

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Zukunft der Facharbeit

Berufsbildungskonferenz des ZDH und DGB

Zukunft der Lernorte Betrieb – Berufsbildung der Zukunft

Berlin 12-13. Juni

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

1. **Gleiche Technik - Unterschiedliche Ausbildung**
2. **Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte**
3. **Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung**
4. **Wachsender Fachkräfteeinsatz in DE**
5. **Berufsbildung, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation**
6. **Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt**
7. **Brauchen wir mehr Akademiker?**
8. **Schlussfolgerungen**

1.1 Gleiche Technik- Unterschiedliche Ausbildung

Gleiche Technologie – aber unterschiedliche Ausbildung

- Montage des Airbus mit FA in DE und mit langjährig Angelernten in UK, FR, ES (*Bremer 2008*)
- Einzelhandel in DE bildet aus – in FR, UK, USA Einsatz von Ungelernten (*Carré u.a. 2010*)
- Breite Maurer-Ausbildung in DE + DK, Kurz-Ausbildung in IT und UK (*Clarke/Winch 2014*)
- Mittlere Führungskräfte in DE oft von unten rekrutiert – in vielen anderen Ländern (z.B. UK) nur Akademiker (*Hippach u.a. 2010*)etc.

Berufsausbildung in *Sandwich-Position* zwischen akademischer Ausbildung und Anlernen – hat mit beiden Überschneidungszonen

1.2 Gleiche Technik- Unterschiedliche Ausbildung

Formeln, wie Wissens- oder Informationsgesellschaft, können erklären

- Bedeutungszuwachs expliziten Wissens
- nicht aber Unterschiede in Ausbildungssystemen

Unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation möglich:

- Bipolar (“Eier-Uhr”): Hierarchisch und hoher Kontrollaufwand
- Egalitärer: Flache Hierarchien, hohe Autonomie

Deutlich höhere Qualität im egalitären Modell

Kein Technik-Determinismus – Ausbildungssysteme von Akteuren gemacht

UK hatte in 50er Jahren gute Berufsausbildung – System wurde nicht “gepflegt”

2.1 Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte



Standardisierte Abschlüsse in Erstauss- und Fortbildung (Beruf oder Studium)

Autonome Handlungsfähigkeit und Berufsethos

Überbetriebliche Anerkennung und Nachfrage nach diesen Qualifikationen

Zuschnitt von Arbeitsplätzen nach Qualifikationen

Verankerung der beruflichen Qualifikationen im Lohnsystem

Bei Betriebswechsel keine Substitutions- bzw. Mobilitätskosten

Modell für “Flexicurity”

2.2 Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte

Selbststeuerung durch Sozialpartner :

- Gemeinsame Entwicklung der Berufsbilder – „ihre eigenen Berufe“
 - Selbstverpflichtung zur Qualitätssicherung
 - Verknüpfung mit
 - betrieblicher Arbeitsorganisation
 - Entlohnung – Tarifverträge
 - Modernisierungsverantwortung – Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und betriebliche Innovationen
 - Sicherung der Ausbildungsbereitschaft
 - Reputationsverantwortung – Voraussetzung der Attraktivität von Berufsausbildung
- Berufsausbildung also voraussetzungsvoll*

3.1 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

- Greinert (2004) unterscheidet drei Modelle: das etatistisch-bürokratische Modell (FR), das Marktmodell (UK) und das dual-korporativistische Modell
- Nur das dual-korporativistische Modell eigenständiges System. Die beiden anderen Modelle durch andere Systeme (Schule und Markt) geprägt.
- Berufsausbildung in Deutschland Teil industrieller Beziehungen
- Arbeitgeber und Gewerkschaften mehrere Rollen: zusammen mit Kammern Verantwortung für die Berufsausbildung, zusätzlich noch *Verknüpfungsleistungen* - zum Lohnsystem, zur betrieblichen Personalpolitik und zur Arbeitsorganisation

3.2 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

1. *Qualitäts- und Modernisierungsverantwortung* wird wahrgenommen: Rasche Überarbeitung der Berufsbilder, Schaffung neuer Berufsbilder seit Mitte der 90er Jahre
 - Orientierung an modernen Formen der Arbeitsorganisation – Lernen in ganzheitlichen Aufträgen/Geschäftsprozessen
 - Qualitätssicherung aber -probleme an den Rändern – Auszubildende als billige Arbeitskraft
2. *Verknüpfung mit der Arbeitsorganisation*: Beruflichkeit wird in der Praxis meist abgerufen: Beispiel Einzelhandel im internationalen Vergleich (*Voss-Dahm 2011*)
 - Breite Ausbildung erlaubt autonomes Handeln - Verringerung der Zahl der Führungskräfte (*Maschinenbau UK 11% in erster Führungsebene, in DE nur 4% Ryan u.a. 2011*)

3.3 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

3. *Kostenverantwortung:*

- Bis auf Bauwirtschaft keine Umlagesysteme
- Kostenteilung durch niedrige Ausbildungsvergütung (Maschinenbau CH 14% eines qualifizierten Beschäftigten, DE 29%, UK 41% Ryan u.a. 2011)
- Trotz niedriger Ausbildungsvergütungen Nettokosten der Ausbildung – Ausbildung amortisiert sich oft erst durch längere Betriebszugehörigkeit

3.4 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

4. *Verknüpfung mit Entlohnung:*

- In Flächentarifen klare Stufung nach Berufsabschlüssen, -erfahrung und Aufstiegsfortbildung
- Keine Verknüpfung in den großen tariffreien Zonen - 75% der Niedriglohnbezieher haben Ausbildung
- nach Jahren der Massenarbeitslosigkeit Bewusstsein über den Zusammenhang von Entlohnung und Reputation dualer Ausbildung verloren gegangen
- Branchenmindestlöhne in Fachkräftebranchen zur Gewinnung von Nachwuchs
- Neues Problemfeld: Gleichstellung der Aufstiegsfortbildung in DQR, nicht aber im Lohnsystem: Meister u. Fachwirte oft schlechter bezahlt als Bachelor

3.5 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

5. *Nachwuchssicherung* – Ausbildungsbereitschaft hoch, aber kein Selbstläufer

- Musste in den letzten 30 Jahren permanent wieder hergestellt werden durch nationale und regionale Ausbildungsbündnisse sowie Betriebs- und Tarifvereinbarungen
- Stärke dualer Systeme – Auszubildende sind Beschäftigte keine Schüler / als Insider: Vertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte und Verantwortung der Unternehmen für ihre Beschäftigten
- 2. Säule des Beschäftigungswunders von 2009: Keine Entlassungen und Einstellung von 540 000 Azubis

3.6 Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung

6. *Reputationsverantwortung*

- Bisherige Stärke der dualen Berufsausbildung in DE: Attraktiv für gute Jugendliche und nicht nur für schwache Schüler wie in vielen anderen Ländern
- Rapider Reputationsverfall durch Prekarisierung und brüchiges Aufstiegsversprechen durch „gläserne Akademikerdecke“
- Pflege des Markenartikels notwendig:
 - Keine Verwässerung durch „Produkte“ minderer Qualität (z.B. Module oder apprentice-ships in UK)
 - Breite Zukunftsberufe und Qualitätssicherung
 - Fachkräftelöhne
 - Angebote für gute Jugendliche durch Einlösung des Aufstiegsversprechen: Meister/Fachwirte oder duales Studium
 - Erfolg: Gleichstellung von Meistern/Fachwirten mit Bachelor im DQR erreicht

4.1 Wachsende Bedeutung von Facharbeit



- **70er und 80er Jahre “Krise des Anlernens” (Drexel 1980):** Ausdünnung der Belegschaften durch Rationalisierung, schrittweises Anlernen erschwert, Fach- und Prozesswissen notwendig: Große Welle der Verberuflichung von Anlerntätigkeiten
- **90er und 00er Jahre – stille Revolution in Betrieben:** Übergang von der fachlich/hierarchischer zu dezentraler prozessorientierter Arbeitsorganisation - Übergang mit beruflich qualifizierten Beschäftigten bewältigt – Hauptargument hohe Flexibilität
- **In mittleren und kleineren Unternehmen Fachkräfteeinsatz traditionell höher**

