

## Personen mit Aufstiegsfortbildung und Bachelorabschluss

Mai 2018

In den letzten Jahren hat die Anzahl an Bachelorabsolventen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zugenommen. Gleichwohl besteht wenig Kenntnis darüber, welche Positionen Bachelorabsolventen im Betrieb einnehmen und vor allem, ob sie aufgrund ihrer formalen Gleichwertigkeit Personen mit einer Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker, Fachwirt) aus ihren angestammten Tätigkeiten verdrängen.

Im Frühjahr 2017 wurden die Betriebe des RBS deshalb bezüglich des Verhältnisses von Aufstiegsfortbildungen und Bachelorabschlüssen um eine Einschätzung gebeten. Von rund 1.350 angeschriebenen Betrieben haben sich 278 Betriebe (=21,1%) an der Befragung beteiligt. Dabei zeigt sich, dass Aufstiegsfortbildungen von Betrieben vor allem dann bevorzugt werden, wenn keine Erfahrung mit Bachelorabsolventen besteht. Bilden jedoch Betriebe Bachelorabsolventen selbst im dualen Studium aus, so sehen sie diese auch als gleichwertige Alternative – z.B. bei der Besetzung von Projektleitungspositionen.

### Ausbildungsstrategie der RBS-Betriebe

Seit Beschluss der Bologna-Reform 1999 treten jedes Jahr mehr Bachelorabsolventen<sup>1</sup> in den Arbeitsmarkt ein. Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sollen Bachelorabschlüsse wie auch Aufstiegsfortbildungen „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.<sup>2</sup>

Die Gleichwertigkeit beider Abschlüsse macht deutlich, dass in der betrieblichen Hierarchieebene Bachelorabsolventen und Fortgebildete für gehobene Fachkräftepositionen bzw. niedere bis mittlere Leitungsfunktionen in Konkurrenz treten könnten. Inwieweit solche Konkurrenzsituationen aber tatsächlich in der Praxis vorherrschen, ist bislang unklar.

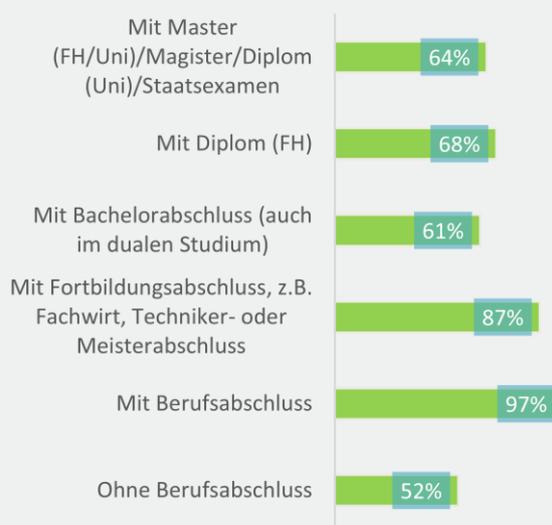
Die Befragung der Betriebe des RBS im Frühjahr 2017 widmete sich vor diesem Hintergrund einer möglichen Konkurrenzsituation von Personen mit Aufstiegsfortbildung und Bachelorabschluss. Von rund 1.350 angeschriebenen Betrieben haben sich 278 Betriebe (=21,1%) an der Befragung beteiligt.

Über die Hälfte der antwortenden Betriebe (54%) ist im „Produzierenden und verarbeitenden Gewerbe“ ansässig, rund 20 Prozent in den „Unternehmensnahen Dienstleistungen“. Die restlichen

36 Prozent verteilen sich auf die übrigen Wirtschaftszweige. Hinsichtlich der Beschäftigtenanzahl ist die Verteilung relativ gleichmäßig: 38 Prozent haben weniger als 20 Beschäftigte, 25 Prozent beschäftigen zwischen 20 und 99 Personen und 37 Prozent haben über 100 Beschäftigte.

Fast alle der antwortenden Betriebe (97%) beschäftigen zudem Personen mit Berufsabschluss. In 87 Prozent der Betriebe sind Personen mit einer Aufstiegsfortbildung eingestellt. Personen mit Bachelorabschluss sind in 61 Prozent der Betriebe

**Abbildung 1:** Beschäftigtenanteil der antwortenden Betriebe nach Qualifikationen



Quelle: RBS 40; N = 278, ohne fehlende Angaben, Mehrfachantworten möglich

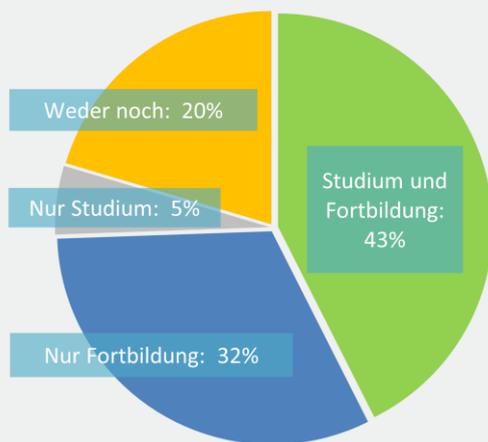
<sup>1</sup> Zur leichteren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet.

