

Erst wurden die Diplome durch Bachelor- sowie Masterabschlüsse ersetzt. Jetzt übernehmen Unternehmen in dualen Studiengängen die Bachelor-Ausbildung gleich selbst. Natürlich sollen die Abschlüsse zu universitären Abschlüssen gleichwertig sein. Diese Gleichmacherei mindert Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit.

Co-Produzenten von Bildung

Auch wenn nicht alle deutschen Unternehmen dem in diesem Beitrag kritisierten Vorgehen folgen: Es ist absehbar, dass diejenigen Unternehmen, die besonders forsch auf eine Co-Produktion von Bildung drängen, die schweigende Unternehmensmehrheit faktisch in Mithaftung nehmen.

Bildungsparadies für Unternehmen

Lange ist die Zeit vorüber, in der Unternehmen massiv, aber vergeblich, auf kurze Studiengänge und praxisnahe Studieninhalte drängten. Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, dass die von der Praxis geforderten Veränderungen Realität in Deutschland sind:

- Mit 776 Studiengängen gibt es im Jahr 2010 bereits 15-mal so viele duale Studiengänge wie 1990.
- Die Studierendenzahlen an dualen Hochschulen wachsen stetig: plus 11 Prozent in 2009.
- Besonders stark wuchsen im Jahre 2010 die dualen Studiengänge im Bereich von Ingenieurwesen (plus 24 Prozent), Elektrotechnik (plus 19 Prozent) und Bauingenieurwesen (plus 16 Prozent).
- Den größten Anteil 2010 bei den dualen Studiengängen stellen, so spiegel-online (8.3.2010), mit über 55 Prozent Studierende der Wirtschaftswissenschaften.
- Durch §19 Hochschulrahmengesetz wurden die Abschlüsse dualer Studiengänge und Fachhochschulen gegenüber den universitären Abschlüssen aufgewertet, indem nun auch diese Bachelor, Master und Dokortitel vergeben.

In dieser schönen neuen Bildungswelt formen sich die Unternehmen ihre zukünftigen Mitarbeiter so, wie sie diese haben wollen: jung – kostengünstig – unmittelbar einsatzbereit, so die eingängige Logik.

Unternehmen agieren vor allem in dualen Studiengängen an Berufsakademien und Fachhochschulen als Bildungsträger, wo sie den akademischen Teil ebenso prägen wie ohnehin den unternehmenspraktischen. Hier geht der Gestaltungsspielraum der Hochschulpartner gegen Null.

Erstmals in der deutschen Bildungsgeschichte erhalten die Unternehmen somit genau das, was sie lange forderten: den Status als Co-Produzenten von Bildung. Aktive und pensionierte

Manager aus Unternehmen können über Studiengänge und Studieninhalte mitentscheiden. Unternehmen erhalten also genau die Qualifikationsprofile, die sie selbst gefordert und institutionalisiert haben. Zudem stellen Unternehmen einen großen Anteil an Personen in Akkreditierungskommissionen (die über Studiengänge und -inhalte urteilen) und Hochschulräten (die über die Strategieentscheidungen von Hochschulen mitbestimmen).

Risse in der Fassade

Doch die Unternehmen sind immer noch nicht zufrieden. Sie klagen zunehmend wieder über Nichtpassungen. Die einen Unternehmen finden auf dem Arbeitsmarkt fachlich zu eng qualifizierte Absolventen vor und jammern über Fachidioten, die anderen beklagen einen Fachkräftemangel. In der zeitlichen Rückschau und mit ein wenig Abstand fällt auf, dass Unternehmen selten ein glückliches Händchen hatten, wenn es um personalrelevante Zukunftsthemen ging. Die Personalfachleute vieler Unternehmen haben einiges schlichtweg nicht verstanden:

- Wie sonst ist es zu erklären, dass alle deutschen Corporate Universitys, die ab den 1990er-Jahren mit dem Anspruch starteten, für das eigene Unternehmen, aber insbesondere auch

Stichwörter in diesem Beitrag

- Universitäre Bildung
- Duale Studiengänge
- Nachhaltigkeit



Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Lehrstuhl Organisation, Personal- und Informationsmanagement, Universität des Saarlandes
✉ scholz@orga.uni-sb.de



Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Lehrstuhl Personalmanagement und Organisation, Universität Siegen
✉ volker.stein@uni-siegen.de

für Deutschland, auf universitärem Niveau auszubilden, gescheitert sind?