4.2 Wachsende Bedeutung von Facharbeit



Internes Segment: Betriebszugehörigkeit (BZ) \geq 10 Jahre

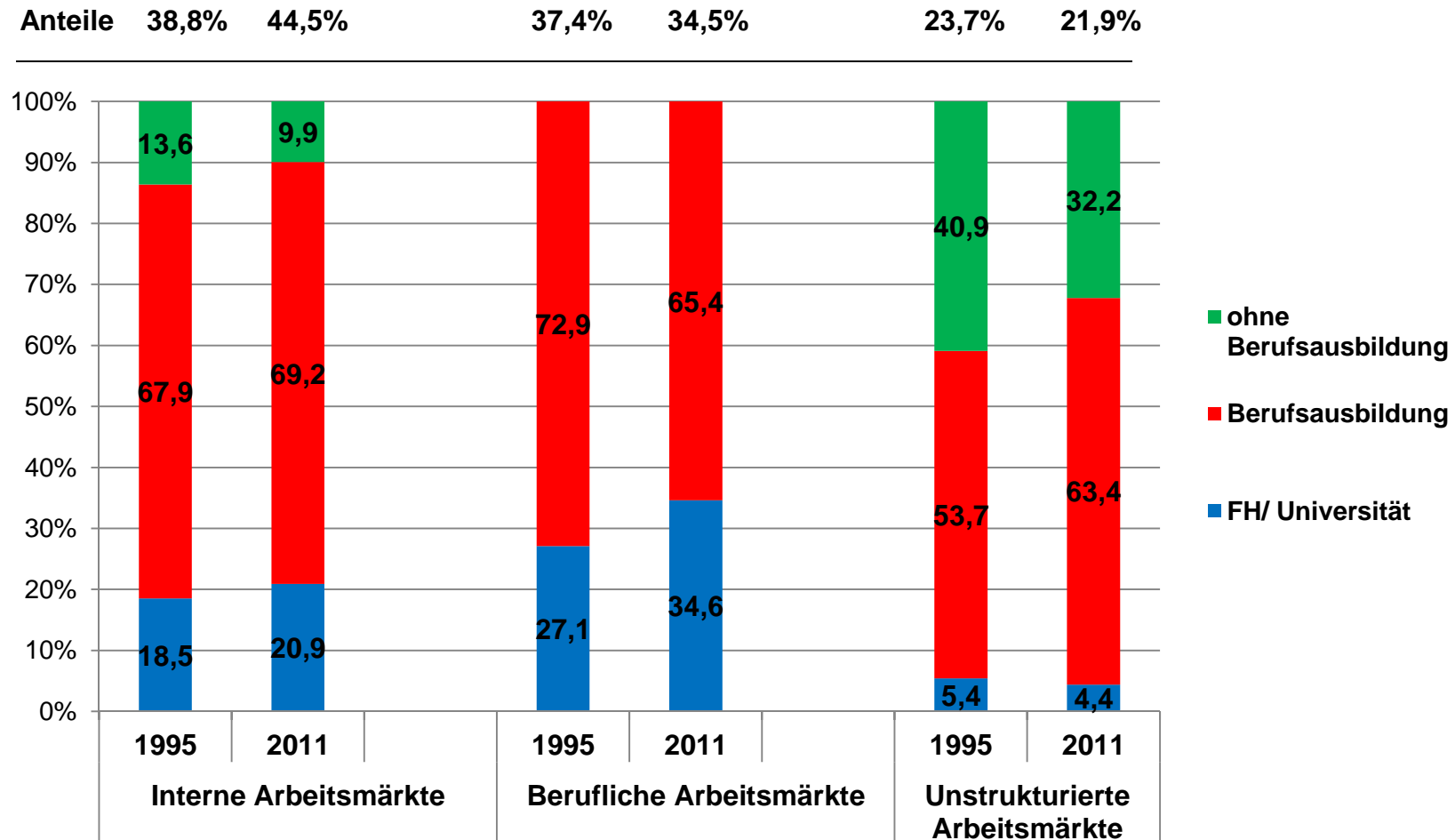
Berufliches Segment: BZ < 10 Jahre, beruflicher Abschluss, Tätigkeit auf Fachkräfteniveau und höher

Unstrukturiertes Segment: BZ < 10 Jahre, kein beruflicher Abschluss und/oder einfache Tätigkeit

Ergebnisse:

- **Zunahme der Betriebsbindung/Fast nur Qualifizierte im internen Segment**
- **Leichte Abnahme beruflicher Bildung im mobilen beruflichen Segment**
- **In einfachen Tätigkeiten zunehmend beruflich Qualifizierte**

4.3 Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE in % (SOEP)



Quelle: Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13

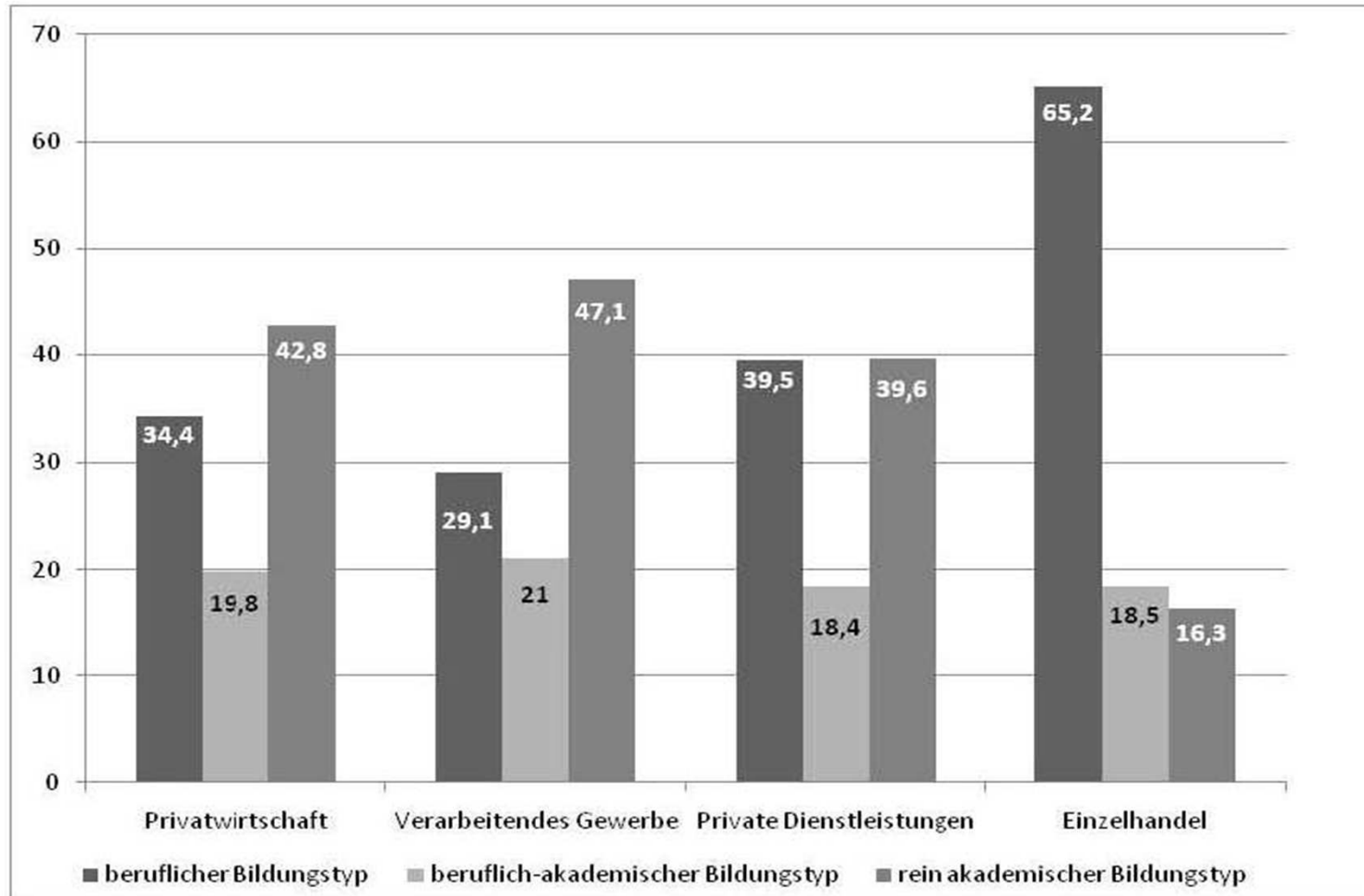
4.4 Führungskräfte, Anteile von Bildungstypen (in %*)

Führungskräfte	1984	1993	2000	2008
Beruflicher Bildungstyp (beruflicher Bildungsabschluss als höchster erreichter Bildungsabschluss)	56,2	45,0	39,4	34,4
Beruflich-akademischer Bildungstyp (beruflicher <i>und</i> akademischer Bildungsabschluss)	12,6	19,2	19,2	19,8
Rein akademischer Bildungstyp (akademischer Bildungsabschluss, <i>kein</i> beruflicher Abschluss)	30,0	32,7	39,5	42,8

