



Kurzbericht



Verknüpfung von Berufsbildung und Studium – Ausbildungsmodelle und Personalentwicklungskon- zepte hessischer Unternehmen

Kurzbericht an das Hessische Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung und die Vereinigung der
hessischen Unternehmerverbände;
gefördert mit Mitteln des ESF

Projektleitung:

Prof. Dr. Reinhold Weiß / Dipl.-Volksw. Dirk Werner

Projektmitarbeiter:

Dr. Christina Anger

Dipl.-Volksw. Verena Waldhausen

Dr. Mathias Winde

Köln, Dezember 2005

1 Zusammenfassung der Ergebnisse

1.1 Vorgehensweise

Projektziel

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Durchlässigkeit und zur engeren Verknüpfung des Bildungssystems an der Schnittstelle zwischen Berufsausbildung, Weiterbildung und Hochschulbildung zu leisten. Dazu werden organisatorische und inhaltliche Übergänge zwischen Berufsbildung und Hochschulstudium im Bundesland Hessen aufgezeigt und Möglichkeiten zu deren Weiterentwicklung beschrieben. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Ausbildungsberufen Bankkaufmann, Industriekaufmann, Chemielaborant, Industriemechaniker und Mechatroniker sowie darauf aufbauenden Fortbildungsgängen und thematisch entsprechenden Studiengängen.

In der Studie wurden drei Handlungsfelder untersucht, auf denen eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung erreicht werden kann:

- Möglichkeiten zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung für Berufsbildungsabsolventen,
- Ausbildungskooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen sowie
- Anrechnungsmöglichkeiten beruflich erworbener Qualifikationen auf ein Hochschulstudium.

Auf der Grundlage eines differenzierten Methodendesigns sollte untersucht werden, inwieweit wie stark die Umsetzung der drei genannten Möglichkeiten im Bundesland Hessen bereits ausgeprägt ist, welche Hindernisse einer Nutzung derzeit entgegenstehen und welche Chancen für einen Ausbau aktuell bestehen, um so die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und tertiärer Bildung zu erhöhen.

Methodisches Vorgehen

Den ersten Baustein des Projekts bildet eine ausführliche Literaturanalyse zu den Rahmenbedingungen für eine verbesserte Anschlussfähigkeit der beruflichen Bildung an die Hochschulbildung. Es wird der aktuelle Diskussionsstand um eine Modularisierung der beruflichen Bildung und um die Einführung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) wiedergegeben.

Um in einem nächsten Schritt Anrechnungspotenziale beruflicher Bildung auf ein Studium zu identifizieren, wurden in einem zweiten Baustein zunächst für die fünf betrachteten Berufsfelder ausführliche Inhaltsabgleiche zwischen Ausbildungs-, Fortbildungs- und Studienordnungen vorgenommen. Dadurch konnten Anrechnungspotenziale von Inhalten der Aus- oder Fortbildung auf einen bestimmten Studiengang identifiziert werden. Eine eindeutige Bestimmung von gleichwertigen Inhalten in Aus- oder Fortbildung und Studium konnte anhand dieser Methode jedoch nicht vorgenommen werden, da kein Vergleich des Lernniveaus bzw. der Qualität der Lernergebnisse möglich war.

Um vorhandene Modelle zu identifizieren, die zu einer höheren Durchlässigkeit zwischen den betrachteten Bildungsgängen beitragen können, und um eine Einschätzung der beteiligten Akteure zu diesem Thema zu erhalten, wurden explorative Interviews und eine Unternehmensumfrage durchgeführt. Die Interviews wurden ausschließlich in hessischen Hochschulen und hessischen Unternehmen geführt, während in die Unternehmensumfrage auch Unternehmen aus dem übrigen Bundesgebiet einbezogen wurden.

Im Rahmen der Studie wurden je zwölf Interviews mit Vertretern hessischer Hochschulen und Unternehmen geführt. Im Rahmen der Hochschulinterviews wurden ausführliche Gespräche mit drei Vertretern von staatlichen Universitäten, drei von staatlichen Fachhochschulen und sechs von privaten Hochschulen und Akademien geführt. Zusätzlich wurde ein Vertreter der Berufsakademie Hessen interviewt. Unter den persönlich befragten hessischen Unternehmen befanden sich drei Großbanken, drei Chemieunternehmen, zwei Automobilzulieferer, ein pharmazeutisches Unternehmen, ein Unternehmen aus dem Bereich Transport und Logistik, ein zentrales Dienstleistungsunternehmen einer Unternehmensgruppe und ein Hersteller von dentalen Ausstattungsgütern.

Im Rahmen einer schriftlichen Unternehmensumfrage wurden insgesamt 5.147 Unternehmen angeschrieben. Darunter befanden sich 1.595 Unternehmen aus der hessischen Metall- und Elektrobranche, 873 sonstige hessische Unternehmen mit einem Schwerpunkt auf Banken und Chemieunternehmen und 2.679 Unternehmen aus dem restlichen Bundesgebiet. Die Stichprobe repräsentiert nicht die Gesamtwirtschaft, sondern bildet im Schwerpunkt solche Unternehmen ab, die nicht nur in der Berufsausbildung engagiert sind, sondern darüber hinaus Zusatzqualifikationen anbieten und/oder sich an dualen Studiengängen beteiligen. In die Auswertungen konnten 272 Fragebögen einbezogen werden, dies entspricht einer Rücklaufquote von 5,3 Prozent. Diese ist vor dem Hintergrund des umfangreichen und anspruchsvollen Fragenkatalogs zu bewerten.

1.2 Trends in der Personalentwicklung in Unternehmen

Aus der Unternehmensumfrage, die sowohl hessische als auch Unternehmen aus dem übrigen Bundesgebiet umfasst, lassen sich verschiedene aktuelle Trends in der Personalentwicklung sowie Einschätzungen zum Stellenwert verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen ableiten.

Tendenz zur Höherqualifizierung

Die meisten Unternehmen gehen davon aus, dass der Personalbestand in ihren Unternehmen mittelfristig unverändert bleibt. Die stärksten Zuwächse werden in der Personengruppe mit einem Fachhochschul- oder einem Berufsakademieabschluss erwartet. In der Gruppe der An- und Ungelernten wird dagegen von einem Personalabbau in erheblichem Umfang ausgegangen. Im Bereich der Berufsausbildung wird mehrheitlich von einer ungefähr gleich bleibenden Nachfrage ausgegangen.

Die Unternehmen gehen auch davon aus, dass Bildungsabschlüsse als Voraussetzung für Karriere- und Verdienstmöglichkeiten an Bedeutung gewinnen werden.

Flexibilisierung der Berufsausbildung

Die Bedeutung der Berufsausbildung für die künftige Personalentwicklung wird von einer deutlichen Mehrheit der befragten Unternehmen als gleich bleibend und somit als weiterhin wichtig angesehen. Der Trend zur Höherqualifizierung wird aber auch in diesem Bereich deutlich, da das Angebot an Zusatzqualifikationen im Urteil der Betriebe an Bedeutung gewinnen wird.

Von den schriftlich befragten Unternehmen wurde auch die Bedeutung einer Aufstiegsfortbildung für die betriebliche Personalentwicklung mehrheitlich als gleich bleibend angesehen. Die im Rahmen von Interviews befragten hessischen Unternehmen beurteilten die Aufstiegsfortbildung jedoch deutlich kritischer und gaben der Anpassungsqualifizierung den Vorrang, deren Schwerpunkt auf fachlichen Inhalten liegt, die direkt am Arbeitsplatz anwendbar sind. Aus der Unternehmensumfrage wird aber auch deutlich, dass betriebsinterne **oder** externe Qualifizierungsmaßnahmen zukünftig bei der Mehrheit der Unternehmen eine steigende Bedeutung erfahren.

Ausbau dualer Studiengänge

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass duale Studiengänge, in denen die Berufsausbildung mit einem Studium kombiniert wird, eine zunehmende Rolle für die Personalentwicklung spielen. Die Möglichkeit, gleichzeitig die Vorteile aus einer praktischen und einer akademischen Ausbildung nutzen zu können, wird für die Unternehmen immer wichtiger. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen gibt zudem an, Hochschulabsolventen aus dualen Studiengängen zumindest teilweise klassischen Hochschulabsolventen vorzuziehen.

