

Christine Franz und Dorothea Voss-Dahm

Ohne Studium (k)eine Führungsposition?

Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft

Auf den Punkt...

- Mehr als die Hälfte der Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft haben im Laufe ihrer Bildungsbiografie einen Abschluss aus dem beruflichen Bildungssystem erworben, sei es als höchster erreichter Bildungsabschluss oder in Verbindung mit einem akademischen Abschluss.
- Der allgemeine Trend der Höherqualifizierung zeigt sich auch auf Führungsebenen. Auswertungen des Sozio-Ökonomischen Panels belegen einen deutlichen Anstieg von Führungskräften mit akademischen Abschlüssen. Ihr Anteil stieg seit Mitte der 1980er Jahre um 20 Prozentpunkte auf knapp zwei Drittel bis ins Jahr 2008.
- Zwischen den Branchen bestehen deutliche Unterschiede in den Bildungsprofilen von Führungskräften. Im verarbeitenden Gewerbe ist fast die Hälfte der Führungskräfte ausschließlich akademisch qualifiziert, während die Führungspositionen in privaten Dienstleistungsbranchen durch gleiche Teile von beruflich und akademisch Qualifizierten besetzt sind. In der großen privaten Dienstleistungsbranche Einzelhandel verfügen sogar zwei Drittel aller Führungskräfte über berufliche Abschlüsse als höchsten erreichten Bildungsabschluss.
- Die Auswertungen zeigen, dass Abschlüsse aus dem beruflichen *und* akademischen Bildungssystem auf Führungspositionen vorbereiten. Verantwortliche Positionen in der deutschen Privatwirtschaft können also nach wie vor ohne Studium erreicht werden. Allerdings ist zu erwarten, dass Bildungsgänge, in denen praxis- und theorieorientierte Bildungsphasen auf höherem Bildungsniveau miteinander verbunden werden, zukünftig an Bedeutung gewinnen.

Hat der Trend der Höherqualifizierung Auswirkungen auf die Besetzung von Führungspositionen?

Über welches Qualifikationsprofil verfügen Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft? Haben sie typischerweise akademische Abschlüsse erworben, so dass daraus geschlossen werden kann, dass der Besuch einer Hochschule mittlerweile obligatorisch ist, um Zutritt zu den besser dotierten Positionen in Unternehmen zu erhalten? Oder haben Führungskräfte eine berufliche Ausbildung absolviert und kennen das berufliche Tätigkeitsfeld damit „von der Pike auf“? Möglich ist auch, dass das Qualifikationsprofil von Führungskräften sowohl berufliche als auch akademische Bildungsabschlüsse aufweist.

Die Frage nach den Bildungsabschlüssen von Führungskräften stellt sich auf dem Hintergrund des diagnostizierten Trends der Höherqualifizierung: Als Folge der Bildungsexpansion verfügen jüngere Kohorten über höhere Abschlüsse als ältere Generationen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 37). Mittlerweile weisen 16% aller deutschen Erwerbstätigen einen Hochschulabschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss auf (ebda: 319), was eine enorme Steigerung der akademischen Abschlüsse unter der Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf bedeutet (Franz 2011: 193).

Wenn sich die Zusammensetzung der Bildungsabschlüsse in der Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf ändert, wird das nicht ohne Folgen für die Besetzungspraktiken von Führungspositionen in Unternehmen sein: Unternehmen werden auf dem Arbeitsmarkt eine größere Auswahl an Kandidaten mit höheren Abschlüssen vorfinden, um verantwortliche Positionen zu besetzen. Bei veränderten Angebotsverhältnissen von Bildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt können sich die Konventionen bei der Zuordnung von Abschlüssen auf bestimmte hierarchische Positionen in Unternehmen verändern. Angesichts dieser Entwicklung stellt sich die Frage, wie sich der Trend der Höherqualifizierung auf diejenigen auswirkt, die über Abschlüsse aus dem beruflichen Ausbildungssystem verfügen. Werden berufliche Abschlüsse bei der Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen als zwar nicht *gleichartig*, aber zumindest *gleichwertig* gegenüber akademischen Abschlüssen in Unternehmen anerkannt¹? Oder führt eine Akademisierung unweigerlich zu einem „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ (Dobischat et al. 2008; Drexel 1993; IG Metall 2010), weil sich die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg für diejenigen mit beruflicher Ausbildung im Zeitverlauf verschlechtern? Wird deshalb der „deutsche Sonderweg“ mit einem im internationalen Vergleich gut ausgebauten und quantitativ bedeutsamen beruflichen Ausbildungssystem möglicherweise zunehmend zur Sackgasse für junge Menschen mit Karriereorientierung?

