

Bachelor contra Berufsausbildung?

Eine falsche Alternative aus Sicht der Personalverantwortlichen in Schweizer Unternehmen

► Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern die im Rahmen des Bologna-Prozesses erfolgte Expansion des tertiären Bildungssektors und seine stärkere Orientierung an der Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabgänger/-innen dazu führt, dass Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung am Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Das Projekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene“ weist darauf hin, dass aus Sicht der Rekrutierungsverantwortlichen Bachelorabschlüsse zukünftig zwar vermutlich mehr nachgefragt werden, ohne jedoch die Rolle der Berufsbildung wirklich zu schmälern. Dies lässt sich in der Schweiz auch darauf zurückführen, dass Fachhochschul-Bachelor in der Regel zunächst eine Berufsausbildung absolviert haben.



PHILIPP GONON

Prof. Dr., Lehrstuhl für Berufsbildung,
Universität Zürich



UTE HIPPACH-SCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Internationales Monitoring und
Benchmarking / Europäische Berufsbildungs-
politik“ im BIBB



TANJA WEIGEL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Internationales Monitoring und
Benchmarking / Europäische Berufsbildungs-
politik“ im BIBB

Eine sich verändernde Bildungslandschaft als Herausforderung für die Berufsbildung

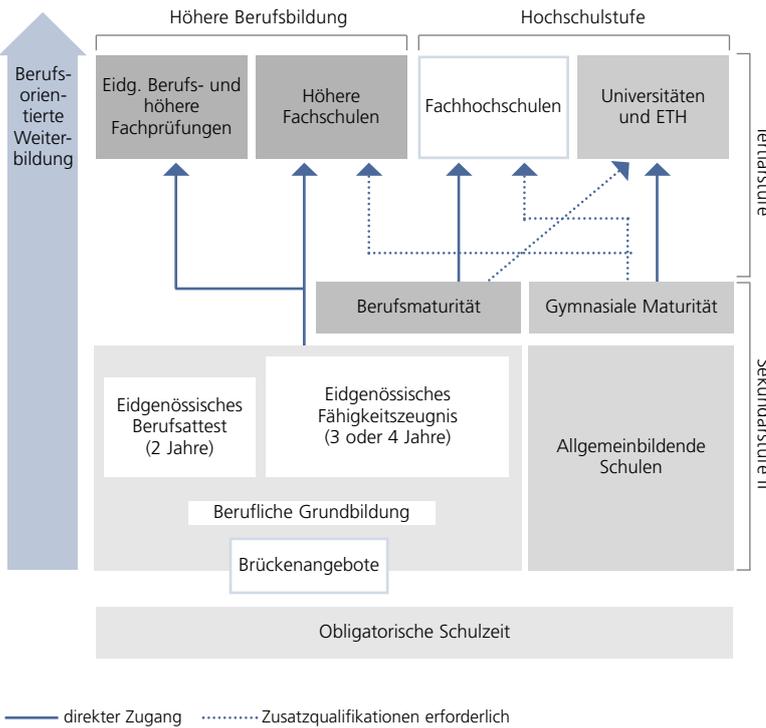
Die grundlegende Umgestaltung der europäischen Hochschullandschaft im Rahmen des Bologna-Prozesses hat auch in der Schweiz zu einer Umbildung des Hochschulsystems und Expansion des Tertiärbereichs geführt. So wurden Bachelors und Masterabschlüsse als neue Hochschulabschlüsse geschaffen und die Fachhochschulen in ihrer Bedeutung aufgewertet und ausgebaut. Die Schweiz ist insofern ein instruktives Beispiel für die Auswirkungen einer veränderten Bildungslandschaft auf die Berufsbildung sowie deren Umgang mit den resultierenden Herausforderungen, als in ihr die duale Berufsausbildung wie in kaum einem anderen Land der Welt verankert ist. Demgegenüber ist der Anteil an Hochschulabgängerinnen und -abgängern vergleichsweise niedrig, auch wenn sich die Quote durch die Schaffung von Fachhochschulen seit dem Jahre 1995 markant erhöht hat (vgl. GONON 2009, S. 16), so dass der Anteil der Absolventinnen und Absolventen heute bei 31,4 Prozent liegt (OECD 2009).

