

Silvia Annen | Tobias Maier (Hrsg.)

Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf

Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten
Mythos oder Realität?



Silvia Annen | Tobias Maier (Hrsg.)

Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf

Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich
Qualifizierten Mythos oder Realität?

Impressum

Zitiervorschlag:

Annen, S.; Maier, T.: Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022

1. Auflage 2022

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2905-0 (Print)

ISBN 978-3-96208-333-5 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0978-7

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

► Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
I. Einleitung	9
<i>Silvia Annen, Tobias Maier</i>	
Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf: Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität?	11
II. Nationale Systemebene	23
<i>Gerhard Bosch</i>	
Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten – Mythos oder Realität?	25
<i>André Wolter</i>	
Führt die Hochschulexpansion zur Erosion der beruflichen Bildung?	43
<i>Ariane Neu, Uwe Elsholz</i>	
Dimensionen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung	72
III. Nationale Akteursebene	91
<i>Regina Flake, Helen Hickmann, Dirk Werner</i>	
Arbeitsmarktperspektiven von Fortbildungsabsolventinnen und –absolventen	93
<i>Tobias Maier</i>	
Aufstiegsfortbildung oder Studium: Für welche Förderung entscheiden sich Betriebe und warum?	130
<i>Silvia Annen, Hannelore Mottweiler</i>	
Das Ende beruflicher Karrieren? Analysen zur Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Fach- und Führungskräften im kaufmännischen Bereich	161

IV. Hybride Qualifikationsmöglichkeiten	185
<i>Dieter Euler, Eckart Severing</i>	
Berufliche und akademische Bildung: Mischen (im)possible?	187
<i>Rita Meyer, Maren Baumhauer</i>	
Akademisierung jenseits von Beruflichkeit: Be- und Entgrenzungen beruflicher Bildungswege	206
<i>Sirikit Krone</i>	
Duales Studium – gute Karrierechancen inklusive?	219
V. Internationale Perspektive.	237
<i>Thomas Deißinger, Hanna Heiningner</i>	
Konvergenzen und Divergenzen im Verhältnis von beruflicher und allgemein-akademischer Bildung und Ausbildung in Kanada.	239
<i>Peter Schlögl, Julia Stopper</i>	
Differenz, Konkurrenz und Mobilität: Ein Plädoyer für eine sozial-ökologische Perspektive auf die Verwertung beruflicher und hochschulischer Bildung in Österreich	266
<i>Johannes Karl Schmees</i>	
Hybridqualifikationen in Europa – jenseits der Frage nach Konkurrenz?.	288
<i>Philipp Gonon</i>	
Bachelorisierung der Berufsbildung oder Verberuflichung der Allgemeinbildung? Berufsbildung in der Schweiz im postindustriellen Drift	303
<i>Philipp Grollmann, Jörg Markowitsch</i>	
Drei Szenarien zur Zukunft der betrieblichen Berufsausbildung in Europa.	320
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	337
Abstract	340

Silvia Annen, Hannelore Mottweiler

► **Das Ende beruflicher Karrieren? Analysen zur Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Fach- und Führungskräften im kaufmännischen Bereich**

Anhand empirischer Befragungen in ausgewählten kaufmännischen Branchen (Handel, Finanzdienstleistungen, Logistik und Handel) wird in diesem Beitrag eine akteurszentrierte Einschätzung vorgenommen, ob beruflich Aus- und Fortgebildete derzeit und in Zukunft mit Bachelorabsolventen und -absolventinnen um gleiche Positionen und Tätigkeitsbereiche konkurrieren werden. Dabei wird Bezug genommen auf das in der Forschung bestehende Spannungsverhältnis zwischen Konkurrenz, Komplementarität und Konvergenz. Die präsentierten Ergebnisse basieren auf der vergleichenden Analyse beruflicher und akademischer Bildungsverläufe aus curricularer, betrieblicher und individueller Perspektive. Sie zeigen eine Annäherung zwischen dem beruflichen und dem akademischen Qualifikationsbereich, welche sich perspektivisch in Richtung einer tatsächlichen Konvergenz entwickeln könnten. Insgesamt belegen die Ergebnisse derzeit jedoch vor allem die Berechtigung der „Komplementaritätsthese“, wobei sich in einigen beruflichen Bereichen Überschneidungen identifizieren lassen.

1 Akademisierung, Bologna und Stratifizierung – die Ausgangssituation

Die Relevanz beruflicher Karrierewege wird durch eine zunehmende Akademisierung sowie die Einführung von explizit beruflich qualifizierenden Bachelorstudiengängen zumindest infrage gestellt (vgl. u. a. WEISS 2009; WERNER u. a. 2008). Dies zeigt sich insbesondere darin, dass 2018 knapp 40 Prozent mehr junge Menschen ein Studium begonnen haben als 2005, wogegen im gleichen Zeitraum der prozentuale Anteil der Personen, die eine duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz begonnen haben, um knapp fünf Prozent gesunken ist (vgl. BIBB 2020, S. 87f.).

Ein verändertes betriebliches Rekrutierungsverhalten, welches akademische Qualifikationen präferiert, würde zu einem gravierenden Attraktivitätsverlust beruflicher Karrierewege führen. Speziell im kaufmännischen Berufsfeld ist aufgrund der im Vergleich zu industriellen und handwerklichen Berufen starken Theorieorientierung zu erwarten, dass beruflich und akademisch Qualifizierte in einem hohen Wettbewerb stehen (vgl. WEISS 2009). Euler und Severing sehen im kaufmännischen Bereich das größte Substitutionspotenzial beruflicher Bildung durch praxisorientierte Studiengänge (vgl. EULER/SEVERING 2017, S. 37f.). Dabei weisen Bachelorstudiengänge eine ähnliche Dauer wie eine reguläre berufliche Erstausbildung auf, versprechen jedoch höheres Ansehen sowie eine bessere Entlohnung und ermöglichen den Zugang zu einer größeren Vielzahl von Bildungsprogrammen (vgl. DOBISCHAT/FISCHELL/ROSENDAHL 2008; SEVERING/TEICHLER 2013; BAETHGE u. a. 2014).

Insgesamt zeigen Studien, dass die Akzeptanz von Bachelorstudiengängen bei Unternehmen recht hoch ist (vgl. KONEGEN-GRENIER/PLACKE/SCHRÖDER-KRALEMANN 2015; BRIEDIS u. a. 2011), gleichwohl auch deren mangelnde Praxisorientierung kritisiert wird (vgl. DIHK 2015).

In Deutschland ist der Einfluss des sozialen Hintergrunds auf die berufliche Stellung groß (vgl. JACOB/KLEIN/IANNELLI 2015). Zudem ist die Aufstiegsmobilität in den tertiären Bildungsbereich im OECD-Vergleich gering (vgl. OECD 2015). Akademiker/-innen bewältigen laut einiger Studien Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besser (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 2006; BAETHGE/SOLGA/WIECK 2007) und spezifische Ausbildungswege bleiben niedriger qualifizierten Personen verschlossen (vgl. PROTSCH 2014). Auch hier bestimmt der soziale Hintergrund die Zugänge zu diesen Ausbildungsprogrammen (vgl. OECD 2015; LÖRZ/QUAST/ROLOFF 2015).

Arbeitsplatzsicherheit, Karriereaussichten, Arbeitszufriedenheit sowie sozialer Status hängen hierbei oft zusammen (vgl. KOPATZ/PILZ 2015, S. 319f.). Die soziale Stratifikationsforschung belegt den Einfluss des sozialen Hintergrunds auf das Bildungsniveau sowie die individuelle berufliche Position (vgl. JACOB/KLEIN/IANNELLI 2015; HALL/SIEFER/TIEMANN 2015; BREEN 2004). Daneben gibt es auch Einschätzungen, wonach Akademiker/-innen besser auf die wachsenden Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet und ihre Qualifikationen daher besser verwertbar sind.

Trotz der widersprüchlichen Forschungserkenntnisse (vgl. PFEIFFER 2012) bleibt festzuhalten, dass die Anforderungen an Wissensarbeit steigen, wodurch berufliche Erfahrung und Kompetenz für die Problemlösung in beruflichen Handlungsszenarien an Relevanz gewinnen (vgl. TIEMANN 2015).

