

Nationale Ausbildungssysteme und ihr Einfluss auf das betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten der Unternehmen - Ein deutsch-britischer Vergleich

Die Studie basiert auf einer empirischen Untersuchung zur Einstellungspraxis von deutschen und britischen Unternehmen in den vier Branchen Bankwesen, Einzelhandel, Maschinenbau und Softwareentwicklung. Das Ziel der Studie besteht darin, Aufschluss über die Auswirkungen des unterschiedlichen Angebots an Auszubildenden und Hochschulabsolventen in den Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologien (IT) auf ihre Einstellungsmöglichkeiten und Karriereaussichten in beiden Ländern zu erhalten. Dieser Vergleich hat im Hinblick auf den derzeit in Deutschland stattfindenden Wandel in der Hochschulbildung vom Diplom zum Bachelor-Master-System besondere Relevanz, sowohl für die Politik wie auch für die Unternehmen. Die Befragung in Großbritannien, wo das Bachelor-Master-System schon seit langem eingeführt ist, kann Hinweise auf die voraussichtlichen Auswirkungen dieser Änderungen in der Hochschulausbildung auf die Personalbeschaffung und Organisation deutscher Unternehmen geben. So reagierten britische Universitäten in den 1990er Jahren sehr viel schneller und wirksamer auf die erhöhte Nachfrage nach IT-Spezialisten mit einer stark ansteigenden Anzahl von Absolventen. Im Gegensatz dazu blieb die Zahl der IT-Absolventen in Deutschland gering und nahm nur sehr verzögert zu, während die Marktnachfrage zunehmend wuchs.

Doch war in Deutschland nicht nur das Angebot an IT-Absolventen weitaus geringer - deutsche Arbeitgeber stellten darüber hinaus in der Regel nur Informatiker oder Absolventen mit IT-nahem Hochschulabschluss ein, wie z. B. in Physik oder Ingenieurwissenschaften. Um die Anzahl junger IT-Spezialisten dennoch zu erhöhen, unterstützten viele deutsche Unternehmen die Initiative zur Einführung der neuen IT-Ausbildungsberufe. Die Hauptgründe für ihr starkes Engagement dürften im starren Hochschulsystem, dem begrenzten Angebot an Absolventen in den IT-Berufen und den damit verbundenen höheren Kosten liegen. Versuche, die Situation durch die Anwerbung von ausländischen Fachkräften zu entspannen, wurden einerseits durch gesetzliche Regelungen behindert. Andererseits war die Integration der ausländischen Spezialisten aufgrund kultureller und sprachlicher Probleme schwierig.

Britische Unternehmen waren hingegen überaus flexibel, denn in Großbritannien ist es allgemein üblich, Hochschulabsolventen für IT-Berufe aus einer Vielzahl von Studienrichtungen einzustellen. Diese weitaus liberalere Haltung erfordert jedoch eine weniger hierarchisch ausgerichtete Arbeitsorganisation und eine Zusammenarbeit über die organisatorischen Grenzen hinaus sowie eine flexible Berufseinstellung. Da britische Unternehmen Absolventen aller Studienrichtungen unabhängig von ihren IT-Kenntnissen einstellten, mussten sie jedoch in der Konsequenz neu eingestellte Arbeitnehmer länger und intensiver weiterbilden. Dieser Zusammenhang erklärt, warum mindestens 80 Prozent der britischen Unternehmen junge Arbeitnehmer bevorzugen, die bereits IT-Erfahrungen vorweisen können. In diesem offenen und liberaleren Umfeld britischer Unternehmen gestaltete sich auch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte nahezu reibungslos, unterstützt durch den Umstand, dass Englisch Weltsprache ist. Hingegen war die Bereitschaft britischer Unternehmen gering, sich in betrieblichen Berufsausbildungsprogrammen zu engagieren. Eine Kombination verschiedener Faktoren kann dies erklären: Erstens verfügten die Unternehmen nicht über genügend Informationen über die IT-Apprenticeships, um mögliche Vorteile abschätzen zu können. Zweitens lassen Einzelberichte von britischen Unternehmen, die Apprentices eingestellt hatten, darauf schließen, dass den Unternehmen aufgrund der Bestimmungen zu den Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren ein erheblicher bürokratischer Aufwand mit entsprechenden Kosten entsteht. Drittens

lassen die Berichte zweier Ausbildungsträger, die versuchten, Jugendliche in IT-Ausbildungen zu platzieren, vermuten, dass derzeit zu wenige Jugendliche das erforderliche (Schul-)Bildungsniveau aufweisen.

Die Einstiegsgehälter der deutschen Hochschulabsolventen lagen in den jeweiligen Wirtschaftssektoren höher als die der britischen Berufsanfänger, die dafür jedoch einen höheren Gehaltsanstieg innerhalb der ersten drei Jahre erhielten. Die einzige Ausnahme bildete die Automobilindustrie. Das legt die Vermutung nahe, dass deutsche Hochschulabsolventen nach ihrem vergleichsweise längeren Studium zum Zeitpunkt ihrer Einstellung produktiver arbeiten als ihre britischen Pendanten. Allerdings steigt die Produktivität der britischen Berufsanfänger aufgrund der Trainingsmaßnahmen während der Arbeit und der gesammelten Erfahrungen rasch an.

Wenn zukünftig mehr deutsche Jugendliche einen Bachelor-Studiengang bevorzugen, könnte das Angebot gut qualifizierter Bewerber für die Berufsausbildung in der IT stark schrumpfen. Es könnte dann für die Unternehmen schwierig werden, geeignete Auszubildende zu finden. Momentan tragen die deutschen Unternehmen einen hohen Anteil an den Berufsausbildungskosten, während die Kosten für die Hochschulausbildung der Bachelor-Absolventen durch die öffentliche Hand finanziert werden. Deutsche Unternehmen könnten aus diesem Grund in Zukunft dazu übergehen, Bachelor-Absolventen statt Auszubildende einzustellen. Doch ist trotz dieses finanziellen Vorteils zu beachten, dass Bachelor-Absolventen - anders als Berufsanfänger mit einer abgeschlossenen (betrieblichen) Berufsausbildung - zusätzlicher Weiterbildung und eines Trainings-on-the-Job bedürfen. Zudem ist ihre Hochschulausbildung nicht so umfangreich wie die traditioneller Diplom-Studiengänge. Die Unternehmen werden daher vor eine schwierige Wahl gestellt, die mit erheblichen finanziellen Auswirkungen verbunden ist. Es ist unmöglich vorauszusagen, welche dieser Erwägungen sich in der künftigen Praxis der Personalbeschaffung niederschlagen. Allerdings erscheint es wahrscheinlich, dass sich in Zukunft das Einstellungsverhalten deutscher und britischer Firmen angleichen wird und dass zahlreiche Änderungen der organisatorischen Strukturen in deutschen Unternehmen zu erwarten sind.