Chancen durch gestufte Studiengänge

Hinsichtlich der Umstellung der Studienabschlüsse auf Bachelor und Master ist festzuhalten, dass relativ viele Unternehmen die Bedeutung der Bachelor- und Master-Abschlüsse für die betriebliche Personalentwicklung nicht einschätzen können. Hier mangelt es noch an Erfahrungen mit entsprechenden Absolventen. Die von einigen Interviewpartnern geäußerte Befürchtung, dass sich der Bachelor als Substitut zur Berufsausbildung entwickeln und deren Bedeutung damit sinken könnte, wird in der Unternehmensumfrage nur von einem kleinen Teil der Unternehmen bestätigt.

Keine spezifische Frauenförderung

Hinsichtlich der gezielten Förderung von Frauen in den Unternehmen werden mehrheitlich keine großen Veränderungen erwartet. Festzustellen ist, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Unternehmen derzeit keine spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung anbietet. Die Personalentwicklungsmaßnahmen der Unternehmen gelten in der Regel für Männer und Frauen, so dass nur wenige Unternehmen über Maßnahmen verfügen, die sich gezielt an Frauen wenden.

Darüber hinaus scheint nach Einschätzung der Unternehmen eine verbesserte Durchlässigkeit eher nicht dazu geeignet zu sein, die Potenziale weiblicher Mitarbeiter besser auszuschöpfen, indem beispielsweise das lebenslange Lernen oder die Unterbrechung von Bildungswegen erleichtert wird.

Interesse an einer erhöhten Durchlässigkeit im Bildungssystem

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen bekundet ein Interesse an einer erhöhten Durchlässigkeit im Bildungssystem. Allerdings haben sich relativ viele Unternehmen noch kein Urteil zu dieser Frage gebildet. Die Diskussion um eine Verbesserung der Durchlässigkeit scheint daher nicht in allen Unternehmen gleich aktuell zu sein. Auffällig ist, dass das Interesse an einer Durchlässigkeit im Bildungssystem mit steigender Unternehmensgröße deutlich zunimmt.

Die befragten Unternehmen halten vor allem eine Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen der Berufsausbildung und dem Studium sowie der Fortbildung und dem Studium für wünschenswert. Diese führt nach Einschätzung der Unternehmen vor allem zu einer besseren Kombination von Theorie- und Praxiswissen und zu neuen Aufstiegsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte. Nur ein sehr geringer Anteil der Unternehmen hegt die Befürchtung, dass eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Studium zu einer vermehrten Abwanderung qualifizierter Fachkräfte führt.

1.3 Zugang zu Hochschulen für Absolventen einer Berufsbildung

Grundsätzlich gewährt die gesetzliche Regelung in Hessen Berufspraktikern ohne Abitur oder Fachhochschulreife den Zugang zu einem Hochschulstudium. Voraussetzungen dafür ist eine bestandene Hochschulzugangsprüfung. Für die Zulassung zu dieser Prüfung müssen eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine mehrjährige Berufstätigkeit und einschlägige Weiterbildungsmaßnahmen nachgewiesen werden. Berufspraktiker, die über eine abgeschlossene Meisterprüfung oder einen gleichwertigen Abschluss verfügen, erhalten in Hessen gar direkten Zugang zu den Hochschulen des Landes, ohne dass sie eine Eignungsprüfung ablegen müssen. In der Realität wird diese Möglichkeit bislang aber nur vereinzelt genutzt.

An den befragten staatlichen hessischen Hochschulen liegen bisher erst sehr wenige Erfahrungen mit dem Hochschulzugang für besonders befähigte Berufstätige vor. Anders stellt sich die Situation an Hochschulen mit privat finanzierten Studienangeboten in Hessen dar. Aufgrund der privaten Finanzierung des Studienangebotes sind diese Hochschulen grundsätzlich an allen generell geeigneten Bewerbern interessiert. Sie betrachten die Berufspraktiker als neue Nachfragegruppe, die angesichts der demographischen Entwicklung und dem zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnen wird. Die Zulassung zum Studium und teilweise auch die Hochschulzugangsberechtigung werden vom Ergebnis interner Auswahlverfahren abhängig gemacht, die nach Einschätzung der Hochschulen eine gute Beurteilung der Studierfähigkeit erlauben. Die private Finanzierung ermöglicht darüber hinaus eine intensivere Betreuung der Studierenden, so dass Qualifikationsdefizite der Berufspraktiker durch das Angebot von zusätzlichen Kursen ausgeglichen werden können. Gleichzeitig ist ein flexibles Studienangebot möglich, das den Bedürfnissen der Unternehmen nach einer Kombination von Theorie und Praxis entgegenkommt. Die Unternehmen können durch solche Studienangebote der Gefahr begegnen, dass qualifizierte Mitarbeiter in ein Vollzeitstudium abwandern.

Auch in den befragten Unternehmen gibt es sowohl in Hessen als auch im übrigen Bundesgebiet bislang nur vereinzelt Erfahrungen mit Berufspraktikern ohne Hoch-

schulzugangsberechtigung, die ein Studium aufnehmen. Wenn solche Erfahrungen vorliegen, handelt es sich überwiegend um Einzelfälle. Dabei steigt mit zunehmender Unternehmensgröße der Anteil der Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit solchen Mitarbeitern gemacht haben. Im bundesweiten Vergleich berichten hessische Unternehmen etwas häufiger über regelmäßige Erfahrungen. Dies ist möglicherweise Ausdruck der relativ liberalen gesetzlichen Regelung in diesem Bundesland, die künftig durch eine neue Vorordnung noch konkretisiert und erweitert werden soll. Der Unterschied zwischen Hessen und dem übrigen Bundesgebiet ist allerdings nicht als signifikant anzusehen. Darüber hinaus lassen sich keine Unterschiede hinsichtlich der Erfahrungen mit dem Hochschulzugang für Berufspraktiker zwischen den untersuchten Berufsgruppen feststellen.

Geringe Nachfrage von Absolventen der Berufsbildung

Fast alle befragten hessischen Hochschulen führen als Grund für die geringen Erfahrungswerte die fehlende Nachfrage von Seiten der Berufspraktiker an. Nach Einschätzung mehrerer Hochschulen ist dies auf den geringen Bekanntheitsgrad der gesetzlichen Regelung zurückzuführen. Auch im Hinblick auf die politische Zielsetzung, den Anteil der Studierenden in Deutschland zu erhöhen, sollte die Zielgruppe der Berufspraktiker ohne (Fach-)Hochschulreife mit gezielten Werbemaßnahmen auf die Möglichkeit des Hochschulzugangs aufmerksam gemacht werden. Die befragten Hochschulen, die bereits Erfahrungen mit dem Hochschulzugang für besonders befähigte Berufstätige haben, sehen zukünftig einen steigenden Bedarf. Zudem können sich auch andere Hochschulen vorstellen, ihr Studienangebot für Berufspraktiker bei entsprechender Nachfrage zu öffnen. Dazu müssten umfangreiche Informationen über die Möglichkeiten, die die gesetzliche Regelung für besonders befähigte Berufstätige bietet, verbreitet werden und die Hochschulen ihre Rekrutierungsmaßnahmen auf diese neue Zielgruppe ausdehnen.

Meist stehen vor der Entscheidung für ein Studium solche Fachkräfte, die sich in einer Lebensphase befinden, die durch Familiengründung oder/und Wohneigentumsfinanzierung gekennzeichnet ist und die deshalb nicht auf Einkommen verzichten können. Für Ausbildungsabsolventen ohne Hochschulzugangsberechtigung könnten daher künftig die Studiemöglichkeiten erweitert werden, indem bereits zu einem früheren Zeitpunkt in integrativen Modellen berufliche Bildung und akademische Bildung verknüpft werden. Solche Bildungsmöglichkeiten schaffen neue Übergänge zwischen dem Berufsbildungssystem und dem Hochschulsystem, die verzahnt und zeiteffizient gestaltet werden können.