<sup>2</sup> Quelle: <https://www.dqr.de/content/2315.php> (05.03.2018)

vertreten und damit fast gleich häufig wie Personen mit Master, Magister oder Diplom (vgl. Abb. 1).<sup>3</sup>

Fast die Hälfte (48%) der Betriebe bildet auch selbst in einem dualen Studium aus; rund 75 Prozent der Betriebe fördern ihre Mitarbeiter hingegen durch Kostenübernahme oder Freistellung bei Fortbildungsmaßnahmen, die zu einem Fachwirt, Techniker- oder Meisterabschluss führen. Dabei zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen den möglichen Qualifizierungswegen: Betriebe, die ein duales Studium als Ausbildungsweg anbieten, fördern zumeist auch Fortbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter (vgl. Abb. 2).

**Abbildung 2:** Ausbildungsstrategie der antwortenden Betriebe durch Förderung von Aufstiegsfortbildungen oder dualen Bachelorstudium



Quelle: RBS 40; N = 278, ohne fehlende Angaben

### Unterschiede im Aufgabenbereich

Es ist zu vermuten, dass eine Reihe von Faktoren die Präferenz eines Betriebes für eine bestimmte Abschlussart bestimmen, da sowohl der berufliche als auch der akademische Bildungsweg jeweilige Vor- und Nachteile mit sich bringen.

So handelt es sich bei Aufstiegsfortbildungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) um Zweitausbildungen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung eine Zugangsvoraussetzung darstellt. Der Qualifizierungsweg bringt deshalb zwei Vorteile für die Zertifikatsinhaber, wie auch die Betriebe, mit sich: Zum einen

haben Betriebe bei Aufstiegsfortbildungen einen zuverlässigen Indikator über die tatsächlichen fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber. Aufgrund der Zugangsvoraussetzungen gilt dies auch bei Fortbildungsprüfungen, die nicht bundeseinheitlich geregelt sind, sondern nach § 54 BBiG und §42a HwO im Verantwortungsbereich der zuständigen Stellen (z.B. Kammern) liegen. Zum anderen können Personen mit Aufstiegsfortbildung mit dem Erwerb des Bildungszertifikates in der Regel auch Erfahrungen in der betrieblichen Praxis vorweisen. Damit haben sie beim ausbildenden Betrieb Zugang zum betriebsinternen Stellenmarkt und die Ausbildungsbetriebe können die Bildungsphase nutzen, um die Fähigkeiten der Meister, Techniker oder Fachwirte im Berufsalltag zu überprüfen.

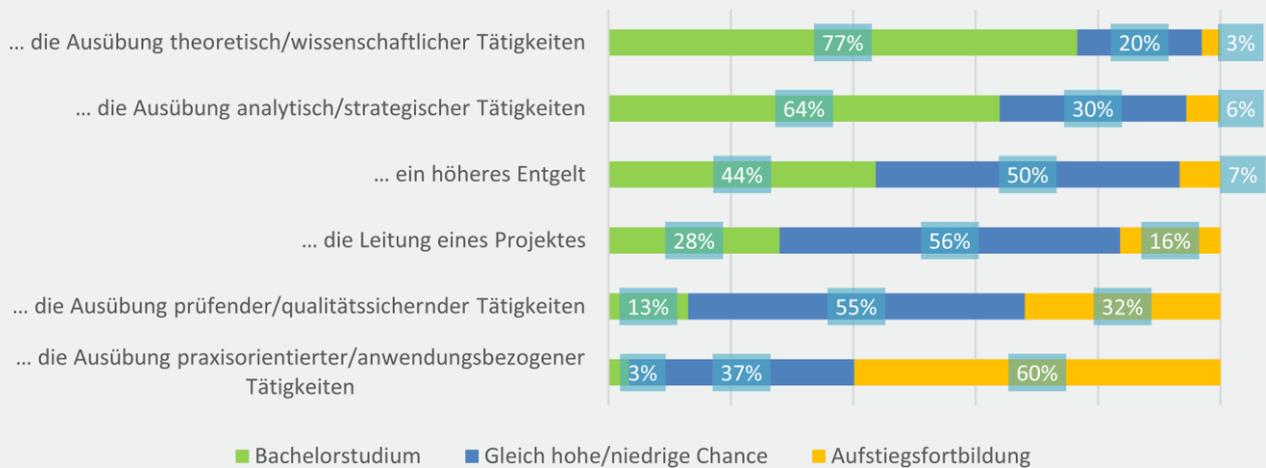
Gegensätzlich hierzu ist die Ausgestaltung von Bildungsgängen an (Fach-)Hochschulen größtenteils den Bildungseinrichtungen überlassen. Zudem besteht in der Breite keine institutionelle Kooperation zwischen (Fach-)Hochschulen und Betrieben, so dass die betriebliche Erfahrung von Bachelorabsolventen weitaus geringer ist als bei Personen mit Aufstiegsfortbildungen. Gleichwohl wird Akademikern hohes Ausdrucksvermögen und starke Planungsfähigkeit unterstellt.<sup>4</sup>

