

Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ Kurzsteckbrief für den Ergebnistransfer

Anhang zum Kurzsteckbrief Factsheet „Akademisierung und Handwerk“

Begrifflichkeit

„Akademisierung“ beschreibt die Expansion der Hochschulbildung. Der Anteil Jugendlicher, die über eine primäre und sekundäre Bildung hinaus an einer weiterführenden Bildung teilnehmen, ist in den letzten Jahren erheblich gewachsen. Im Jahr 2013 wurden erstmals mehr Studienanfänger verzeichnet als junge Menschen, die eine Ausbildung im dualen System begannen. Mit dem Begriff „Akademisierungswahn“ (Nida-Rümelin 2014) begann eine gesellschaftliche Debatte über die stark steigenden Studierendenzahlen.

Hintergrund

Ein Blick auf die Hintergründe lohnt sich für das Handwerk, da im Phänomen der Akademisierung bereits Hinweise stecken, wie Betriebe bei der Rekrutierung und der Bindung von Mitarbeitern vorgehen können.

Es können mehrere Treiber der zunehmenden Akademisierung identifiziert werden. Eine Vermutung der OECD ist, dass eine hohe Akademikerquote mit wirtschaftlichem Wohlstand einhergeht. So ist in Deutschland eine Bildungsexpansion seit den 1950er Jahren zu verzeichnen. Die in jüngerer Vergangenheit gesetzten politischen Beschlüsse zur Steigerung der Studienanfänger- und Hochschulabsolventenquote sind als wesentliche Treiber der aktuellen Entwicklungen zu sehen. Derzeit spielen auch technologische Entwicklungen in die zunehmende Akademisierung mit ein. So ist auch die digitale Transformation ein Treiber: In zahlreichen Betrieben wird die Erfahrung gemacht, dass im Zuge der Digitalisierungsprozesse Tätigkeitsbereiche teilweise komplexer geworden sind und dadurch die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind.

Implikationen für das Handwerk

Bei der Suche nach Möglichkeiten der Gestaltung fallen folgende drei Punkte ins Gewicht:

- die **Bildungsentscheidungen junger Menschen**, die sich immer häufiger gegen die klassische „Lehre“ und für ein Studium entscheiden
- der **veränderte Schwerpunkte des Wissenserwerbs** und Schlüsselrolle handwerklicher Ausbildung für das Innovationsgeschehen
- die **erschwerete Rekrutierung** für das berufliche Ausbildungssystem

Diese drei Aspekte werden im Folgenden näher betrachtet.

Die Bildungsentscheidungen junger Menschen

Betrachtet man Entscheidungen von Absolventen, spielen persönliche Interessen, konkrete Ausbildungsinhalte und das Prestige und die Attraktivität der Ausbildungsgänge die größte Rolle. Akademische Abschlüsse versprechen hierbei für viele eine höhere Arbeitsmarktverwertbarkeit, das Erreichen höherer Positionen und für manche Funktionsbereiche im Unternehmen ist diese Voraussetzung.

Vielfach sind jedoch Befragten die vielfältigen Möglichkeiten beruflicher Karrieren, vor allem im Handwerk mit seinen über 100 Ausbildungsberufen nicht ausreichend bekannt. Zudem wissen viele nicht um und die breite Palette an Aufstiegsfortbildungen, z. B. zum Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung oder andere berufliche Fortbildungswege.

Zu einer Steigerung der Attraktivität beruflicher Ausbildung sind daher mehrere Möglichkeiten denkbar. Z. B. finanzielle Unterstützungsstrukturen, wie Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendien, Ausbau des Meister-BAföG, eine Stärkere Verzahnung von Aus- und Fortbildungswegen oder auch wechselseitige Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungswegen. Ein weiteres Element der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Ausbildung ist eine Gleichwertigkeit zu akademischen Bildungsabschlüssen – und zwar nicht nur formal (DQR). So darf ein Akademikerkind nicht als Bildungsabsteiger gelten, wenn es einen handwerklichen Beruf wählt.

Wenn für Bildungsentscheidungen auch anhand von Attraktivität und Prestige getroffen werden, so spielt das gesellschaftliche Ansehen der „Lehre“ eine wichtige Rolle. Damit Betriebe und potentielle Bewerber die

Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ Kurzsteckbrief für den Ergebnistransfer

Entscheidung zu einer dualen Berufsausbildung als attraktive Alternative wahrnehmen, müssen Wertigkeit und Wertschätzung beruflicher Bildungswege und Abschlüsse und deren Anerkennung gefördert werden. Als wichtige Signale der Gleich- und Ungleichwertigkeit beruflicher und akademischer Ausbildung können derzeit z. B. Privilegien für Studierende, wie Krankenversicherung, ÖPNV-Tickets oder Wohnheime genannt werden, die auch Auszubildenden offenstehen sollten. Dabei sind Sozialpartner, zuständige Bundesministerien und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zentrale Akteure.