Bezugnehmend auf den Humankapitalansatz und die Forschung im Kontext von *Skill-Based Technological Change* und *Task-Based Technological Change* (vgl. AUTOR/LEVY/MURNANE 2003; AUTOR/HANDEL 2009; SPITZ-OENER 2006; GOOS/MANNING 2003) ist anzunehmen, dass aus struktureller Sicht unterschiedliche Qualifikationen zu unterschiedlichen Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten führen.

Dies führt zu der zentralen Frage, die diesem Beitrag zugrunde liegt: Sind klassische berufliche Bildungsverläufe mit beruflicher Erstausbildung und Aufstiegsfortbildung nicht mehr ausreichend, um Positionen gehobener Fachkräfte bzw. mittlere Führungspositionen zu erreichen? In diesem Zusammenhang stellt sich pointiert die Frage, ob beruflich Aus- und Fortgebildete in zunehmendem Maße mit Bachelorabsolventinnen bzw. -absolventen um die gleichen Positionen und Tätigkeitsbereiche konkurrieren. Diese Frage wurde in bisherigen Studien unterschiedlich und noch nicht abschließend beantwortet. Ein zentraler Grund hierfür ist die bislang zu geringe Datenbasis zum beruflichen Verlauf und Verbleib von Bachelorabsolventinnen bzw. -absolventen.

2 Konkurrenz, Komplementarität oder Konvergenz?

Der Forschungsstand zur obigen Frage ist durch unterschiedliche, zum Teil widersprüchliche Erkenntnisse gekennzeichnet. Hier soll eine Systematisierung anhand der unterschiedlichen den jeweiligen Studien zugrunde liegenden Kernthesen erfolgen. Im Folgenden werden exemplarisch zentrale Forschungsergebnisse entlang der drei Leitthesen „Konkurrenz“, „Komplementarität“ und „Konvergenz“ (vgl. hierzu auch MOTTWEILER u. a. 2018, S. 9ff.) dargestellt.

Autorinnen bzw. Autoren, welche die **Konkurrenzthese** vertreten, gehen von einer zunehmenden Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten aus oder machen zunehmende Indikatoren für Substitutionsprozesse aus (vgl. BAETHGE u. a. 2014; BAETHGE/WOLTER 2015; BOSCH 2016; DREXEL 2012; WEISS 2009). Speziell in Bezug auf den kaufmännischen Bereich wird ein tendenziell hohes Substitutionspotenzial zwischen Berufsausbildung und akademischen Studienangeboten identifiziert (vgl. EULER/SEVERING 2017, S. 37f.). Die hohe Anzahl betriebsnaher Studiengänge mit hohen Überschneidungsbereichen zu kaufmännischen Ausbildungsgängen, eine vergleichsweise hohe Anzahl (praxisintegrierender) dualer Studiengänge sowie überdurchschnittlich viele Bachelorabsolventinnen bzw. -absolventen, die nach abgeschlossenem Studium nicht qualifikationsadäquat in der beruflichen Praxis eingesetzt werden, sind Indikatoren hierfür (vgl. ebd.).

Dem entgegen steht die **Komplementaritätsthese**, wonach insbesondere mit Blick auf betriebliche Einsatzstrategien kein grundlegender Wandel durch die Einführung von Bachelorstudiengängen konstatiert wird, sondern weiterhin unterschiedliche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche koexistieren, die eher mit beruflichen oder mit akademisch qualifizierten Mitarbeitenden besetzt werden (vgl. BOTT u. a. 2012; HIPPAACH-SCHNEIDER u. a. 2013; WÜNSCHE u. a. 2011). Hier gehen einige Studien von branchenabhängig recht unterschiedlichen Konstellationen aus (vgl. KRONE/MILL 2014; NEU u. a. 2017). Etwa im Bankensektor konstatieren sie Konkurrenzbeziehungen, da – so die Autorin und der Autor – hier keine Trennung beruflicher und akademischer Karrierepfade vorhanden sei (vgl. KRONE/MILL 2014, S. 57). Branchenspezifische Unterschiede werden u. a. auch von Elsholz u. a. (2017) thematisiert. Sie sehen als Hauptmotiv für eine Ausweitung dualer Studiengänge insbesondere die ge-

stiegene Nachfrage nach Schulabsolventinnen und -absolventen für solche Ausbildungswege (vgl. ELSHOLZ u. a. 2017, S. 29). Neben branchenspezifischen Unterschieden betonen Neu u. a. auch die Bedeutung der strategischen Ausrichtung von Unternehmen für stärkere oder schwächere Akademisierungstendenzen in der Personalpolitik, d. h. die jeweiligen Produkt-, Dienstleistungs- und Marktstrategien (vgl. NEU u. a. 2017, S. 11f.).

Publikationen, die hier unter dem Oberbegriff der **Konvergenzthese** systematisiert werden, konstatieren auf systemischer Ebene wachsende Überschneidungsbereiche zwischen beruflichen und akademischen Bildungssegmenten (vgl. SEVERING/TEICHLER 2013) sowie eine fortschreitende Ausgestaltung hybrider Aus- und Fortbildungsmodelle (vgl. EULER 2017). Dies wird u. a. in einer wachsenden wechselseitigen Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungssegmenten (vgl. WOLTER/KERST 2015) sowie der „Überlappung zwischen dem unteren Rand der Hochschulbildung und dem oberen Rand der beruflichen Bildung“ (EULER 2017, S. 42) sichtbar. Zudem wird von einem wachsenden Teilbereich im Bildungssystem ausgegangen, in dem berufliche und akademische Qualifikationswege kombiniert werden.

Die fortschreitende Entwicklung hin zu konvergenten Bildungsbereichen, die Elemente der beruflichen und akademischen Ausbildung miteinander verbinden, kann bereits heute in der wachsenden Bedeutung von dualen Studiengängen gesehen werden. Dies betrifft nicht nur die wachsende Anzahl an dualen Studiengängen und dual Studierenden, die im Bereich der Erstausbildung von 40.982 Studierenden im Jahr 2004 auf 108.202 Studierende im Jahr 2019 gestiegen ist (vgl. HOFMANN u. a. 2020, S. 11), sondern auch eine wachsende Institutionalisierung der Anbieter dualer Studiengänge, für die sich auf Länderebene zunehmend Dachmarken und Dachverbände entwickeln (vgl. HOFMANN/KÖNIG 2017).

Der vorliegende Beitrag knüpft an diesen Forschungsstand an. Als Grundlage dienen umfangreiche empirische Analysen, die im Rahmen des Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung „Typische Bildungsverläufe und Karrierewege in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen“ durchgeführt wurden. Im Folgenden wird zunächst kurz die methodische Vorgehensweise erläutert und die empirische Datenbasis vorgestellt. Hiernach werden die Analyseergebnisse im Hinblick auf die Frage der Konkurrenz, Komplementarität oder Konvergenz der beiden untersuchten Bildungsbereiche aus curricularer, betrieblicher und individueller Perspektive dargestellt.

3 Forschungsfragen und Methodik

Die übergeordnete Fragestellung nach Konkurrenz oder Komplementarität zwischen beruflicher und akademischer „Sphäre“ lässt sich aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten. In diesem Beitrag werden nachfolgend drei Ebenen unterschieden:

Auf der **curricularen Ebene** zielen die Analysen darauf ab, Erkenntnisse zu gewinnen, inwieweit sich die Bildungslandschaft verändert und damit wachsende Überschneidungsbereiche zwischen beruflicher Aus- und Fortbildung einerseits sowie akademischen Studiengängen mit stärkerem Praxisbezug andererseits bestehen.

Auf der **betriebliche Ebene** beziehen sich die Analysen auf mögliche Konkurrenzsituationen zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Dies geschieht durch die vertiefte Betrachtung von betrieblichen Rekrutierungs-, Einsatz- sowie Aus- und Weiterbildungsstrategien. Diesbezüglich stellen sich vor allem die Fragen, ob Unternehmen in stärkerem Maße akademische Qualifizierungswege für den betrieblichen Aufstieg gehobener Fach- und mittlerer Führungskräfte präferieren und inwiefern sich diesbezüglich die Einsatzfelder und Tätigkeiten zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten unterscheiden oder aber überschneiden.