Fokussierung auf besonders qualifizierte Mitarbeiter

Zwar bietet die Mehrheit der in Interviews befragten hessischen Unternehmen ausgewählten Mitarbeitern die Möglichkeit, berufsbegleitend ein Studium aufzunehmen, dieses Angebot wird aber vor allem von Fachkräften mit Abitur oder Fachhochschulreife wahrgenommen. Nur in Einzelfällen nehmen Mitarbeiter ohne Hochschulzugangsberechtigung ein Studium auf. In den interviewten Unternehmen besteht momentan allerdings kein großes Interesse daran, die Anzahl dieser Ausnahmen zu steigern. Trotz zunehmender Akademisierung betonen die Unternehmen ihren Bedarf an Fachkräften mit Ausbildungsabschluss. Zudem besteht nach Einschätzung einzelner befragter Unternehmen bei einer stärkeren Inanspruchnahme des Hochschulzugangs für besonders befähigte Berufstätige die Gefahr, dass vermehrt qualifizierte

Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, um ein Studium aufzunehmen. Dies wird auch von den befragten Hochschulen als Grund für die geringe Nachfrage vermutet. Eine Alternative bieten in diesem Zusammenhang duale Studiengänge, die eine parallele Absolvierung von Studium und Beruf erlauben. Die Bindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen bleibt durch die meist vertraglich fixierten Praxisphasen während des gesamten Studiums bestehen. Für die Unternehmen bietet diese Form des Studiums den Vorteil, dass die Studierenden weiterhin am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, gleichzeitig kann das Unternehmen bereits während des Studiums von den zusätzlichen Qualifikationen der Mitarbeiter profitieren. Die Beschäftigten müssen für ein Studium nicht ihren Arbeitsplatz aufgeben und können dadurch ihr Studium finanzieren.

Kapazitätsprobleme an staatlichen Hochschulen

Insbesondere an den befragten staatlichen Hochschulen verhindern nach Einschätzung der Hochschulen fehlende Kapazitäten und zu geringe finanzielle Ressourcen die Aufnahme von Berufspraktikern ohne Hochschulzugangsberechtigung. Derzeit gibt es mehr Studienbewerber als Plätze zur Verfügung stehen. Der Zugang zum Studium muss deshalb teilweise über einen Numerus Clausus geregelt werden, bei dem zuerst Bewerber mit gutem Abiturdurchschnitt berücksichtigt werden. Für Bewerber ohne Abitur oder Fachhochschulreife stehen dann keine freien Plätze mehr zur Verfügung. Außerdem fehlen nach Einschätzung der befragten staatlichen Hochschulen die zeitlichen und personellen Ressourcen, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Hochschulzugang von besonders befähigten Berufstätigen vorliegen. Und im Gegensatz zu privat finanzierten Studienangeboten sehen sich die staatlichen Hochschulen nach eigener Einschätzung nicht in der Lage, Vor- oder Brückenkurse für Berufspraktiker anzubieten, um eventuell vorhandene Defizite auszugleichen. Diesen Einwänden der Hochschulen muss jedoch entgegengehalten werden, dass die Anzahl der Personen, die augenblicklich an einer hessischen Fachhochschule oder Universität ein Studium aufnehmen, mit rund einem Prozent der Studienanfänger nicht sehr hoch ist und damit auch der zusätzliche Aufwand der Hochschulen durch diese Personengruppe begrenzt ist.

Die meisten befragten Hochschulen befinden sich noch in der Umstellung von den traditionellen Diplomstudiengängen auf das neue zweistufige Bachelor- und Mastersystem. Die inhaltlichen und organisatorischen Veränderungen beanspruchen derzeit ihre Aufmerksamkeit. Hier gilt es, das Bewusstsein der Hochschullehrer für künftige Entwicklungen zu steigern. Angesichts der demographischen Entwicklung, dem zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangel und dem Trend zur Höherqualifizierung werden Berufspraktiker ohne Hochschulzugangsberechtigung in den nächsten Jahren als Nachfragegruppe voraussichtlich an Bedeutung gewinnen. Die befragten Hochschulen, die bereits über Erfahrungen mit Studierenden ohne Hochschulreife verfügen, sehen für die Zukunft einen steigenden Bedarf. Insbesondere für die Fachhochschulen bietet diese Zielgruppe die Chance, ihr Profil zu schärfen und sich vom Angebot der Universitäten abzugrenzen.

Mangelnde Kenntnisse beruflicher Bildungsgänge

Die befragten hessischen Hochschulen, die bislang noch keine oder nur wenige Studienbewerber ohne Hochschulzugangsberechtigung zugelassen haben, sind mehrheitlich über die für ihren Fachbereich relevanten Inhalte von Aus- und Fortbildungs-

gängen nicht informiert. Sie können deshalb die Eignung von Berufspraktikern für ein Studium nur schwer beurteilen. Im Gegensatz dazu verfügen die befragten Hochschulen, die bereits Erfahrungen mit Studierenden ohne Abitur oder Fachhochschulreife haben, über teilweise sehr detaillierte Kenntnisse der beruflichen Bildungsinhalte. Ein Grund dafür ist, dass diese Hochschulen in einen Bildungsverbund eingebunden sind, der zum Teil auch in Teilbereichen der beruflichen Ausbildung und der Fortbildung aktiv sind. Die betreffenden Hochschulen kennen daher eher die Inhalte bestimmter Aus- und Fortbildungsgänge und können deshalb die Qualifikationen von Berufspraktikern besser einschätzen. Abhilfe könnte hier eine bessere Dokumentation beruflich erworbener Kenntnisse schaffen – beispielsweise durch Modulbeschreibungen. Die Hochschulen können damit die Qualifikationen der Berufspraktiker besser nachvollziehen. Dies setzt jedoch bei den Hochschulen ein grundsätzliches Interesse voraus, sich über die Ausbildungsinhalte der Aus- und Fortbildung informieren zu wollen.

Darüber hinaus bieten interne Auswahlverfahren den Hochschulen die Möglichkeit, die fachliche Eignung von Studienbewerbern festzustellen und Informationen über die Qualifikationen und Kompetenzen von Berufspraktikern zu erhalten. An staatlichen Hochschulen erfolgt die Auswahl der Bewerber nach wie vor überwiegend über die Abschlussnote der Hochschulzugangsberechtigung. Auch die Hochschulzugangsprüfung für besonders befähigte Berufstätige ist in Hessen für die hier relevanten Fachbereiche weitgehend hochschulübergreifend geregelt und findet für jedes Studienfach hessenweit an einer ausgewählten Hochschule statt. Da nach der bisherigen gesetzlichen Regelung die Hochschulen per Mehrheitsentscheid über die Einrichtung eines hochschulübergreifenden Prüfungsausschusses für bestimmte Fachbereiche entscheiden, bemängeln einzelne der befragten Hochschulen, dass sie keine Möglichkeit haben, in eigenen Zugangsprüfungen die Qualifikationen von Berufspraktikern zu beurteilen. Die Hochschulen sollten deshalb verstärkt die Möglichkeit erhalten, selber zu entscheiden, welche Bewerber sie für ein Studium an ihrer Hochschule für geeignet halten. Qualitative Mindeststandards, die die Studienbewerber aufweisen müssen, sollte jedoch die Landesregierung vorgeben.

Unzureichende Studierfähigkeit

An den befragten hessischen Hochschulen, die bislang keine oder nur wenige Erfahrungen mit Studierenden ohne Abitur oder Fachhochschulreife gemacht haben, bestehen Befürchtungen, dass die Berufspraktiker den hohen theoretischen Anforderungen des Studiums nicht gewachsen sind. Diese Einschätzung ist an den befragten Universitäten besonders stark ausgeprägt. Sie befürchten, dass das Niveau an der Hochschule sinken könnte, wenn Studienbewerber ohne Abitur aufgenommen werden. Im Zuge der Veränderungen in der Hochschullandschaft wollen sie sich eher in Richtung Eliteuniversität entwickeln. Dazu sollen die Anforderungen im Studium angehoben werden. Perspektiven für Berufspraktiker scheinen daher vor allem an Fachhochschulen gegeben. Dort sind die neuen Bachelorstudiengänge stärker praxisorientiert angelegt als an den befragten Universitäten und kommen damit den Vorkenntnissen der Berufspraktiker eher entgegen.