- Wie sonst ist es zu erklären, dass Unternehmen in konjunkturellen Aufschwungphasen (2000, 2006, 2010) einem Fach- und Führungskräfte-mangel unterliegen, in Rezessionsphasen aber personalplanerisch nicht vorsorgen?
- Wie sonst ist es zu erklären, dass manche allenfalls im konjunkturellen Aufschwung auf Frauen setzen – allerdings unsystematisch über Eigenquoten und ohne die Qualifizierungsaufgaben zu übernehmen?
- Wie sonst ist es zu erklären, dass die immensen Weiterbildungspotenziale, die sich aus neuen Medien ergaben, fürs E-Learning nicht annähernd erschlossen wurden und stattdessen Unsummen in unzureichende Intranetsysteme gesteckt wurden, die letztlich nicht im angestrebten Umfang genutzt wurden?
- Wie sonst ist es zu erklären, dass Unternehmen zum Teil laut nach Bachelors rufen und sich dennoch nicht auf sie vorbereiten, sie abwertend in Praktika stecken und letztlich erst dann kritiklos einstellen, wenn sie keine Master- oder Diplomabsolventen mehr finden?

Spätestens an dieser Stelle drängt sich dem Beobachter die Vermutung auf, dass Unternehmen nicht wirklich die idealen Co-Produzenten von Bildung sind, wenn sie nicht einmal ihr personalwirtschaftliches Kerngeschäft beherrschen.

„Mehr desselben“

Notwendig wäre ein reflektiertes Nachdenken über den verkehrten Weg. In der Regel aber wird das fatal-falsche Handeln lediglich verstärkt, weil man glaubt, man habe bislang nur noch nicht konsequent genug gehandelt. Genau dieses Reaktionsmuster – der Kommunikationstheoretiker Paul Watzlawick bezeichnete es als „mehr desselben“ – lässt sich gegenwärtig in der Bildungsdiskussion beobachten. So richten etwa einige DAX30-Unternehmen offen ganze Studiengänge an Universitäten ein (kann man statt „Sponsoring“ auch „Kaufen von Ehrenpromotionen und

Ehrenprofessuren“ sagen?) oder wollen gegen Finanzierung von universitären Lehrstühlen bestimmen, was die jeweiligen Lehrinhalte sind. Besonders krass: Mitunter werden ganze Berufsakademien übernommen.

Dieses „Mehr desselben“ wird besonders deutlich am Versuch, Hochschulausbildung in die Unternehmen zu integrieren:

- Die Unternehmen binden junge Menschen viel früher an sich, indem sie diese schon während der Schulzeit in Kooperationsprogramme holen.
- Die Unternehmen binden junge Menschen viel länger an sich, indem sie diese nicht nach einer Erstausbildung in die Hochschullandschaft abgeben, sondern sie in unternehmensspezifisch geformten dualen Ausbildungsstudiengängen unternehmensspezifisch weiterbilden.
- Die Unternehmen binden junge Menschen viel intensiver an sich, indem sie durch ihre Mitgliedschaft in Beratergremien, hochschulpolitischen Lobbygruppen, Akkreditierungsorganisationen und Hochschulräten ihre Bildungsideale in alle Hochschultypen einpflanzen.

Konsequent ist es, dass an den dualen Institutionen bereits duale Master-Studiengänge eingerichtet werden. Umgekehrt werden universitäre Bachelor- und Master-Programme durch duale Ausbildung ergänzt – in anderer Lesart: unterwandert.

Hinter der Fassade

Aus der Sicht der Unternehmen ist dieses Vorgehen ökonomisch-rational. Sie erhöhen ihre spezifischen Investitionen in auf sie abgestimmte Studiengänge. Wenn dies funktioniert, amortisiert sich dieser finanzielle Einsatz in wenigen Jahren:

- Die Austrittskosten für ihre Studierenden werden massiv erhöht. Wer nur für die Denk- und Handlungswelt eines einzigen Unternehmens ausgebildet wird, ist für andere Unternehmen nicht so attraktiv, weil der Kandidat erst aufwendig umgeschult werden müsste.
- Die unternehmensspezifisch Ausgebildeten können also langfristig

(aus)genutzt werden und dies zum Teil mit der Drohung, bei unzureichender Leistung in eine ungewisse Zukunft entlassen zu werden.

- Die unternehmensspezifisch Ausgebildeten arbeiten relativ unkreativ ihre Leistungsprogramme ab und sind dadurch ein gut kalkulierbarer Produktionsfaktor.
- Nach der Amortisation der Ausbildungskosten werden diese Mitarbeiter – die nicht gelernt haben zu lernen und die den Blick über den Tellerrand nicht kennen – freigesetzt und durch andere dual Ausgebildete mit neuerem Wissen ersetzt.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kommt allerdings der Haken: Die Unternehmen handeln unter der Prämisse, sie hielten mit den unternehmensspezifisch ausgebildeten Mitarbeitern ihre Leistung, ihre Qualität und ihre Innovationskraft. Genau dies ist jedoch höchst zweifelhaft. Denn in einem System, in dem die Ausbildung nur noch das fokussiert, was die Unternehmen heute gerade tun, aber nicht mehr das, was Fortschritt sein könnte, merkt niemand mehr, wenn Fortschritt fehlt.