Schließlich stehen auf der **individuellen Ebene**, welche in der gegenwärtigen Literatur als besonders bedeutsam erachtet wird, die Bildungs- und Karriereentscheidungen im Vordergrund. Diesbezüglich stellen sich insbesondere folgende Fragen: Werden bestimmte Qualifizierungswege präferiert? Was sind die Gründe hierfür? Gibt es Unterschiede in den Branchen? Gibt es kaufmännische Tätigkeiten in den ausgewählten Branchen, in denen sich Konkurrenzverhältnisse zwischen beruflich Aus- und Fortgebildeten und Hochschulabsolventinnen bzw. -absolventen abzeichnen? Mit Blick auf letztere Frage analysiert der Beitrag im Speziellen die von den Beschäftigten wahrgenommene Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten.

Die obigen Forschungsfragen wurden anhand eines durch einen Methodenmix gekennzeichneten Forschungsdesigns untersucht. Durch diese Vorgehensweise lassen sich die unterschiedlichen Dimensionen der curricularen Rahmenbedingungen sowie der unternehmerischen Personalgewinnungs-, -entwicklungs-, und -einsatzstrategien und der individuellen Bildungsentscheidungen multiperspektivisch erfassen. Dabei legt dieser Beitrag einen Fokus auf die betriebliche sowie die individuelle Perspektive, da hierfür eine breite Datengrundlage im Rahmen des Projektes erhoben wurde. Tabelle 1 gibt einen Überblick über das gesamte Forschungsdesign des Projekts.

Tabelle 1: Forschungsdesign

	Methode	Inhalte/Erkenntnisinteresse
Curriculare Ebene	Dokumentenanalyse	Curricula-Vergleich zwischen geregelten Fortbildungen und ausgewählten Bachelor- und Masterstudiengängen: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Unterschiede ▶ Ähnlichkeiten ▶ Überschneidungsbereiche
Betriebliche Ebene	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leitfadengestützte Interviews mit Personalleiterinnen und -leitern (qualitativ) ▶ Betriebsbefragung, N = 802 (quantitativ) ▶ Stellenanzeigenanalyse (quantitativ) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rekrutierungsstrategien (intern/extern) ▶ Einsatzstrategien ▶ Personalentwicklungskonzepte ▶ Qualifikations-/Anforderungsprofile
Erwerbstätige	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leitfadengestützte Interviews: beruflich und akademisch Qualifizierte (DQR 6, 7) (qualitativ) ▶ ETB (Nach-)Befragung (quantitativ) ▶ N = 1.111; Rücklaufquote 52,1 % 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bildungs- und Karrierewege ▶ Bildungsentscheidungen ▶ Tätigkeitsfelder und Arbeitsaufgaben ▶ Arbeitsmarktverwertbarkeit: Berufliche Stellung, Erwerbsstatus, Einkommenszufriedenheit

4 Ergebnisse

4.1 Konkurrierende oder konvergierende Bildungsgänge? Ergebnisse der Curriculum-Analyse

Um der Frage nachzugehen, ob es infolge einer veränderten Bildungslandschaft, die insbesondere durch eine wachsende Anzahl an praxisorientierten Studiengängen gekennzeichnet ist, zu einer zunehmenden Angleichung und potenziellen Konkurrenz zwischen beruflichen und akademischen Bildungsgängen der höherqualifizierenden (Berufs-)Bildung kommt, wurden in einer curricularen Vergleichsanalyse ausgewählte Bachelor- und Masterstudiengänge mit gängigen bundeseinheitlich geregelten Fortbildungen in den vier ausgewählten Branchen (Handel, Logistik, Banken und Tourismus) miteinander verglichen.

Die in der Curriculum-Analyse betrachteten akademischen und nicht akademischen Bildungsgänge weisen gemeinsame inhaltlichen Schwerpunkte auf. Sie alle beinhalten in unterschiedlichen Ausprägungen die Fächer Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Management, Recht, Vertrieb und Marketing, Personalmanagement sowie Rechnungswesen und Controlling. Dabei weisen diese Themenfelder jedoch in den einzelnen Bildungsgängen eine Vielfalt im Hinblick auf die inhaltliche Anreicherung, Komplexität und Kontextualisierung sowie den Umfang auf, wodurch sich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen

ergeben. Ihr Wahl- oder Wahlpflichtbereich unterscheidet sich im Angebotsspektrum und zeitlichen Umfang.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den untersuchten Bildungsgängen liegt in der Vermittlung von wissenschaftlichen, methodischen und analytischen Fähigkeiten und Kenntnissen, welche im Vergleich zur beruflichen Fortbildung eindeutig stärker im akademischen Bereich vorzufinden sind. Sie gehören in den Studiengängen häufig zum Pflichtbereich, wobei sich die untersuchten Bachelorstudiengänge bezüglich des Ausmaßes hier unterscheiden.

Bezüglich des Themenfelds Fremdsprachen und internationale Kompetenzen zeigen sich ebenfalls deutlichere Unterschiede zwischen den betrachteten Studiengängen und beruflichen Fortbildungen. In letzteren sind internationale Berufskompetenzen in deutlich geringerem Umfang enthalten, wobei sich auch hier Unterschiede zwischen den jeweiligen Fortbildungsberufen zeigen. Die untersuchten Studiengänge sehen überwiegend Englisch als eine im Studium zu vermittelnde Fremdsprache vor. Der Umfang, mit dem internationale Kompetenzen (z. B. internationales Recht) verankert werden, ist in den Studiengängen sehr unterschiedlich.

Explizit wird der Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie nur in den untersuchten dualen Studiengängen sowie einem Bachelorstudiengang in Form von „Wirtschaftsinformatik“ vermittelt. Da Informationstechnologie im Zusammenhang mit verschiedenen anderen Inhalten genutzt wird (z. B. Computerprogramme und -systeme für Rechnungswesen und Controlling), ist von einer impliziten Berücksichtigung zumindest von IT-Anwenderkompetenzen jedoch in beiden Bildungskontexten auszugehen.

Alle analysierten Qualifizierungen sehen branchenspezifische Inhalte vor. Jedoch sind der Umfang, Kontext und die inhaltliche Ausrichtung hierbei sehr unterschiedlich ausgestaltet. Ein sehr zentraler Unterschied zwischen den betrachteten akademischen und den beruflichen Qualifizierungen liegt im Umfang der Berufspraxis. So setzen die analysierten beruflichen Fortbildungen bereits durch die jeweiligen Zugangsvoraussetzungen zur jeweiligen Fortbildungsprüfung umfangreiche Praxiserfahrungen voraus. Auch einige der analysierten Studiengänge werden neben der Möglichkeit eines Vollzeitstudiums auch berufsbegleitend als Teilzeitmodell angeboten. Dies erhöht dann die Berufserfahrungszeit im Einzelfall deutlich.

Alle analysierten Bachelorstudiengänge und beruflichen Fortbildungsgänge zielen auf den gehobenen Fachexperten- und mittleren Führungsbereich ab. Unterschiede zeigen sich dabei teilweise hinsichtlich der anvisierten Einsatzgebiete.

Insgesamt zeigt die Vielfalt möglicher Spezifizierungen und Schwerpunkte in den untersuchten Bildungsgängen, dass passgenaue Einsatzgebiete teilweise sehr unterschiedlich ausgestaltet sein können. Vor diesem Hintergrund kann nicht pauschal von einer Konkurrenz zwischen den akademischen und nicht akademischen Bildungsabschlüssen gesprochen werden, wenngleich es in verschiedenen inhaltlichen kaufmännischen Schwerpunkten Ähnlichkeiten gibt. Vielmehr ist in einzelnen Bereichen auch von Komplementaritäten auszugehen.