Die Entwicklung und Perspektiven der Berufsbildung in der Schweiz

Die Berufsbildung in der Schweiz genießt bei Eltern, Betrieben, Politikerinnen und Politikern und nicht zuletzt bei den Jugendlichen selbst einen hervorragenden Ruf. So beträgt der Anteil der Jugendlichen, die eine berufliche Grundbildung auf der Sekundarstufe II absolvieren, 66 Prozent (BBT 2009, S. 14). Auch international wird dem schweizerischen Berufsbildungssystem eine hohe Innovationsfähigkeit bescheinigt (RAUNER 2008; HOECKEL u. a. 2009). Dank mehrerer Gesetzesrevisionen (1963, 1978, 2004) gelang es wiederholt, flexibel auf die jeweiligen neuen Anforderungen der Wirtschaft und gesellschaftliche Ansprüche zu reagieren.

Seit dem ersten eidgenössischen Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 1930 hat die Berufsbildung einen Aufschwung bis in die Mitte der 80er Jahre erlebt (vgl. WETTSTEIN/

Abbildung **Ausdifferenzierung der beruflichen Bildung**



GONON 2009, S. 68 ff.). Hierbei konnte sich das Berufsbildungssystem als eine valable Alternative zum gymnasialen Weg etablieren, insbesondere durch die seit 1993 eingeführte Berufsmaturität, die Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung prüfungsfreien Zutritt zu den Fachhochschulen ermöglicht (vgl. Abb.). Besonders dank dieser neueren Reformen ist die Berufsbildung bemerkenswert durchlässig und gilt nicht als „Sackgasse“ oder aber als Refugium für Leistungsschwache (GONON 2009). Die Ausdifferenzierung des Berufsbildungswesens ist ebenfalls eine Stärke: Neben der Berufsmaturität für schulisch Begabte schließen Jugendliche mit einem „klassischen“ (Facharbeiter-)Profil mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ab, und solche, die schulleistungsbezogen auf anforderungsärmere Formen der Berufsbildung angewiesen sind, erhalten ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) (WETTSTEIN/GONON 2009, S. 109 ff.). Dennoch haben sich in den letzten Jahren auch kritische Stimmen zu Wort gemeldet (vgl. Akademien der Wissenschaften 2009), die der Schweiz ein „Zu viel“ an Berufsbildung und ein künstlich verknapptes Angebot an akademischen Qualifikationsmöglichkeiten vorhalten (SHELDON 2009). Um erhobenen Vorwürfen zu begegnen, bemüht sich die Berufsbildungspolitik, die Fachhochschulen weiter auszubauen, die sich zwischen den Universitäten und der Höheren Berufsbildung ansiedeln und deren Studierende ihre Fachhochschulzugangsberechtigung in der Regel mit der Berufsmaturität und damit auf Grundlage einer beruf-

lichen Ausbildung erworben haben. Hierbei sind zwei Tendenzen zu beobachten: Die einen wollen die Fachhochschulen an die Universitäten angleichen und setzen sich für eine Master-Ausbildung, habilitierte Dozierende und Promotionsrecht ein (WEBER u. a. 2010), während andere wiederum eher auf einen berufsbildungsnäheren Bezug achten und nur einen geringen Anteil gymnasialer Maturanden zulassen (DUBS 2005). Derzeit scheinen für Industrie und Dienstleistungen diejenigen Fachhochschulen zu überwiegen, welche die Berufsbildung als primären Zubringer anerkennen.

