

Statement: Andreas Becker, HBS-Projekt

1. Wie arbeiten betrieblich-duale und hochschulisch ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zusammen?

Es liegt im Eigeninteresse der Fachbereiche selber, eine heterogene Mischung herzustellen. Es werden Beschäftigte mit akademischem Hintergrund, die Themen tatkräftig organisieren und dann auch entscheiden können gebraucht. Es werden energische Menschen („mit der Hand am Arm“) gebraucht, die das dann wirklich auch praktisch umsetzen können.

Der akademische Weg führt eher in die Fachabteilungen, Forschung und Entwicklung, der betrieblich-duale eher in Produktion und Fertigung. Trotzdem, beide Gruppen arbeiten in unterschiedlichen Konstellationen entsprechend der Arbeitsprozesse und jeweiligen Aufgabenstellungen zusammen.

Praktische Beispiele sind ja bei Ute!

2. Gibt es Formen der Kooperation in Ausbildung und/oder beruflicher Tätigkeit? Gibt es Grenzen der Zusammenarbeit?

In der Ausbildung arbeiten Auszubildende und dual Studierende (auch Werkstudierende oder Praktikant/innen) z.T. gemeinsam an Projekten bzw. in den gleichen Arbeitsprozessen.

Organisatorische Grenzen: durch die Abwesenheitszeiten (Präsenzzeiten) der Studierenden kommt es zur räumlichen Trennung, durch ihren Einsatz in Fachabteilungen auch zur inhaltlichen Trennung von den Auszubildenden.

Möglicherweise ist eine kulturelle Grenze zu überwinden: Während die Betriebskultur (Auszubildende) auf Kooperation setzt, gilt im akademischen Bereich (Studierende) häufig, Probleme für sich zu lösen. Beide Gruppen müssen konkrete praktische Angebote zur Kooperation erhalten, wenn sie einander begegnen.

Das duale Studium befördert die Zusammenarbeit betrieblich-dualer und hochschulisch ausgebildeter Fachkräfte aufgrund der gemeinsam zurückgelegten Strecke während der Ausbildung, der gemeinsamen betrieblichen Sozialisation. Denn Beschäftigte mit einem dualen Studienabschluss sind wie Fachkräfte vom Beginn ihrer Ausbildung an im Betrieb. Dagegen kennen Direkteinsteiger/innen aus der Uni am Anfang den Betrieb und die Akteure noch nicht und verfügen nicht über Netzwerke in Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen.

In vielen Bereichen werden sowohl Beschäftigte mit theoretischen als auch solche mit praktischem Hintergrund benötigt. Überschneidungen in den Zielfunktionen von Beschäftigten mit akademischen und betrieblich-dualen Hintergrund können zu Irritationen führen: „Was, Du arbeitest ohne Studium in diesem Bereich?“ oder „Wie, Du bist vier Stufen höher eingruppiert? Aber wir machen doch den gleichen Job!“ In der Regel besteht allein schon aufgrund der ausreichend großen Lücke im Entgelt (die durch Beschäftigte mit Aufbauqualifikationen gefüllt werden kann) keine Konkurrenzbeziehung, sondern ein sich ergänzendes Nebeneinander.

Statement: Andreas Becker, HBS-Projekt

Im kaufmännischen Bereich verdrängt das akademische Profil zunehmend die Industriekaufleute.

3. Wachsen beide Bildungstypen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zusammen?

Die zunehmende, immer höhere Arbeitsteiligkeit in den Arbeitsprozessen (früher wurde stärker modular gearbeitet) führt im Trend zur erhöhten Nachfrage nach akademischem Profil: Generell findet eine Akademisierung statt. In manchen Berufsbildern müssen höhere Voraussetzungen erfüllt werden, als früher. Daher schöpfen manche großen Unternehmen für die Ausbildung die besten Abiturient/innen ab, die nicht studieren wollen. Den Rest füllen sie mit Realschülern auf, die Hauptschule spielt keine Rolle mehr.

Gleichzeitig wird das Studium im Rahmen des Bachelorabschlusses verschulter.

Im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung haben Betriebe am ehesten die Möglichkeit, bestimmte Schwerpunkte am Unternehmensinteresse orientiert zu vertiefen

Ausbildung:

Studierende (im Praktikum oder dualen Studium) lernen beides, auch den praktischen Teil. Da arbeiten dann Auszubildende aus bestimmten Ausbildungsberufen und Studierende in entsprechenden Studienfächern im Praxisteil zusammen, der später für die betrieblich-dual geschulten Fachkräfte relevant ist. Umgekehrt findet der Transfer (des theoretischen Teils) bei Weitem nicht in diesem Maße statt. Für die Theorieteile trennen sich die Wege an Hochschule und Berufsschule.

Erwerbstätigkeit:

Im akademischen Bereich sind die Aufstiegswege eher linear, im betrieblich dualen Bereich wird Aufstiegskompetenz eher stufenweise organisiert: Entscheidung – Aufbauqualifizierung – Orientierung – Entscheidung usw. Die Wege entwickeln sich in die gleiche Richtung, der Eine verlangsamt, der Andere dynamisch schnell. Am Ende treffen sich beide auf einer Ebene. Dann ist aber der betrieblich-duale Bildungstyp möglicherweise im Vorteil, aufgrund der praktischen Erfahrungen.

Bsp.: Ein technischer Zeichner steigt in den Rang von Gruppenleitern oder sogar des Abteilungsleiters auf: Das ist vergleichbar mit einem dualen Studenten oder einem Hochschulabsolventen nach 5-6 jähriger Berufserfahrung. Das machen die Ausgebildeten über eine längere Wegstrecke. Sie benötigen dafür im Regelfall zwischen 15 und 20 Jahren. 5 Jahre Studienzeit plus die 6 Jahre Erfahrungszeit vs. Mehrwert an Einsatzzeit von knapp dem Doppelten.

Zusammenwachsen Inhaltlich auf der Ebene von Technikern, Meistern und Ingenieuren: eher nein, Menschen mit akademischen Profil wird eine andere Zielfunktion zugewiesen als einer beruflich qualifizierten Fachkraft. Ein Mensch mit akademischem Hintergrund ist möglicherweise am gewerblichen Bereich vorbeiquifiziert. Es rentiert sich nicht, ein Studium zu finanzieren, um jemanden dann als Techniker einzusetzen.

Statement: Andreas Becker, HBS-Projekt

4. Wie kann die berufliche Ausbildung die Zusammenarbeit (Praxisgemeinschaft) zwischen beiden Gruppen befördern?

Wo Kooperation von Ausbildungsbereich, Personalbereich und Betriebsrat funktioniert, können die Gruppen gezielt in gemeinsamen Lernmodulen, Projekten und gemischten Teams im Praxisteil der Ausbildung zusammengebracht werden. Modulhandbuch der Studiengänge und Ausbildungspläne müssen dabei verglichen werden, um mögliche Schnittmengen im praktischen Ausbildungsteil zu identifizieren.

Der Betriebsrat hat eine wichtige Schlüsselrolle, die Studierenden aller Studienmodelle in die betriebliche Mitbestimmungskultur einzubinden und dadurch zu einer gemeinsamen beruflichen Sozialisation der beiden Gruppen beizutragen. Er kann helfen, beiderseitige Vorurteile abzubauen und die Studierenden dabei unterstützen, im frühen Stadium ihres Berufslebens eigene gemeinsame Interessen zu vertreten und durchzusetzen.