

Duales Studium oder Fortbildung – Was erhöht die Chancen für einen betrieblichen Aufstieg?



TOBIAS MAIER
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB



STEFANIE STEEG
Stud. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB

Obwohl die Anzahl von Bachelorabsolventinnen und -absolventen in den letzten Jahren zugenommen hat, ist wenig dazu bekannt, welche Positionen sie im Betrieb einnehmen und vor allem, ob sie aufgrund ihrer formalen Gleichwertigkeit mit Personen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss im betrieblichen Aufstieg konkurrieren. In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer Betriebsbefragung vorgestellt, in der mittels eines Choice-Experiments eine mögliche Konkurrenz zwischen Personen mit Aufstiegsfortbildung und Bachelorabschluss (duales Studium) bei der Besetzung von Projektleitungspositionen identifiziert wird.

Gleichwertig, aber nicht gleichartig

Die Auswirkungen der Bologna-Reform auf den deutschen Arbeitsmarkt werden seit deren Beschluss im Jahr 1999 in der Wissenschaft diskutiert (vgl. z. B. WÜNSCHE u. a. 2011; FLAKE/ZIBROWIUS 2017). Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen Bachelorabschlüsse wie auch Aufstiegsfortbildungen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in) »zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen« befähigen. Zudem sollen die entsprechend qualifizierten Personen »in Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten« können.¹

Dies verdeutlicht, dass in der betrieblichen Hierarchieebene Beschäftigte mit Bachelor- und Fortbildungsabschluss für gehobene Fachkräftepositionen bzw. einfache bis mittlere Leitungsfunktionen in Konkurrenz treten können. Zwar zeigen neuere empirische Studien (vgl. FLAKE/ZIBROWIUS 2017), dass weder Fortgebildeten noch Akademikerinnen/Akademikern systematisch höhere Kompetenzen zugesprochen werden, jedoch qualifizieren beide Bildungswege zu Tätigkeiten in Projektleitungspositionen. Es existieren dennoch kaum Erkenntnisse über die Präferenzen betrieblicher Entscheider/-innen, wenn tatsächlich Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen um eine Stelle konkurrieren. Für junge Erwachsene, die eine Berufswahl treffen und einen betrieblichen Aufstieg anstreben, ist dies jedoch eine relevante Information.

In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer experimentellen Betriebsbefragung im Rahmen des Forschungsprojekts »Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präfe-

renzen«² vorgestellt. Dabei wird eine Stellenbesetzung in Betrieben simuliert, bei der eine/-r von drei Bewerberinnen/Bewerbern für eine Projektleitungsposition ausgewählt werden muss.

Signalfunktion von Bildungsabschlüssen

Aus einer theoretischen Sicht kann eine betriebliche Stellenbesetzung als rationale Wahl bzw. nutzenmaximierende Entscheidung interpretiert werden. Betriebe wählen die Bewerber/-innen aus, denen sie aufgrund ihrer Eigenschaften das höchste Maß an Produktivität zuschreiben. Bildungszertifikate gelten dabei als wichtiges Signal für diese Produktivität (vgl. SPENCE 1973). Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang, inwieweit die Betriebe mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten vertraut sind, die in einem bestimmten Bildungsgang erlernt und zertifiziert werden. Als wesentlicher Indikator für diese Vertrautheit bzw. Informiertheit können zum einen die Standardisierung und der Bekanntheitsgrad des Bildungszertifikats gelten. Zum anderen kann aber auch die Praxisnähe der Ausbildung eine Rolle spielen.

Aufstiegsfortbildungen nach § 53 BBiG/§ 42 HwO sind bundeseinheitlich geregelt. Dies ist bei Fortbildungsprüfungsordnungen nach § 54 BBiG/42 a HwO nicht der Fall, da sie den zuständigen Stellen übertragen wurden. Allerdings haben diese Abschlüsse ebenfalls eine lange Tradition und einen hohen Verbreitungs- und Bekanntheitsgrad.

¹ Quelle: www.dqr.de/content/2336.php (Stand: 24.01.2019)

² Genauere Informationen zum Forschungsprojekt unter www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.1.313 (Stand: 24.01.2019)

Fortgebildete haben zudem bereits fundierte praktische Erfahrungen während der Ausbildung erworben.