Neben den Universitäts- und Fachhochschulgängen spielt in der Schweiz auf der Ebene der Tertiärbildung der berufsbildungsbezogene Weg, die so genannte „Höhere Berufsbildung“ eine bedeutsame Rolle. Im Unterschied zu Deutschland sind die Abschlüsse für berufliche Fortbildung („Meisterprüfungen“), die als Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen tituliert werden, auf der gleichen Stufe wie die Abschlüsse der Höheren Fachschulen und Hochschulen angesiedelt. Zählt man diese Höhere Berufsbildung (Tertiär B) mit den anderen Hochschulabschlüssen (Tertiär A) zusammen, so verfügte im Jahre 2007 immerhin ein Drittel der Bevölkerung über einen Abschluss auf Tertiärstufe (vgl. BBT 2009, S. 16).

Die folgenden Ausführungen basieren auf der Auswertung von Interviews, die im Rahmen des Forschungsprojekts „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“ geführt wurden (vgl. Tab.). In dieser ersten Befragungsphase des Projekts lag der Fokus auf der Einschätzung aus Sicht der unternehmensstrategischen Ebene. Dieser Schwerpunkt verschiebt sich in der derzeit laufenden zweiten Phase auf die operative Ebene in den Unternehmen. Dadurch dass die Befragung im Hinblick auf vergleichbare Einsatzfelder in den Unternehmen erfolgt, sollen konkretere Einschätzungen über die Kompetenzprofile von beruflichen Abschlüssen und Bachelorabschlüssen gewonnen werden.

Erhöhte und vielfältige Qualifikationserwartungen

Die Einschätzung, dass gestiegene betriebliche Qualifikationsanforderungen auch erhöhte Fähigkeiten der beruflich Ausgebildeten verlangen, ist durchwegs unumstritten. Dem generellen Tenor in Wirtschaft und Politik entsprechend, sind auch die Personalverantwortlichen in den Betrieben einhellig der Ansicht, dass eine Höherqualifizierung vonnöten sei, um heutigen, aber auch künftigen Anforderungen gerecht zu werden (vgl. SDK, S. 3–6¹). Bei der Personalrekrutierung greifen die im Rahmen der Studie befragten Betriebe auf das gesamte Spektrum von Eingangsqualifikationen zurück. Diese umfassen für die Schweiz neben Berufsausbildungsabschlüssen, Matura sowie Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen auch Abschlüsse aus

dem Bereich der „Höheren Berufsbildung“ (Tertiär B) (ACG, S. 15–16). Wiederholt wurde von Rekrutierungsverantwortlichen aber hervorgehoben, dass nicht der formale Abschluss entscheidend sei, sondern die Aussicht, wie die Kandidaten sich in einer wandelnden Arbeitswelt auf neue Herausforderungen einstellen können (CSW, S. 14–15). Darüber hinaus lässt sich bei den Rekrutierungsverantwortlichen unabhängig von den Ausbildungswegen eine stärkere Hervorhebung von „soft skills“ ausmachen.

Die schweizerischen Unternehmensvertreter/-innen sehen in den vielfältigen Rekrutierungsquellen einen Vorteil und dementsprechend fördern sie bezüglich Bildungskarrieren gemischt zusammengesetzte Belegschaften. So nutzen die Betriebe die Vielfalt des Potenzials an Ausgebildeten und betreiben nicht von vorneherein eine exklusive Rekrutierungsstrategie, die bestimmte Qualifikationsprofile grundsätzlich ausschließt – wiewohl es selbstverständlich möglich ist, dass verschieden qualifizierte Bewerber/-innen für unterschiedliche Karrierepfade oder Aufgabenfelder rekrutiert werden (s. auch unten). Beispielsweise trauen Rekrutierungsverantwortliche Bachelorabsolventen und -absolventinnen mehr Flexibilität hinsichtlich wechselnder Aufgaben zu, während den im dualen System Ausgebildeten mehr berufliche und praktische Umsetzungsfähigkeiten zugesprochen werden.