Bezüglich der möglichen Aufgaben für Personen mit Fortbildungs- und Bachelorabschluss ergibt sich bei den befragten Betrieben eine klare fachliche Trennung. So räumen die befragten Betriebe zu 77 Prozent Bachelorabsolventen höhere Chancen auf die Ausübung „theoretisch/wissenschaftlicher“ Tätigkeiten und zu 64 Prozent „analytisch/strategischer“ Tätigkeiten ein (vgl. Abb. 3). Rund 60 Prozent der Betriebe sind hingegen der Auffassung, dass „praxisorientierte/anwendungsbezogene“ Tätigkeiten vor allem von Personen mit Aufstiegsfortbildung ausgeübt werden. Bei rund einem Drittel (32%) der Betriebe liegt mit einer Aufstiegsfortbildung auch eine höhere Chance auf die Ausübung „prüfender/qualitätssichernder“ Tätigkeiten vor. 55 Prozent der Betriebe schätzen die Chancen beider Abschlussarten hier aber auch

<sup>3</sup> In die Berechnung von Anteilswerten gehen hier und im Folgenden Missings (fehlende Angaben) jeweils mit ein.

<sup>4</sup> Drexel, I.: Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung. In: Kuda, u.a. (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg 2012: S. 38ff.

**Abbildung 3:** Durch welche Ausbildungsformen erhält man Ihrer Meinung nach – bei sonst gleichen Bedingungen – höhere Chancen auf?



Quelle: RBS 40; N = 278, ohne fehlende Angaben, Anteilswerte auf ganze Zahlen gerundet

gleich hoch bzw. niedrig ein. Bei der Entgelterwartung glauben hingegen nur sieben Prozent der Betriebe, dass Fortgebildete ein höheres Entgelt erzielen können als Bachelorabsolventen. Bei der Leitung eines Projekts kann über die Hälfte (56%) der Betriebe keine Vorteile für eine der beiden Abschlussarten ausmachen. Hier scheinen somit in der Tat Konkurrenzsituationen zwischen beiden Qualifizierungswegen möglich zu sein, wobei dennoch 28 Prozent der Betriebe Bachelorabsolventen höhere Chancen einräumen und nur 16 Prozent Personen mit Aufstiegsfortbildungen.

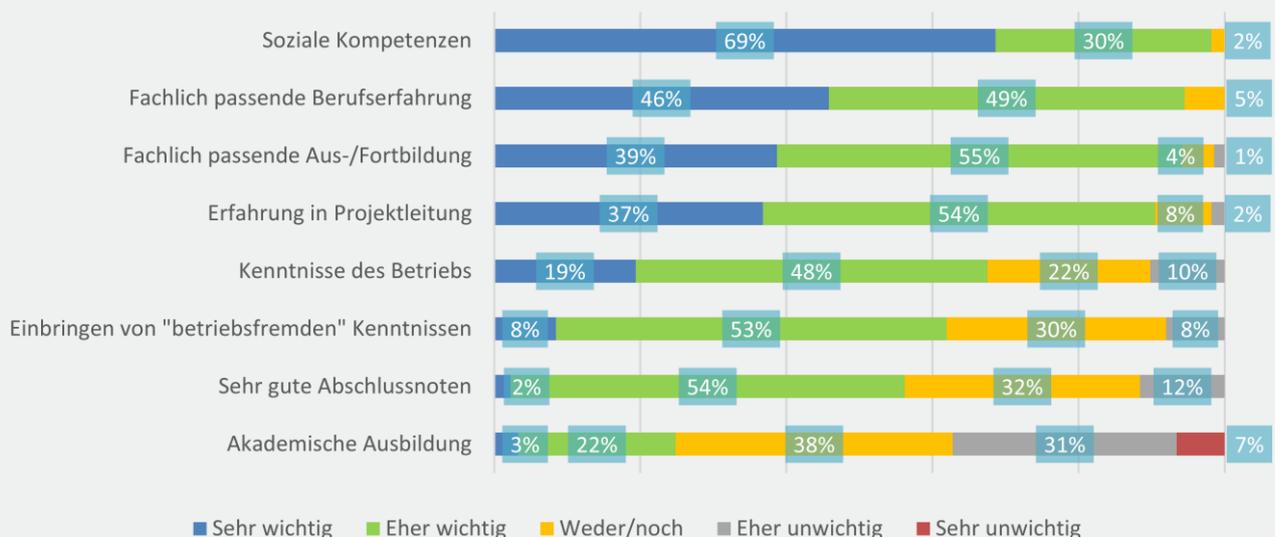
### Besetzung von Projektleitungspositionen

