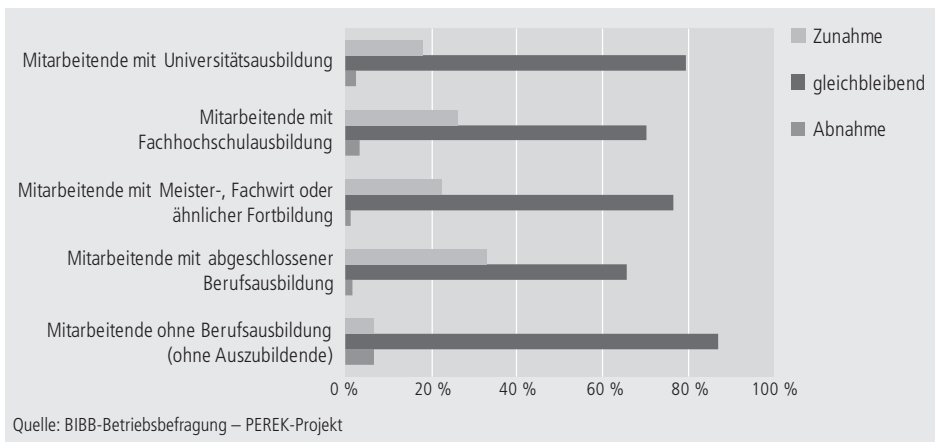
8 Der Fragebogen besteht aus einem Teil zu Betriebsangaben sowie einem ereignisbezogenen Teil von bis zu maximal drei Stellenbesetzungsprozessen. Das Erhebungsinstrument umfasst insgesamt 16 Seiten.

9 Zur besseren Überprüfbarkeit der Reliabilität des Instrumentes wurden sowohl Betriebe einbezogen, die nur eine Stelle ausgeschrieben, wie auch solche, die mehrere Stellen ausgeschrieben hatten.

3 Ergebnisse aus dem Projekt „PEREK“ – Planung des Personalbestandes

Wie bereits angedeutet, wurde die Frage zur Verdrängung von beruflich Aus- und Fortgebildeten durch Akademiker/-innen im PEREK-Projekt im Rahmen der Untersuchung von Qualifikationsbedarfsdeckungsstrategien der Betriebe betrachtet. Die Betriebe wurden gefragt, welche Entwicklung sie in der Personalstruktur in den nächsten fünf Jahren anstreben. Abbildung 1 zeigt die angestrebten Entwicklungen der Betriebe in den einzelnen Qualifikationssegmenten.

Abbildung 1: Angestrebte Entwicklungen in den einzelnen Qualifikationssegmenten



Es zeigt sich, dass die Planungen für das Segment der Beschäftigten ohne Berufsausbildung (ohne Auszubildende) im Vergleich zu den anderen eine Ausnahme bildet. Nur hier kann ein relevanter Anteil von Betrieben festgestellt werden, die eine Abnahme bei Mitarbeitenden ohne Berufsausbildung planen. Gleichzeitig ist der Anteil an Betrieben, die eine Zunahme planen, in diesem Segment mit Abstand am niedrigsten. Die Planung einer Reduzierung der Mitarbeitendenzahlen in diesem Segment ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einem Personalabbau. Vielmehr sehen die Betriebe unter anderem in der Nachqualifizierung von Beschäftigten ohne formale Qualifikation eine Chance, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Es ist deutlich zu erkennen, dass der Anteil von Betrieben, die eine Zunahme planen, im Segment der Mitarbeitenden mit abgeschlossener Berufsausbildung am höchsten ist. Dieses Bild korrespondiert mit den Angaben, die die Betriebe zur eigenen Ausbildung machen. Zwar sind es augenblicklich nur etwa 20 Prozent aller Betriebe, die selber ausbilden (vgl. PEREK-Projekt – Abschlussbericht, S. 21), jedoch kann fest-