Die Ausgestaltung von Bildungsgängen an (Fach-)Hochschulen ist größtenteils den Bildungseinrichtungen überlassen, wodurch die Standardisierung dieser Abschlüsse geringer ausfällt. Eine Besonderheit stellen in diesem Zusammenhang duale Studiengänge dar. *Ausbildungsintegrierende Studiengänge* verbinden bundeseinheitlich geregelte Ausbildungen nach BBiG/HwO curricular mit einem Studium, wodurch eine bundesweite Vergleichbarkeit ermöglicht wird. *Praxisintegrierende Studiengänge* integrieren die Studierenden dagegen lediglich für längere Praxisphasen in Betriebe und die Praxisanteile fließen in Studienleistungen ein (vgl. Wissenschaftsrat 2013, S. 9 ff.). Absolventinnen und Absolventen dieser Bildungsgänge sollten eine ähnliche Praxisnähe wie Fortgebildete auf ihrem Qualifizierungsweg erfahren haben.

Für junge Erwachsene, die eine praxisnahe Ausbildung wünschen, ist es von großem Interesse, welcher der drei Qualifizierungswege (Berufsausbildung mit anschließender Fortbildung, ausbildungsintegrierendes oder praxisintegrierendes Bachelorstudium) ihnen größere Chancen auf einen betrieblichen Aufstieg bietet.

Der Fokus der Betriebsbefragung liegt daher auf der Signalwirkung der drei Bildungsabschlüsse unter Berücksichtigung weiterer Bewerbungseigenschaften. Wir konzentrieren uns dabei auf die Besetzung einer Projektleitungsposition als erste Sprosse der Karriereleiter.

Ausgestaltung der Befragung

Die Betriebsbefragung wurde 2017 im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB durchgeführt (vgl. Infokasten). Im Fragebogen wurde dabei mittels eines Choice-Experiments die Besetzung einer Projektleitungsposition in einem Projekt, an dem inhaltlich bis zu drei Personen mitarbeiten, simuliert. Beim Choice-Experiment handelt es sich um eine Form des Vignettenexperiments. Dabei werden die Präferenzen der Befragten erhoben, in-

Das Referenz-Betriebs-System (RBS)

Beim Referenz-Betriebs-System handelt es sich um ein Access-Panel, d. h. es wurde ein stabiler Pool von Betrieben aufgebaut, die sich bereit erklärt haben, dem BIBB für Befragungen zur Verfügung zu stehen. Dies erlaubt schnelle und zuverlässige Analysen zu aktuellen Themen. Derzeit werden rund 1.400 Betriebe etwa ein- bis zweimal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsbildung befragt. Mit der vorliegenden Befragung wurden die Betriebe zum vierzigsten Mal im Rahmen des RBS befragt.

Ausführliche Informationen: www.bibb.de/de/12471.php
(Stand: 24.01.2019)

dem ihnen Beschreibungen von Objekten oder Personen (Vignetten) vorgelegt werden, aus denen sie die von ihnen präferierte Alternative auswählen. Die zuvor festgelegten Attribute der Vignetten werden dabei im Rahmen bestimmter Merkmalsausprägungen zufällig variiert. Aufgrund des experimentellen Designs lassen sich die Wirkungen der Merkmalsausprägungen auf die Auswahlwahrscheinlichkeit kausal interpretieren (vgl. AUSPURG/LIEBE 2011).

Die befragten Entscheider/-innen sollten aus drei Personen, diejenige auswählen, die sie für am besten geeignet hielten. Jedem Betrieb wurden drei Entscheidungssituationen mit jeweils drei unterschiedlichen Personen präsentiert. Dabei bestand auch die Möglichkeit, keine der genannten Personen auszuwählen, um ungewollte Entscheidungen zu vermeiden (vgl. AUSPURG/LIEBE 2011).