Weiter ist ein – auf den ersten Blick irritierender – gemeinsamer Trend in den befragten Betrieben feststellbar: die Befürwortung einer stärkeren Akademisierung. Neben Lehrabgängerinnen/-abgängern werden durchaus auch Bewerber/-innen, und dies vermehrt, mit einem Bachelor-Abschluss eingestellt (DCA, S. 9). Wie oben festgehalten, verfügen jedoch in der Schweiz die allermeisten Stellenanwärter/-innen mit einem Bachelor bereits über einen beruflichen Bildungsabschluss, der durch zusätzliche Qualifikationen und eben oft durch einen Fachhochschulabschluss ergänzt wurde. Davon zu unterscheiden sind die universitären Bachelor, die weit praxisferner sind als diejenigen der Schweizer Fachhochschulen (CSW, S. 9–10). Wenn mehr Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen eingestellt werden, so bezieht sich das in der Schweiz in den meisten Fällen auf die Fachhochschulbachelor, also auf einen Personenkreis, der bereits über einen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügt und damit Gewähr bietet, sich ohne größere Einarbeitungszeit betrieblich voll einsetzbar zu sein.

Stärken und Schwächen von Bachelor und ausgebildeten Berufsleuten

Eine wahrgenommene Differenz bezüglich Fähigkeiten, Fertigkeiten und beruflichem Habitus besteht in der Schweiz weniger zwischen Lehrabgängern/-abgängerinnen und Fachhochschulkandidaten/-kandidatinnen als zwischen denjenigen, die das berufliche Bildungswesen durchlaufen haben und denjenigen, die über das Gymnasium an die Universi-

Tabelle **Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz**

Gegenstand	Die explorative Studie untersucht vor dem Hintergrund nationaler Berufsbildungssysteme, wie sich in größeren, international ausgerichteten Unternehmen die Einstellung gegenüber der Berufsbildung angesichts eines vielerorts zu beobachtenden Ausbaus der Hochschulbildung wandelt. Im Besonderen geht es darum, Rekrutierungsstrategien von Personalverantwortlichen in multinationalen Firmen zu erfragen. Bedeutsam ist hierbei, wo sie die Stärken und Schwächen einer beruflichen Bildung im Vergleich zu einer hochschulischen Qualifizierung (Bachelor-Abschlüsse) sehen, wie sie Tätigkeiten, die bis anhin traditionellen Ausbildungsberufen vorbehalten waren, in ihrer Entwicklung einschätzen und welchen potenziellen Bewerberinnen sie hierbei den Vorzug geben.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen von Erkenntnissen über die Arbeitsmarkttauglichkeit von Abschlüssen • Identifizieren von Stärken und Schwächen einer beruflichen Qualifizierung im Vergleich zu einer hochschulischen (Bachelor) aus Sicht der Unternehmen • Feststellen der Zufriedenheit der Unternehmen mit dem jeweiligen nationalen beruflichen Bildungsangebot • Generieren von Hinweisen über Äquivalenzen, in Bezug auf die politische Diskussion um die Einordnung von Abschlüssen und Qualifikationen in den Europäischen Qualifikationsrahmen.
Befragte Unternehmen	19 Unternehmen in Deutschland, England und der Schweiz (Deutschschweiz)
Betrachtete Branchen	Banken-, Maschinenbau-, Chemie- sowie IT-Branche
Methode	Experteninterviews mit Personal- bzw. Rekrutierungsverantwortlichen der Unternehmen als Kernstück: <ul style="list-style-type: none"> • 1. Phase (abgeschlossen): leitfadengestützte Interviews mit Rekrutierungsverantwortlichen • 2. Phase (laufend): Erfassung der Einschätzung von und Erfahrung mit den entsprechenden Kompetenzen der Bewerber/-innen mithilfe eines im Projekt entwickelten Erfassungsinstruments
Laufzeit	2008 bis 2010
Kooperationspartner	BIBB; Universität Zürich
Weitere Informationen	Jährliches Forschungsprogramm 2009, BIBB; S. 51 ff. www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jaehrliches-forschungsprogramm_2008.pdf