gestellt werden, dass die Bedeutung der eigenen Ausbildung nach den Planungen der Betriebe zunehmen wird. Von den Betrieben, die derzeit selbst ausbilden, plant fast ein Viertel, die Zahl der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren zu erhöhen. Gleichzeitig planen mehr als zehn Prozent der Betriebe, die augenblicklich nicht ausbilden, dies in Zukunft (wieder) zu tun. Wenn Betriebe selbst ausbilden, dann tun sie dies vor allem, um passgenaue Fachkräfte zu erhalten, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und um betriebsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten auszubilden. Multivariate Analysen zeigen, dass Betriebe, die selbst ausbilden, Stellen für gehobene Fachkräfte ohne Hochschulausbildung signifikant häufiger intern besetzen als Betriebe, die nicht selbst ausbilden (PEREK-Projekt – Abschlussbericht, S. 36). Hier gibt es demnach einen deutlichen Hinweis darauf, dass die traditionellen Aufstiegswege für beruflich Ausgebildete im Ausbildungsbetrieb auch weiterhin bestehen. Gehobene Fachkräfte ohne Hochschulbildung sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die mehr Kompetenzen erfordern, als mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erworben werden. Die erforderlichen Kompetenzen können durch betriebsinterne Personalentwicklung oder/und durch eine anerkannte Aufstiegsfortbildung erworben worden sein.

Um zu überprüfen, ob es zu einer Verdrängung von beruflich Fortgebildeten durch Akademiker/-innen kommt, wurden die geplanten Entwicklungen des Segmentes der Beschäftigten mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlichen Fortbildungen mit denen der Mitarbeitenden mit Fachhochschulabschluss zusammengeführt. Abbildung 2¹⁰ zeigt die Ergebnisse. Deutlich wird, dass mehr als drei Viertel der Betriebe eine identische Entwicklung beider Segmente anstreben – also entweder eine Zunahme in beiden Segmenten, eine gleichbleibende Anzahl oder eine Abnahme. Zwar ist es anhand dieser Auswertungen nicht möglich, die geplanten Zuwächse bzw. Abnahmen in den einzelnen Segmenten zu quantifizieren, jedoch sind deutliche Hinweise vorhanden, dass für diese Betriebe beide Segmente in den Entwicklungen nicht getrennt werden.

Eine Verdrängung, so wie hier verstanden, kann in den Planungen der Betriebe nicht festgestellt werden. Der Anteil an Betrieben, die eine Abnahme in einem Segment, bei Zunahme (oder sogar bei gleichbleibender Zahl) in dem anderen planen, ist verschwindend gering.

Zu beobachten ist jedoch, dass der Anteil der Betriebe, die bei gleichbleibender Zahl der Mitarbeitenden mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung eine Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss planen (14 %), mehr als doppelt so hoch ist wie der Anteil der Betriebe (6 %), die eine gleichbleibende Zahl von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen bei Zunahme im anderen Segment planen. Das Wachstumspotenzial für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen scheint damit größer zu sein.

10 Hierzu konnten die Angaben von mehr als 40 Prozent der befragten Betriebe einbezogen werden.

Abbildung 2: Vergleich der geplanten Entwicklungen der angegebenen Segmente

Angestrebte Entwicklung bei Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss	Zunahme	< 1 %	14 %	10 %
	gleichbleibend	< 1 %	65 %	6 %
	Abnahme	< 1 %	2 %	< 1 %
		Abnahme	gleichbleibend	Zunahme
Angestrebte Entwicklung bei Beschäftigten mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung				
Quelle: BIBB-Betriebsbefragung – PEREK-Projekt				

Es handelt sich hierbei um wachsende Branchen, für die es kaum Planungen für einen Personalabbau gibt. Es kann hier jedoch nicht überprüft werden, ob möglicherweise das Wachstumspotenzial eines Segmentes zugunsten des Wachstumspotenzials eines anderen zurückstehen muss. Es kann jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, ob neu zu schaffende Stellen, die bisher eher mit beruflich Fortgebildeten besetzt worden wären, in Zukunft mit Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen besetzt werden.

Weitergehend wurde das Segment der Akademikerinnen und Akademiker mit dem der Fachkräfte verglichen (Abbildung 3). Dafür wurden auf der einen Seite die Angaben zu den Absolventinnen und Absolventen – sowohl von Fachhochschulen als auch von Universitäten – zusammengefasst, auf der anderen Seite wurden die Angaben zu Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigten mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung (Fachkräfte) gebündelt.