Mögliche Weiterentwicklung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker

Die befragten privaten hessischen Hochschulen berichten über überwiegend positive Erfahrungen mit Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung. Im Vergleich

zu Studierenden mit Abitur oder Fachhochschulreife zeichnen sie sich durch mehr Fleiß, Engagement und Motivation aus. Nach Einschätzung der interviewten Hochschullehrer ist das auf die neuen beruflichen Perspektiven zurückzuführen, die sich ihnen mit dem Studium eröffnen. Teilweise bemängelte theoretische Defizite können in Einführungs- und Brückenkursen ausgeglichen werden. Insbesondere an den privaten Hochschulen, die bereits über Erfahrungen verfügen, wird deshalb für die Zukunft eine steigende Nachfrage solcher Studienbewerber erwartet.

Die bestehenden gesetzlichen Zugangsregelungen werden von den befragten hessischen Hochschulen als ausreichend bewertet, sie sehen keine Notwendigkeit für die Ausweitung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker. Die vorhandenen Regelungen müssten nur konsequenter genutzt werden. In diesem Punkt sind die befragten Unternehmen anderer Meinung. Obwohl die wenigsten von ihnen über Erfahrungen mit Mitarbeitern verfügen, die den Hochschulzugang für Berufspraktiker nutzen, befürworten 60,8 Prozent von ihnen eine stärkere Öffnung des Hochschulzugangs für diese Zielgruppe. Hiermit ist insbesondere der erleichterte Zugang zur Hochschule durch eine Erweiterung der rechtlichen Regelungen gemeint.

Unter dem Gesichtspunkt der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung stellt der Direktzugang zum Hochschulsystem – ohne Hochschulzugangsprüfung – auf der Grundlage einer anerkannten Fortbildungsprüfung in der Praxis bislang den weitestgehenden Schritt dar. Auch in Hessen wird es durch die geplante Konkretisierung der rechtlichen Grundlagen im Rahmen einer neuen Verordnung künftig möglich, mit bestimmten Fortbildungsabschlüssen ohne weitere Einschränkungen den direkten Hochschulzugang zu erhalten. Auch wenn die meisten Unternehmen grundsätzlich die Möglichkeit des Hochschulzugangs für Berufspraktiker begrüßen, werden nach eigener Einschätzung voraussichtlich dennoch die meisten von ihnen nur einzelne, besonders leistungsfähige Mitarbeiter auf diesem Bildungsweg unterstützen.

1.4 Ausbildungskooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen

Alle befragten hessischen Hochschulen arbeiten mit hessischen Unternehmen zusammen, allerdings sind die Formen der Kooperationen und deren Intensität unterschiedlich. Rund die Hälfte von ihnen bietet gemeinsam mit Unternehmen duale Studiengänge an. Hier engagieren sich vor allem private Hochschulen. Sie haben in der organisatorischen und inhaltlichen Zusammenarbeit mit Unternehmen überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Die Zusammenarbeit der befragten staatlichen Fachhochschulen und Universitäten findet bislang vor allem in Form von Forschungskoperationen statt.

Auch die meisten hessischen Unternehmen, die in Interviews sowie in der Umfrage befragt wurden, kooperieren mit Hochschulen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung. Sie bestätigen die positiven Erfahrungen der Hochschulen in der Zusammenarbeit.

Ausbildungskooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen beinhalten Ansätze für eine engere Verknüpfung von Berufs- und Hochschulausbildung und können erste Hinweise für eine höhere Durchlässigkeit und Tertiarisierung der Berufsbil-

dition liefern. Zwischen den verschiedenen Studienmodellen bestehen allerdings teilweise erhebliche Unterschiede bezüglich der Integration von beruflicher Bildung.

Große Nachfrage nach dualen Studiengängen

Die hessischen Hochschulen berichteten über eine große Nachfrage nach dualen Studienangeboten von Seiten der Unternehmen. Die Bewerberzahl übersteigt bei weitem die Anzahl der vorhandenen Plätze. Um die gestiegene Nachfrage bedienen zu können, planen die befragten privaten Hochschulen eine Ausweitung ihres Angebotes an dualen Studiengängen. Auch an den staatlichen Fachhochschulen wird laut Aussage der interviewten Hochschullehrer über die Einführung von dualen Studienangeboten nachgedacht. Für die Fachhochschulen bieten duale Studiengänge eine gute Möglichkeit, sich im Vergleich zum Studienangebot der Universitäten zu positionieren. Gleichzeitig wird in den Interviews die Hoffnung geäußert, auf diesem Weg zusätzliche Einnahmequellen zu erschließen.

Die Unternehmen bestätigen die große Nachfrage. Als Gründe werden vor allem der gestiegene Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitnehmern sowie die steigende Nachfrage von Mitarbeitern und Berufseinsteigern nach dualen Studiengängen genannt. Die befragten Unternehmen nutzen duale Studienmodelle sowohl, um qualifizierten Nachwuchs zu rekrutieren als auch um gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Sie planen deshalb einen weiteren Ausbau ihres diesbezüglichen Angebotes.

Die steigende Nachfrage dualer Studiengänge ist ein Hinweis auf die zunehmende Bedeutung einer höheren Durchlässigkeit zwischen beruflichem Bildungssystem und Hochschulsystem. Insbesondere ausbildungsintegrierte Studiengänge können zu einer stärkeren inhaltlichen Verzahnung von Berufs- und Hochschulbildung beitragen. Dies könnte auch zu einem veränderten Stellenwert der Berufsausbildung im dualen System führen. Hierbei müssen allerdings unterschiedliche Zielrichtungen von dualen Studiengängen an verschiedenen Fachhochschulen bzw. Berufsakademien berücksichtigt werden. Insbesondere an Berufsakademien, aber auch an einigen Fachhochschulen, liegen die Schwerpunkte des Studiums auf der Vermittlung von Problemlösungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Im Vordergrund steht die Praxis- oder Anwendungsorientierung der Lerninhalte. Der wissenschaftliche Anspruch liegt in solchen Studienmodellen niedriger als im klassischen Hochschulstudium. Nach Einschätzung der meisten Unternehmen behält die duale Berufsausbildung dennoch auch zukünftig ihre Bedeutung für die betriebliche Personalpolitik, da sich ihre Absolventen durch die gute Integration in das Unternehmen und gute Kenntnisse interner Prozesse auszeichnen.

Hoher Aufwand für Entwicklung, Organisation und Durchführung

An den befragten staatlichen hessischen Hochschulen fehlen für die Entwicklung und Durchführung von dualen Studienangeboten nach Aussage der Hochschulen häufig die personellen und finanziellen Ressourcen. Derzeit ist der Studienbetrieb durch hohe Studierenden- und Bewerberzahlen gekennzeichnet, so dass nach Einschätzung der interviewten Hochschullehrer die Kapazitäten für ein zusätzliches Angebot nicht ausreichen. Um duale Studienmodelle verstärkt auch an staatlichen Hochschulen zu etablieren fordern einige Hochschulen ein stärkeres finanzielles Engagement der Wirtschaft. Die befragten staatlichen hessischen Hochschulen sehen sich aufgrund der schlechten finanziellen Situation nicht dazu in der Lage, ohne fremde Un-

terstützung neue Studienangebote zu entwickeln oder durchzuführen. Hier ist neben dem finanziellen Engagement der Wirtschaft auch eine besondere finanzielle Unterstützung der Hochschulen, die duale Studiengänge einrichten, durch die Landesregierung denkbar. Letzterer sind für zusätzliche Prämien an einzelne Hochschulen durch den Hochschulpakt, der die finanziellen Leistungen des Landes an die Hochschulen bis zum Jahr 2010 festlegt, allerdings Grenzen gesetzt.

Um die Finanzierung der dualen Studiengänge auf mehrere Partner aufzuteilen, ist die Zusammenarbeit mit mehreren Unternehmen möglich. Ein Kooperationsmodell bietet zudem auch sehr gute Möglichkeiten für eine Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen. So können die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen von KMU in die Entwicklung des dualen Studienangebotes einfließen. Eine weitere Entlastung kann die geplante Einführung von Studiengebühren an staatlichen Hochschulen bringen. Zusätzliche Ressourcen ermöglichen es dann eventuell vermehrt auch staatlichen Hochschulen, ein duales Studienangebot zu konzipieren, das den Bedürfnissen der Wirtschaft entspricht.