Die Tabelle stellt eine von insgesamt 36 möglichen Entscheidungssituationen dar. Die Bewerber/-innen variieren neben der *Abschlussart* in vier weiteren Merkmalen.³ So konnte der praktische Teil der Ausbildungen im *eigenen* oder in einem *externen* Betrieb stattgefunden haben. Die *Abschlussnote* wird mit den Ausprägungen *sehr gut* und

³ Auf eine Variation der Soft-Skills wurde aufgrund ihrer starken Bedeutung verzichtet. Stattdessen wurde im Einleitungstext herausgestellt, dass sich alle Bewerber/-innen in Vorstellungsgesprächen hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenzen als geeignet erwiesen haben. Grund dafür ist der Fokus auf die dem Lebenslauf zu entnehmenden formalen/fachlichen Faktoren der Bewerber/-innen.

Tabelle

Choice-Set aus dem Fragebogen (Beispiel)

Welche dieser drei Personen würden Sie aufgrund der aufgeführten Merkmale für diese Position bevorzugen?				
Merkmal	1	2	3	
Abschlussart	Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)	Bachelorabschluss (praxisintegrierend)	Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)	Keine dieser Optionen
Ausbildungsort	Eigener Betrieb	Externer Betrieb	Eigener Betrieb	
Abschlussnote	Befriedigend	Sehr gut	Befriedigend	
Berufserfahrung nach Ausbildungsende	2 Jahre in externem Betrieb	2 Jahre in eigenem Betrieb	Keine	
Fachliche Passung	Vollkommen	Teilweise	Vollkommen	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

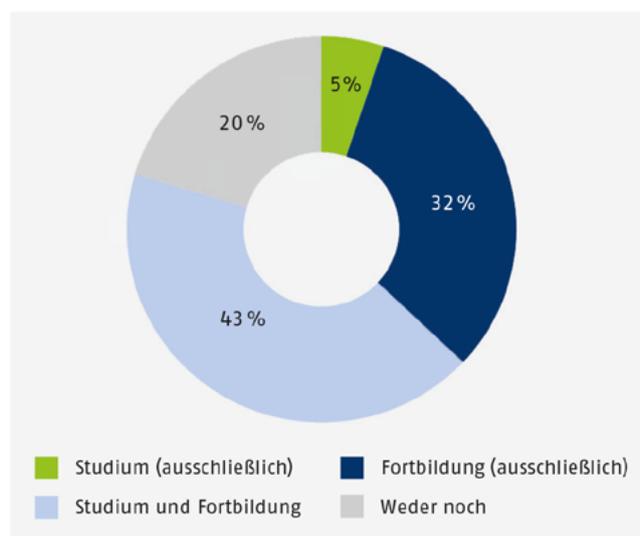
Quelle: Eigene Darstellung

befriedigend berücksichtigt, da diese bekanntermaßen die Einstellungspräferenzen von Arbeitgebern beeinflusst (vgl. HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015). Zudem stellt die *Berufserfahrung nach Ausbildungsende*, insbesondere für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, ein einstellungsrelevantes Kriterium dar (vgl. ENGEL 2010; HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015). Diese wird qualitativ variiert (*keine; 2 Jahre intern; 2 Jahre extern*), um die Vorteile interner Bewerber/-innen aufgrund niedrigerer Einarbeitungskosten zu berücksichtigen. Zuletzt wird hinsichtlich der *fachlichen Passung (vollkommen/teilweise übereinstimmend)* differenziert, da dieser ebenfalls eine hohe Bedeutung zukommt (vgl. ENGEL 2010; HUMBURG/VAN DER VELDEN 2015).

Ausbildungsstrategie der RBS-Betriebe

Von rund 1.350 angeschriebenen RBS-Betrieben haben sich 278 Betriebe (= 21,1%) an der Befragung beteiligt. Über die Hälfte der antwortenden Betriebe (54%) ist im »Produzierenden und verarbeitenden Gewerbe« tätig, rund 20 Prozent in den »Unternehmensnahen Dienstleistungen«. 38 Prozent der antwortenden Betriebe haben weniger als 20 Beschäftigte, 25 Prozent beschäftigen zwischen 20 und 99 Personen und 37 Prozent haben über 100 Beschäftigte. Fast die Hälfte der antwortenden Betriebe bildet selbst in einem dualen Studium aus (vgl. Abb. 1); rund 75 Prozent der Betriebe fördern ihre Mitarbeiter/-innen durch Kostenübernahme oder Freistellung bei Fortbildungsmaßnahmen, wohingegen ca. ein Fünftel der Betriebe keinen der beiden Bildungsgänge fördert.