*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: Voss-Dahm/Franz IAQ 2011, SOEP

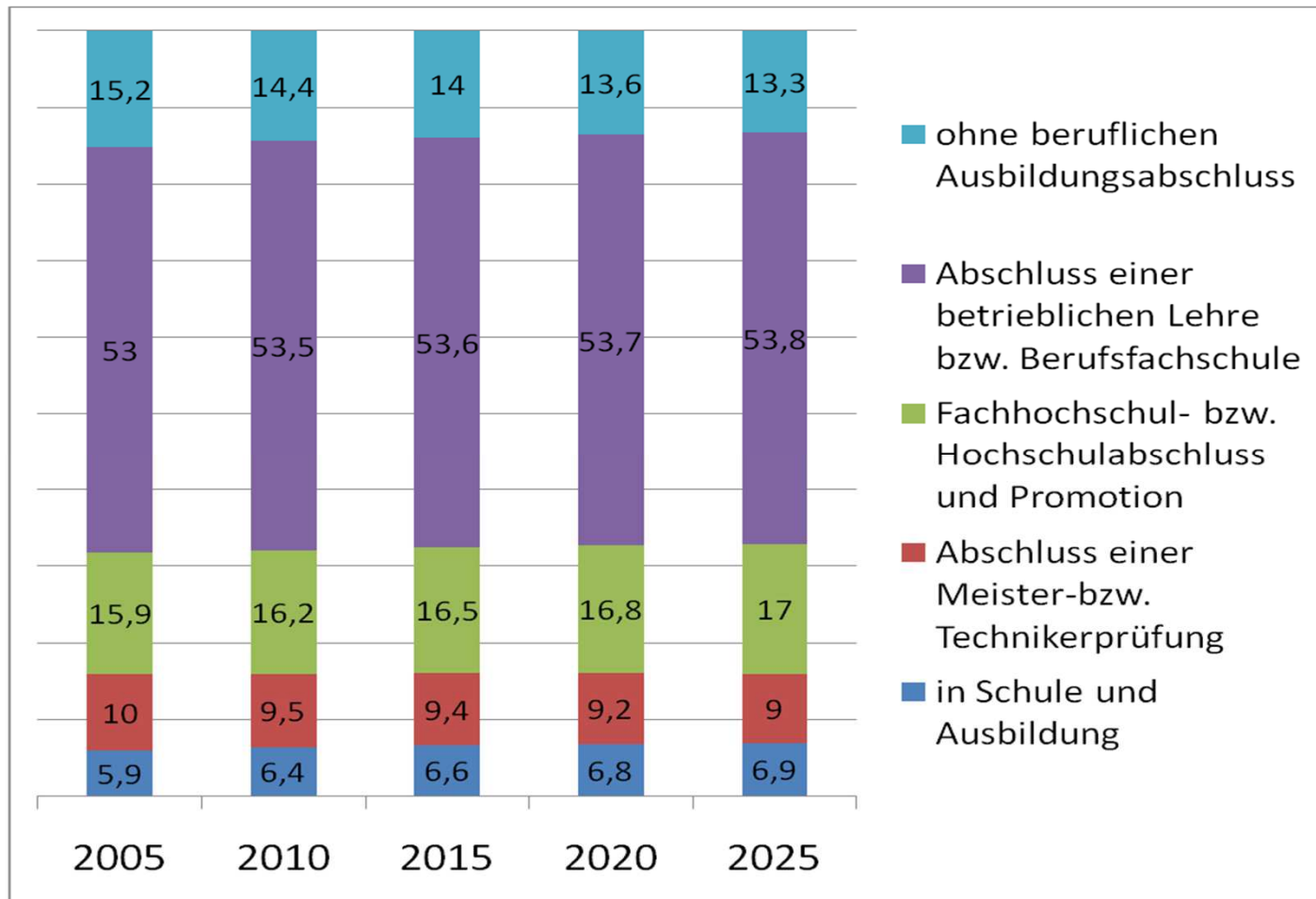
4.5 Bildungsprofile von Führungskräften nach Branche, 2008 (in%*)



*Differenzen zu 100% in den einzelnen Jahren ergeben sich, da ein geringer Anteil von Führungskräften nicht über einen mindestens mittleren Bildungsabschluss verfügt.

Quelle: Voss-Dahm/Franz IAQ 2011 SOEP

4.5 Bedarf an Fachkräften nimmt bis 2025 zu (Anteile in %)



Quelle: R. Helmrich, G. Zika (Hrsg.): *Beruf und Qualifikation. BiBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025.* Bielefeld 2010

4.6 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

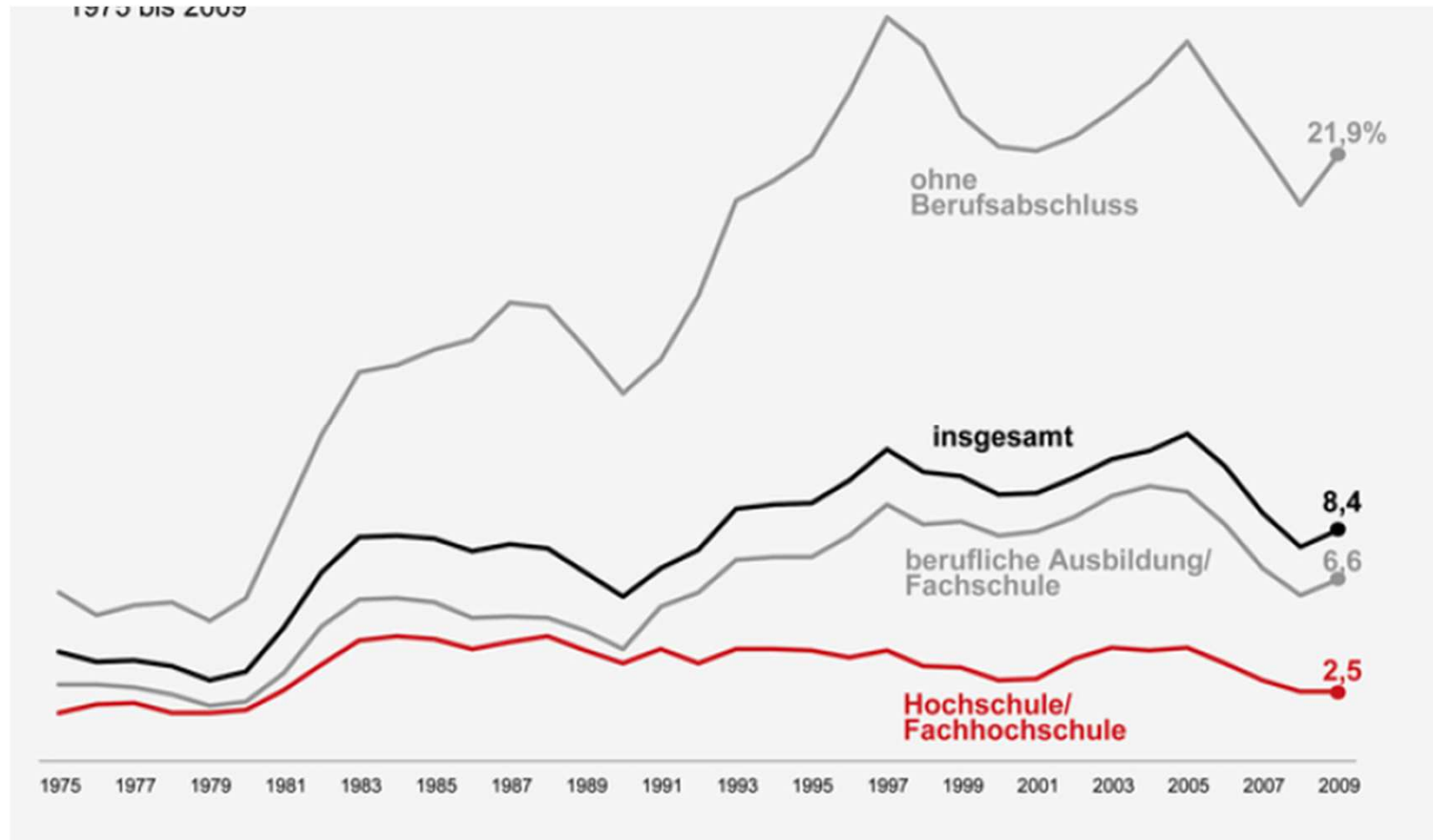
**Verfall der Nachfrage nach einfacher Arbeit:
Spracharme Muskelarbeiten nur noch geringe
Bedeutung: Umgang mit abstrakten Symbolen und
Kommunikationsfähigkeit fast überall verlangt**