Die Beteiligung der Unternehmen an der Entwicklung und Durchführung eines dualen Studiums entspricht den Wünschen der befragten Unternehmen. Diese sehen ein bedarfsgerechtes Angebot dann eher gewährleistet. Immerhin jedes vierte befragte Unternehmen benennt bei einer Zusammenarbeit mit Hochschulen allerdings als Problem, dass es kein passendes Angebot an den Hochschulen gibt; weitere 40 Prozent stimmen dem teilweise zu. Gleichzeitig stellt der große zeitliche und organisatorische Aufwand für eine konzeptionelle Abstimmung mit der Hochschule für 40 Prozent der befragten Unternehmen ein Problem dar; jedes dritte Unternehmen hält dies für teilweise problematisch. Damit stehen die Unternehmen vor dem Dilemma, dass sie einerseits ein spezielles, auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Studienkonzept benötigen, andererseits ihre zeitlichen Kapazitäten durch die betrieblichen Erfordernisse eng begrenzt sind. Die Lösung könnte in einem spezialisierten Angebot liegen, das ganz auf die Bedürfnisse einer Branche zugeschnitten und ständig an Veränderungen der Branche angepasst wird. Ein solches Angebot wird beispielsweise in der Finanzdienstleistungsbranche durch die Hochschule für Bankwirtschaft in Frankfurt bereitgestellt. Allerdings bereitet es in anderen weniger eng abgegrenzten Branchen größere Schwierigkeiten, ein maßgeschneidertes Angebot zu entwickeln. Zudem ist bei einem solch spezialisierten Studienmodell die Bereitstellung eines überregionalen Angebotes mit mehreren Standorten schwierig.

Die Chance, ein bedarfsgerechtes Angebot zu finden, wird für die Unternehmen durch das vielfältige bundesweite Angebot an dualen Studienmodellen erhöht. Die Zunahme von dualen Studienangeboten in den letzten Jahren sowie die vermehrte Entwicklung von unternehmensspezifischen Vereinbarungen innerhalb bestehender Studiengänge erschweren allerdings den Überblick. Die fehlende Transparenz über das Hochschulangebot wird deshalb von befragten Unternehmen auch als das wichtigste Problem betrachtet, das einer engeren Zusammenarbeit mit Hochschulen entgegensteht. Es ist daher darauf zu achten, dass die Transparenz für die Unternehmen über das Hochschulangebot gewährleistet ist.

Kontroverse um Einfluss von Bachelorabschlüssen

Mit der Umstellung auf die neuen Bachelorabschlüsse ist die Hoffnung verbunden, dass in die neu konzipierten Studiengänge mehr praktische Anteile aufgenommen

werden können, um die Praxisnähe des akademischen Studiums zu erhöhen. Dies könnte Ausbildungskooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen erleichtern.

Dieser Auffassung sind zumindest die befragten Unternehmen. Sie äußern großes Interesse an berufsbegleitenden Lernformen, um qualifizierte Mitarbeiter parallel zu ihrer Tätigkeit im Unternehmen fördern zu können. Hier bieten ihrer Einschätzung nach die neuen Bachelorstudiengänge aufgrund ihres modularen Aufbaus die Möglichkeit, Studium und berufliche Tätigkeit abzuwechseln. Im Laufe des Berufslebens könnten dann im Wechsel mit der Berufstätigkeit nacheinander einzelne Module absolviert werden, die am Ende zum Bachelorabschluss aufsummiert werden.

An den befragten hessischen Hochschulen wird die Bedeutung des Bachelorstudiums für Ausbildungskooperationen deutlich kritischer beurteilt. Durch die Reduzierung der Studiendauer auf sechs Semester gibt es Schwierigkeiten, Theorie und Praxis innerhalb der kürzeren Studienzeit zu kombinieren. Eine Ausweitung von Praxiselementen ist deshalb nach Einschätzung der Hochschulen nicht denkbar. An den befragten Universitäten ist eine praktischere Ausrichtung des Studiums durch den neuen Abschluss generell nicht geplant. Auch zukünftig sollen universitäre Bachelorstudiengänge theoretisch orientiert und wissenschaftlich ausgerichtet sein.

Anhand der Befragungen lässt sich bislang kein Einfluss von Bachelorstudiengängen auf zusätzliche Ausbildungspartnerschaften zwischen Unternehmen und Hochschulen feststellen. Die Möglichkeit, bei der Umstellung der Studienabschlüsse Praxisphasen mit Hilfe von Leistungspunkten zu bewerten und für das Studium anzurechnen, kann zukünftig aber dazu genutzt werden, betriebliche Bildungsphasen, beispielsweise im Rahmen einer Ausbildung, in das Studium einzubeziehen und zu bewerten und damit die Durchlässigkeit zwischen beruflichem Bildungssystem und Hochschulsystem zu verbessern.

1.5 Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium

Interesse an einer Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium

Die Einschätzung der interviewten hessischen Unternehmen, ob eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen wünschenswert und realisierbar ist, fällt sehr unterschiedlich aus. Einige Unternehmen sind der Meinung, dass eine Anrechnung möglich ist und befürworten diese. Andere Unternehmen sehen jedoch keine Notwendigkeit dafür, da sie zu große Niveauunterschiede zwischen der beruflichen Bildung und einem Hochschulstudium sehen, die ihrer Meinung nach einer Anrechnung entgegenstehen. Die Zeitersparnis, die durch eine Anrechnung erzielt werden kann, ist hingegen das am häufigsten genannte Argument der Unternehmen, die eine Anrechnung befürworten.

Während bei den Interviews mit hessischen Unternehmen keine eindeutige Tendenz zu verzeichnen war, befürwortet in der Unternehmensumfrage eine deutliche Mehrheit der Unternehmen eine Anrechnung von beruflich erworbenen Qualifikationen auf ein Studium. Vor allem die Anrechnung von Teilen der Berufsausbildung wird von den schriftlich befragten Unternehmen als sinnvoll erachtet. Die Zustimmung nimmt dabei mit steigender Unternehmensgröße zu. Bei mittleren und kleineren Unterneh-

men ist vielfach noch Unkenntnis über diese Bestrebungen vorhanden. Es besteht somit noch ein erheblicher Informationsbedarf in der Breite.

Anrechnungspotenziale und Erfahrungen mit einer Anrechnung

Bei den persönlich befragten hessischen Unternehmen lassen sich hinsichtlich der Einschätzung, inwieweit eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Hochschulstudium möglich ist, Unterschiede zwischen den untersuchten Berufsbereichen feststellen. Zwischen einer kaufmännischen Aus- oder Fortbildung und einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang werden die weitestgehenden Anrechnungsmöglichkeiten gesehen. Fast alle der befragten Unternehmen aus diesem Bereich halten die Anrechnung einzelner Fächer für möglich oder zumindest für wünschenswert. Skeptischer werden die Möglichkeiten für eine Anrechnung im naturwissenschaftlichen und im technischen Bereich beurteilt. Die Unternehmen gehen hier vor allem bei den theoretischen Ausbildungsinhalten von deutlichen Niveauunterschieden zwischen der beruflichen Bildung und einem Hochschulstudium aus. Die Unternehmen führen aber an, dass die Anrechnungspotenziale endgültig erst anhand detaillierter Inhaltsvergleiche zwischen den beruflichen und akademischen Ausbildungsgängen bestimmt werden können.

In dieser Studie wurde der Versuch unternommen, diese Inhaltsvergleiche ansatzweise vorzunehmen, um Anrechnungspotenziale zwischen beruflicher Bildung und Hochschulstudium zu identifizieren. Dazu wurden die Inhalte der Aus- und Fortbildung mit den Inhalten ausgewählter Studiengänge verglichen. Aufgrund dieser Inhaltsabgleiche konnten jedoch nur wenige Themenfelder identifiziert werden, die sich eventuell für eine Anrechnung von beruflich erworbenen Qualifikationen auf ein Hochschulstudium eignen. Die Potenziale für eine Zeitersparnis für Berufspraktiker, die noch ein Hochschulstudium aufnehmen, sind nach diesen Analysen nicht sehr groß. Sie fallen jedoch in der Regel zwischen einzelnen Fortbildungsgängen und Studium größer aus als zwischen Berufsausbildung und Studium.