Abbildung 3: Vergleich der geplanten Entwicklungen der angegebenen Segmente

Angestrebte Entwicklung bei Akademikerinnen und Akademikern	Zunahme	< 1 %	10 %	16 %
	gleichbleibend	< 1 %	49 %	19 %
	Abnahme	< 1 %	2 %	< 1 %
		Abnahme	gleichbleibend	Zunahme
Angestrebte Entwicklung bei Fachkräften				
Quelle: BIBB-Betriebsbefragung – PEREK-Projekt				

Wiederum kann festgestellt werden, dass ein Großteil der Betriebe (fast zwei Drittel) eine identische Entwicklung in beiden Segmenten anstreben. Jedoch zeigt sich, dass das Wachstumspotenzial im Fachkräftebereich höher ist als im akademischen Bereich. Dies entspricht den bereits dargestellten Planungen in den einzelnen Segmenten (vgl. Abbildung 1).

Zwischenfazit zum PEREK-Projekt: Insgesamt zeigt sich, dass in allen Segmenten mit qualifizierten Mitarbeitenden Wachstumspotenzial vorhanden ist. Dabei geht das Wachstum in den Planungen nicht zulasten eines anderen Segmentes. Das größte Wachstumspotenzial ist für Mitarbeitende mit abgeschlossener Berufsausbildung vorhanden, was mit einer steigenden Bedeutung der betrieblichen Ausbildung einhergeht. Die einzelnen Segmente zeigen sich in den Planungen als relativ stabil. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die traditionellen Karrierewege auch in Ausbildungsbetrieben weiterhin bestehen. Da die Betriebe zu ihren Planungen befragt wurden, bleibt offen, wie sich die Entwicklung in der Realität vollziehen wird. Es ist davon auszugehen, dass die Betriebe ihre Planungen anpassen, wenn es z. B. Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personen mit Fortbildungsabschlüssen gibt. Daher sind die folgenden Ergebnisse des BA/Dual-Projektes von besonderer Bedeutung, da diese sich auf Angaben von Betrieben beziehen, die durch bereits stattgefundene Stellenbesetzungsprozesse über einen konkreteren Erfahrungshorizont verfügen.

4 Ergebnisse aus dem Projekt „BA/Dual“

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf $n=601$ Betriebe¹¹. Somit konnte in dieser schriftlich-postalischen Befragung eine Rücklaufquote von mehr als 18 Prozent erzielt werden. Um die Qualität der Antworten und damit die Validität der Ergebnisse einschätzen zu können, wurden den Betrieben Fragen zu Erfahrungen im Umgang mit Bachelorabsolventinnen und -absolventen vorgelegt. 55 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, Erfahrungen in der Beschäftigung von Bachelorabsolventinnen und -absolventen zu haben. Die von den Betrieben gegebenen Antworten basieren mehrheitlich auf betrieblichen Praxiserfahrungen und nicht lediglich auf theoretischer Einschätzung.

Seit der Umstellung der Studiengänge von Diplom bzw. Magister auf Bachelor/Master seit Ende 1999 kam es vermehrt zu Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen, da ein Ziel der Studienreform eine Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Absolvierenden war. Die Hochschulen konnten ihre Curricula an den Bedürfnissen der Betriebe orientieren und die Betriebe konnten Einfluss auf die

11 Die bereinigte Bruttostichprobe betrug $n=3.298$ Betriebe.

Studieninhalte nehmen, mit dem Ziel, Studienabsolventinnen und -absolventen ohne große Einarbeitungszeiten einstellen zu können. Insofern ergibt sich aus der Kooperation ein gegenseitiger Nutzen für die beteiligten Hochschulen und Unternehmen. Immerhin geben 41 Prozent der in dieser Untersuchung befragten Betriebe an, sich an derartigen Kooperationen beteiligt zu haben bzw. eine Zusammenarbeit immer noch zu pflegen. Die Art der Kooperation fällt erwartungsgemäß sehr unterschiedlich aus. Vier Prozent der Betriebe beteiligen sich an der Entwicklung des Curriculums. Dieser relativ kleine Wert ist dadurch zu erklären, dass die Mitarbeit sehr aufwendig und eher bei Großbetrieben mit einer relativ starken Personalabteilung anzutreffen ist.