**Hoffnung der Hartz-Gesetze, Beschäftigungsproblem
durch Lohnsenkungen zu lösen, nicht erfüllt: 75% der
Geringverdiener sind qualifiziert**

**BIBB/IAB-Prognose: 2025 liegt Angebot der gering
Qualifizierten um 1,3 Mio Personen höher als
Nachfrage**

**Zentrales Bildungsproblem, dieses Überangebot zu
verringern. Aufgabe der Schulen, der
Berufsausbildung und Weiterbildung**

4.7 Arbeitslosenquote nach Qualifikation, Deutschland 1975 – 2009



Quelle: IAB; Bundesagentur für Arbeit (2011): 16

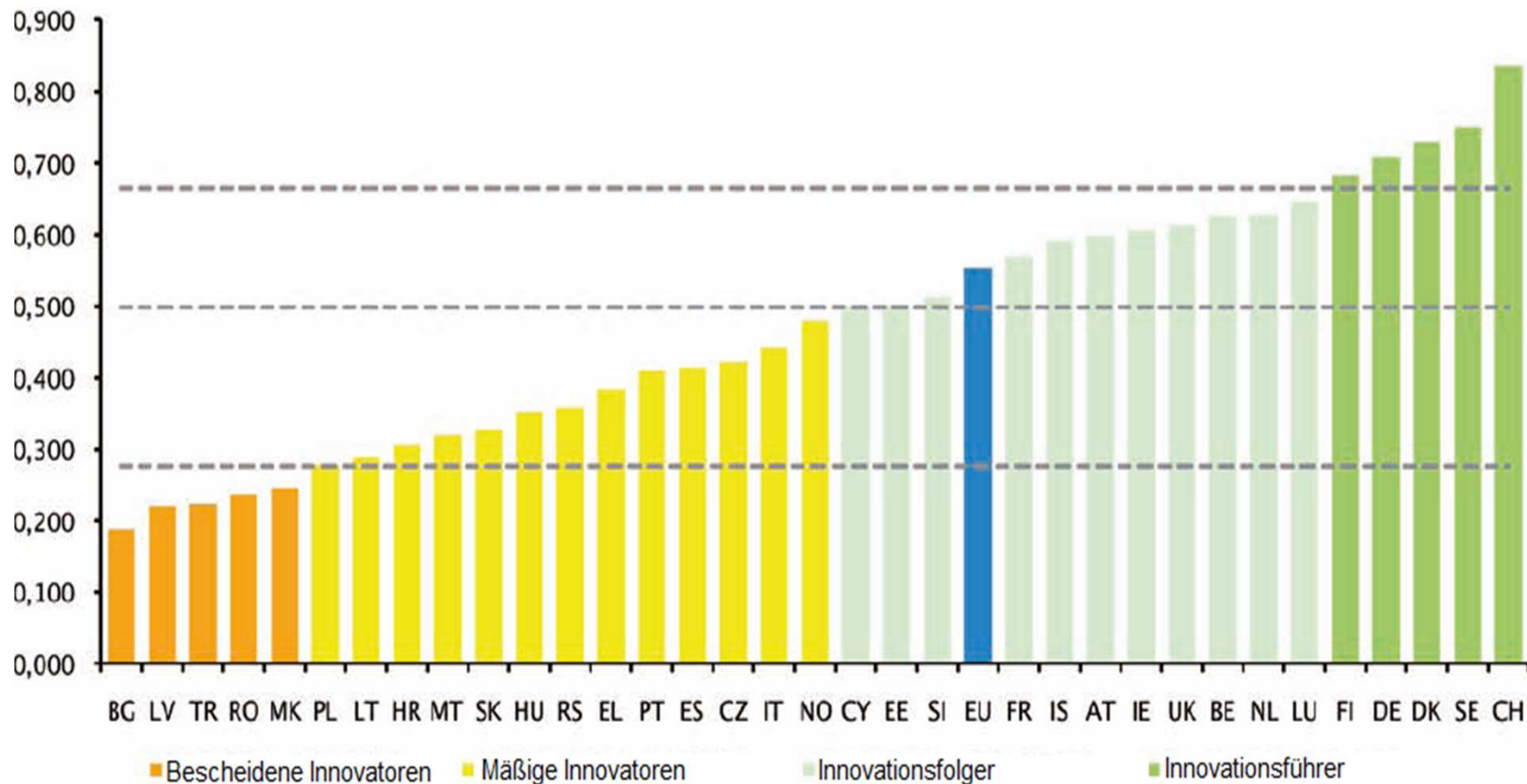
5.1 Berufsbildung, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation

Gründe für deutsche Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit:

- stabile Besitzstrukturen und langfristiges Denken
- Qualitätsprodukte – hohe Investitionen in F&E
- Zunehmender Fachkräfteeinsatz in Unternehmen
- Mittlere Führungskräfte von unten besetzt: Kommunikation zwischen Machern, Planern und Erfindern auf Augenhöhe
- Diffusion von Innovationen bei Technologieanwendern (KMU) durch Aus- und Weiterbildung

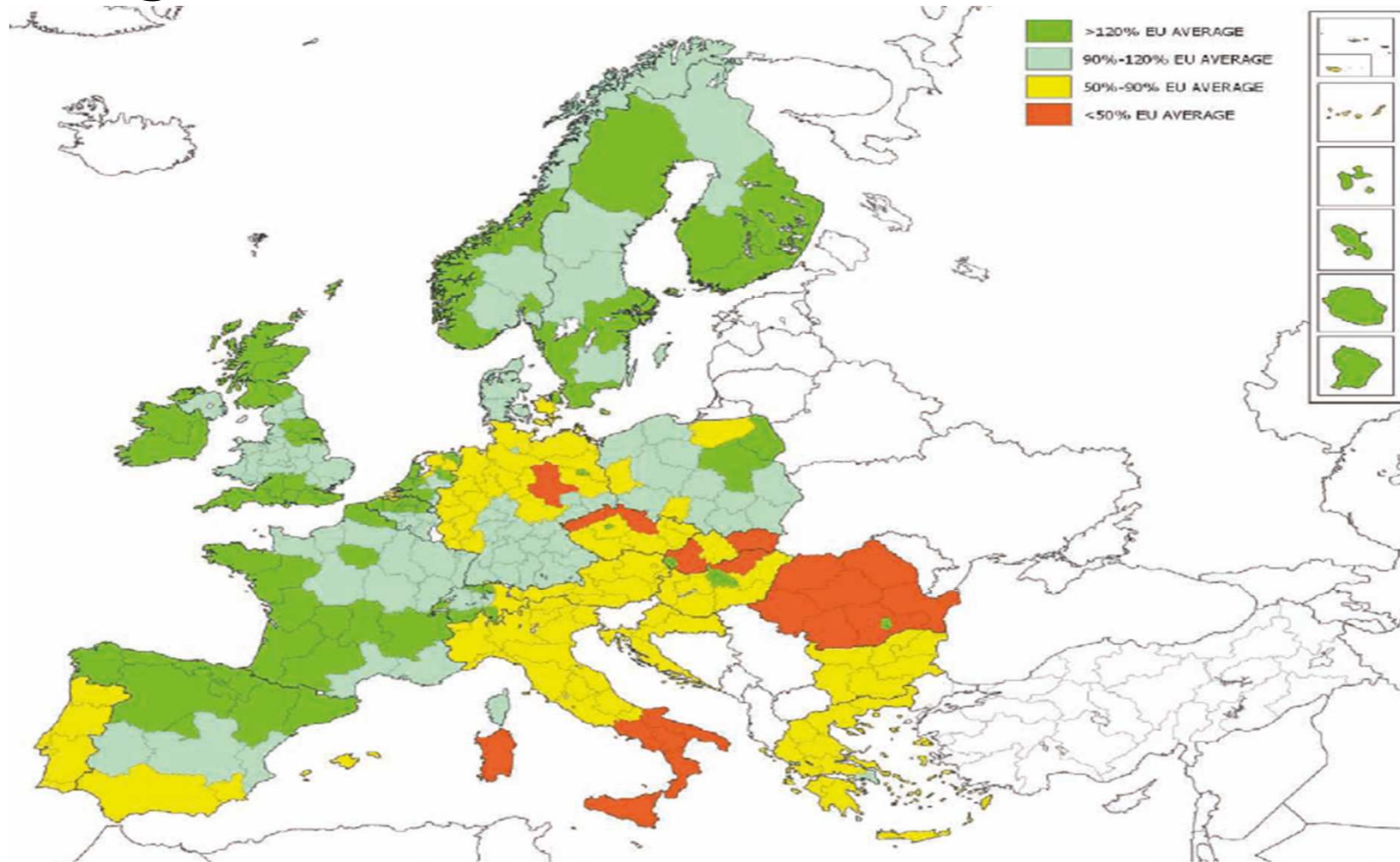
Fachkräfte – Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit

5.2 Index der Innovationsleistung in Europa 2014 (25 Indikatoren - maximaler Wert 1,000)



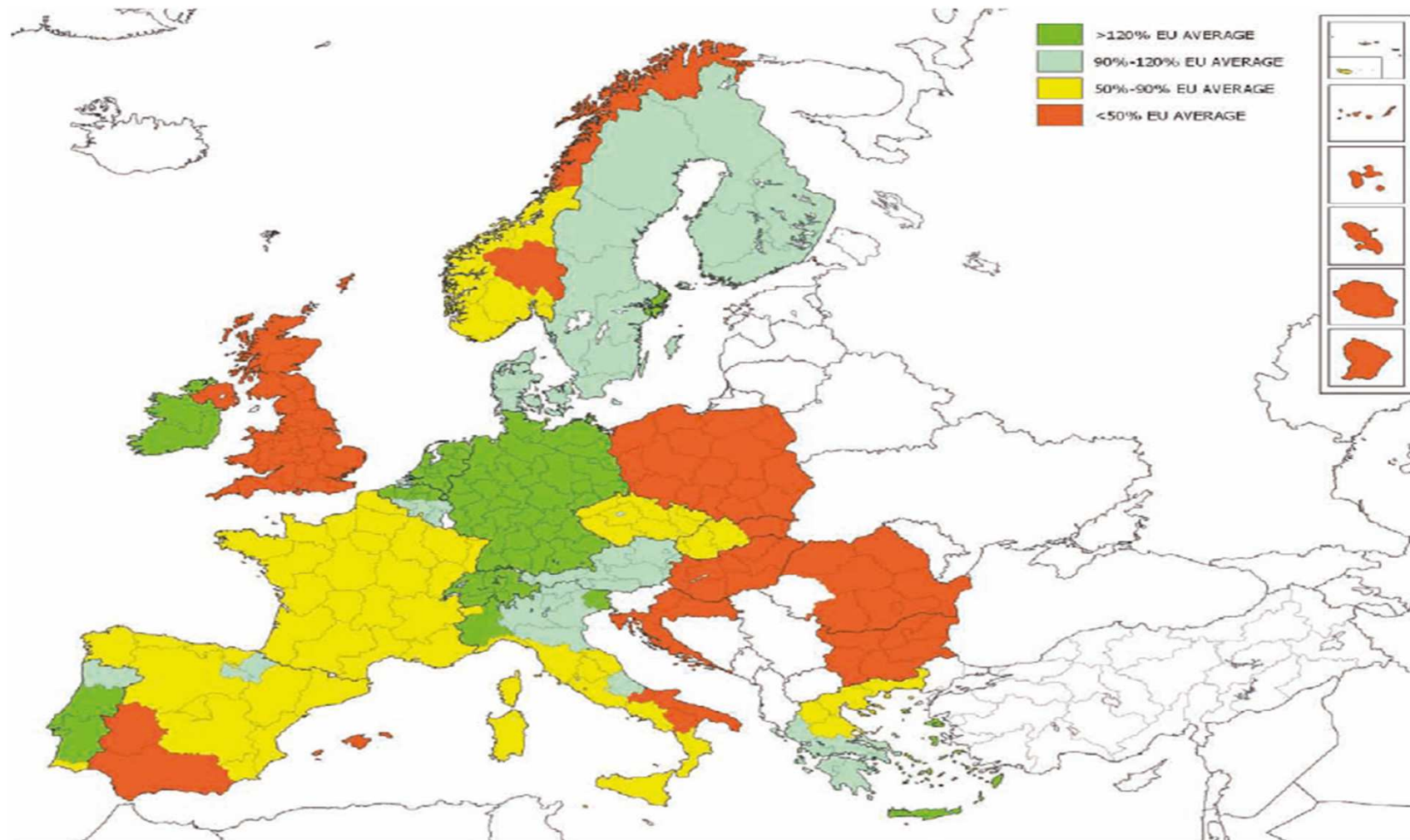
Nicht EU-Länder Schweiz (CH), Island (IS), Norwegen (NO), RS (Serbien), MK (ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien) und Türkei (TR).

5.3 Anteil der Bevölkerung (25-64 Jahre) mit tertiärer Bildung 2010



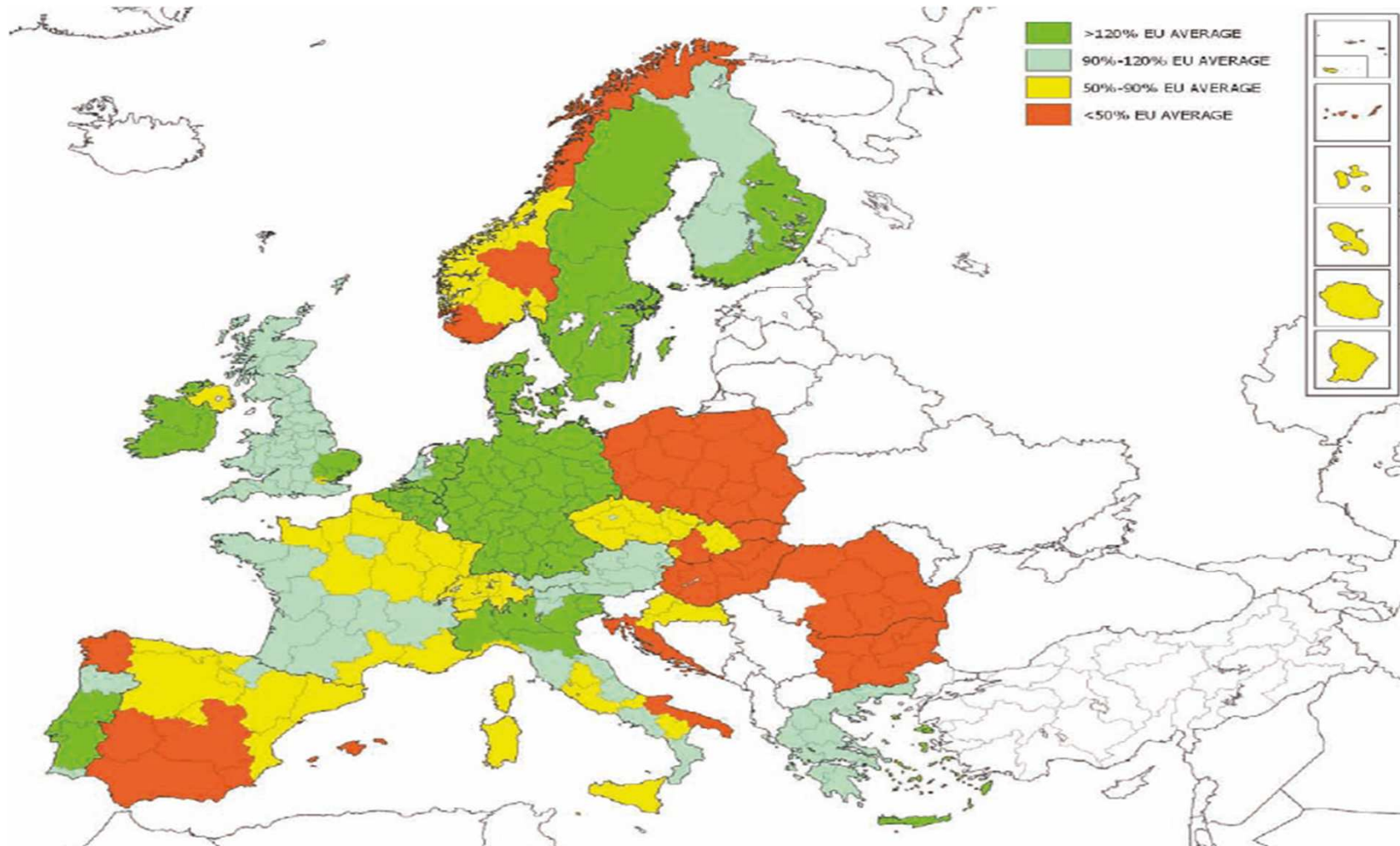
Quelle: European Commission (2014): Regional Innovation Scoreboard, S. 52.