Diese Fragen stehen im Mittelpunkt eines BMBF geförderten Forschungsprojekts, in dem Aufstiegs- und Karrierewege in kaufmännischen Tätigkeiten im Handel und der Industrie untersucht werden.² Über Fallstudien in Unternehmen und quantitative Auswertungen wird analysiert, welche Qualifikationsanforderungen an Führungspositionen in Unternehmen gestellt werden und inwiefern bestehende Konzepte zur Gewinnung von Führungskräften auch unter veränderten Rahmenbedingungen wie z.B. dem demografischen Wandel mittel- und langfristig tragfähig sind.

Konzept der Untersuchung

Im Folgenden werden Auswertungen des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) über die Verbreitung verschiedener Bildungsverläufe von Führungskräften in der deutschen Privatwirtschaft präsentiert (vgl. auch Franz 2011). Die untersuchte Gruppe sind Führungskräfte, die als abhängig

¹ Die Gleichwertigkeit bzw. Gleichartigkeit von Bildungsabschlüssen spielt bei der Einstufung auf insgesamt acht Niveaustufen in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eine Rolle: Das Kriterium für die Einstufung in den Deutschen Qualifikationsrahmen ist die *Gleichwertigkeit* von Bildungsabschlüssen aus dem allgemeinen und beruflichen Bildungssystem. Damit können Bildungsabschlüsse trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzung in Bildungsgängen auf gleichem Niveau eingestuft werden, auch wenn sie nicht notwendigerweise gleichartig sind (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009).

² Das Verbundprojekt „Beruflichkeit, Organisation- und Personalentwicklung im Spannungsfeld zwischen Restrukturierung und Kompetenzsicherung“ wird vom BMBF im Rahmen des Förderschwerpunkts „Stabilität und Flexibilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ gefördert. Informationen zum Projekt unter www.bops-projekt.de

Beschäftigte in Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft tätig sind.³ Führungspositionen werden im SOEP über das Kriterium „Stellung im Beruf“ erfasst, wobei die Informationen zur Stellung im Beruf den Angaben der Befragten entstammen⁴. In den Auswertungen werden zwei Gruppen von Führungskräften unterschieden: Als „Führungskräfte“ werden sowohl Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion als auch Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben bezeichnet (n=1223 im Jahre 2008). „Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben“ werden noch einmal gesondert ausgewiesen und umfassen wesentlich weniger Fälle (n=180 im Jahre 2008). Mit dieser Abgrenzung der Gruppe der Führungskräfte im SOEP folgen wir einem Vorgehen, das ebenso im „Führungskräftemonitor“ angewendet wird (vgl. Holst / Busch 2010; Holst 2009).

Tabelle 1: Drei Bildungstypen im Vergleich

Höchster Bildungsabschluss	Beruflicher Abschluss durch...		Akademischer Abschluss durch...
rein beruflicher Bildungstyp	Lehre		
	Berufsfachschule		
	Schule Gesundheitswesen (bis 1999)		
	Fachschule, Meister		
	Beamtenausbildung		
	Sonstiger Abschluss		
beruflich-akademischer Bildungstyp	Lehre	<i>und</i>	Abschluss einer Fachhochschule/Universität oder Promotion
	Berufsfachschule		
	Sonstiger Abschluss		
	Schule Gesundheitswesen (bis 1999)		
	Fachschule, Meister		
	Beamtenausbildung		
rein akademischer Bildungstyp			Abschluss einer Fachhochschule/Universität oder Promotion

Quelle: eigene Darstellung

Um Auskunft über die Bildungsprofile von Führungskräften in der deutschen Privatwirtschaft geben zu können, haben wir drei Bildungstypen gebildet. In Anlehnung an eine von Kruse et al. (2009) entwickelte Begrifflichkeit⁵, unterscheiden wir den „rein beruflichen“, den „beruflich-akademischen“ und den „rein akademischen“ Bildungstyp, die sich jeweils durch die Zusammensetzung der Bildungsabschlüsse aus dem beruflichen und dem allgemeinen Bildungssystem unterscheiden (vgl. Tabelle 1).