Dies zeigt sich am deutlichsten im Unterschied von Praxisanteilen (berufliche Bildungsgänge) einerseits und wissenschaftlich-analytischen Schwerpunkten (akademische Bildungsgänge) andererseits. Diese Vielfalt bietet Unternehmen die Chance, die unterschiedlichen Bildungsbiografien in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu nutzen und damit von den Vorteilen heterogener Perspektiven und Herangehensweisen zur konstruktiven Aufgabebewältigung zu profitieren. Dieser Ansatz bietet Potenziale für die innovative Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und -strukturen.

4.2 Betriebliche Perspektive: Einsatzstrategien, Tätigkeitsfelder und Aufstiegsvoraussetzungen

In der Debatte um eine zunehmende Akademisierung wird auch die Rolle von Unternehmen diskutiert. Zentral ist hierbei einerseits die Frage, ob Firmen bei der Rekrutierung von gehobenen Fach- und mittleren Führungspositionen in zunehmendem Maße akademische Qualifizierungswege präferieren. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob beruflich und akademisch ausgebildete Fach- und Führungskräfte in komplementären Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden oder aber um die gleichen Stellen und Positionen konkurrieren.

4.2.1 Einsatzstrategien und Tätigkeitsfelder

Die qualitativen Befragungen der Unternehmen zeigen im Hinblick auf die Frage nach bestehender Konkurrenz oder Komplementarität der Aufgaben und Tätigkeitsfelder von beruflich und akademisch Qualifizierten branchenspezifische Unterschiede, insgesamt aber eher komplementäre Einsatzbereiche. Insbesondere in der Logistik und im Handel gibt es segmentierte Einsatzbereiche. Hier besetzen beruflich Qualifizierte eher operative Führungspositionen, während akademisch Qualifizierte (mit vergleichbarem Niveau im Deutschen Qualifikationsrahmen – DQR) eher strategische Führungspositionen (z. B. Projektmanagement, *Human Resource Management* oder Controlling) bekleiden.

Bestätigt werden diese qualitativen Befunde durch Ergebnisse einer standardisierten quantitativen Befragung von Unternehmensvertretern bzw. -vertreterinnen in den vier betrachteten Branchen. So werden Aufgaben mit einem starken Praxisbezug in über 60 Prozent der befragten Firmen eher von beruflich Qualifizierten ausgeübt. Hingegen werden für Aufgaben, die ein hohes Maß an analytischen Fähigkeiten erfordern, auf mittlerer Fach- und Führungsebene (ungewichtet) nur bei 27 Prozent der befragten Firmen in der Regel beruflich aus- und weitergebildete Mitarbeitende eingesetzt. Hierbei sind allerdings signifikante Unterschiede nach Unternehmensgröße zu beachten: So verfügen kleine und Kleinstunternehmen über einen geringen (oder z. T. gar keinen) Anteil akademisch ausgebildeter Mitarbeiter/-innen, sodass hier auch analytisch geprägte Aufgabengebiete eher von beruflich Qualifizierten ausgeübt werden. Umgekehrt werden nur in sechs Prozent der befragten Großunternehmen analytisch geprägte Tätigkeitsbereiche in der Regel vorwiegend von beruflich Aus- und Fortgebildeten bedient. Mit zunehmender Anzahl an Mitarbeitenden zeigen sich zudem größere Überschneidungsbereiche, in denen analytische Tätigkeiten sowohl von

beruflich als auch von akademisch qualifizierten Mitarbeitenden ausgeübt werden (vgl. ausführlich MOTTWEILER u. a. 2018, S. 72).

Tabelle 2: Einsatzstrategien für Aufgabengebiete mit hohen analytischen Anforderungen nach Branche

Aufgaben, die ein hohes Maß an analytischen Fähigkeiten erfordern – Welche der folgenden Aufgabengebiete werden in der Regel durch [...] ausgeübt?		Branche				Gesamt
		Handel	Logistik	Tourismus	Finanzdienstleistungen	
mehrheitlich akademisch Qualifizierte	Anzahl	56	21	39	32	148
	Spalten %	24,1 %	12,7 %	20,3 %	21,9 %	20,1 %
eher beruflich Qualifizierte	Anzahl	92	87	79	45	303
	Spalten %	39,7 %	52,7 %	41,1 %	30,8 %	41,2 %
sowohl beruflich als auch akademisch Qualifizierte	Anzahl	84	57	74	69	284
	Spalten %	36,2 %	34,5 %	38,5 %	47,3 %	38,6 %
Gesamt	Anzahl	232	165	192	146	735
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Anm.: Cramer-V=0,164 (p~0,003)

Quelle: TyBi Unternehmensbefragung 2018, gewichtete Fälle, eigene Berechnung.

Die Befragungsergebnisse hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten unterstreichen insgesamt ebenfalls eine Differenzierung zwischen stärker von Akademikerinnen oder Akademikern ausgeübten strategisch-analytischen Tätigkeiten gegenüber (strategisch-)operativen Tätigkeiten, die stärker von beruflich Qualifizierten ausgeübt werden. So werden beispielsweise im Handel Aufgaben der Marktforschung und -analyse häufiger von Akademikerinnen und Akademikern wahrgenommen. Dagegen nehmen beruflich Qualifizierte in höherem Maße Tätigkeiten im Bereich der Warenwirtschaft wahr. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Logistik. Hier werden klassisch operative Bereiche wie Einkauf und Disposition vermehrt von beruflich Qualifizierten und Aufgaben der Marktforschung und -analyse in stärkerem Maße von Akademikerinnen und Akademikern durchgeführt.

Tabelle 3: Einsatzstrategien für Aufgabengebiete mit hohen analytischen Anforderungen nach Branche

Aufgaben mit einem starken Praxisbezug - Welche der folgenden Aufgabengebiete werden in der Regel durch [...] ausgeübt?		Branche				Gesamt
		Handel	Logistik	Tourismus	Finanzdienstleistungen	
mehrheitlich akademisch Qualifizierte	Anzahl	13	4	12	5	34
	Spalten %	5,3 %	2,3 %	5,7 %	3,4 %	4,4 %
eher beruflich Qualifizierte	Anzahl	142	125	144	66	477
	Spalten %	58,0 %	71,8 %	68,9 %	44,9 %	61,5 %
sowohl beruflich als auch akademisch Qualifizierte	Anzahl	90	45	53	76	264
	Spalten %	36,7 %	25,9 %	25,4 %	51,7 %	34,1 %
Gesamt	Anzahl	245	174	209	147	775
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

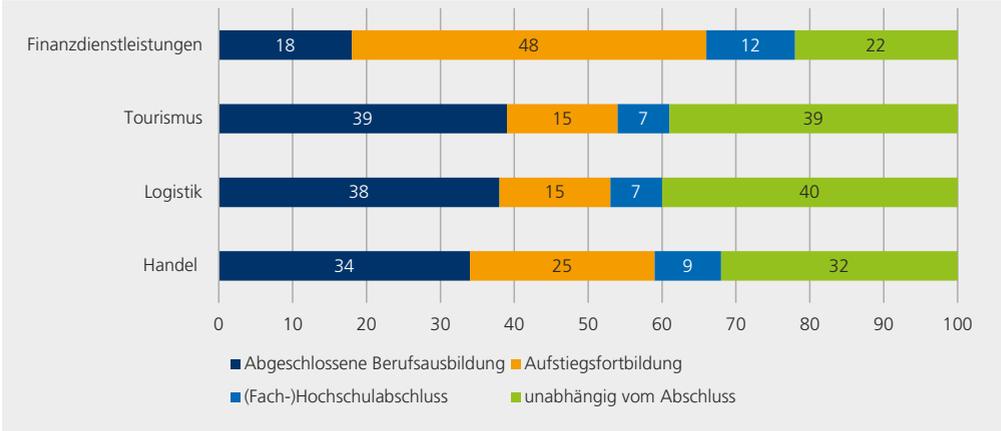
Anm.: Cramer V=0,155 (p~0,000)

Quelle: TyBi Unternehmensbefragung 2018, gewichtete Fälle, eigene Berechnung.