Am häufigsten findet sich eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen bei der Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Studierende (70 %) sowie der Möglichkeit, eine Abschlussarbeit im Betrieb schreiben zu können (71 %). 15 Prozent der Betriebe unterhalten sonstige – hier nicht näher betrachtete – Formen der Kooperation mit Hochschulen. Ähnlich wie im PEREK-Projekt wurde zu Vergleichszwecken eine Frage nach dem zukünftigen Bedarf an gehobenen Fach- und Führungskräften in den nächsten drei Jahren gestellt. Immerhin 79 Prozent der befragten Unternehmen sehen einen steigenden Bedarf in diesem Bereich, in dem es möglicherweise zur Konkurrenz zwischen dual aus- und fortgebildeten Fachkräften sowie Bachelorabsolventinnen und -absolventen kommen könne. Differenziert nach unterschiedlichen Qualifikationsniveaus stellt sich nach Auskunft der Betriebe folgendes Bild dar. Steigender Bedarf besteht für:¹²

- Fachkräfte mit Berufsabschluss: 65 Prozent
- Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss: 44 Prozent
- Bachelorabsolventinnen und -absolventen einer Fachhochschule: 61 Prozent
- Bachelorabsolventinnen und -absolventen Universität: 49 Prozent (Quelle: BIBB Betriebsbefragung – BA/Dual-Projekt, n=601)

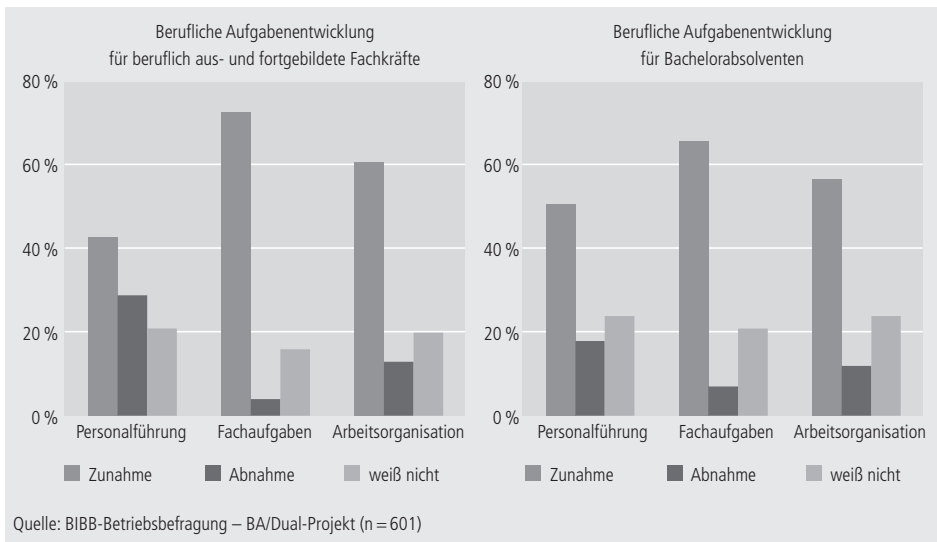
Betrachtet man die Fachkräfteebene und die der Bachelorabsolventinnen und -absolventen getrennt, so ergibt sich ein sehr ähnliches Bild: Über 60 Prozent der Betriebe sehen für Fachkräfte mit Berufsabschluss und für Bachelorabsolventinnen und -absolventen von Fachhochschulen einen steigenden Bedarf. 44 Prozent und knapp 50 Prozent der Betriebe erwarten für die nächsten drei Jahre einen Bedarf für Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss bzw. für Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit Universitätsabschluss.

In Bezug auf die inhaltliche Aufgabenentwicklung für die Bereiche Personalführung, Fachaufgaben und Arbeitsorganisation ergibt sich für beruflich aus- und