Im Gegensatz zu diesen Akteuren blicken die nächsten beiden Abschnitte auf Handlungsbereiche in Unternehmen und die sie unterstützenden Handwerksorganisationen.

Die Schwerpunkte des Wissenserwerbs

Oder: die Schlüsselrolle der handwerklichen Ausbildung für das Innovationsgeschehen

Die Akademisierung sorgt dafür, dass der Anteil der Personen zugenommen hat, die durch besondere Charakteristika der Hochschulbildung geprägt sind: So haben kognitive Kompetenzen ein äußerst hohes Gewicht und theoretische / systematische Wissens Elemente und Denkweisen gewinnen an Bedeutung. Damit verbunden ist ein kritisches infrage stellen bisheriger Denk- und Arbeitsweisen, was im Rahmen der Hochschulbildung kultiviert wird.

Dies steht dem Bildungsmodus des dualen Ausbildungssystems gegenüber, nachdem Wissen im direkten Austausch mit Fachexperten und in Unternehmen, sowohl praktisch als auch theoretisch erworben wird. Der Theorie-Praxisbezug ist dabei stets unmittelbar miteinander verknüpft.

Im Handwerk haben das erfahrungsgeladene Lernen und damit der beruflich-betrieblichen Bildungstyp einen zentralen Stellenwert. Hier werden Innovationsprozesse stark durch personengebundenen Erfahrungswissen und anwendungsnahes, interaktives Lernen bestimmt. Schwer zu formalisierendes Erfahrungswissen nimmt somit eine Schlüsselrolle für die Hervorbringung von Innovationen im Handwerk ein. Die duale Berufsausbildung wird als ein wesentlicher faktorbildender Mechanismus der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit festgemacht. Angesichts der ausgeprägten Fachkräfteengpässe insbesondere im mittleren Qualifikationssegment der beruflich Ausgebildeten und zugleich des weiter zunehmenden Angebots an Akademikern, stellt sich für die Frage, ob Handwerksbetriebe in Zukunft stärker auf Hochschulabsolventen zurückgreifen sollten. Entweder, weil sie diese tatsächlich brauchen oder aber weil sie die eigentlich benötigten, im Rahmen der beruflichen Ausbildung qualifizierten Spezialisten nicht mehr zu finden sind. Zwar sind Akademiker und auch Studienabbrecher für Handwerksbetriebe interessant aber dennoch kann damit die Fachkräftelücke nur bedingt bedient werden, denn der Bildungstypus des dualen Ausbildungssystems ist wichtig für die Erbringung der Leistungen sowie für das Innovationsgeschehen des Handwerks.

Als ein prägendes Merkmal des deutschen Produktions- und Innovationsmodells gilt das Zusammenspiel beruflicher und akademischer Qualifikationen. So stellen nicht nur Akademiker die qualifikatorische Basis der Innovationsstärke Deutschlands dar, sondern auch die beruflich qualifizierten Spezialisten. Der Wert beruflicher Ausbildung wurde lange unterschätzt, was zu einem massiven Ansehensverlust der beruflichen Ausbildung führte, nicht nur bei den Jugendlichen, sondern gerade auch bei ihren Eltern und Lehrern.

Erschwerte Rekrutierung

Oder: Betonung besonderer Stärken des Handwerks bei der Nachwuchsgewinnung

Wenn über 50 % eines Abiturjahrgangs ein Hochschulstudium beginnt, verringert sich die Zahl derer, die eine berufliche Ausbildung im Handwerk anstreben, weiter. Zusätzlich ist seit einigen Jahren der häufigste Schulabschluss nicht mehr die Hauptschule sondern das Gymnasium. Um ihre Rekrutierungschancen zu verbessern, müssen die Handwerksberufe und die duale Ausbildung somit insbesondere auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen attraktiver werden.

Die Aufgabe der Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung liegt sowohl bei der politischen und der Verbandsebene, bei den Handwerksorganisationen, aber auch bei Betrieben. Dies kann z. B. erfolgen, indem die Vorteile des Handwerks und der dualen Ausbildung betont werden. Viele Betriebe sind sich ihren Stärken durchaus

Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ Kurzsteckbrief für den Ergebnistransfer

bewusst, andere betrachten sie als nicht erwähnenswerte Selbstverständlichkeit. Doch macht der Blick in andere Wirtschaftsbereiche deutlich, wie wertvoll die Strukturen und die daraus entstehenden Vorteile für das Handwerk sind und welche Wirkung sie auf die Attraktivität einer Tätigkeit im Handwerk haben.