Abbildung 1
Betriebe nach Ausbildungsstrategie



Quelle: RBS 40 (2017); nur gültige Antworten, n = 270

Bewerbermerkmale und betriebliche Ausbildungsstrategien entscheiden

Bei gleichen Auswahlchancen sollte jede Person (vgl. Beispiel in Tab.) mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 33 Prozent gewählt werden.⁴ Uns interessiert nun, welche Eigenschaften signifikant zu einer erhöhten Auswahlwahrscheinlichkeit beitragen. Hierfür berechnen wir konditionale Logit-Modelle (vgl. McFADDEN 1973) und betrachten die Veränderung der Auswahlwahrscheinlichkeiten im Vergleich zu einer Referenzkategorie. Die Referenzperson hat eine Aufstiegsfortbildung im eigenen Betrieb mit der Note »Befriedigend« in einem teilweise übereinstimmenden Aufgabenbereich abgeschlossen und noch keine weitere Berufserfahrung gesammelt.

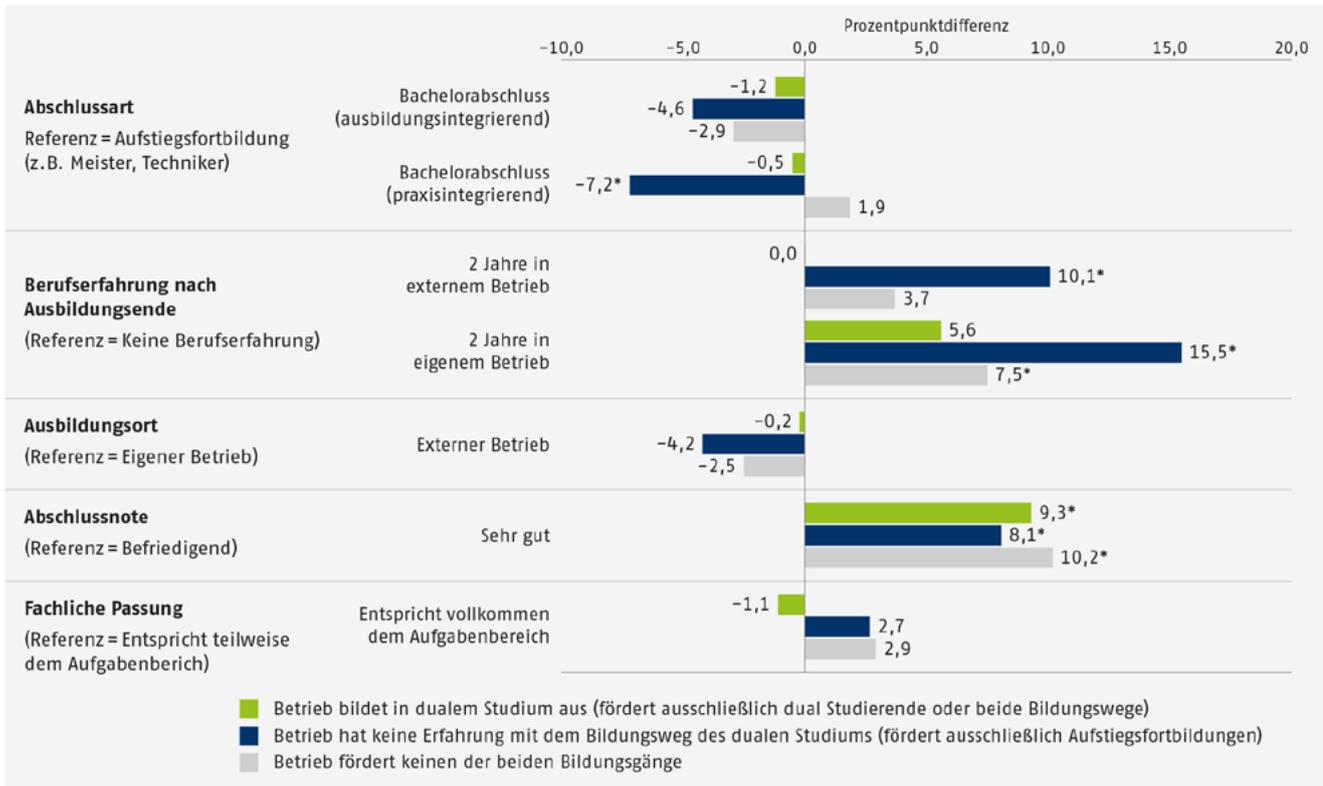
Abbildung 2 stellt dar, um wie viel Prozentpunkte sich die Auswahlwahrscheinlichkeit für diese Referenzperson ändert, wenn sie beispielsweise einen anderen Abschluss oder mehr Berufserfahrung aufweisen würde. Für die Analyse trennen wir die Betriebe in der Stichprobe nach ihrer Ausbildungsstrategie (vgl. Abb. 1). So betrachten wir zum einen Betriebe, die ausschließlich Fortbildungen fördern und daher keine praktische Erfahrung mit dem Bildungsweg des dualen Studiums haben (85 Betriebe mit 245 Entscheidungssituationen; blaue Balken in Abb. 2). Die zweite Gruppe umfasst solche, die beide Qualifikationswege fördern bzw. ausschließlich dual ausbilden und daher mit dual Studierenden vertraut sind (128 Betriebe mit 366 Entscheidungssituationen; grüne Balken in Abb. 2). Zuletzt wurde die Analyse für Betriebe durchgeführt, welche keinen der beiden Qualifizierungswege fördern (55 Betriebe mit 153 Entscheidungssituationen; graue Balken in Abb. 2).