Außerdem kann das Kurzfrist-Kalkül der Unternehmen nur dann funktionieren, wenn die Unternehmen nach einigen Jahren der Beschäftigung die ausgebrannten und nicht mehr wissensfähigen Eigenzüchtungen in die Arbeitslosigkeit entlassen. Hierzu passen jüngere Beiträge in der Bildungsdebatte, die bereits die groteske Forderung aufstellen, einen steigenden Prozentsatz der Bildungsausgaben für Fachhochschulen und Universitäten auf Weiterbildung umzuwidmen. Hier wollen Unternehmen erneut basierend auf ihrem Verständnis von praxisrelevant definieren, was richtige Weiterbildung ist – und der fatale Kreislauf geht in die nächste Runde.

Spätestens jetzt wird klar: Die Unternehmen, die in oben beschriebener Logik denken, haben überhaupt kein Interesse daran, dass ihre Absichten und ihr Verhalten offen diskutiert und kritisch hinterfragt werden. Im Gegenteil: Am liebsten würden sie die Universitäten abschaffen und in die Fachhochschulen integrieren, die dann noch wirtschaftsnäher aus-

bildeten. Und richtige Diplomstudiengänge, in denen junge Menschen fünf Jahre lang ohne Unternehmens Einfluss zu eigenständigem Denken ausgebildet werden, sind diesen Unternehmen zwangsläufig ein Gräuelfeld und werden daher im Schulterchluss mit den von ihnen geprägten, scheinlegitimierten Gremien (wie Akkreditierungsrat) vehement bekämpft.

Implikationen der Bildungsdiskussion

Zehn konkrete Forderungen leiten sich aus der obigen Diskussion ab:

1. Unternehmen, die diese gegenwärtige Entwicklung des deutschen Bildungssystems ähnlich kritisch sehen wie die Autoren dieses Beitrages, sollten sich offen von den lautstarken Protagonisten distanzieren.
2. So lange diverse Unternehmen nicht selbst zur Qualifikation qualifiziert sind, besteht die Gefahr, dass sie kontraproduktive Strategien der Hochschulpolitik verfolgen. Daher ist der Einfluss von Unternehmen auf das deutsche Bildungssystem drastisch zu beschränken. Entsprechenden Einmischungen über Hochschulräte, Akkreditierungsagenturen und anderen Governance-Strukturen ist deutlich zu begegnen.
3. Wir brauchen vielmehr drei unterschiedliche Evolutionsstrategien, und zwar basierend auf einer klaren Differenzierung nach Universitäten, Fachhochschulen und dualen Studiengängen.
4. Die Titelstruktur ist transparenter zu machen. Bachelor kommen von Berufsakademien sowie Fachhochschulen, Master von Fachhochschulen sowie Universitäten und zweistufige Diplomstudiengänge sowie Promotionen von Universitäten.
5. Bei allen dualen Studiengängen muss die Herkunft des Abschlusses im Titel deutlich werden. Eng an Unternehmen gekoppelte Institutionen müssen entsprechende Titel vergeben, also „Bachelor of Science (Mustermann-Hochschule)“.

6. Das akademische Prinzip, nach dem nur höher ausgebildete Personen akademische Titel niedrigerer Stufe vergeben können, ist einzuhalten. Deshalb darf es keine Masterprogramme an Berufsakademien, keine Promotionsprogramme an Fachhochschulen und an Universitäten keine Promotion direkt nach dem Bachelor geben.
7. Die Punktezahl, die man aus praktischer Tätigkeit in die Zulassung für einen Master-Studiengang einbringen kann, muss reglementiert und vor allem die mögliche Fehlsteuerung durch den europäischen Qualifikationsrahmen ausgeschaltet werden.
8. Es muss eine definierte Obergrenze für die Anzahl staatlich geförderter Berufsakademien und dualer Hochschulen geben. Erst eine gedeckelte Subventionierung der Akademien und damit der Unternehmen führt zu einem Wettbewerb unter den Berufsakademien.
9. Die Macht von Unternehmen in Universitäten ist zu begrenzen, indem alle Akkreditierungskommissionen aufgelöst und Universitätsräte in Universitätsbeiräte umgewandelt werden.
10. Jegliche Veränderung des deutschen Bildungssystems ist vor dem Hintergrund der zentralen Zielfunktion zu sehen – und dies ist die langfristige internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Die Organisation des nationalen Bildungssystems muss daher Nachhaltigkeit hinsichtlich Innovationsfähigkeit, Qualität und Fortschrittlichkeit implizieren.

Man kann natürlich auch weitermachen wie bisher und auf ein „Mehr desselben“ setzen. Doch spätestens dann würde offenkundig werden, dass das gegenwärtige allgemeine Bildungsniveau nicht mehr zu halten ist und die Spitzenausbildung in Deutschland massiv erodieren wird.

Internet-Tipp

Aktuelles zur Hochschulbildungsdiskussion

www.bologna-schwarzbuch.de