Die Erfahrungen der hessischen Hochschulen bestätigen dieses Ergebnis. Es kann insgesamt festgestellt werden, dass an den befragten Fachbereichen entweder gar keine Anrechnung beruflicher Qualifikationen stattfindet oder sie sich, wenn sie vorgenommen wird, in der Regel auf einzelne Module oder Modulteile erstreckt. Eine Anrechnung von ganzen Semestern wird nicht praktiziert. Differenziert man nach den untersuchten Berufsfeldern, so liegen im kaufmännischen Bereich noch die größten Erfahrungen mit einer Anrechnung beruflicher Qualifikationen vor. Aber auch hier werden Berufsabsolventen meistens nur einzelne Vorkurse, die so genannten Propädeutika erlassen, die in der Regel nicht in die Vordiploms- oder Bachelornote eingehen. Insgesamt scheint daher eine deutliche Zeitersparnis für Berufspraktiker durch die Anrechnung beruflicher Qualifikationen derzeit nicht möglich zu sein. Als Begründung für die geringen Möglichkeiten einer Anrechnung werden von den Hochschulen übereinstimmend deutliche Niveauunterschiede zwischen der beruflichen Bildung und einem Hochschulstudium angeführt. Einige Hochschulen haben aber auch die Erfahrung gemacht, dass die Kenntnisse von Berufspraktikern je nach Ausbildungsbetrieb und besuchter Berufsschule sehr unterschiedlich sind. Auch dies erschwert eine Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen.

Einzelne private Studienmodelle aus Hessen zeigen jedoch, dass zumindest nach abgeschlossener Fortbildung eine weitergehende Anrechnung beruflich erworbener

Qualifikationen, die teilweise mehrere Semester beinhaltet, möglich ist. Dafür ist jedoch oftmals eine sehr intensive Betreuung dieser Seiteneinsteiger notwendig, indem vorhandene Lücken durch Vorbereitungs- und Begleitkurse gezielt ausgeglichen werden. Nachholbedarf bei den Berufspraktikern wird dabei vor allem hinsichtlich der theoretischen Studieninhalte und auch im Bereich der Fremdsprachen gesehen. An staatlichen Hochschulen sind häufig keine Kapazitäten und teilweise auch keine Bereitschaft für diese zusätzlichen Betreuungsangebote vorhanden.

Erhöhung der Anrechnungspotenziale durch Zusatzqualifikationen und Modularisierung

Anhand der Inhaltsabgleiche zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung wurden jeweils eine Reihe von inhaltlichen Überschneidungen identifiziert. Nach einer detaillierten Inhaltsanalyse konnten jeweils nur einige dieser inhaltlichen Übereinstimmungen für eine Anrechnung vorgeschlagen werden. Andere Unterrichtsfächer werden zwar sowohl in der Aus- oder Fortbildung und in einem entsprechenden Hochschulstudiengang gelehrt, weisen aber nicht genügend inhaltliche Übereinstimmungen auf, um als Anrechnungspotenzial identifiziert zu werden. Es wäre jedoch möglich, einzelne Themen im Rahmen der Berufsausbildung für leistungsstarke Auszubildende vertiefter anzubieten, um das Anrechnungspotenzial in diesem Themenfeld zu erhöhen. Dazu ist das zusätzliche Angebot von Zusatzqualifikationen oder Fachmodulen möglich. Durch diese Angebote können die Anrechnungspotenziale erhöht werden; dabei kann allerdings nicht garantiert werden, dass die Hochschulen diese zusätzlichen Leistungen anerkennen und auf ein Hochschulstudium anrechnen. Hier könnten bilaterale Vereinbarungen etwa zwischen Kammern und Hochschulen helfen.

Zusatzqualifikationen ergänzen bzw. erweitern die Berufsausbildung durch zusätzliche Inhalte, die nicht in der Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufes vorgeschrieben sind. Sie dienen der beruflichen Spezialisierung durch Vertiefung von Fachkenntnissen und Fertigkeiten oder der Verbreiterung etwa durch die Vermittlung von Inhalten aus benachbarten Ausbildungsberufen. Zusatzqualifikationen können in betrieblicher Eigenverantwortung, von Berufsschulen, von Bildungsträgern der Kammern oder von privaten Bildungsanbietern angeboten werden. Die Zusatzqualifikation kann die gesamte Ausbildungszeit umfassen. Diese Möglichkeit bietet sich insbesondere bei einer integrierten Vermittlung der zusätzlichen Inhalte in der Berufsschule an. Es ist aber auch möglich, eine Zusatzqualifikation nur für einen bestimmten Zeitabschnitt während der Ausbildung zu vermitteln. Wenn nicht die Berufsschule, sondern andere Bildungsträger die Zusatzqualifikationen anbieten, ist ihre Organisation unabhängig von den Berufsschulzeiten und der Ausbildungsdauer. Die Zusatzqualifikationen können beispielsweise auch samstags oder am Wochenende vermittelt werden.

Die Verzahnung von Berufsausbildung oder auch Fortbildung mit akademischer Bildung kann aber auch durch eine Modularisierung der Berufsbildung erleichtert werden. Es könnten dann neben den Modulen, die von allen Auszubildenden oder Fortbildungsteilnehmern belegt werden müssen, wählbare Fachmodule angeboten werden. Dadurch würde die Möglichkeit eröffnet, einzelne Aus- oder Fortbildungsinhalte differenzierter oder auf einem höheren Niveau zu vermitteln. Ebenso wie bei ausbildungsbegleitenden Zusatzqualifikationen ist eine anerkannte Zertifizierung und Dokumentation der Module notwendig, um die Möglichkeit einer Anrechnung der erlern-

ten Kenntnisse zu gewährleisten. Das Angebot kann durch Betriebe, berufliche Schulen oder sonstige Bildungseinrichtungen erfolgen. Lernzeit und -ort sowie die anbietende Institution können frei gewählt und die Module in Vollzeit, Teilzeit oder Online, ausbildungs- oder berufsbegleitend absolviert werden.

Voraussetzungen für eine Anrechnung

Einige hessische Unternehmen aus dem kaufmännischen Bereich bemängeln, dass eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen gegenwärtig nur im Rahmen echter Kooperationen mit einzelnen Hochschulen möglich ist. Hier besteht bei einzelnen der persönlich befragten Unternehmen der Wunsch nach einer standardisierten Lösung. Bei diesen Unternehmen ist die Bereitschaft dafür vorhanden, auch die berufliche Bildung in einer Art und Weise zu verändern, die eine bessere Verzahnung der beiden Bereiche ermöglicht, indem z. B. die berufliche Bildung ebenfalls modularisiert wird. Im Rahmen der Unternehmensumfrage sprechen sich hinsichtlich der Ausgestaltung des Anrechnungsverfahrens jedoch die meisten Unternehmen dafür aus, die Hochschulen mittels einer Einstufungsprüfung individuell über eine Anrechnung entscheiden zu lassen.

Bei den befragten hessischen Hochschulen ist zwar die Bereitschaft dazu vorhanden, auf Anfrage zu prüfen, inwieweit einem Berufspraktiker bei Studienbeginn beruflich erworbene Kompetenzen anerkannt werden können, übereinstimmend lehnen die Hochschulen jedoch eine standardisierte Anrechnung ab. Bevor eine Anrechnung stattfinden kann, muss ihrer Meinung nach eine ausführliche Einzelfallprüfung stattfinden. Zu dieser Einzelfallprüfung gehört ein detaillierter Inhaltsvergleich zwischen Aus- bzw. Fortbildung und Studium und gegebenenfalls auch ein fachliches Gespräch oder eine Prüfung. Begründet wird das Festhalten an einer Einzelfallprüfung mit der Erfahrung, dass sich die Inhalte und das Niveau der Aus- und Fortbildungsgänge zwischen den einzelnen Betrieben, Berufsschulen und Fortbildungsanbietern zu sehr unterscheiden.

Eine standardisierte Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen, wie sie von einzelnen Unternehmen gewünscht wird, erscheint somit gegenwärtig nicht umsetzbar. Bevor über einheitliche Regelungen für die Anrechnung auf Landes- oder gar auf Bundesebene nachgedacht wird, sollten zunächst einzelne Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen neu eingegangen und erprobt werden. Für diese Kooperationen würden sich insbesondere staatliche Fachhochschulen eignen, da bei ihnen in den Interviews häufig eine größere Bereitschaft zu einer Zusammenarbeit mit Unternehmen im Bereich der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung festgestellt wurde als bei Universitäten. So könnten zunächst in einem kleineren Rahmen – etwa im Rahmen eines Modellversuchs – weitere Erfahrungen mit der Anrechnung gesammelt werden, die dann gegebenenfalls auf breiterer Ebene Anwendung finden können.