In Betrieben, die ausschließlich Fortbildungen fördern, haben Personen mit einem praxisintegrierenden Bachelorstudium eine signifikant um 7,2 Prozentpunkte verringerte Auswahlwahrscheinlichkeit auf eine Projektleitungsposition im Vergleich zu Personen mit einer Fortbildung. Des Weiteren zeigt sich ein starker, signifikanter Effekt bei der Berufserfahrung und der Abschlussnote. Bei Betrieben, die Erfahrung mit dual Studierenden haben, werden Bewerber/-innen aus dualen Studiengängen annähernd gleich häufig für eine Projektleitungsposition gewählt wie Personen mit einer Fortbildung. Auch der Effekt der Berufserfahrung ist weitaus geringer, wohingegen der Effekt einer sehr guten Abschlussnote auf etwa dem gleichen Niveau liegt. Bei Betrieben ohne Förderung eines der beiden Qualifikationswege zeigt sich in der Einstellungspräferenz ebenfalls kein Unterschied hinsichtlich der Abschlussart der Bewerber/-innen. Die Berufserfahrung und die Abschlussnote spielen hingegen eine signifikante Rolle.

⁴ In fünf Prozent der Fälle wurden alle Kandidatinnen/Kandidaten abgelehnt. Diese Fälle werden in der multivariaten Analyse ausgeschlossen.

Abbildung 2

Effekte der Bewerbercharakteristika auf die Auswahlwahrscheinlichkeit bei einer Projektleitungsposition



Lesebeispiel: Ein/-e Bewerber/-in mit einer sehr guten Abschlussnote hat bei ausschließlich fortbildungsfördernden Betrieben im Durchschnitt eine um 8,1 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, für die Besetzung der Stelle ausgewählt zu werden, als eine Person mit einer befriedigenden Abschlussnote.

Quelle: RBS 40 (2017); N_Bachelor = 1.098 Bewerber/-innen; N_Fortbildung = 735 Bewerber/-innen; N_Weder_noch = 459 Bewerber/-innen; marginale Änderungen der Auswahlwahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzgröße; signifikante Ergebnisse auf dem 10%-Niveau sind durch * gekennzeichnet. Die Modelle berücksichtigen Interaktionen zwischen der Abschlussart mit Berufserfahrung und Ausbildungsort.