4.2.2 Aufstiegsvoraussetzungen für mittlere Fach- und Führungspositionen

Hinsichtlich einer möglichen Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten stellt sich weiterhin die Frage, inwiefern unterschiedliche Qualifizierungswege aktuell den Aufstieg in mittlere Führungspositionen begünstigen. Konkret geht es um die Frage, welche Qualifikationsabschlüsse Unternehmen im Handel, in der Logistik, im Tourismus und im Finanzdienstleistungssektor für mittlere Fach- und Führungspositionen voraussetzen.

Abbildung 1: Qualifikationsvoraussetzungen für mittlere Führungspositionen



Anm.: gültige n = 784, Fälle gewichtet, statistische Signifikanz auf dem 0,001-Niveau (vgl. MOTTWEILER 2018, S. 53)

Quelle: TyBi Unternehmensbefragung 2018; eigene Darstellung

Die Ergebnisse zeigen, dass mittlere Führungspositionen in der Mehrheit der befragten Unternehmen nach wie vor auch mit beruflicher Aus- und Fortbildung erreicht werden können. Erwartungsgemäß ist der Anteil an Unternehmen, die akademische Abschlüsse voraussetzen, im Finanzdienstleistungssektor mit zwölf Prozent am höchsten. Hier zeigt sich darüber hinaus aber eine hohe Bedeutung von Aufstiegsfortbildungen, die in 48 Prozent der befragten Finanzunternehmen Voraussetzung für mittlere Führungspositionen sind.

Eher beruflich geprägte Einsatzstrategien sind diesbezüglich stärker in der Logistik, im Handel und im Tourismus vorzufinden. Hier werden für mittlere Führungspositionen selten akademische Qualifikationsabschlüsse vorausgesetzt. Diese können in etwa 40 Prozent (Logistik, Tourismus) bzw. 35 Prozent der Unternehmen in der Regel auch mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss erreicht werden (vgl. Abb. 1).

Ergänzend zu den für mittlere Führungspositionen vorausgesetzten Qualifikationsabschlüssen wurden die Unternehmen gefragt, ob Tätigkeitsbereiche, die durch ein hohes Maß an Führungsverantwortung gekennzeichnet sind, mehrheitlich durch akademisch qualifizierte, eher durch beruflich qualifizierte oder sowohl durch beruflich als auch akademisch qualifizierte ausgeübt werden. Insgesamt zeigen sich aber auch hier bei der Mehrheit der Firmen in nahezu allen untersuchten Branchen (Ausnahme Logistik) Einsatzstrategien, die für mittlere Führungstätigkeiten sowohl beruflich als auch akademisch qualifizierte Mitarbeiter/-innen einsetzen.

Wie bereits bei den vorangegangenen Analysen zu den Einsatzstrategien beruflich und akademisch Qualifizierter in gehobenen Fach- bzw. mittleren Führungspositionen zeigen sich zudem mit Blick auf Aufgabengebiete mit hoher Führungsverantwortung Unterschiede nach Unternehmensgröße, bei denen Großunternehmen eher eine Akademisierungsstrategie und Klein-/Kleinstunternehmen eher eine beruflich orientierte Strategie verfolgen.

Allerdings weisen beide Bildungssegmente auch Überschneidungsbereiche auf, in denen es zu potenziellen Konkurrenzsituationen im betrieblichen Aufstieg zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten kommen könnte.

4.3 Erwerbstätigenperspektive: Konkurrenzwahrnehmung von beruflich und akademisch Qualifizierten

Seit der Einführung von dreijährigen Bachelorstudiengängen im Rahmen der Bologna-Reformen wurde für die berufliche Bildung die Frage aufgeworfen, ob es hierdurch auf betrieblicher Ebene zu einer verstärkten Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten gehobenen Fach- und mittleren Führungskräften kommen könnte. In diesem Abschnitt wird diese Fragestellung aus dem Blickwinkel der individuellen Konkurrenzwahrnehmung der Beschäftigten selbst aufgegriffen. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren in diesem Zusammenhang eine höhere oder eine niedrigere Konkurrenzwahrnehmung nach sich ziehen.

Zur Analyse dieser Fragestellungen wurde im Rahmen einer Befragung von Erwerbstätigen (BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Nachbefragung 2019) in den Branchen Handel, Logistik, Finanzdienstleistungen und Tourismus gefragt, wie hoch sie in Bezug auf ihre Aufgaben und Tätigkeiten die Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Ausgebildeten einschätzen. Branchenübergreifend weisen die Ergebnisse hierzu auf eine eher geringe Konkurrenzwahrnehmung. So sehen 31 Prozent der Befragten in ihrem Aufgaben- und Tätigkeitsbereich keine Konkurrenz, weitere 45 Prozent schätzen die Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten eher gering ein. Insgesamt 23,7 Prozent der Erwerbstätigen in dieser Befragung berichten von einer hohen oder sehr hohen Konkurrenzsituation (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Wahrgenommene Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten

„Wenn Sie an Ihre Aufgaben und Tätigkeiten denken, wie hoch schätzen Sie die Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Ausgebildeten ein?“	Häufigkeit	Prozent
Es gibt keine Konkurrenz	349	31,4 %
eher gering	499	44,9%
eher hoch	146	13,1 %
hoch	117	10,5 %
Gesamt	1.111	100,0 %

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi Erwerbstätigen-Nachbefragung 2019

Diese Ergebnisse werfen die Frage auf, in welchen Zusammenhängen Erwerbstätige keine oder eine eher geringe Konkurrenz zwischen ihren beruflich bzw. akademisch qualifizierten Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen und welche Faktoren ausschlaggebend für eine hohe oder sehr hohe Konkurrenzwahrnehmung sind. Im folgenden Abschnitt werden diesbezüglich Einflüsse der Branche, der Betriebsgröße, des Qualifikationsniveaus sowie der Komplexität und Art der Tätigkeit in den Blick genommen.

Bisherige Forschungsarbeiten zur Konkurrenzsituation von beruflich und akademisch Qualifizierten betonen die Bedeutung von branchenspezifischen Unterschieden (u. a. NEU u. a. 2017; KRONE/MILL 2014). Krone und Mill betonen im Kontext von dualen Studiengängen potenzielle Konkurrenzbeziehungen im Bankensektor. Dort sei – so die Autorin und der Autor – eine klare Trennung beruflicher und akademischer Karrierepfade weniger ausgeprägt (vgl. KRONE/MILL 2014, S. 57). Auch qualitative Forschungsergebnisse in den hier betrachteten Branchen betonen die Bedeutung der branchenspezifischen Kontextabhängigkeit, die entweder komplementäre oder konkurrenzbezogene Entwicklungspfade begünstigt. So zeigen die Ergebnisse insbesondere für den Handel und für die Logistik segmentierte Einsatzbereiche; bei denen zwischen „operativen Führungspositionen“ (im Handel z. B. auf der Fläche als Markt- oder Filialleiter/-innen) und „strategischen Führungspositionen“ (im

Handel z. B. im Marketing, in der Personalabteilung oder im Bereich Finanzen) unterschieden wird (vgl. MOTTWEILER u. a. 2018; ANNEN u. a. 2021).

Nicht unerheblich dürften auch Unterschiede im Akademisierungsgrad in den jeweiligen Branchen sein. Handel, Logistik und Tourismus (hier vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe) sind nach wie vor beruflich geprägte Sektoren; im Banken- bzw. Finanzdienstleistungssektor ist der Akademisierungsgrad höher. So ist der Erwerbstätigenanteil mit akademischem Abschluss im Finanzdienstleistungssektor mit 30 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den übrigen betrachteten Branchen. Eine weitere Besonderheit des Finanzdienstleistungssektors ist darüber hinaus ein überdurchschnittlich hoher Anteil an beruflich qualifizierten Erwerbstätigen mit absolvierter Aufstiegsfortbildung (vgl. ebd.). Dadurch könnte es allein durch diese zahlenmäßigen Relationen eher zu Konkurrenzsituationen zwischen Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Qualifizierungswege auf DQR-Niveau 6 kommen.