12 Es waren Mehrfachnennungen zugelassen.

fortgebildete Fachkräfte sowie für Bachelorabsolventinnen und -absolventen ein erwartetes Bild (vgl. Abbildung 4). Die Personalführungsaufgaben werden für Bachelorabsolventen und -absolventinnen nach Aussagen von 51 Prozent der Betriebe zunehmen. Hingegen sehen 43 Prozent der Betriebe eine Zunahme der Führungsaufgaben für beruflich aus- und fortgebildete Fachkräfte. Die Fachaufgaben werden nach Angaben von rund 73 Prozent der Betriebe auf der Fachkräfteebene zunehmen. Knapp 66 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass die Fachaufgaben bei Bachelorabsolventinnen und -absolventen zunehmen werden. In Bezug auf die Frage einer möglichen Konkurrenz zwischen der gehobenen Fachkräfteebene und Bachelorabsolventinnen und -absolventen deuten die jeweils über 20 Prozent liegenden Angaben bei der Kategorie „weiß nicht“ für Bachelorabsolventinnen und -absolventen bei der Aufgabenentwicklung in den Bereichen Personalführung, Fachaufgaben und Arbeitsorganisation eher darauf hin, dass gegenwärtig kaum von einer Konkurrenz der beiden Qualifikationsgruppen auszugehen ist. Ein großer Teil der Betriebe kann über die Aufgabenentwicklung gerade in Bezug auf Personalführung und Arbeitsorganisation in den nächsten drei Jahren bei Bachelorabsolventinnen und -absolventen keine Angaben machen.

Abbildung 4: **Berufliche Aufgabenentwicklung in den nächsten drei Jahren**



Vor dem Hintergrund betriebsinterner Erfahrungen bei Einstellung und Beschäftigung von Bachelorabsolventinnen und -absolventen sollten sich die Betriebe zur gegenwärtigen Konkurrenzsituation beider Qualifikationsgruppen äußern. Die Frage,

ob Bachelorabsolventinnen und -absolventen eine Konkurrenz für beruflich aus- und fortgebildete Fachkräfte sind, wurde insgesamt von 95 Prozent der Betriebe beantwortet. Eine Konkurrenz bejahten 32 Prozent der Betriebe und 38 Prozent verneinten diese; 25 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, von einer gegenwärtigen Konkurrenzsituation nichts zu wissen.

Die betriebliche Einschätzung, ob es zukünftig vermehrt zur Verdrängung von Positionen für gehobene Fachkräfte durch Bachelorabsolventinnen und -absolventen kommt, ergab folgendes Bild:

- ja, die Zukunft gehört den Bachelorabsolventinnen und -absolventen: 4,5 Prozent
- nein, Meister/-innen bzw. Techniker/-innen etc. können die Aufgaben besser wahrnehmen: 13 Prozent
- beide Gruppen werden nebeneinander bestehen bleiben: 57 Prozent
- weiß nicht: 19 Prozent (Quelle: BIBB Betriebsbefragung – BA/Dual-Projekt, n=601)

Während in den bisher dargestellten Ergebnissen eine mögliche Konkurrenz zwischen beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften und Bachelorabsolventinnen und -absolventen empirisch nicht nachgewiesen werden konnte, bestätigen die Antworten, dass von einer Komplementarität dieser beiden Qualifikationsgruppen auszugehen ist. Ein nur sehr geringer Anteil von unter fünf Prozent der befragten Betriebe spricht sich dafür aus, dass den Bachelorabsolventinnen und -absolventen die Zukunft allein gehört. Die extreme Gegenposition, nämlich dass gehobene Fachkräfte wie Meister/-innen und Techniker/-innen die zu erledigenden Aufgaben besser wahrnehmen können als ihre fachhochschulisch oder universitär ausgebildeten Fachkolleginnen bzw. Fachkollegen, vertreten nur 13 Prozent der Unternehmen. Deutlich über 50 Prozent der Betriebe sind der Auffassung, dass zukünftig sowohl dual aus- und fortgebildete Fachkräfte wie auch die Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen nebeneinander auf dem Arbeitsmarkt bestehen werden. Lediglich 19 Prozent der befragten Unternehmen sieht sich nicht in der Lage, mögliche zukünftige Verdrängungseffekte beurteilen zu können.

5 Zusammenfassung

Die hier referierten Ergebnisse aus den beiden unabhängig voneinander durchgeführten Untersuchungen des BIBB (PEREK und BA/DUAL) weisen darauf hin, dass aufgrund der gegenwärtigen Situation und des geplanten Personalbestands eine Konkurrenz zwischen aus- und fortgebildeten Fachkräften und Bachelorabsolventinnen und -absolventen oder eine Verdrängung von aus- und fortgebildeten Fachkräften durch Bachelorabsolventinnen und -absolventen vorerst ausgeschlossen werden

kann. Vielmehr werden beide Qualifikationsgruppen von den Betrieben als komplementär gesehen: Beide Gruppen werden nebeneinander auf dem Arbeitsmarkt Bestand haben.