Die Wichtigkeit der Bewerbermerkmale wurde im Anschluss an das Experiment auch direkt erfragt. Hier zeigt sich, dass lediglich zwei Prozent der Betriebe die Abschlussnote als »sehr wichtig« ansahen (54% als »eher wichtig«), jedoch 39 Prozent eine »fachlich passende Aus-/Fortbildung« als »sehr wichtig« angaben (55% als »eher wichtig«). Damit scheint der Abschlussnote in einer Entscheidungssituation mit mehreren Größen eine höhere Bedeutung beigemessen zu werden, als dies bei direkten Befragungen (z. B. ENGEL 2010) der Fall ist.

Unterschiede im Aufgabenbereich

Wie die anschließend abgefragten Einschätzungen zeigen, verbinden die Befragten mit den verschiedenen Abschlüssen auch unterschiedliche Einsatzbereiche im Betrieb (vgl. Abb. 3, S. 20). 77 Prozent der Betriebe räumen Bachelorabsolventinnen und -absolventen höhere Chancen auf die Ausübung »theoretischer/wissenschaftlicher« Tätigkeiten ein. 64 Prozent sehen sie auch eher in »analytischen/strategischen« Tätigkeiten. Rund 60 Prozent der Betriebe sind der Auffassung, dass »praxisorientierte/anwendungsbezo-

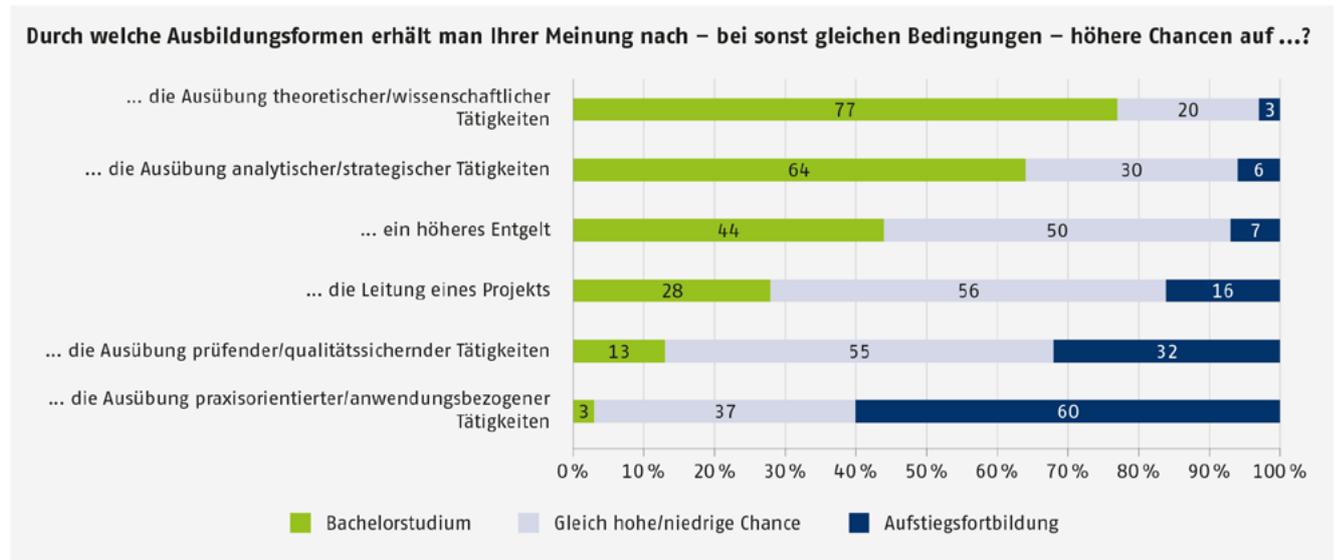
gene« Tätigkeiten vor allem von Fortgebildeten ausgeübt werden. Bei den ausschließlich fortbildungsfördernden Betrieben, die im Experiment eine deutliche Präferenz für Fortgebildete erkennen ließen, liegt dieser Anteil sogar bei 75 Prozent. Bei rund einem Drittel aller Betriebe haben Fortgebildete auch höhere Chancen auf die Ausübung »prüfender/qualitätssichernder« Tätigkeiten. Allerdings schätzen 55 Prozent der Betriebe die Chancen für beide Abschlussarten hier gleich hoch bzw. niedrig ein. Auch bei der Leitung eines Projekts kann über die Hälfte (56%) der Betriebe keinen Vorteil für eine der beiden Abschlussarten ausmachen. Nur sieben Prozent der Betriebe glauben jedoch, dass Fortgebildete ein höheres Entgelt erzielen können als Bachelorabsolventinnen und -absolventen.