³ Verwendet wurde das Daten-Release 2009, das den Erhebungszeitraum 1984-2008 umfasst. Alle Berechnungen erfolgten auf Basis querschnittsgewichteter Daten, sämtliche Substichproben des SOEP wurden berücksichtigt. Kriterien für die Auswahl der ausgewerteten Erhebungsjahre sind annähernd gleiche Zeitintervalle über den Beobachtungszeitraum sowie datentechnische Besonderheiten in der Erhebung und Methodik des SOEP (vgl. Kroh 2010).

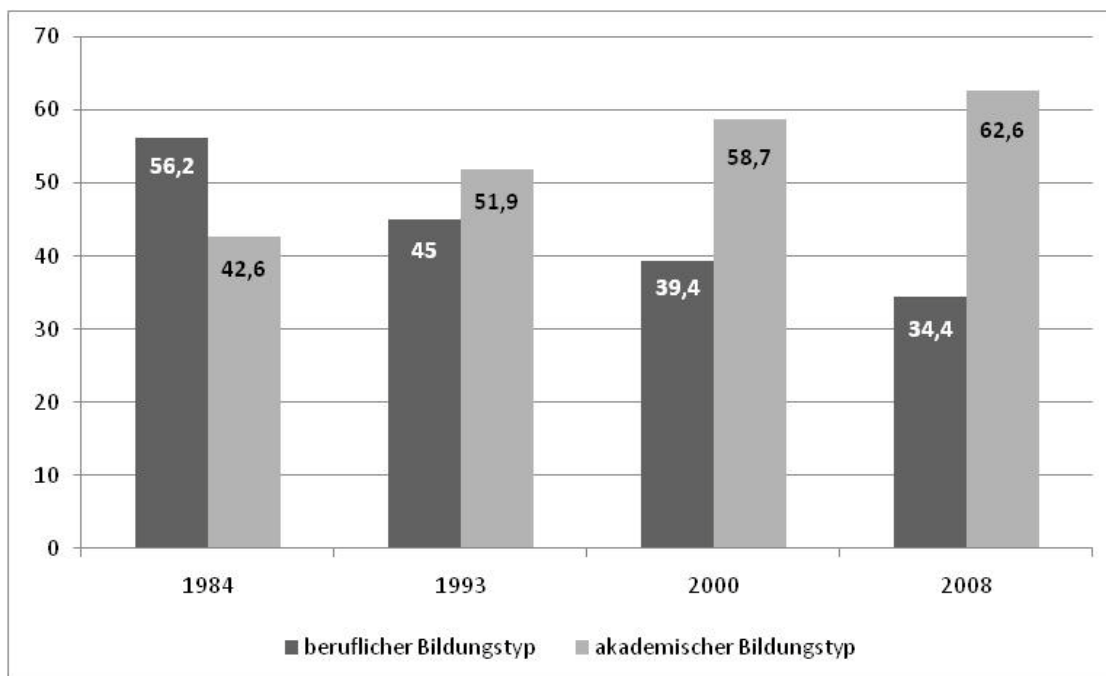
⁴ Die entsprechende Frage im SOEP-Fragebogen 2008 lautet: Frage 46: „In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?“ (vgl. SOEPinfo).

⁵ Kruse et al. (2009) unterscheiden in ihren Ausführungen über Herausforderungen und Perspektiven des Dualen Systems der beruflichen Bildung den beruflich-betrieblichen Bildungstyp vom akademisch-orientierten Bildungstyp.

Trend zur Höherqualifizierung und die Verbreitung beruflicher Bildungsabschlüsse

Unseren Auswertungen zufolge bestätigen sich der Trend zur Höherqualifizierung und die zunehmende Bedeutung akademischer Bildungsabschlüsse auch in den Bildungsprofilen von Führungskräften (vgl. Abbildung 1). Der Anteil von Führungskräften mit rein beruflicher Qualifikation ist seit Mitte der 1980er Jahre deutlich gesunken: Während im Jahre 1984 noch mehr als die Hälfte (56,2%) der Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft über berufliche Abschlüsse als höchste erreichte Abschlüsse verfügte, sank ihr Anteil bis ins Jahr 2008 auf ein Drittel (34,4%). Spiegelbildlich dazu stieg der Anteil der Führungskräfte mit akademischer Qualifikation als höchstem erreichten Bildungsabschluss auf 62,6%, so dass knapp zwei Drittel der Führungskräfte im Jahr 2008 über einen Hochschulabschluss verfügt.