Wird direkt erfragt, welche Bewerbermerkmale bei der Besetzung von Projektleitungspositionen am wichtigsten sind, schätzen die Betriebe eine akademische Ausbildung von allen erfragten Merkmalen als am unwichtigsten ein (vgl. Abb. 4). Auch den Abschlussnoten wird im Vergleich eine geringere

Bedeutung beigemessen. Nur zwei Prozent der Betriebe halten sie für sehr wichtig. Die höchste Priorität erhalten die sozialen Kompetenzen (69%), gefolgt von fachlich passender Berufserfahrung (46%) bzw. Aus- und Fortbildung (39%).

Ein besonderes Augenmerk der Befragung lag auf der Konkurrenzsituation zwischen Fortbildungsabschlüssen und ausbildungs- oder praxisintegrierenden Studiengängen. *Ausbildungsintegrierende Studiengänge* verbinden eine Ausbildung nach BBiG oder HwO curricular mit einem Studium. In *praxisintegrierenden Studiengängen* werden die Studierenden hingegen für längere Praxisphasen in den Betrieb integriert. Im Gegensatz zu Absolventen regulärer Bachelorstudiengänge erwerben Studierende dualer Studiengänge somit auch Erfahrung in der betrieblichen Praxis, weshalb die ausbildenden Betriebe eine bessere Kenntnis ihrer Fähigkeiten besitzen.

**Abbildung 4:** Wie wichtig sind Ihrem Betrieb folgende Bewerbermerkmale bei der Besetzung von Projektleitungspositionen?



Quelle: RBS 40; N = 278, ohne fehlende Angaben, Anteilswerte auf ganze Zahlen gerundet

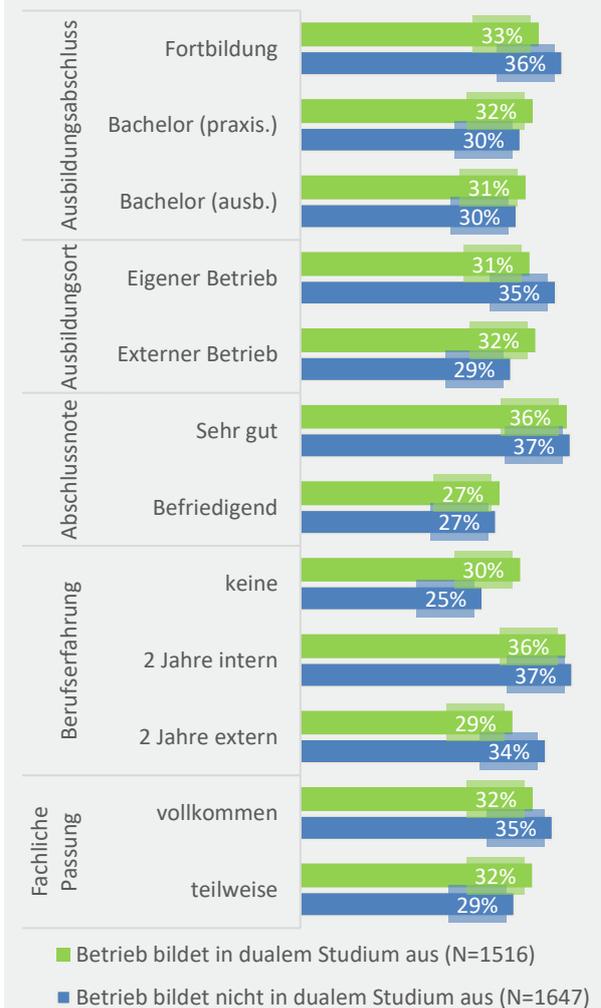
Um in Erfahrung zu bringen, welchen Stellenwert Betriebe dem Bildungsweg von Bewerbern bei der Besetzung einer Projektleitungsposition beimessen, wurden sie gebeten sich zwischen jeweils drei Bewerbern für eine Person zu entscheiden. Es handelte sich um ein Projekt, an dem bis zu drei Personen mitarbeiten sollten. Neben der Abschlussart unterschieden sich die Bewerber auch nach Ausbildungsort, Berufserfahrung, Abschlussnote und fachlicher Spezialisierung. Es war zudem jeweils möglich alle drei Personen abzulehnen. Abb. 5 gibt die Auswahlwahrscheinlichkeiten auf die Projektleitungsposition nach den jeweiligen Bewerbercharakteristiken wieder. Es wird unterschieden nach Betrieben, die selbst im dualen Studium ausbilden, sowie Betrieben, die dies nicht tun.