Konkurrenzsituation im betrieblichen Aufstieg

Die Übernahme von Projektverantwortung ist die erste Sprosse auf der betrieblichen Karriereleiter. Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein praxisintegrierendes Studium nur dann nachteilig auswirkt, wenn sich die Akademiker/-innen extern bei Betrieben bewerben, die ausschließ-

Abbildung 3

Einschätzung der Betriebsvertreter/-innen zu Einsatzbereichen je nach Abschluss (in Prozent)



Quelle: RBS 40 (2017); n = 278, ohne fehlende Angaben, Anteilswerte auf ganze Zahlen gerundet

lich Aufstiegsfortbildungen fördern und selbst nicht im dualen Studium ausbilden (vgl. Abb. 2). Mit zusätzlicher Berufserfahrung der Bewerber/-innen kann dieses betriebliche Informationsdefizit, das aufgrund des weniger standardisierten und bekannten Abschlusses besteht, aber abgebaut werden. Sowohl in Betrieben, die Erfahrung mit dual Studierenden haben, als auch in solchen, die weder Fortbildungen noch duale Studiengänge unterstützen, ist keine signifikante Präferenz für einen Abschluss erkennbar. Sofern Betriebe nicht explizit in ihrer Ausbildungsstrategie auf die Förderung von Fortbildungen setzen, zeigt sich somit, dass die Abschlüsse im betrieblichen Aufstieg in einer gegenseitigen Konkurrenz stehen. Dies bestätigt sich auch, wenn direkt nach den Chancen der unterschiedlichen Abschlüsse auf eine Projektleitungsposition gefragt wird.

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass bei einer Ausweitung dualer Studienangebote und einem steigenden Bekanntheitsgrad diese für junge Menschen eine ernstzunehmende Alternative gegenüber einer dualen Ausbildung mit an-

schließender Aufstiegsfortbildung als Qualifizierungsweg darstellen. Bei gleichen Aufstiegschancen in Betrieben, die Kenntnisse über die Ausbildungsinhalte haben, ist die Ausbildungszeit im Bachelorstudium (ca. 3 Jahre) im Vergleich zu einer Berufsausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung kürzer.

Zudem zeigt sich im experimentellen Design, dass sich – unabhängig von der Ausbildungsstrategie der Betriebe – sehr gute Abschlussnoten im Vergleich zur fachlichen Passung signifikant positiv auf die Einstellungswahrscheinlichkeit auswirken. Dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass der durch die Note symbolisierten kognitiven Leistungsfähigkeit der Bewerber/-innen eine höhere Bedeutung zugemessen wird als der spezifischen – und traditionell in einer Fortbildung vermittelten – fachlichen Spezialisierung. Dies wäre in Experimenten, in denen beispielsweise die Aufgabengebiete und Abschlüsse genauer benannt werden, weiter zu ergründen. ◀

Literatur

AUSPURG, K.; LIEBE, U.: Choice-Experimente und die Messung von Handlungsentscheidungen in der Soziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63 (2011) 2, S. 301–314

ENGEL, C.: The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching staff mobility. In: Belgian Journal of Geography (2010) 4, S. 351–363

FLAKE, R.; ZIBROWIUS, M.: Was Betriebe an Fachkräften mit Fortbildungsabschluss schätzen und wie sie diese unterstützen können. In: BWP 46 (2017) 5, S. 18–22 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8441 (Stand: 24.01.2019)

HUMBURG, M.; VAN DER VELDEN, R.: Skills and the Graduate Recruitment Process: Evidence from two discrete experiments. In: Economics of Education Review 49 (2015), S. 24–41

McFADDEN, D.: Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. In: ZAREMBKA, P. (Hrsg.): Frontiers in Econometrics. Cambridge 1973, S. 105–142

SPENCE, M.: Job market signaling. In: The Quarterly Journal of Economics (1973), S. 355–374

WISSENSCHAFTSRAT: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier. Mainz 2013

WÜNSCHE, T. u. a.: Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK. Bonn 2011