Abbildung 1: Führungskräfte nach höchstem erreichtem Bildungsabschluss im Zeitverlauf (in %*)



*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

© IAQ2011

Auch innerhalb des beruflichen Bildungstyps hat es Verschiebungen in Richtung einer Höherqualifizierung gegeben (vgl. dazu Franz 2011: 1994). Mitte der 1980er Jahre verfügten noch etwa 35% aller Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft über einen mittleren Schulabschluss plus Lehre als höchsten erreichten Bildungsabschluss. Bis 2008 ging ihr Anteil um 16 Prozentpunkte auf knapp 20% zurück. Leicht zugenommen hat dagegen der Anteil derjenigen, die aufbauend auf der (Fach)Hochschulreife aus dem allgemeinen Schulsystem einen Abschluss aus dem beruflichen Bildungssystem erworben und im Laufe des Erwerbslebens eine Führungsposition eingenommen haben.

Besondere Aufmerksamkeit haben wir in der Auswertung der Bildungsbiografie derjenigen Führungskräfte gewidmet, die über einen akademischen Abschluss als höchsten erreichten Bildungsabschluss verfügt. Auch wenn der höchste erreichte Bildungsabschluss ein akademischer

ist, können in vorangegangenen Bildungsphasen trotzdem berufliche Abschlüsse erworben worden sein. Unsere Berechnungen zeigen, dass eine von fünf Führungskräften (19,8%) dem beruflich-akademischem Bildungstyp zuzurechnen sind (Tabelle 2), also sowohl über einen akademischen als auch einen beruflichen Abschluss verfügen. Dieser Anteil ist gegenüber dem rückläufigen Anteil von Führungskräften des rein beruflichen Bildungstyps und dem steigenden Anteil des rein akademischen Bildungstyps seit Anfang der 1990er Jahre vergleichsweise konstant. Insgesamt wird durch die Berücksichtigung der Bildungsbiografie von Führungskräften daher die nach wie vor starke Bedeutung beruflicher Abschlüsse auf Führungspositionen deutlich: Addiert man die Anteile des rein beruflichen Bildungstyps (34,4%) und des beruflich-akademischen Bildungstyps (19,8%), so ist zu konstatieren, dass im Jahre 2008 mehr als die Hälfte aller Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft (54,2%) über einen Abschluss aus dem beruflichen Bildungssystem verfügen.

Tabelle 2: Führungskräfte, Anteile von Bildungstypen im Zeitverlauf (in %*)

Führungskräfte	1984	1993	2000	2008
Beruflicher Bildungstyp (beruflicher Bildungsabschluss als höchster erreichter Bildungsabschluss)	56,2	45,0	39,4	34,4
Beruflich-akademischer Bildungstyp (beruflicher <i>und</i> akademischer Bildungsabschluss)	12,6	19,2	19,2	19,8
Rein akademischer Bildungstyp (akademischer Bildungsabschluss, <i>kein</i> beruflicher Abschluss)	30,0	32,7	39,5	42,8

*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: SOEP, eigene Berechnung

© IAQ2011

Gegenüber der (größeren) Gruppe der Führungskräfte zeigt die Betrachtung der Bildungsbiografien der (kleineren) Gruppe von Führungskräften mit umfassenden Führungsaufgaben eine noch stärkere Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse (Tabelle 3): Ein Drittel dieser Führungskräfte verfügt im Jahr 2008 über einen rein beruflichen Bildungsabschluss und ein weiteres Drittel hat zusätzlich zum beruflichen Abschluss einen akademischen Abschluss erworben.⁶

Tabelle 3: Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben, Anteile von Bildungstypen im Zeitverlauf (in %)

Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben	1984	1993	2000	2008
Beruflicher Bildungstyp (beruflicher Bildungsabschluss als höchster erreichter Bildungsabschluss)	61,8	46,0	43,3	33,3
Beruflich-akademischer Bildungstyp (beruflicher <i>und</i> akademischer Bildungsabschluss)	6,4	19,5	13,7	31,9
Rein akademischer Bildungstyp (akademischer Bildungsabschluss, <i>kein</i> beruflicher Abschluss)	31,8	31,2	40,8	33,8