täten und die ETH (Eidgenössische Technische Hochschule) kamen. Bezüglich dieser Gegenüberstellung favorisieren die befragten Rekrutierungsverantwortlichen in der Schweiz nach wie vor diejenigen mit einem berufsbildenden Hintergrund für die mittlere Fachkräfteebene (vgl. TCL, S. 6–7). Auf die Frage, was Betriebe veranlasse, statt Lehrabgängern und -abgängerinnen Bachelors einzustellen, wurden zum einen die größere Reife der um einige Jahre älteren Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen sowie ihre zusätzlichen Kenntnisse erwähnt. Zum anderen wurde den Fachhochschul-Bachelors wie auch denjenigen, die einen universitären Hochschulabschluss vorweisen, mehr Lernpotenzial und Veränderungsbereitschaft zugetraut. Allerdings gelten universitäre Bachelor aufgrund mangelnder Praxiserfahrung zumindest anfänglich als nur eingeschränkt einsetzbar. Immerhin wurde angemerkt, dass sich diese Differenzen nach einigen Jahren im Betrieb ausgleichen, so dass es oft nicht mehr ersichtlich sei, wer welchen bildungsmäßigen Hintergrund aufweise (SCE, S. 11–12). Es sind somit mehr die *zusätzlichen* fach- und wissenschaftsbezogenen Kenntnisse, die – in Kombination mit berufspraktischer Erfahrung aus einer beruflichen Ausbildung – den fachhochschulischen Bachelor-Abschluss für

Betriebe attraktiv machen. Wer also statt einem Lehrling eine Fachhochschulabsolventin oder einen Fachhochschulabsolventen einstellt, kann in diesem Sinne gleich doppelte Vorteile in Rechnung stellen. Der oder die Kandidat/-in verfügt über eine solide berufliche Grundbildung, ein im eigenen oder fremden Betrieb erworbenes Know-how, und hat sich über den Erwerb des Fachhochschul-Abschlusses als lernbereit und -motiviert erwiesen. Dafür, dass sie bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, sind die Fachhochschul-Bachelor darüber hinaus in einem Alter, das auch karrierebezogene Planungen möglich macht (vgl. SCE, S. 16–22).

Der Anteil der Studierenden an Fachhochschulen mit Berufsmatura ist in der Schweiz sehr hoch. Hier bestehen deutliche Unterschiede zu Deutschland. Zwar gibt es auch in Deutschland zumindest in einigen Bundesländern die Möglichkeit eines Doppelabschlusses (Fachhochschulzulassung und berufliche Ausbildung), dennoch ist die Fachhochschule in der Regel weit näher an der universitären Hochschule als in der Schweiz.

Keine Konkurrenzsituation

Insgesamt ist festzustellen, dass aus Sicht aller befragten Betriebe keine Konkurrenzsituation zwischen Absolventinnen und Absolventen einer Berufsbildung und eines Bachelorstudiengangs besteht. Dies hängt damit zusammen, dass Mitarbeiter/-innen mit Berufsbildungs- bzw. Bachelor-Abschluss in der Regel unterschiedliche Aufgaben in den Unternehmen wahrnehmen. Zwar ist es in einigen Fällen so, dass unmittelbar nach dem Berufseinstieg zunächst gleiche Tätigkeiten durchgeführt werden, die Unternehmen erwarten aber, dass Bachelor-Mitarbeiter/-innen sich weiterentwickeln und nach gewisser Zeit in der Lage sind, komplexere Tätigkeiten zu erfüllen. Bemerkenswert für die Schweiz ist in diesem Zusammenhang, dass die Einstiegsgehälter von Berufsbildungs- und Bachelor-Absolventinnen/-Absolventen in einigen der befragten Betriebe gleichauf liegen, während in Deutschland und England ein deutliches Lohngefälle zwischen Fachkräften mit Bachelor- und solchen mit Berufsabschluss besteht.