Auch eine bessere Dokumentation der vermittelten Inhalte und Prüfungen – z. B. durch ausführliche Modulbeschreibungen – könnte möglicherweise den Nachweis erworbener Qualifikationen und damit auch eine Anrechnung erleichtern. Denn in den Interviews mit den Hochschulen wurde auch deutlich, dass in der Regel nur sehr geringe oder keine Kenntnisse über die Inhalte der Aus- und Fortbildung an den Hochschulen vorhanden sind.

Ein Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung

Eine weitere Möglichkeit, die Anrechnung von Leistungen aus der beruflichen Bildung zu fördern und so die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsebenen zu verbessern, stellt ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung dar. Nach dem Vorbild des Leistungspunktesystems für die Hochschulbildung (ECTS) wird gegenwärtig auf nationaler und auf europäischer Ebene an der Entwicklung eines solchen Systems gearbeitet. Langfristig sollte das geplante Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) mit dem Leistungspunktesystem für die Hochschulbildung kompatibel sein.

Aus der Unternehmensumfrage wird jedoch deutlich, dass hinsichtlich dieser Entwicklung bei der großen Mehrheit der befragten Unternehmen noch ein großes Informationsdefizit herrscht. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt jedoch die Kenntnis über die Einführung eines Leistungspunktesystems in die berufliche Bildung zu. Wenn die Unternehmen zumindest Teilkenntnisse über ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung besitzen, bewerten sie diese Entwicklung mehrheitlich positiv. Als Vorteil eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung wird vor allem die bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen genannt. Hierin wird der größte Vorteil eines solchen Systems für die betriebliche Personalentwicklung gesehen. Gleichzeitig befürchten einige Unternehmen aber, dass die Einführung eines Leistungspunktesystems einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand bedeutet. Wichtige Anforderungen an ein Leistungspunktesystem sind daher aus Sicht der Unternehmen eine unbürokratische und kostengünstige Anwendung.

2 Handlungsempfehlungen

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich Handlungsoptionen auf den drei untersuchten Maßnahmenfeldern ableiten, mit denen die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Studium zu verbessern:

2.1 Maßnahmen zur Ausweitung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker

- **Informationen für Berufspraktiker intensivieren:** Berufspraktiker mit Ambitionen zur Höherqualifizierung sollten besser über die Voraussetzungen für den Hochschulzugang informiert werden, z. B. anhand von Informationsveranstaltungen, Broschüren oder Einbindung in vorhandene Internetauftritte wie Studium in Hessen. Gegenwärtig ist die realisierte Studiennachfrage in dieser Personengruppe sehr gering, so dass viele Hochschulen keine Veranlassung sehen, ihre Studienangebote für Berufspraktiker gezielt zu öffnen. Hier könnten die Landesregierung durch gezielte Information sowie zusätzliche Anreize Abhilfe schaffen. Diese Maßnahme könnte von Seiten der Landesregierung auch dazu genutzt werden, die geplanten Veränderungen an der Verordnung über den Hochschulzugang für besonders befähigte Berufstätige möglichst breit zu kommunizieren. Aber auch Unternehmensverbände können hier durch ihre Multiplikatorfunktion in Richtung der Betriebe unterstützend aktiv werden.

- **Profilbildung an Hochschulen stärken:** Die Hochschulen, insbesondere die Fachhochschulen, sollten ihre Planungen stärker daran ausrichten, dass Berufspraktiker künftig als Nachfragegruppe an Bedeutung gewinnen dürften, da aufgrund des demographischen Wandels die Schulabgängerzahlen sinken werden und mittelfristig ein Fachkräftemangel zu erwarten ist. Um auf diese Entwicklung vorbereitet zu sein, ist es wichtig rechtzeitig entsprechende Angebote und Einstiegsprogramme zu entwickeln. Für Fachhochschulen bietet dies zugleich die Möglichkeit, ihr eigenes Profil durch entsprechende Angebote zu entfalten und zu stärken.
- **Studierendenauswahl durch Hochschulen ermöglichen:** Zur stärkeren Profilbildung der Hochschulen trägt auch die eigene Bewerberauswahl bei. Daher sollte es den Hochschulen überlassen werden, ihre Bewerber selber auszusuchen. Eigene Auswahlverfahren bieten für die Hochschulen die Möglichkeit, die Studierfähigkeit und die fachliche Eignung der Bewerber unabhängig von ihren formalen Zugangsvoraussetzungen zu klären und an den Bedingungen und Zielvorstellungen der Hochschule auszurichten. Damit einhergehend sollte den Hochschulen die Möglichkeit eröffnet werden trotz bestehender landesweiter Hochschulzugangsprüfung für bestimmte Fachbereiche eigene Zugangsprüfungen vorzunehmen, um die Qualifikationen von Berufspraktikern zu beurteilen. Die Landesregierung sollte hierfür lediglich Mindeststandards festsetzen, die von den Studienbewerbern zu erfüllen sind.
- **Vorbehalte der Hochschulen gegenüber Berufspraktikern abbauen:** Viele Hochschulen befürchten gegenwärtig, dass ihre personellen und finanziellen Kapazitäten für die Betreuung einer neuen Nachfragergruppe nicht ausreichend sind und stehen daher einer Stärkung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker eher skeptisch gegenüber. Durch gezielte Aufklärungsarbeit von Seiten der Landesregierung könnten diese Vorbehalte möglicherweise zum Teil reduziert werden. Ein wichtiges Argument in diesem Zusammenhang ist, dass sich die Größenordnungen von Berufspraktikern, die ein Hochschulstudium aufnehmen möchten, in einem überschaubaren Rahmen bewegt und die zusätzliche Belastung für die einzelne Hochschule eher gering ausfällt.
- **Engagement der Unternehmen ausbauen:** Die gegenwärtig nur geringe Inanspruchnahme der Hochschulzugangsoption durch Berufspraktiker erfordert auch eine vermehrte Unterstützung durch die Unternehmen in diesem Bereich. In vielen Unternehmen nimmt der Bedarf an akademischem Wissen kombiniert mit praktischem Erfahrungswissen im Beruf kontinuierlich zu. Im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung könnten die Unternehmen daher verstärkt leistungsstarke Mitarbeiter motivieren und unterstützen, sich im Rahmen eines Studiums die benötigten Kenntnisse anzueignen. Die Regelungen zum Hochschulzugang für besonders befähigte Berufstätige ermöglichen es, dass explizit auch Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung in solche Weiterbildungsmaßnahme einbezogen werden können.