Branchenbezogene Zusammenhangsanalysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Nachbefragung (2019) bestätigen diese Annahme mit einer im Branchenvergleich höheren Konkurrenzwahrnehmung im Banken- bzw. Finanzdienstleistungssektor. Gut ein Drittel der Befragten in diesem Sektor bewerteten die Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten als hoch oder sehr hoch. In den übrigen drei Branchen ist der Anteil signifikant geringer (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Wahrgenommene Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten nach Branche

Wahrgenommene Konkurrenz		Handel	Logistik	Finanzdienstleistungen	Tourismus	Gesamt
keine/niedrig	Anzahl	337	263	133	115	848
	Spalten %	76,4 %	80,4 %	66,2 %	81,0 %	76,3 %
hoch/sehr hoch	Anzahl	104	64	68	27	263
	Spalten %	23,6 %	19,6 %	33,8 %	19,0 %	23,7 %
Gesamt	Anzahl	441	327	201	142	1.111
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Anm.: Chi-Quadrat = 16,230, $p = 0,001$

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Angenommen wird auch ein Effekt der Betriebsgröße auf die wahrgenommene Konkurrenzsituation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Ein Grund für diese Annahme liegt darin begründet, dass die parallele Beschäftigung sowohl von beruflich als auch akademisch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den betrachteten Branchen in größeren Unternehmen stärker ausgeprägt ist (vgl. MOTTWEILER u. a. 2018). Es ist des Wei-

teren davon auszugehen, dass es in Großunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eher zu Konkurrenzsituationen im betrieblichen Aufstieg kommen kann, da es hier eine höhere Anzahl an Aufstiegs- und Führungsebenen gibt als dies in kleinen oder mittelständischen Unternehmen der Fall ist (vgl. hierzu auch MAIER 2020).

Diese Annahmen werden durch bivariate Zusammenhangsanalysen der Erwerbstätigen-daten bestätigt: In Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Anteil an Befragten, die eine hohe oder sehr hohe Konkurrenz wahrnehmen, mit 32 Prozent signifikant höher als in mittelständischen Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitenden (21 %) sowie in kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden (18 %) (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Wahrgenommene Konkurrenz nach Betriebsgröße

Wahrgenommene Konkurrenz		Betriebsgröße klassifiziert				Gesamt
		1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	
keine/niedrig	Anzahl	157	252	186	232	827
	Spalten %	77,0 %	82,4 %	78,8 %	68,0 %	76,1 %
hoch/sehr hoch	Anzahl	47	54	50	109	260
	Spalten %	23,0 %	17,6 %	21,2 %	32,0 %	23,9 %
Gesamt	Anzahl	204	306	236	341	1.087
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Anm.: Chi-Quadrat = 19,800, $p = 0,000$

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Die bisherige Diskussion um eine zunehmende Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Beschäftigten hat ihren Ausgangspunkt insbesondere in der Etablierung von dreijährigen Bachelorstudiengängen auf dem DQR-Niveau 6. Überraschend ist deshalb, dass die nachfolgend dargestellten Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Konkurrenz und dem höchsten Bildungsabschluss diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede zeigen. Auch bestätigen die Ergebnisse nicht die Erwartung, dass sich insbesondere bei beruflich Qualifizierten mit absolvierter Aufstiegsfortbildung auf dem DQR-Niveau 6 eine höhere Konkurrenzwahrnehmung aufgrund einer höheren Anzahl an (Fach-)Hochschulabsolvierenden widerspiegelt. Tendenziell ist die Konkurrenzwahrnehmung bei akademisch Qualifizierten mit knapp 29 Prozent sogar höher als bei beruflich Qualifizierten mit absolvierter Aufstiegsfortbildung (24 %) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Wahrgenommene Konkurrenz nach höchstem Ausbildungsabschluss

Wahrgenommene Konkurrenz		Höchster Ausbildungsabschluss				Gesamt
		ohne Berufsabschluss	Berufsausbildung	Aufstiegsfortbildung	Fachhochschule/Uni	
keine/niedrig	Anzahl	51	520	78	196	845
	Spalten %	75,0 %	78,5 %	75,7 %	71,3 %	76,3 %
hoch/sehr hoch	Anzahl	17	142	25	79	263
	Spalten %	25,0 %	21,5 %	24,3 %	28,7 %	23,7 %
Gesamt	Anzahl	68	662	103	275	1.108
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass nicht allein der höchste Ausbildungsabschluss ausschlaggebend ist, sondern die Komplexität und insbesondere Art der Tätigkeit. Dort, wo sich Tätigkeitsbereiche überschneiden, könnte es am ehesten zu einer wahrgenommenen Konkurrenzsituation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten kommen. Eine Konkurrenzsituation wird hier eher im Bereich qualifizierter und hochqualifizierter Tätigkeiten erwartet, für die sowohl berufliche als auch akademische Bildungswege qualifizieren können. Die Komplexität der Tätigkeit wurde in der nachfolgenden Analyse durch eine Unterscheidung zwischen einfacher Tätigkeit, qualifizierter Tätigkeit und hochqualifizierter Tätigkeit erfasst.

Tabelle 8: Wahrgenommene Konkurrenz nach Komplexität der Tätigkeit

Wahrgenommene Konkurrenz		Komplexität der Tätigkeit			Gesamt
		einfache Tätigkeit	qualifizierte Tätigkeit	hochqualifizierte Tätigkeit	
keine/niedrig	Anzahl	178	343	142	663
	Spalten %	81,3 %	77,3 %	68,3 %	76,1 %
hoch/sehr hoch	Anzahl	41	101	66	208
	Spalten %	18,7 %	22,7 %	31,7 %	23,9 %
Gesamt	Anzahl	219	444	208	871
	Spalten %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Anm.: Cramer V = 0,110, p = 0,005

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Die Ergebnisse (vgl. Tabelle 5) bestätigen den erwarteten Zusammenhang zwischen Konkurrenzwahrnehmung und Komplexität der Tätigkeit. So steigt mit dem Grad der Komplexität der Anteil an Befragten, die eine hohe oder sehr hohe Konkurrenzsituation zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten sehen: Im Vergleich zu knapp 19 Prozent mit einfacher Tätigkeit bewerten 22,7 Prozent der Erwerbstätigen mit qualifizierter Tätigkeit und 31 Prozent der Befragten mit hochqualifizierter Tätigkeit die Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen als hoch oder sehr hoch (vgl. Tabelle 5).

Detailauswertungen zu den jeweiligen Aufgaben und Tätigkeitsbereichen im beruflichen Arbeitsalltag zeigen branchenübergreifend folgende Ergebnisse: Akademisch Qualifizierte stehen vergleichsweise häufiger in regelmäßigem Kontakt mit ausländischen Geschäftspartnern bzw. -partnerinnen und Kollegen bzw. Kolleginnen. Dementsprechend haben internationale und interkulturelle Kenntnisse für sie tendenziell eine höhere Bedeutung als für ihre beruflich qualifizierten Kolleginnen und Kollegen. Akademisch qualifizierte Mitarbeiter/-innen sind zudem häufiger für die Auswahl von neuem Personal verantwortlich, während Absolventen und Absolventinnen mit Aufstiegsfortbildung häufig die Personaleinsatzplanung verantworten. Auch Aufgaben der Projektarbeit und des Projektmanagements werden insgesamt häufiger von akademisch Qualifizierten ausgeführt. In besonderem Maße gilt dies für die Entwicklung von Projektideen und die Initiierung von Projekten. Für beruflich Qualifizierte spielen Aspekte der Kundenorientierung, die stärker auf den operativen Bereich bzw. die direkte Kundeninteraktion ausgelegt sind, in allen vier betrachteten Branchen eine größere Rolle.

Die nachfolgenden Analysen zur Art der Tätigkeit bauen auf qualitative Forschungsergebnisse auf, die, wie zuvor dargestellt, zwischen eher strategischen und eher operativen Tätigkeitsbereichen unterscheiden. Zu den strategischen Tätigkeitsbereichen zählen u. a. Aufgaben im Marketing, in der Marktforschung, der Recherche, Informationssammlung und Dokumentation sowie im Bereich von Projektarbeit und Projektmanagement. Die operativen Kernfunktionen sind in den jeweiligen Branchen unterschiedlich. Insbesondere mit Blick auf den Handel wurde hier die Variable „Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen“ in die Analyse einbezogen; in der Logistik sind Tätigkeiten wie „Transportieren, Lagern und Versenden“ charakteristisch; in der Hotellerie und Gastronomie „Bewirten, Beherbergen und Speisen bereiten“. Abgefragt wurde jeweils, ob diese Tätigkeiten nie, manchmal oder häufig durchgeführt werden.