5.4 KMU mit Prozess- oder Produktinnovationen 2012 in % der KMU 2010



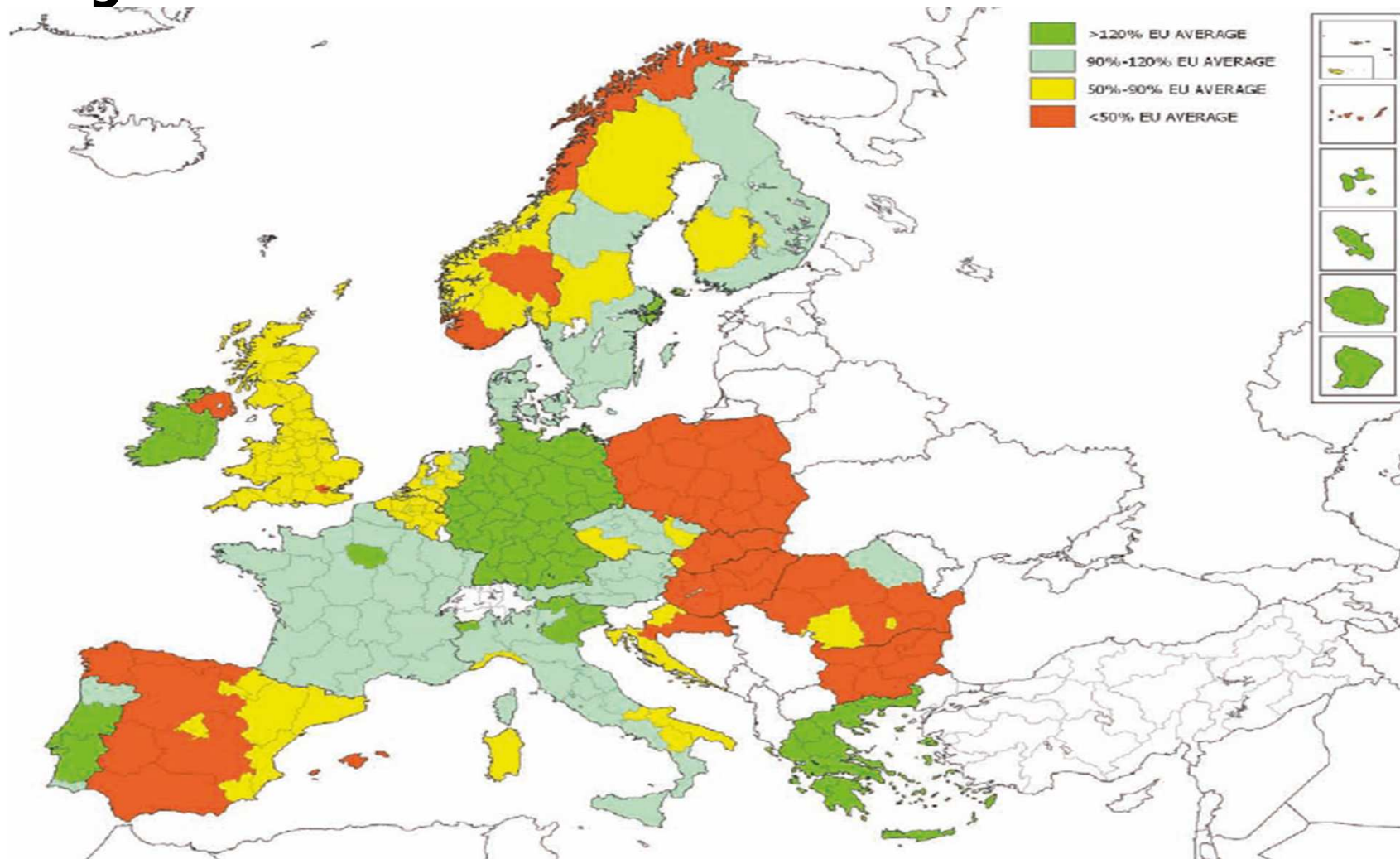
Quelle: European Commission (2014): Regional Innovation Scoreboard, S. 59.

5.5 KMU mit selbstentwickelten Innovationen in % der KMU 2010



Quelle: European Commission (2014): Regional Innovation Scoreboard, S. 56.

5.6 KMU mit Innovationen in Vertrieb und Organisation in % der KMU 2010



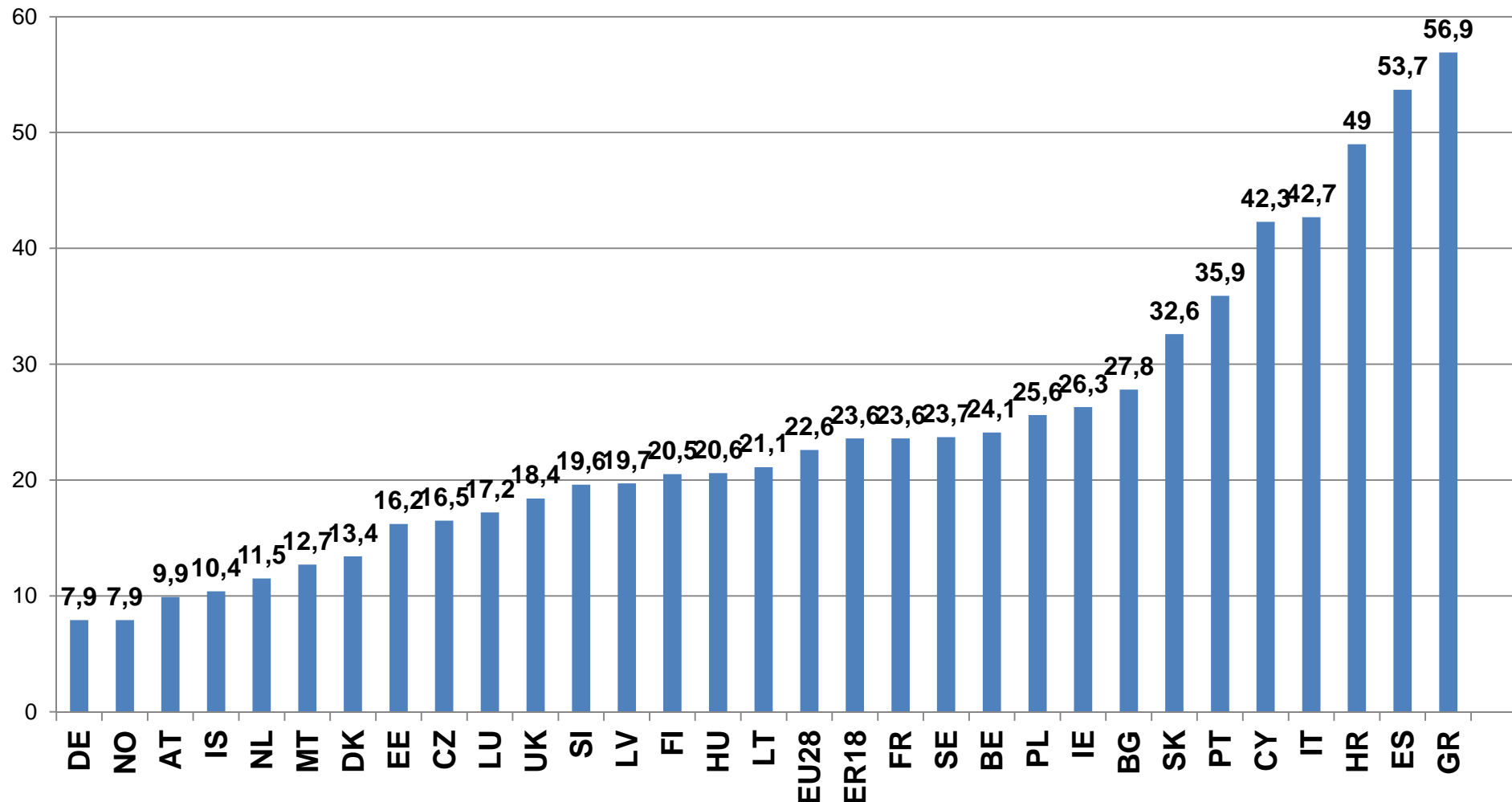
6.1 Jugendarbeitslosigkeit

Zahlreiche Studien belegen, dass in Ländern mit dualer Ausbildung die Jugendarbeitslosigkeit strukturell niedrig ist