Das vorliegende Datenmaterial wird noch detaillierter analysiert und aufgeschlüsselt werden (z. B. in Bezug auf die Berufsgruppen, die Betriebsgröße etc.), um tiefere und differenziertere Aussagen machen zu können. Ebenso gilt es, die weitere Entwicklung abzuwarten. In Zukunft werden vermehrt insbesondere Absolventinnen und Absolventen aus Bachelorstudiengängen in den Arbeitsmarkt eintreten, was zu einer Anpassung der Rekrutierungsstrategien der Unternehmen führen kann. Spätere Untersuchungen können dann auch über eine größere zeitliche Spanne hinweg mögliche Verdrängungseffekte empirisch nachweisen oder die hier konstatierte Komplementarität für die Zukunft bestätigen.

Literatur

- BAETHGE, Martin; SOLGA, Heike; WIEK, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin 2007
- BAHL, Anke; DIETZEN, Agnes; DORSCH-SCHWEIZER, Marlies: Vielfalt statt Konkurrenz und Verdrängung – Ausdifferenzierung der Berufsbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 3, S. 4–7
- BOSCH, Gerhard: Gefährdet der Bachelor das duale System? In: Personalführung 39 (2006) 2, S. 4–6
- BOSCH, Gerhard: Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer – flexibel und zukunftsgerichtet. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 91 (Sonderheft 2011). – DOI: 10.1007/s10273-011-1180-3
- BOTT, Peter; HALL, Anja; SCHADE, Hans-Joachim: Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit. Bonn 2000
- BOTT, Peter; BUCK, Susanne Liane; GALILÄER, Lutz; GENSICKE, Miriam: Methoden und Vorgehensweisen der Qualifikationsfrüherkennung im Forschungsnetzwerk FreQueNz. In: GONON, Philipp; KLAUSER, Fritz; NICKOLAUS, Reinhold (Hrsg.): Kompetenz, Qualifikation und Weiterbildung im Berufsleben. Opladen 2006
- BOTT, Peter; HELMRICH, Robert; REYMERS, Magret; SCHÖNGEN, Klaus: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.202. Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Bonn 2012. – URL: <https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb23202.pdf> (Stand: 15. Mai 2013)
- DIETZEN, Agnes; HÖVER, Anna Cristin; WÜNSCHE, Tom: Stabile Bedeutung beruflich betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege. In: SEVERING, Eckart; TEICHLER, Ulrich (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld 2013
- DREXEL, Ingrid: Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: IG-METALL (Hrsg.): Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/-innen ein Auslaufmodell? Dortmund 2010, S. 47–54

- DREXEL, Ingrid: 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 2012, S. 36–51
- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- HOLLMANN, Christian; SCHMIDT, Jörg; WERNER, Dirk: Verdrängt der Bachelor duale Aus- und Fortbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 39 (2010) 2, S. 18–22
- KUDA, Eva; STRAUSS, Jürgen; SPÖTTL, Georg; KASSEBAUM, Bernd: 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 2012, S. 10–18
- KUDA, Eva; STRAUSS, Jürgen: Die Mängel in der Rede vom Akademikermangel – Eine Einführung. In: IG-METALL (Hrsg.): Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/-innen ein Auslaufmodell? Dortmund 2010, S. 7–16
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2011. OECD Indikatoren. – URL: www.oecd.org/dataoecd/61/0/48631632.pdf (Stand: 04.09.2013)
- PEREK-Projekt – Abschlussbericht. Bonn 2011. – URL: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_21205.pdf (Stand: 19. Juli 2013)
- WEIB, Reinhold: Bachelor Professional – ein Beitrag zur Aufwertung der beruflichen Bildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 4, S. 47–50
- WEIB, Reinhold: Komplementarität statt Konkurrenz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 39 (2010) 2, S. 3

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: BOTT, Peter; WÜNSCHE, Tom: 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 2014, S. 229 - 242



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative
Commons Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle
Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede
Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist
untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative
Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>