Die Ergebnisse zeigen keine signifikanten Konkurrenzeffekte in operativen Kernbereichen des Handels (Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen), der Logistik (Transportieren, Lagern versenden) und im Tourismus (Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten), dafür eher in strategischen Tätigkeitsfeldern wie Marketing, (Markt-)Forschung, Recherche und Dokumentationstätigkeiten sowie beratungsintensiven Bereichen (vgl. Tabelle 6). Diese Ergebnisse legen nahe, dass klassische operative Kernbereiche nach wie vor in erster Line beruflich dominiert sind, wohingegen es in verschiedenen strategischen Bereichen eher zu Überschnei-

dungen beruflich und akademisch ausgebildeter Beschäftigter kommt, die sich in einer höheren Konkurrenzwahrnehmung widerspiegeln.

Tabelle 9: Konkurrenzwahrnehmung nach Art der Tätigkeit

Tätigkeit	nie	manchmal	häufig	Statistische Signifikanz (p)
	Anteil hohe oder sehr hohe Konkurrenzwahrnehmung			
Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	117 22,8 %	48 24,9 %	98 24,3 %	n.s.
Transportieren, Lagern, Versenden	119 26,0 %	59 23,4 %	85 21,2 %	n.s.
Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten	214 23,9 %	28 32,6 %	21 16,4 %	*
Beraten und Informieren	23 18,1 %	52 19,3 %	188 26,3 %	*
Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/ Public Relations	133 20,8 %	91 27,5 %	39 27,7 %	*
Entwickeln, Forschen, Konstruieren	188 22,0 %	55 29,9 %	20 28,2 %	*
Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren	31 14,8 %	67 20,4 %	165 28,8 %	***
Arbeiten mit Computern	30 16,9 %	23 18,7 %	210 25,9 %	**

Anm.: *Der Zusammenhang ist auf dem 0,05 Niveau signifikant; ** auf dem 0,01 Niveau signifikant; *** auf dem 0,001 Niveau signifikant; n. s.= nicht signifikant

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Hierzu ergänzend wurden unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeitsbereiche in der Projektarbeit und im Projektmanagement abgefragt und im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen Bezüge zwischen wahrgenommener Konkurrenz und Projektarbeit, hier

allerdings nicht auf der Ebene der Projektleitung, sondern eher im Bereich von Projektentwicklung und Projektmitarbeit (vgl. Tabelle 10).¹

Tabelle 10: Konkurrenzwahrnehmung und Tätigkeitsbereich: Projektarbeit und Projektmanagement				
Projektarbeit und Projektmanagement		Nein	Ja	Signifikanz
Entwicklung von Projektideen	N	158	105	**
	Spalten % Konkurrenzwahrnehmung hoch/sehr hoch	21,2 %	28,6 %	
Initiierung von Projekten	N	178	85	n. s.
	Spalten % Konkurrenzwahrnehmung hoch/sehr hoch	23,5 %	24,1 %	
Bearbeitung von Projektaufgaben nach Anweisung	N	101	162	**
	Spalten % Konkurrenzwahrnehmung hoch/sehr hoch	19,7 %	27,0 %	
Gesamtverantwortung von Projekten ohne Personalverantwortung	N	170	93	n.s.
	Spalten % Konkurrenzwahrnehmung hoch/sehr hoch	22,6 %	26,1 %	
Gesamtverantwortung von Projekten mit Personalverantwortung	N	200	63	n.s.
	Spalten % Konkurrenzwahrnehmung hoch/sehr hoch	23,0 %	26,5 %	

Anm.: *Der Zusammenhang ist auf dem 0,05 Niveau signifikant; ** auf dem 0,01 Niveau signifikant; *** auf dem 0,001 Niveau signifikant; n. s.= nicht signifikant

Quelle: Eigene Berechnung, Datenbasis: TyBi ETB-Nachbefragung 2019

Zusammenfassend verdeutlichen die Analysen zur wahrgenommenen Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Erwerbstätigen eine insgesamt begrenzte Konkurrenzsituation, die sich allerdings insbesondere nach Branche und Unternehmensgröße unterschiedlich darzustellen scheint. Ebenfalls von Bedeutung sind die Komplexität und die Art der Tätigkeit.

1 Die dargestellten bivariaten Zusammenhänge wurden ergänzend in multivariaten, hier nicht im Detail dargestellten Analysemodellen geprüft (für Details vgl. ANNEN u. a. 2021). Diese Modelle unterstreichen in erster Linie die signifikanten Effekte der Branche und der Unternehmensgröße, d. h., dass die Wahrscheinlichkeit einer hohen wahrgenommenen Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Mitarbeiter/-innen in Großunternehmen am höchsten ist. Auch die bereits in den bivariaten Analysen dargestellten Branchenunterschiede werden bestätigt. In geringerem Maße bestätigen die Ergebnisse den Effekt der Komplexität der Tätigkeit sowie Tätigkeiten, in denen Informationsbeschaffung und Recherchetätigkeiten eine größere Bedeutung haben.

5 Fazit

Abschließend soll auf Grundlage der in diesem Beitrag vorgestellten Erkenntnisse ein kurzes Fazit gezogen werden hinsichtlich der Frage, in welchem Verhältnis berufliche und akademische Qualifikationen zueinanderstehen. Die Antwort auf diese Frage scheint zwischen den beiden Positionen der Akademisierung der Berufswelt und der Verberuflichung der Hochschulen zu liegen. Im Zusammenhang mit diesen beiden Alternativen zeigen die Ergebnisse in Bezug auf die Analyse von akademischen und beruflichen Qualifikationen, dass hier eine Annäherung von beiden Seiten stattfindet, gleichwohl bisher noch keine tatsächliche Konvergenz stattfindet. In den analysierten Berufsfeldern bestehen zwischen den akademischen und den beruflichen Qualifikationen Ähnlichkeiten insbesondere im Hinblick auf ihre fachliche Ausrichtung. Gleichzeitig sind beide Bildungssegmente jedoch weiterhin durch Unterschiede im analytischen Bereich gekennzeichnet, was beispielsweise durch die stärkere Ausprägung von methodischen und statistischen Themen im akademischen Bereich deutlich wird. Hingegen ist der Bereich der beruflichen Qualifikationen durch die sehr viel stärkere Verortung berufspraktischer Elemente gekennzeichnet. Internationale (Berufs-)Kompetenzen, beispielsweise Fremdsprachen und auch interkulturelle Kompetenzen, finden derzeit noch größere Berücksichtigung im akademischen Feld.

Diese Unterschiede in der thematischen Ausrichtung, den analysierten Qualifikationen sowie der entsprechenden Kompetenzvermittlung spiegeln sich auch in unterschiedlichen Tätigkeiten und Einsatzfeldern von beruflich und akademisch Qualifizierten wider. So lassen sich die von akademisch Qualifizierten ausgeübten Tätigkeiten als eher strategisch-analytisch kennzeichnen, während beruflich Qualifizierte eher (strategisch-)operative Tätigkeiten ausüben. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine Aussage bezüglich des Schwerpunktes der beruflichen Tätigkeit handelt und hier durchaus Unterschiede zwischen den analysierten Branchen bestehen, welche oben im Detail erläutert wurden.

Hinsichtlich der eingangs gestellten Frage nach der Komplementarität oder Konkurrenz zwischen akademischen und beruflichen Qualifikationen belegen die Ergebnisse insgesamt die Berechtigung der „Komplementaritätsthese“, gleichwohl einige Bereiche Überschneidungen aufweisen.

Die Einsatzstrategien in beruflich geprägten Branchen wie Handel, Logistik und Tourismus zeigen nach wie vor die Relevanz von beruflicher Aus- und Fortbildung. Dies spiegelt sich auch in einer eher geringeren Konkurrenzwahrnehmung der Beschäftigten in diesen Branchen wider. Demgegenüber steht die insgesamt höhere Akademisierungsquote in der Finanzdienstleistungsbranche, welche auch in einer entsprechend höheren Konkurrenzwahrnehmung durch die Beschäftigten in dieser Branche sichtbar wird.