*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: SOEP, eigene Berechnung

© IAQ2011

Insgesamt widersprechen die Ergebnisse einer Lesart von Akademisierung bzw. Höherqualifizierung als Verdrängung beruflicher durch akademische Bildungsabschlüsse. Stattdessen ist die zunehmende Bedeutung akademischer Abschlüsse auf Führungsebenen als eine Entwicklung zu

⁶ Vergleiche der Altersverteilungen in den Erhebungen für die Gruppe der Führungskräfte sprechen gegen einen Alterseffekt in den präsentierten Trend-Daten.

interpretieren, in der aufstiegsorientierte Personen auf ihrem Weg in höhere Statuspositionen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Bildungsabschlüsse im allgemeinen und im beruflichen Bildungssystem erwerben. Dass auch zukünftig der beruflich-akademische Bildungstyp von Bedeutung sein wird und auf individueller Ebene Bildungsphasen im beruflichen und allgemeinen Bildungssystem miteinander verknüpft werden, erscheint auch vor dem Hintergrund der aktuellen Bildungsentwicklung wahrscheinlich: Zum einen war jede/r fünfte Auszubildende, die/der im Jahr 2008 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat, formal studienberechtigt und verfügt damit über die formalen Voraussetzungen, im weiteren Erwerbsverlauf ein Studium aufzunehmen (BIBB 2010a: 161). Zum anderen hat unter Studierenden ein beträchtlicher – wenn auch im Zeitverlauf abnehmender – Anteil eine berufliche Ausbildung absolviert und ist damit dem beruflich-akademischen Bildungstyp zuzurechnen: 45% aller Studierenden an Fachhochschulen und 13% aller Studierenden an Universitäten des Jahres 2009 haben vor Aufnahme des Studiums eine berufliche Ausbildung absolviert, so dass insgesamt knapp ein Viertel aller Studierenden auch über berufliche Bildungsabschlüsse verfügen (BMBF 2010: 58f). Insgesamt gibt es daher starke Anzeichen dafür, dass der Trend der Höherqualifizierung in Deutschland nicht zwangsläufig mit einer Verdrängung von beruflichen Abschlüssen einhergehen muss, sondern Kombinationen von allgemeinen und beruflichen Abschlüssen bei insgesamt längeren Bildungsphasen zunehmen.