Es zeigt sich, dass eine vertiefende Kenntnis über die Ausbildungsinhalte die Entscheidung für einen Bewerber wesentlich beeinflusst. In Betrieben, die nicht selbst im dualen Studium ausbilden, haben Fortgebildete (mit 36%) eine um knapp sechs Prozentpunkte höhere Auswahlwahrscheinlichkeit als Bachelorabsolventen (jeweils 30%). Zudem erhöht in diesen Betrieben eine betriebsinterne gegenüber einer betriebsexternen Ausbildung die Einstellungschance um ebenfalls sechs Prozentpunkte (35% vs. 29%). Auch die Berufserfahrung der Bewerber spielte eine stärkere Rolle: Die Auswahlwahrscheinlichkeit ist um neun Prozentpunkte höher (34% vs. 25%), wenn eine zweijährige externe Berufserfahrung vorliegt, als wenn keine Erfahrung vorliegt. Bei einer betriebsinternen Berufserfahrung ist die Auswahlwahrscheinlichkeit sogar zwölf Prozentpunkte höher (37% vs. 25%). Auch die fachliche Spezialisierung ist diesen Betrieben wichtiger. Eine vollkommene fachliche Passung erhöht die Auswahlwahrscheinlichkeit um sechs Prozentpunkte (35% vs. 29%) gegenüber einer teilweisen fachlichen Passung.

Bei Betrieben die nicht selbst im dualen Studium ausbilden, ergeben sich hingegen kaum Unterschiede in der Auswahlwahrscheinlichkeit nach Ausbildungsabschluss, Ausbildungsort und fachlicher Passung. Lediglich eine zweijährige interne Berufserfahrung erhöht die Auswahlwahrscheinlichkeit um sechs bzw. sieben Prozentpunkte gegenüber keiner (36% vs. 30%) oder einer zweijährigen externen Berufserfahrung (36% vs. 29%).

Interessanterweise erhöht eine sehr gute Note die Auswahlwahrscheinlichkeit gegenüber einer befriedigenden Note um ca. zehn Prozentpunkte in beiden Betriebsgruppen. Dies widerspricht den Aussagen aus Abb. 4, in welcher sehr guten Ab-

**Abbildung 5:** Auswahlwahrscheinlichkeiten auf Projektleitungsposition nach Bewerbercharakteristiken und betrieblicher Ausbildungsstrategie



Quelle: RBS 40; N= Anzahl Bewerberalternativen für Betriebe, die Personen (nicht) in dualen Studiengängen ausbilden. Abgebildet sind Wahrscheinlichkeiten, Bewerber mit den aufgelisteten Charakteristika auf einer Projektleitungsposition einzustellen.

schlussnoten eine geringere Bedeutung als beispielsweise der fachlichen Passung von Aus-, Fortbildung oder Berufserfahrung beigemessen wird.

### Fazit

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass Betriebskenntnisse des Bewerbers – sei es durch eine Ausbildung oder bereits bestehende Beschäftigung im Betrieb – die Chance auf die Ausübung einer Projektleitungsposition wesentlich erhöhen. Die Standardisierung des Bildungszertifikates spielt eine eher untergeordnete Rolle. So werden im Experiment ausbildungintegrierende Bachelorstudiengänge nicht gegenüber praxisintegrierenden bevorzugt. Eine Aufstiegsfortbildung wird vor allem von denjenigen Betrieben als geeigneter für eine Projektleitungsposition wahrgenommen, die selbst kein duales Studium fördern.