Z. B. sind hier zu nennen

- Gute Konjunktur und starke Nachfrage, z. B. wird damit Beschäftigten sowohl Sicherheit als auch vielfältige Möglichkeiten einer eigenen Karrierelaufbahn, eigenen Existenzgründung oder Betriebsübernahme eines erfolgreich agierenden Betriebs verschafft.
- Innovationsorientierung, z. B. schafft Arbeit im Handwerk Unikate, jedes Produkt und jede Leistung ist auf die jeweiligen Bedarfe des Kunden ausgerichtet und etwas Einzigartiges. Daher ist im Handwerksbetrieb kein Projekt und kein Auftrag wie der andere und man kann seinen Arbeitstag selbst eigenverantwortlich gestalten.
- Mittelständische Strukturen, z. B. wird ein enger persönliche Austausch zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten ermöglicht, dass sämtliche betriebliche Maßnahmen (wie z. B. Arbeitszeiten, Baustellenplanung, Arbeitsplatzeinrichtung) individuell, flexibel und informell an die Situation der Beschäftigten angepasst werden können.
- Langfristige Ausrichtung, z. B. wollen die Unternehmer bzw. Inhaber ihren Betrieb in der Regel langfristig, über viele Generationen hinaus sichern. Damit geht einher, dass die Betriebe einen qualifizierten Stamm von Mitarbeitern aufbauen und ihn pflegen. Entlassungen finden im Handwerk auf einem ganz anderen Niveau als z. B. in der Industrie statt und der Anteil langjähriger Mitarbeiter ist im Handwerk höher als in anderen Bereichen.
- Ganzheitliche Orientierung (kein „Rädchen im Getriebe“): Die eigene Leistung ist unmittelbar erkennbar, da die Erfolge der Arbeit direkt sichtbar werden, was eine hohe Zufriedenheit erzeugt. Die Arbeit wird mit den Händen und mit dem Kopf gemacht, Theorie und Praxis werden bei der Planung und Ausführung direkt miteinander verbunden.

Bei einer fortschreitenden Akademisierung liegt zwar ein stärkerer Zulauf an Hochschulen als in die berufliche Ausbildung vor, aber diese gesellschaftliche Entwicklung sagt nichts über menschliche Interessen und Stärken aus.

Die steigenden Abbruchquoten von Studierenden unterstreichen dies. Somit läuft der Blick auf akademischen Ausbildung als Einheitsmodell für den Start ins Berufsleben den Interessen und Bedürfnissen der jungen Generation zuwider. Daher gilt es für das Handwerk, das Bewusstsein für die eigenen Stärken zu schärfen. Daher sollten bei der Rekrutierung diese Vorteile nach außen dargestellt und somit verbreitet werden. Für das Herausstellen der Stärken existieren verschiedene Möglichkeiten z. B. auf der eigenen Homepage, in Bewerbungsgesprächen, gegenüber Praktikanten, in Schulen oder auch intern gegenüber den Beschäftigten.

Dabei darf es nicht darum gehen, eine negative Abgrenzung der Konstrukte akademischer und beruflicher Ausbildung zu betonen und damit zu suggerieren, dass es nur zwei Wege geben würde. (Bei diesem Dualismus ist es verhaltenspsychologisch nachvollziehbar, dass viele einen möglichst hohen Bildungsabschluss anstreben.) Vielmehr sind die beiden Formen der Ausbildung zukünftig nicht als zwei abgetrennte Container zu sehen. Vielmehr geht es darum, dem beruflichen Bildungstyp einen gleichrangigen Stellenwert einzuräumen wie dem akademischen.

Verwendete Literatur

Alesi, B., Teichler, U. (2013): **Akademisierung von Bildung und Beruf – ein kontroverser Diskurs in Deutschland**. In: Severing, E., Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bonn 2013, S. 19 - 3

Elsholz, U., Jaich, R., Neu, A. (2018): **Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt**.
<https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download->

Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ Kurzsteckbrief für den Ergebnistransfer

[pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_study_hbs_401.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8218%26ab_diginr%3D8483](http://www.fachkräftezentren-handwerk.de/pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_study_hbs_401.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8218%26ab_diginr%3D8483) (08.07.2020).

Mottweiler, H. (2018): **Wie lassen sich Aus- und Fortbildungsordnungen attraktiver gestalten?** In: denk doch mal, 01-18: Akademisierung: Eine wirklich starke Herausforderung für Betriebe, Hochschulen und Gewerkschaften. <http://denk-doch-mal.de/wp/hannelore-mottweiler-wie-lassen-sich-aus-und-fortbildungsordnungen-attraktiver-gestalten/> (08.07.2020).

Offensive Gutes Bauen (Hrsg.) (2015): **Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern. Oder: Wie finde ich gutes Personal für meinen Baubetrieb?** Bonifatius GmbH, Paderborn.

Thomä, J. (2019). **Ende des Erfahrungswissens? Akademisierung und Innovationsfähigkeit von KMU.** *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 26)*. Göttingen.

ZDH-Beirat „Unternehmensführung im Handwerk“ (Hrsg.) (2009): **Handwerk ist mehr!** ZDH-Eigenverlag, Berlin.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2020): **Kurzbericht zur wirtschaftlichen Lage des Handwerks im IV. Quartal 2019.**

https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/wirtschaft/konjunkturberichte/2020/200123_Kurzbericht_Konjunktur_IV19.pdf (22.02.2020).