Insgesamt ist die Wahrnehmung einer hohen oder sehr hohen Konkurrenz in den hier untersuchten Branchen nicht sehr ausgeprägt. Entsprechende Konkurrenzsituationen wer-

den zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten eher in größeren Unternehmen wahrgenommen als dies bisher in Klein- und mittelständischen Unternehmen der Fall ist.

Literatur

- ANNEN, S.; MOTTWEILER, H.; JORDANSKI, G.; KOCK, A.; MILOLAZA, A.; SCHAAL, T.; TIEMANN, M.: Typische Bildungsverläufe in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Abschlussbericht. Bonn 2021
- AUTOR, D. H., HANDEL, M. J.: Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks and Wages. NBER Working Paper No. w15116, 2009
- AUTOR, D. H., LEVY, F., MURNANE, R. J.: The skill content of recent technological change: an empirical exploration. In: Quarterly Journal of Economics 118 (2003) 4, S. 1279–1333
- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Ökonomie, Technik, Organisation: Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und Qualifikationsprofilen von Fachkräften. In: ARNOLD, R.; LIPSMEIER, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden 2006, S. 153–173
- BAETHGE, M.; KERST, C.; LESZCZENSKY, M.; WIECK, M.: Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung. In: Forum Hochschule (2014) 3. URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201403.pdf (Stand: 13.12.2021)
- BAETHGE, M., SOLGA, H.; WIECK, M.: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin 2007. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> (Stand: 13.12.2021)
- BAETHGE, M.; WOLTER, A.: The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education? In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 2, S. 97–112
- BOSCH, G.: Ist die industrielle Ausbildung ein Auslaufmodell? In: IAQ Standpunkte (2016) 01
- BOTT, P.; HELMRICH, R.; REYMERS, M.; SCHÖNGEN, K.: Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Abschlussbericht. Bonn 2012. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_23202.pdf (Stand: 24.02.2022)
- BREEN, R.: Social Mobility in Europe. Oxford 2004
- BRIEDIS, K.; HEINE, C.; KONEGEN-GRENIER, C.; SCHRÖDER, A.-K.: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbfähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen. Essen 2011
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf (Stand: 13.12.2021)

- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK) (Hrsg.): Kompetent und praxisnah – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2015
- DOBISCHAT R.; FISCHHELL, M.; ROSENDAHL, A.: Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem – Eine Problemskizze. Düsseldorf 2008
- DREXEL, I.: Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: KUDA, E.; STRAUSS, J.; SPÖTTL, G.; KASSEBAUM, B. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg 2012
- ELSHOLZ, U.; NEU, A.; JAICH, R.: Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile. Veränderungen in Folge der Akademisierung aus Unternehmenssicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 5, S. 28–31. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8443> (Stand: 13.12.2021)
- EULER, D.: Gleichartig, aber nicht gleichwertig? – Überlegungen zu einer Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Berufs- und Hochschulbildung In: MÜNK, D.; WALTER, M. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel. Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne. Wiesbaden 2017, S. 39–61
- EULER, D.; SEVERING, E.: Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet? Indikatoren für eine Verschiebung von der Berufsausbildung in akademische Studienangebote. Gütersloh 2017
- GOOS, M., MANNING, A.: Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain. London 2003
- HALL, A.; SIEFER, A.; TIEMANN, M.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Köln 2015
- HIPPACH-SCHNEIDER, U.; WEIGEL, T.; BROWN, A.; GONON, P.: Are graduates preferred to those completing initial vocational education and training? Case studies on company recruitment strategies in Germany, England and Switzerland. In: Journal of Vocational Education and Training 65 (2013) 1, S. 1–17
- HOFMANN, S.; ANSMANN, M.; HEMKES, B.; KÖNIG, M.; KUTZNER, P.; LEO JOYCE, S.: Ausbildung-Plus. Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16838> (Stand: 13.12.2021)
- HOFMANN, S.; KÖNIG, M.: Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8456> (Stand: 19.04.2022)
- JACOB, M.; KLEIN, M.; IANNELLI, C.: The Impact of Social Origin on Graduates' Early Occupational Destinations – An Anglo-German Comparison. In: European Sociological Review 31 (2015) 4, S. 460–476
- KONEGEN-GRENIER, C.; PLACKE, B.; SCHRÖDER-KRALEMANN, A.-K.: Karrierewege für Bachelorabsolventen – Ergebnisbericht zur Unternehmensbefragung 2014. Essen 2015

- KOPATZ, S.; PILZ, M.: The Academic Takes it All? A Comparison of Returns to Investment in Education between Graduates and Apprentices in Canada. In: *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 2 (2015) 4, S. 308–325
- KRONE, S.; MILL, U.: Das ausbildungsintegrierende duale Studium. In: *WSI-Mitteilungen* (2014) 1, S. 52–59
- LÖRZ, M.; QUAST, H.; ROLOFF, J.: Konsequenzen der Bologna-Reform: Warum bestehen auch am Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium soziale Ungleichheiten? In: *Zeitschrift für Soziologie* 44 (2015) 2, S. 137–155
- MAIER, T.; MERGENER, A.; STEEG, S. Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen. Abschlussbericht. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_21313.pdf (Stand: 13.12.2021)
- MOTTWEILER, H.: Auslaufmodell Berufsbildung? Aktuelle Befunde und Trends zur Akademisierung in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 47 (2018) 5, S. 52–56. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/9286> (Stand: 13.12.2021)
- MOTTWEILER, H.; ANNEN, S.; JORDANSKI, G.; KOCK, A.; MILOLAZA, A.; SCHAAL, T.; TIEMANN, M.: Zwischenbericht. Forschungsprojekt 4.1.303: Typische Bildungsverläufe und Karrierewege in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen – Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Bonn 2018. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/zw_41303.pdf (Stand: 14.12.2021)
- NEU, A.; ELSHOLZ, U.; JAICH, R.: Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht von Unternehmen. In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (2017) 32. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe32/neu_et_al_bwpat32.pdf (Stand: 14.12.2021)
- ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (OECD) (Hrsg.): *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris 2015
- PFEIFFER, S.: Wissenschaftliches Wissen und Erfahrungswissen, ihre Bedeutung in innovativen Unternehmen und was das mit (beruflicher) Bildung zu tun hat. In: KUDA, E.; KASSEBAUM, B.; SPÖTTL, G.; STRAUSS, J. (Hrsg.): *Akademisierung der Arbeit: Hat berufliche Bildung noch eine Zukunft?* Hamburg 2012, S. 203–219
- PROTSCH, P.: *Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel*. Opladen 2014
- SPITZ-OENER, A.: Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. In: *Journal of Labour Economics* 24 (2006) 2, S. 235–270
- TIEMANN, M.: Wissensintensität von Berufen und ihre Entlohnung. Klassifikation und empirische Ergebnisse. In: DIETZEN, A.; POWELL, J. J. W.; BAHL, A.; LASSNIGG, L.: *Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung*. Weinheim, Basel 2015, S. 281–299

- WEISS, R.: Verdrängung – Komplementarität – Gleichwertigkeit: Anmerkungen zum Verhältnis von Berufsbildung und Hochschulstudium. In: ARNOLD, R.; MÜLLER, H.-J.; SCHÜSSLER, I. (Hrsg.): Grenzgänge(r) der Pädagogik. Baltmannsweiler 2009
- WOLTER, A.; KERST, C.: The ‘academization’ of the German qualification system: Recent developments in the relationships between vocational training and higher education in Germany. In: Research in Comparative & International Education 10 (2015) 4, S. 510–524
- WÜNSCHE, T.; BAHL, A.; DIETZEN, A.; DORSCH-SCHWEITZER, M.; HERGET, H.; HÖVER, A. C.; LEPPELMEIER, I.; SCHADE, H.-J., TRAPPMANN-WEBERS, B.: Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräfte-bereich wachsender Beschäftigungsfelder – PEREK. Abschlussbericht. Bonn 2011. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_21205.pdf (Stand: 14.12.2021)