Bildungsprofile von Führungskräften im Branchenvergleich

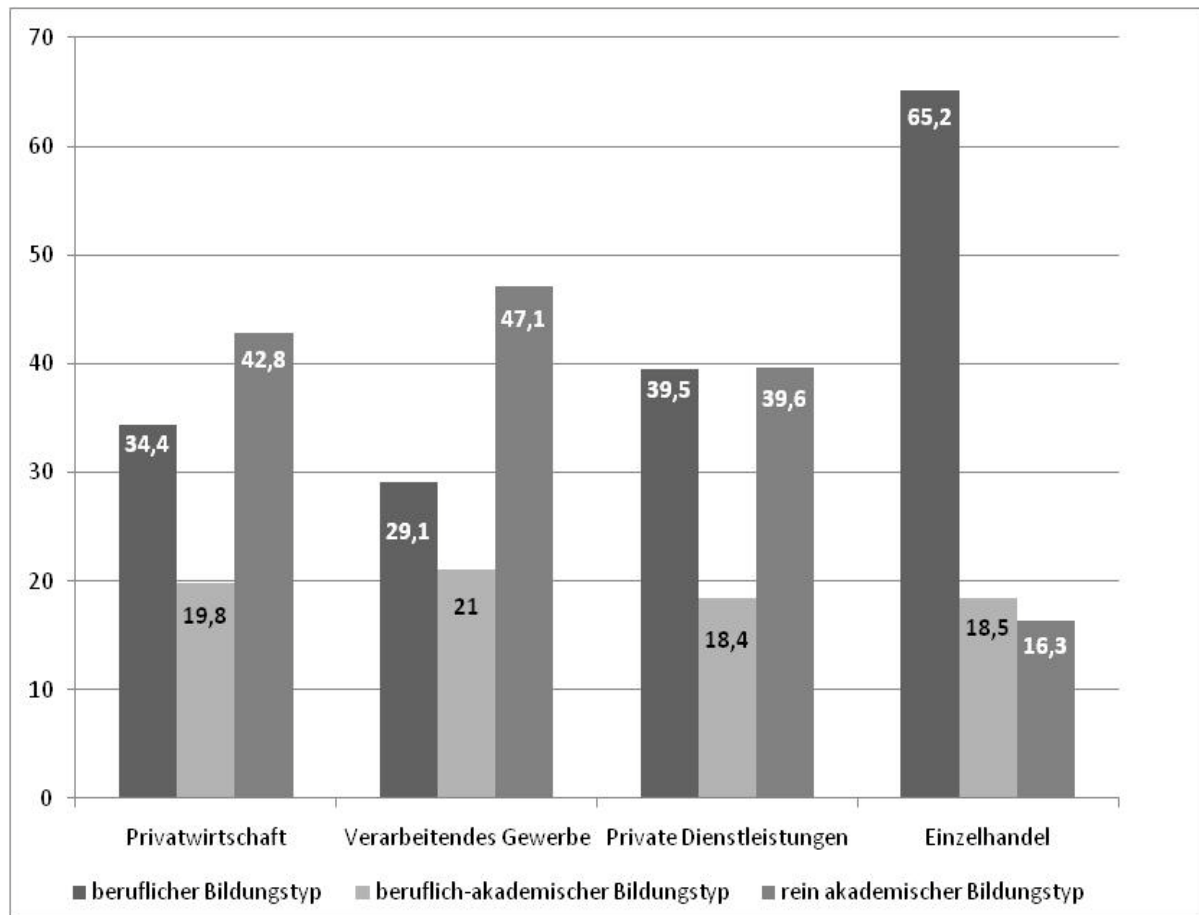
Bildungsprofile von Führungskräften weisen einen starken Bezug zum allgemeinen Qualifikationsprofil einer Branche auf: In wissensintensiven Branchen wie z.B. der IT-Branche mit einem hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter ist zu erwarten, dass auch Führungskräfte mehrheitlich über akademische Abschlüsse verfügen. In anderen Branchen wie z.B. dem Handel, in dem das berufliche Ausbildungssystem einen starken Einfluss auf das Qualifikationsprofil der Beschäftigten der Branche hat, ist auch das Bildungsprofil der Führungskräfte stärker durch berufliche Abschlüsse geprägt. Eine Auswertung der Bildungsprofile von Führungskräften des verarbeitenden Gewerbes und dem privaten Dienstleistungsbereich bestätigen die deutlichen Unterschiede (Abbildung 2).

Zunächst fällt in den Blick, dass die Mehrheit der Führungskräfte im verarbeitenden Gewerbe und im privaten Dienstleistungsgewerbe berufliche Bildungsabschlüsse vorweisen können: Im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der Führungskräfte mit rein beruflichem und beruflich-akademischem Bildungsprofil bei 50,1%, in den privaten Dienstleistungen bei 57,9%. Führungskräfte mit rein akademischem Bildungsprofil sind daher im verarbeitenden Gewerbe häufiger anzutreffen als in privaten Dienstleistungen.

Auffällig ist der hohe Anteil rein beruflich qualifizierter Führungskräfte im Einzelhandel. Fast zwei Drittel der Führungskräfte qualifizieren sich ausschließlich über das berufliche Bildungssystem für eine verantwortliche Position. Rechnet man den beruflich-akademischen Bildungstyp hinzu, weisen mehr als vier von fünf Führungskräften im Einzelhandel (83,7%) eine abgeschlossene Berufsausbildung auf, der Anteil rein-akademisch Qualifizierter ist mit 16,3% auffällig gering. Das spricht für eine große Akzeptanz des beruflichen Aus- und Fortbildungssystems in der Branche, die durch die kürzlich vorgenommene grundlegende Modernisierung der wichtigsten

Berufe in der Erstausbildung wie auch der beruflichen Fortbildungsgänge z.B. zur/zum Handelsfachwirt/in gestärkt worden sein dürfte.