2.2 Maßnahmen zum Ausbau von Ausbildungskooperationen

- **Ausbau dualer Studiengänge fördern:** Der Ausbau von dualen Studiengängen sollte gefördert werden, denn so können die Berufsausbildung oder die berufliche Praxis zeiteffizient mit einem Studium verbunden werden. Damit würde der bestehenden großen Nachfrage von Seiten der Unternehmen und der Studieninteressierten nach dualen Studiengängen besser gerecht werden. Einige Hochschulen weisen darauf hin, dass sie sich aufgrund knapper personeller und finanzieller Ressourcen nicht dazu in der Lage sehen, neue Studienmodelle zu entwickeln und einzurichten. Hier wäre von Seiten der Landesregierung zu prüfen, ob den Hochschulen finanzielle Anreize in Form von Prämien für die Einrichtung von dualen Studiengängen über den fixierten Rahmen des Hochschulpakts hinaus gewährt werden könnten. Hierdurch könnten möglicherweise auch Anreize für die Professoren geschaffen werden, ihre Veranstaltungen zu Zeiten abzuhalten, die sich leichter mit der betrieblichen Praxis vereinbaren lassen.
- **Transparenz über Angebot dualer Studiengänge erhöhen:** Das Angebot an dualen Studiengängen muss für die Unternehmen überschaubar sein. Die Zunahme von dualen Studiengängen in den letzten Jahren sowie die vermehrte Entwicklung von unternehmensspezifischen Vereinbarungen innerhalb bestehender Studiengänge können den Überblick erschweren. Die notwendige Transparenz über das Angebot dualer Studiengänge könnte beispielsweise über die stärkere Verbreitung und Bekanntmachung des kostenlosen Studienführers „Studieren in Hessen“ oder des Informationssystems „AusbildungPlus“, das im Internet einen aktuellen Überblick über alle ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge in Deutschland bietet, erreicht werden. Hier können neben der Landesregierung auch die Unternehmensverbände eine wichtige Rolle spielen.
- **Einbindung von KMU stärken:** Durch die Förderung von Kooperationsmodellen, bei denen während der Konzeption und der laufenden inhaltlichen Abstimmung vermehrt interessierte Unternehmen als Partner einbezogen werden, können Möglichkeiten geschaffen werden, auch kleinere und mittlere Unternehmen in Ausbildungspartnerschaften mit Hochschulen stärker einzubeziehen. Das Modell „StudiumPlus“ der FH Gießen-Friedberg zeigt, dass solche Modelle sehr erfolgreich sein können und durch das Verbundmodell vielen Unternehmen die Kooperation mit einer Hochschule ermöglicht, die es als einzelnes Unternehmen nicht hätte aufbauen können. Hier sind insbesondere die Verbände gefragt, kleinere und mittlere Unternehmen über diese Möglichkeit zu informieren und sie gegebenenfalls beim Aufbau eines entsprechenden Unternehmensnetzwerks zu unterstützen, welches dann mit einer Hochschule kooperieren könnte.
- **Ausbau und Qualitätssicherung von Berufsakademien:** Einige Unternehmen bemängeln, dass sich die Berufsakademien in den einzelnen Bundesländern zum Teil sehr stark unterscheiden. Die Zusammenarbeit mit einer hessischen Berufsakademie ist für einige Unternehmen nicht attraktiv, da ein hessisches Berufsakademiestudium kostenpflichtig ist und Berufsakademien in anderen Bundesländern wie z. B. Baden-Württemberg – zumindest augenblicklich noch – ein kostenfreies Studium anbieten. Allerdings lässt sich ein kostenloses Berufsakademiestudium auch angesichts der zu erwartenden Einführung von Studiengebühren bildungsökonomisch nicht begründen. Weiterhin fehlt in Hessen die formale

Anerkennung der BA-Abschlüsse als Fachhochschulabschluss, wie dies ebenfalls in Baden-Württemberg, aber auch in Berlin, Sachsen und Thüringen gegeben ist, wodurch sich die Attraktivität für ein Berufsakademiestudium außerhalb Hessens zusätzlich erhöht. Dies könnte durch die Anhebung der BA-Abschlüsse auf FH-Niveau kompensiert werden.

- **Engagement der Unternehmen ausweiten:** Viele Hochschulen signalisieren Offenheit für Kooperationsmodelle, wenn von Seiten der Unternehmen entsprechende Anfragen an sie gerichtet werden, was jedoch selten der Fall wäre. Einige Unternehmen befürchten zwar, dass sie durch Kooperationen mit Hochschulen oder einer Ausweitung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker zunehmend Mitarbeiter an ein Vollzeitstudium verlieren könnten. Allerdings bieten hier gerade ausbildungsintegrierte oder berufsbegleitende Studienmodelle die Möglichkeit, Berufsausbildung oder berufliche Praxis mit einem Studium zu verbinden und so die Mitarbeiter im Betrieb zu halten oder hoch qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Aufgrund der demographischen Entwicklung und des zu erwartenden Fachkräftemangels werden Unternehmen künftig immer mehr darauf angewiesen sein, Berufspraktiker durch eigene Angebote akademisch weiterzubilden. Hier können langjährige Erfahrungen mit Hochschulkooperationen später einen Wettbewerbsvorteil bedeuten.

2.3 Maßnahmen zur Förderung der Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium

- **Inhalte der Aus- und Fortbildung besser dokumentieren:** Da die Hochschulen oft nur geringe Kenntnisse über die Inhalte der Aus- und Fortbildungsgänge besitzen, ist darauf hinzuwirken, dass beruflich erworbene Kenntnisse besser dokumentiert werden. Vorbild für eine detaillierte Dokumentation des Erlernten könnten beispielsweise die Modulbeschreibungen der Studiengänge sein. Dies kann es den Hochschulen erleichtern, die Qualifikationen der Berufspraktiker besser nachzuvollziehen, wodurch die Entscheidung über den Hochschulzugang oder eine Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen auf ein Hochschulstudium erleichtert wird. Eine ausführlichere Dokumentation von Aus- und Fortbildungsinhalten kann auch im Zuge der Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Bildungsraums an Bedeutung gewinnen, um die Transparenz über die Lerninhalte zu erhöhen und dadurch die Mobilität zu fördern.
- **Brückenkurse an Hochschulen einrichten:** Eine Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen ist häufig nur dann möglich, wenn trotz der beruflichen Vorbildung vorhandene Wissenslücken gezielt durch Vorbereitungs- und Begleitkurse ausgeglichen werden. Um die Anrechnung zu erleichtern, sollte die Einrichtung solcher Brückenkurse vorangetrieben werden. Diese könnten zugleich zur Förderung von Abiturienten mit Schwächen in einzelnen Bereichen genutzt werden. Auch hier wäre zu überlegen, inwieweit trotz des bestehenden Hochschulpakts das Angebot von Brückenkursen von Seiten der Landesregierung gesondert finanziell gefördert werden könnte, um Berufspraktikern den Einstieg in ein Studium zu erleichtern.

- **Anrechnungspotenziale der Berufsausbildung erhöhen:** Die Anrechnungspotenziale beruflicher Bildung auf ein Hochschulstudium können durch das Angebot von Zusatzqualifikationen etwa in Form von Fachmodulen während der Berufsausbildung erhöht werden. Durch diese Maßnahmen wäre es möglich, einzelne Themen im Rahmen der Berufsausbildung für leistungsstarke Auszubildende vertieft anzubieten, um das Anrechnungspotenzial in diesem Themenfeld zu erhöhen. Durch Module oder Zusatzqualifikationen können somit einzelne Inhalte aus einem weiterführenden Ausbildungsgang bereits innerhalb der vorgelagerten Bildungsstufe vermittelt werden. Um diese Option zu realisieren, ist die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Kammern erforderlich. Eine Anrechnung würde erleichtert, indem explizit Hochschulen als Anbieter solcher Bildungsangebote in die Überlegungen einbezogen werden. Aus- oder Fortbildungsinhalte, die eine Hochschule selber unterrichtet hat, wird sie einem Berufspraktiker bei Studienbeginn auch eher anrechnen. Es ist vorstellbar, dass Auszubildende Unterrichtsfächer aus der beruflichen Bildung durch Kurse oder Seminare an einer Hochschule abdecken. Dabei ist sowohl die Integration in die regulären Vorlesungen des Grundstudiums als auch das Angebot spezieller Kurse seitens der Hochschule möglich. Diese Handlungsoptionen könnten im Rahmen von Modellversuchen zwischen einzelnen Unternehmen und Hochschulen entwickelt werden, die entsprechend von der Landesregierung, der BLK oder auch von Verbänden zu fördern wären. So können zunächst exemplarisch vertiefte Erfahrungen mit der Anrechnung gesammelt werden, die dann gegebenenfalls auf breiterer Ebene langfristig Anwendung finden können.
- **Anrechnungspotenziale für Hochschulen aufzeigen:** Um den Hochschulen die Entscheidung über eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen zu erleichtern, könnten Hinweise auf Anrechnungsmöglichkeiten und zu berücksichtigende Leistungspunkte in die Abschlusszeugnisse der Aus- und Fortbildung aufgenommen werden. Der Schwerpunkt sollte hierbei auf Fortbildungsordnungen liegen, die künftig den direkten Hochschulzugang ermöglichen. Langfristig stellt auch ein Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET), welches kompatibel zum Leistungspunktesystem im Hochschulbereich (ECTS) ist, eine Möglichkeit dar, die Anrechnung von Leistungen aus der beruflichen Bildung zu fördern. Hier ist den Unternehmen und Verbänden die Mitarbeit an der Weiterentwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung zu empfehlen, um die Bedürfnisse von Seiten der Wirtschaft einzubringen. Aus Sicht der Unternehmen sollte ein solches Leistungspunktesystem kostengünstig und unbürokratisch anwendbar sein. Durch die ausreichende Bereitstellung von Informationen über diese wichtige bildungspolitische Entwicklung auf europäischer Ebene sollte das große Informationsdefizit bei Unternehmen verringert werden.