



Karrierewege dualer StudienabsolventInnen

Dr. Sirikit Krone

27.10.2016

Gliederung

- Berufliche Entwicklung
- Masterstudium
- Verdrängungsprozesse

- Berufliche Entwicklung
- Masterstudium
- Verdrängungsprozesse

Falltypen beruflicher Entwicklung

1. Laufbahnen sind vorgegeben Beispiel öff. Dienst
2. Nicht qualifikationsgebundene Faktoren
3. Qualifikationsbedarfe ↔ Nachwuchsbindung
4. Fehlende neue Karrierewege Beispiel Pflege

1. Laufbahnen sind vorgegeben – öff. Dienst

- Struktur der öff. Verwaltung gibt Laufbahnen auf Basis von Abschlüssen und Qualifikationsniveaus starr und hierarchisch vor
- Dualer Bachelor => gehobener Dienst (gedeckelt – auch in der Besoldung – klassischer Bewährungsaufstieg)
- Einstieg – qualifizierte Sachbearbeitung- nicht direkt Führungsstellen
- Hineinwachsen in mittlere Führungsebene über Weiterbildung => Teamleitung, Amtsleitung
- Aufstieg in den höheren Dienst grundsätzlich über Master möglich => wird teilweise unterstützt

2. Nicht qualifikationsgebundene Faktoren

- Qualifikationslevels sekundär entscheidend
- Personengebundene Faktoren
 - Bewerbungsverhalten, Wissen, Persönlichkeit, Eigenwerbung, Einsatz, Können, Motivation
- Situationsgebundene Faktoren
 - Interner Stellenmarkt
 - Vakante Stellen / Ausstiegsposten/Stellen mit Teamverantwortung begrenzt (abhängig von Größe des Unternehmens)
 - Eher Fachkarrieren (auch bis AT)
 - Passung in Fachabteilungen wichtiger als Abschlüsse (Konkurrenz)
 - Vorstellungen der Bachelors \leftrightarrow betriebliche Realitäten
 - \Rightarrow Abwanderungen
 - Kontakte im Unternehmen
 - Förderung durch Vorgesetzte
 - Nutzung von Netzwerken
 - \Rightarrow Vorteile dualer Studienabsolventen durch internes Wissen

3. Qualifikationsbedarfe ↔ Nachwuchsbindung

- Bedarf: maximal Bachelor
 - Dualen Bachelor stehen alle Karrierewege offen
 - Flache Hierarchien => Abteilungsleitung mit BA
 - BA und MA haben gleiches Einstiegsgehalt
- Duale Bachelor benötigen eher Berufserfahrung
- Spezifische Weiterbildung wird gegenüber Master oder Promotion bevorzugt
- Notwendigkeit eines Masterabschlusses für die Mehrzahl der Positionen nicht gegeben
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung, insbesondere Master-Studium trotzdem, um Absolventen auch langfristig zu halten
- Mangelnde Bindung => Abbau dualer Studienangebote => beruflich Ausgebildete mit Weiterbildung präferiert (Techniker / Meister)

4. Fehlende neue Karrierewege - Pflegebereich

- Spezifische Positionen, Tätigkeitsfelder, Zuständigkeiten für duale Bachelor nicht entwickelt
- Gleiche Positionen für Bachelor wie für schulisch Ausgebildete
- Gleiche Tätigkeiten
- Führt zu Unzufriedenheit bei den dualen Bachelor
- Potenzial für Konkurrenzen

- Berufliche Entwicklung
- **Masterstudium**
- Verdrängungsprozesse

Masterstudium

- Das Master-Studium als Anschlussoption wird in allen Fallstudien-Betrieben zunehmend thematisiert
- Es werden zwei, teilweise widersprüchliche Perspektiven deutlich:
 - Die dual Studierenden haben großes Interesse an einem Masterabschluss
 - Aus Sicht der Betriebe ist ein Master-Studium für den Berufsweg nicht oder nur für bestimmte Bereiche / Positionen / Aufgaben der StudienabsolventInnen erforderlich

Masterstudium aus Sicht der Studierenden

weiteres Studium	
Ja	39,5 %
Nein	22,9 %
Weiß ich noch nicht	37,7 %



Masterstudium	Gesamt	Master FH	Master Uni
Vollzeit	42,5 %	31,2 %	56,1 %
Berufsbegleitend	57,5 %	68,8 %	44,9 %

Quelle: IAQ-Onlinebefragung 2015; N=2.813

Quelle: IAQ-Onlinebefragung 2015; N= 7.130

- Das Bachelorstudium reicht knapp 40 % der dual Studierenden nicht aus. Ihre stark ausgeprägte Aufstiegsorientierung setzt Unternehmen zunehmend unter Druck, gute Rahmenbedingungen und Konzepte für duale Masterangebote zu schaffen.

gefördert von:

Masterstudium aus Sicht der Studierenden

Hochschulzugangsberechtigung		Betriebsgröße		Schwerpunktfächer		Vertragsart	
Abitur	42,0%	< 20 MA	26,7%	Sozialwesen	26,5%	Ausbildung sV	41,6%
				Verw.wiss.	24,8%		
FHS-Reife	27,9%	21-100 MA	31,6%	Wirtsch.Wiss	47,1%	WerkV	42,9%
				Wirtsch.Ing.- wesen (WW)	48,2%		
Ausländische HS-Reife	25,0%	101-250 MA	36,9%	Informatik	40,9%	Praktikums V	53,3%
				Pfl.u.Ges.- management	46,6%		
Berufliche Qualifikation	19,4%	251-500 MA	37,6%	Wirtsch.Ing.- wesen (IW)	50,0%	StudienV	39,5%
				Masch.bau/ Verf.technik	42,4%		
Sonstige	29,4%	501- 1000MA	42,3%	E-technik	46,4%	Stipendien V	56,4%
		>1000 MA	44,4%	Bauing.wese n	43,1%	Sonstige	28,0%

Quelle: IAQ-Onlinebefragung 2015; N=2.856

Masterstudium aus Sicht der Betriebe

- Personaler sehen häufig keine Notwendigkeit eines anschließenden Master-Studiums => allerdings reagieren die Betriebe auf den Bedarf seitens der Studierenden und unterstützen diese häufig, allerdings sehr unterschiedlich in Bezug auf
 - die Organisation
 - die Förderung
 - die Anschlussperspektiven

- Berufliche Entwicklung
- Masterstudium
- Verdrängungsprozesse

Falltypen Verdrängung

1. Veränderte Qualifikationsstrukturen
2. Präferenz intern vor externen
3. Verdrängung fach-/berufsspezifisch
4. Keine Verdrängung

1. Veränderte Qualifikationsstrukturen

- Auslagerung/Abbau einfacher Tätigkeiten => Dequalifizierung bzw. Abwertung der Abschlüsse
 - duale Studienabsolventen haben bessere Übernahme bzw. Aufstiegschancen
 - Zunahme von Bachelorabsolventen auf Stellen beruflich Ausgebildeter
- Stellenprofile weisen vermehrt Bachelor als Voraussetzung auf => berufliche Ausgebildete streben ebenfalls akademische Abschlüsse an
- Beispiel öffentlicher Dienst:
 - Voraussetzungen klar festgelegt => zunächst wenig Verdrängung
 - Verlagerung von Qualifikationsanforderungen – Reduzierung unten – Verschiebung nach oben
 - mittlere Ebene eingespart
 - Reduzierung von drei auf 2 Ebenen – keine Auszubildenden für den mittleren Dienst
 - Modell hat nicht funktioniert
- Reduzierung dualer Ausbildungsstellen unterschiedlich

2. Präferenz intern vor extern

- Rekrutierungsverhalten der Betriebe verändert sich
- Nachwuchsrekrutierung => duale Bachelor bevorzugt vor externen Bachelor eingestellt
- Veränderte Einstellungspolitik => Einsparungen führen zu Einstellungsstop => duale Studienabsolventen ersetzen Einstellungen von außen => Verdrängung normaler Bachelors
- Bessere Vernetzung dualer Absolventen / Vorsprung durch internes Wissen => Wettbewerbsvorteile gegenüber externer Konkurrenz
 - Personaler bescheinigen dualen Studienabsolventen gegenüber Masterbewerbern einen Vorsprung von 4 Jahren auf betrieblicher Karriereleiter => formal besser qualifizierte Master haben Schwierigkeiten, diesen Vorsprung aufzuholen
 - Anpassung im Karriereverlauf
- Bevorzugte interne Besetzung gilt auch für zurückkehrende MasterabsolventInnen

3. Verdrängung fach- / berufsspezifisch

- Fachspezifische Unterschiede bezüglich der Verdrängungsprozesse zulasten klassischer Ausbildungswege
 - Konkurrenzen im wirtschaftswissenschaftlichen Segment
 - Komplementäre Einsatzfelder im ingenieurwissenschaftlichen Segment
- Weniger ausgebaute Differenzierung der Karrierewege führt zu Konkurrenzen
 - Bsp. Pflege / ErzieherInnen: Bachelors besetzen dieselben Positionen wie schulisch Ausgebildete bei gleichen Gehältern
 - Bsp. Bankgewerbe: duale Studienabsolventen auf gleichen Positionen wie externe Bachelors bei deutlich geringeren Einarbeitungszeiten

4. Keine Verdrängung

- Parallele Karrierewege
- Verschiedene inhaltliche Schwerpunkte => Ausbildungswege und ihre AbsolventInnen bestehen bzw. agieren komplementär
- Weiterbildung aller steht im Mittelpunkt
- In gewerblichen Bereichen werden häufig Meister /Techniker präferiert => Weiterbildung beruflich Ausgebildeter wird gefördert
- Ziel: Techniker auf Bachelor-Niveau zu entwickeln (formal nach DQR gegeben)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Dr. Sirikit Krone

E-Mail: sirikit.krone@uni-due.de

Tel.: 0203-379-1350

Institut Arbeit und Qualifikation

Universität Duisburg-Essen