Abbildung 2: Bildungsprofile von Führungskräften nach Branche, 2008 (in %*)



*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

© IAQ2011

Die im Rahmen unseres Forschungsprojekts durchgeführten Fallstudienuntersuchungen geben Aufschluss über die Gründe für die hohe Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse auf höheren Statuspositionen in Handelsunternehmen (vgl. Voss-Dahm 2011): Berufliche Handlungsfähigkeit ist das wesentliche Kriterium bei der Auswahl und Besetzung von Führungskräften. Dabei erstreckt sich berufliche Handlungsfähigkeit nicht nur auf die Steuerung der warenbezogenen Prozesse. In einer Branche, in der große Teile der Beschäftigten im Verkaufsbereich in Teilzeit und Minijobs arbeiten, bezieht sich berufliche Handlungsfähigkeit auch auf das tägliche Personalmanagement und die Mitarbeiterführung. Daher werden angehende Führungskräfte im Handel in der Regel über Bildungsgänge wie z.B. berufliche Aufstiegsfortbildungen oder auch duale Studiengänge qualifiziert, in der die Dualität von Lernorten und damit eine Verbindung von praxis- und theoretischen Lernphasen auch in den Curricula angelegt ist. Insofern kann exemplarisch am Beispiel der Handelsbranche gezeigt werden, dass Anforderungen an Führungskräfte in unterschiedlichen Qualifikationsdimensionen gestellt werden: Neben fachlichem Wissen spielen berufliche Fertigkeiten und personale Kompetenzen (Selbst- und Sozialkompetenz) eine zentrale Rolle im Anforderungsprofil von Führungskräften und bestimmen damit die Inhalte der Qualifizierungsprogramme. Der Trend der Höherqualifizierung bezieht sich damit nicht nur auf den

zunehmenden Erwerb von fachlich-theoretischen Kenntnissen. Höherqualifizierung findet faktisch auch durch den Ausbau von beruflicher Handlungsfähigkeit sowie personaler Kompetenzen statt. Die Vermittlung und Zertifizierung dieser Dimensionen von Qualifikation bildet traditionell einen Schwerpunkt im beruflichen Bildungssystem. Deshalb ist das im Deutschen Qualifikationsrahmen verfolgte Vorgehen, berufliche und akademische Bildungsgänge nicht nur unter dem Aspekt des Fachwissens auf verschiedene Niveaustufen einzuordnen, sondern bei der Einstufung von Bildungsgängen ebenso das Niveau von Fertigkeiten und personale Kompetenzen in die Bewertung mit einzubeziehen, positiv zu bewerten. Auf diese Weise werden berufliche Abschlüsse tendenziell aufgewertet, weil nun höhere berufliche Abschlüsse durchaus als gleichwertig mit akademischen Abschlüssen anerkannt werden können, auch wenn sie aufgrund des unterschiedlichen Zuschnitts der Qualifikationsinhalte nicht gleichartig sind.⁷

Schlussfolgerungen und Ausblick

Berufliche und akademische Bildungsabschlüsse spielen in der Erwerbsbiografie von Führungskräften eine gleichermaßen wichtige Rolle. Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (54,2%) in der deutschen Privatwirtschaft verfügte im Jahre 2008 über einen beruflichen Bildungsabschluss. Insgesamt belegt unsere Untersuchung daher, dass das berufliche Bildungssystem durch den Trend der Höherqualifizierung nicht automatisch in die Defensive gerät (vgl. Bosch 2011).

Für einen Teil der Führungskräfte (34,4%) ist der berufliche Bildungsabschluss der höchste erreichte Bildungsabschluss. Jede fünfte Führungskraft in der deutschen Privatwirtschaft (19,8%) wies im Jahre 2008 zusätzlich zum beruflichen einen akademischen Bildungsabschluss auf. Offensichtlich kombiniert ein Teil der aufstiegsorientierten Erwerbspersonen Bildungsphasen im beruflichen und akademischen Bildungssystem miteinander. Diese Kombinationen entstehen aufgrund des traditionell institutionell stark getrennten beruflichen und hochschulischen Ausbildungssystems in der Regel durch nacheinander folgende Bildungsphasen in dem einen oder anderen System. Sollen Bildungswege durchlässiger gestaltet werden, sind vor allem Fragen der Anrechnung von Bildungsabschlüssen bei Übergängen aus dem beruflichen in das akademische Bildungssystem neu zu beantworten (vgl. Buhr et al. 2008). Der beruflich-akademische Bildungstyp wird – darauf deuten unsere Fallstudienenergebnisse hin – aber auch durch neue Bildungsgänge gestärkt. Duale Studiengänge, die an Berufsakademien oder Fachhochschulen angeboten werden, sind als eine „obere Etage“ im dualen System zu charakterisieren, weil sie das duale Lernen auf tertiärem Bildungsniveau vorsehen. Insgesamt ist daher zu erwarten, dass die für eine bedeutende Säule des deutschen Bildungssystems charakteristische Dualität der Lernorte auch zukünftig von Bedeutung sein wird, nicht zuletzt deshalb, weil durch die Kombination von betrieblichem und (hoch)schulischem Lernen ein breites Qualifikationsprofil bestehend aus den Elementen fachliches Wissen, berufliche Fertigkeiten und personalen Kompetenzen erworben wird.