Nach den künftigen Perspektiven der Rekrutierung gefragt, gaben die Rekrutierungsverantwortlichen an, auch in Zukunft keine Konkurrenzsituation zwischen Bachelor- und Berufsbildungs-Abschlüssen zu sehen. Sie bescheinigten der Berufsbildung auch zukünftig eine große Bedeutung für die Unternehmen. Ein Rekrutierungsverantwortlicher aus dem Technologiesektor hob die Relevanz der Berufsbildung für die Produktion in der Schweiz hervor (ACG, Absatz 254). Im Bankensektor setzt man in der Schweiz stark auf eine interne Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/-innen. So

genüge die Berufsausbildung alleine nicht, die Banken betonen aber, dass die Berufsbildung für die Rekrutierung in diesem Sektor in Verbindung mit internen Weiterqualifizierungen weiterhin ein großes Gewicht haben wird (CSW, Absatz 191).

Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt zeigten sich alle befragten Rekrutierungsverantwortlichen zufrieden mit den Leistungen oder Vorleistungen des heimischen Bildungssystems (vgl. für die Schweiz CSW, S. 35; ACG, S. 44). Kaum ein Rekrutierungsverantwortlicher zeichnete das Bild eines beruflichen Systems, dessen Qualifikationen mit den neu eingeführten Bachelor-Abschlüssen in einen Verdrängungswettbewerb eingetreten sind. Die Stärken einer beruflichen Qualifizierung, insbesondere im Hinblick auf die Praxisorientierung werden gesehen und im Rahmen der Rekrutierung honoriert. Es könnte sich, so unsere abschließende Vermutung, auch zukünftig als Stärke erweisen, dass die Vielfalt an Abschlüssen, wie am Beispiel der Schweiz dargelegt, als kompetitiver Wettbewerbsvorteil anerkannt wird und allfällige Defizite durch betriebsinterne Weiterbildungen ergänzt werden. Insofern hat die Berufsbildung, und insbesondere diejenige, die den Zugang zur Bildung auf Tertiärstufe ermöglicht, wie beispielsweise die Berufsmatura in der Schweiz, durchaus auch künftig eine gute Chance, weiterhin eine zentrale Rolle zu spielen, sei es als grundständige Ausbildung, sei es als gute Grundlage für ein weiterführendes Bachelor-Studium. ■

Literatur

- AKADEMIEN DER WISSENSCHAFTEN SCHWEIZ: *Zukunft Bildung Schweiz. Anforderungen an das schweizerische Bildungssystem 2030*. Bern 2009
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen*. Bern 2009
- DUBS, R.: *Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung*. Bern 2005
- GONON, Ph.: *Reformsteuerung, Stabilität und Wandlungsfähigkeit der Berufsbildung – „Laboratory Federalism“ als Motor der Bildungsreform in der Schweiz*. In: Lange, U. u. a. (Hrsg.): *Steuerungsprobleme im Bildungswesen*. Wiesbaden 2009, S. 249–266
- HOECKEL, K.; FIELD, S.; GRUBB, W. N.: *Learning for Jobs. OECD-Studie zur Berufsbildung Schweiz*. Paris 2009
- MEYER, Th.: *Can „vocalisation“ of education go too far? The case of Switzerland*. In: *European Journal of Vocational Training*, 46 (2009) 1, S. 28–40
- OECD: *Education at a Glance OECD Indicators*. Paris 2009
- RAUNER, F.: *Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*. Gütersloh 2009
- SHELDON, G.: *Die Berufslehre in einer sich wandelnden Arbeitswelt*. In: *Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung (Hrsg.): Panorama – Bildung, Beratung, Arbeitswelt*, 29.9. 2009, S. 1–5
- WEBER, K. u. a.: *Programmatik und Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen*. Bern 2010
- WETTSTEIN, E.; GONON, Ph.: *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern 2009

1 Die folgenden Verweisungen beziehen sich auf die Interviews. Die Angaben der Unternehmen wurden anonymisiert.