⁷ Auf diese Weise können Hochschulabsolvent/innen mit Bachelor-Abschluss durchaus auf gleicher Qualifikationsstufe mit Absolvent/innen von Fachwirt-, oder auch Meister- und Technikerausbildungen stehen (vgl. Expertenrat der AG Handel in der zweiten Erarbeitungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens).

Literatur

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen**, 2009: Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Berlin: BMBF [Volltext](#)
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung**, 2010: Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld: wbv [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard**, 2011: Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer – flexibel und zukunftsgerichtet. In: Wirtschaftsdienst 91, Sonderausgabe 2011 zur Konferenz „Qualifikation und Arbeitsmarkt: ungenutzte Potenziale“, S. 27-33
- Bundesinstitut für Berufsbildung**, 2010a: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn: BIBB [Volltext](#)
- Bundesinstitut für Berufsbildung**, 2010b: AusbildungPlus in Zahlen: Trends und Analysen. Bonn: BIBB [Volltext](#)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2010: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009: 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Berlin: BMBF [Abstract](#)
- Buhr, Regina u.a. (Hrsg.)**, 2008: Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Münster: Waxmann
- Franz, Christine**, 2011: Bildungsprofile von Führungskräften – Vielfalt statt Verdrängung. In: Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge, Klaus Schmierl und Olaf Struck (Hrsg.). Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. VS-Verlag, S. 187-211
- Dobischat, Rolf / Marcel Fischell / Anna Rosendahl**, 2008: Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung [Abstract](#)
- Drexel, Ingrid**, 1993: Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karriereewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich. Frankfurt/Main; New York: Campus-Verl.
- Holst, Elke**, 2009: Führungskräfte-Monitor 2001-2006. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Forschungsreihe Band 7. Baden-Baden: Nomos [Volltext](#)
- Holst, Elke / Busch, Anne**, 2010: Führungskräfte-Monitor 2010. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Politikberatung kompakt, 56. Berlin: DIW [Volltext](#)
- IG Metall / Sozialforschungsstelle der TU Dortmund**, 2010: Akademisierung von Betrieben: Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Workshop-Reihe „Akademisierung von Betrieben und Gesellschaft: beruflich-betriebliche Bildung vor dem Aus?“ Frankfurt: IG Metall [Volltext](#)
- Kruse, Wilfried / Jürgen Strauß / Frank Braun / Matthias Müller**, 2009: Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung. Hans-Böckler-Stiftung ; Arbeitspapier 167. Düsseldorf: HBS [Volltext](#)
- Kroh, Martin**, 2010: Gewichtung im SOEP. Workshop zur Nutzung des SOEP. Berlin: DIW [Volltext](#)
- SOEPinfo**: Leben in Deutschland. Befragung 2008 zur sozialen Lage der Haushalte. TNS Infratest Sozialforschung [Abstract](#)
- Voss-Dahm, Dorothea**, 2011: Die Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die Karriere im Betrieb. In: Dorothea Voss-Dahm, Gernot Mühge, Klaus Schmierl und Olaf Struck (Hrsg.). Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. VS-Verlag. S. 163-186

Christine Franz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“

Kontakt: christine.franz@uni-due.de

Dr. Dorothea Voss-Dahm ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“

Kontakt: dorothea.voss-dahm@uni-due.de

IAQ-Report 2011-02

Redaktionsschluss: 10.03.2011

**Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg**

Redaktion

IAQ im Internet

Claudia Braczko

claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter

thomas.haipeter@uni-due.de

Homepage:

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.