Hauptgründe:

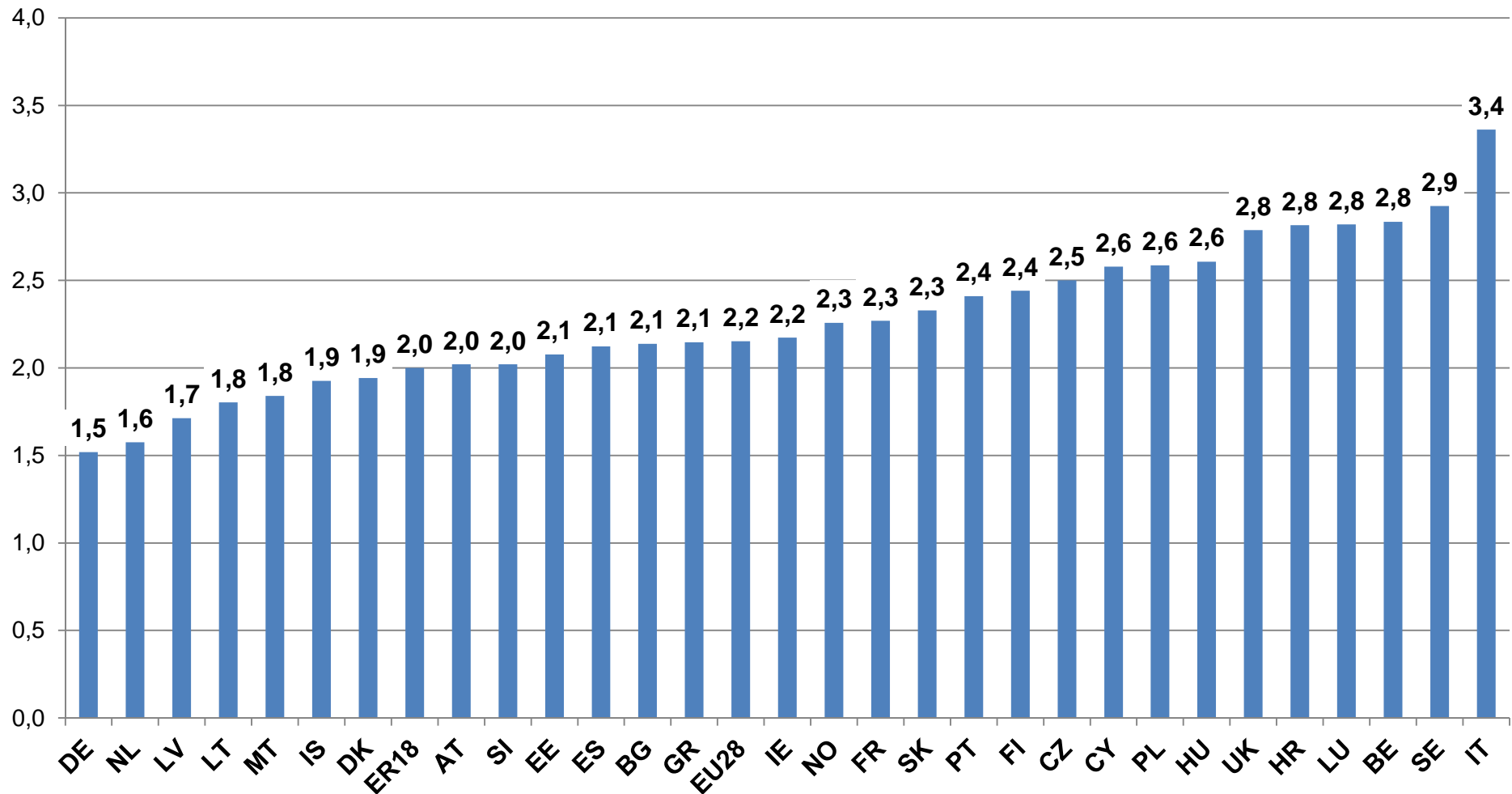
- Auszubildende sind *Insider*
- Rekrutierung und Übernahme zentrale Themen der Politik und der Sozialpartner (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)
- Nach Ausbildung kaum Anlernkosten durch betriebliches Lernen – Interesse der Unternehmen an Nutzung ihrer Investitionen

6.2 Saisonbereinigte Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahren) in % (Februar 2014)



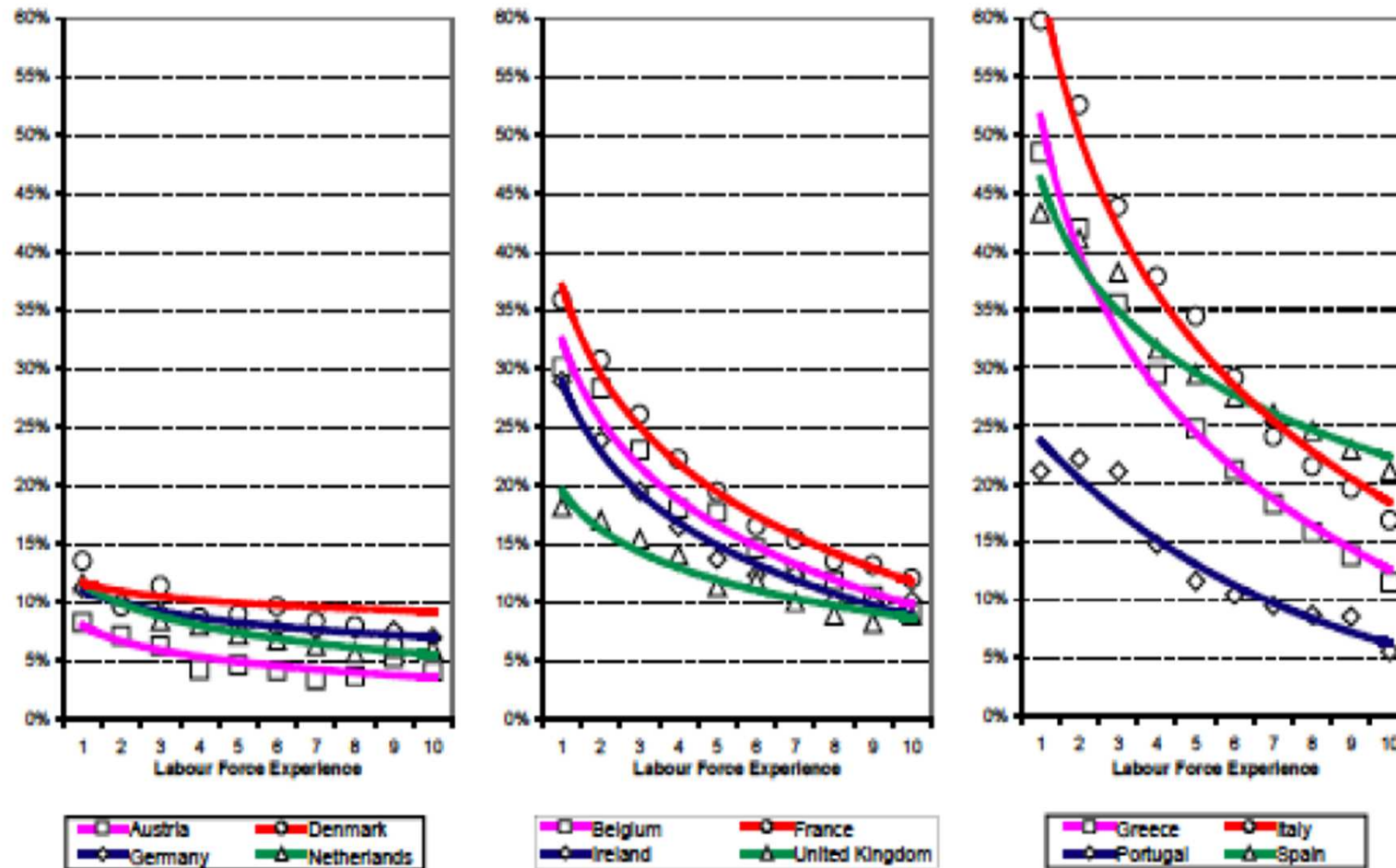
Quelle: EUROSTAT (2014)

6.3 Jugendarbeitslosenquote (unter 25 Jahren) in Relation zur allgemeinen Arbeitslosenquote (Februar 2014)



Quelle/ Source:

6.4 Arbeitslosigkeit und Beschäftigung 10 Jahre nach Ausbildung (in Jahren): ISCED 3 Absolventen (1990er)



Quelle: Müller/Gangl, Transitions from Education to Work in Europe, Oxford 2003

7.1 Brauchen wir mehr Akademiker?

Gründe für Explosion der Akademikerzahlen in vielen Ländern nicht Arbeitsplatzstruktur, sondern

- Erosion der Berufsbildungssysteme
- Verfall der unteren und mittleren Einkommen
- Sinkende Reputation bei Eltern und Schülern - Berufsbildung nur für “schwache” Schüler
- Zugang zu guten Arbeitsplätzen zunehmend nur über Hochschulausbildung

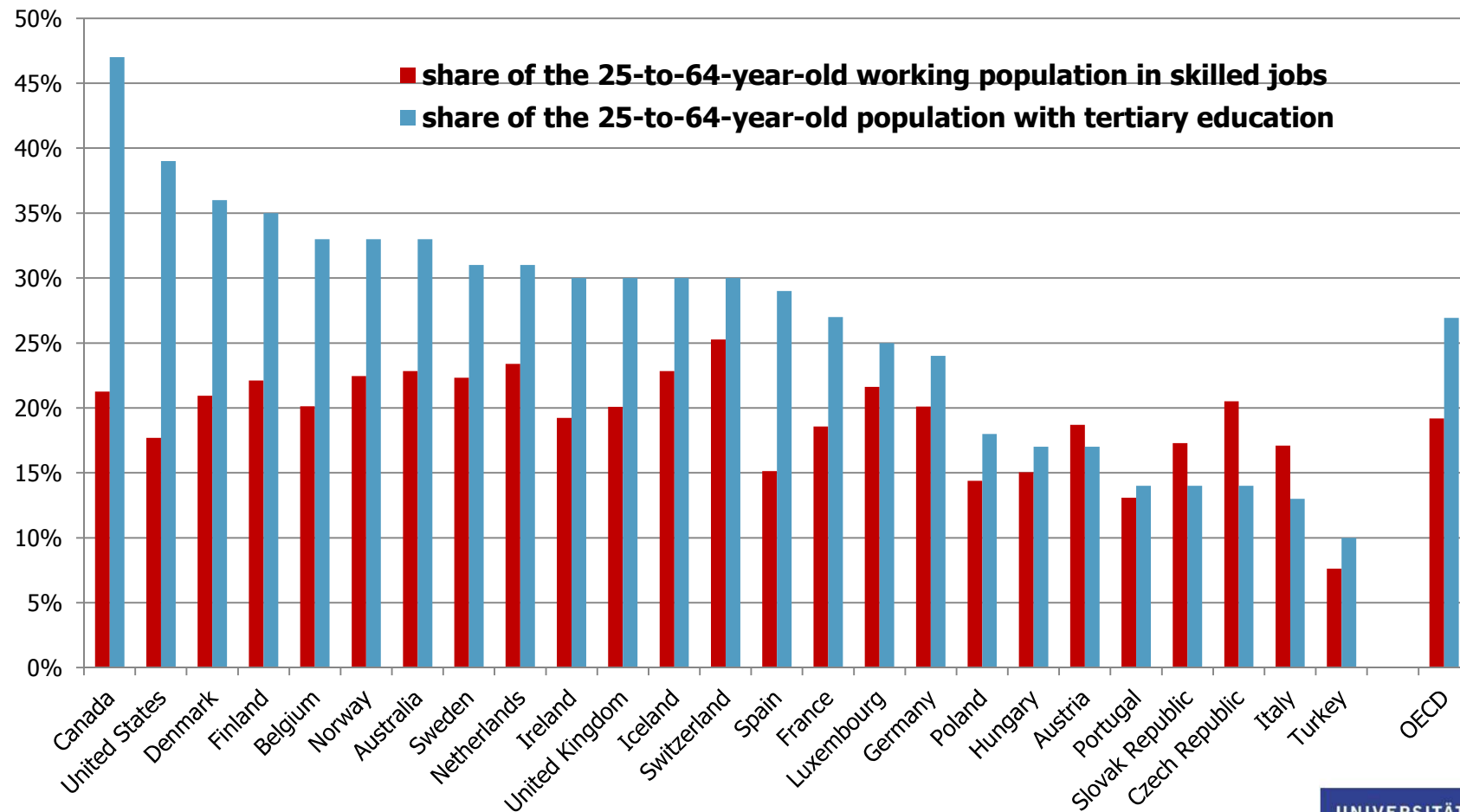
Gefahren: bipolarer Qualifikationsstrukturen und vielfach unterwertiger Beschäftigung für Akademiker

Berufsausbildung wandert an Hochschulen

Fachkräfteprobleme in KMU

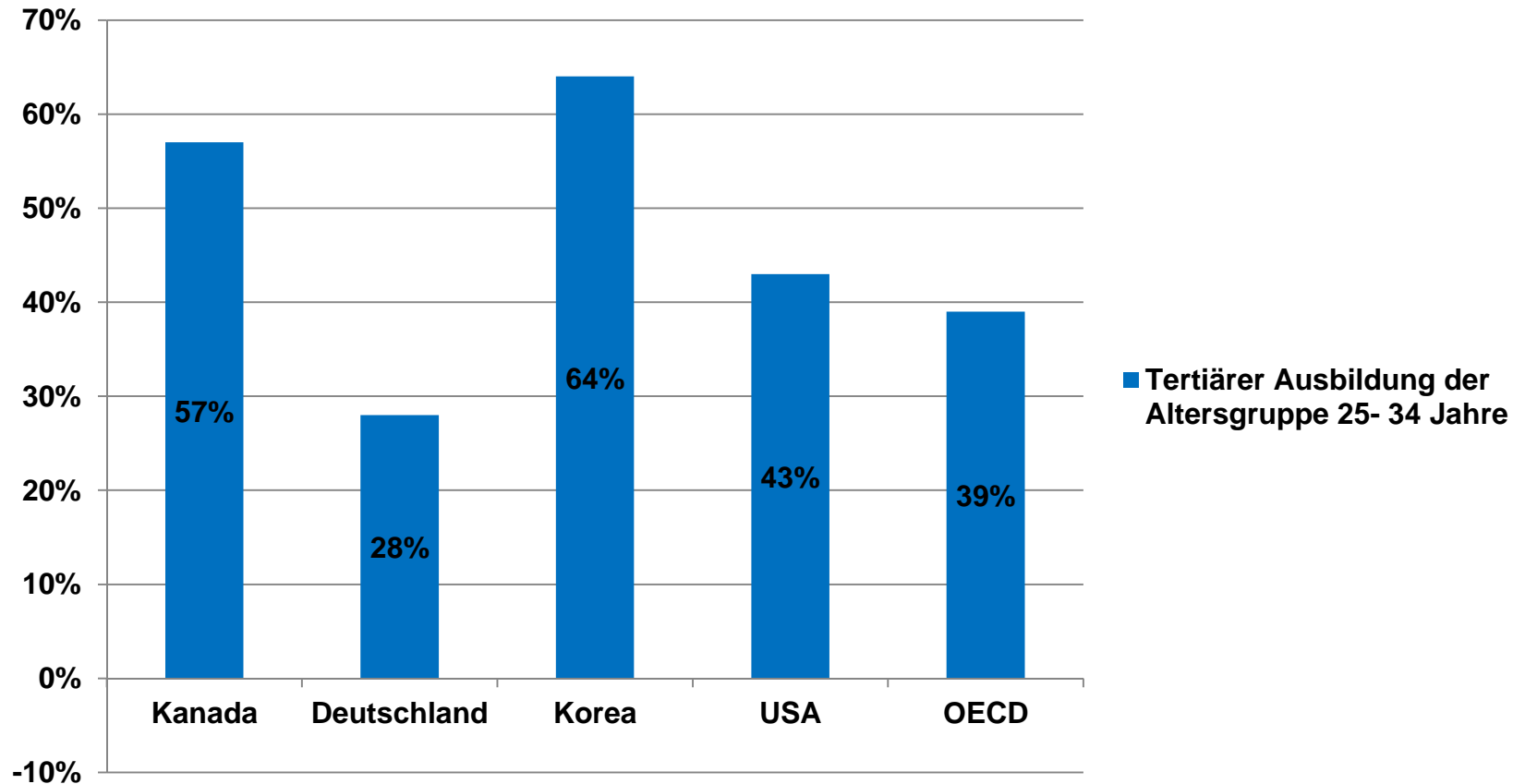
7.2 Mismatch zwischen Anteilen der Arbeitsplätze mit hohem Anforderungsprofil (ISCO 1-3) und tertiären Abschlüsse in der Bevölkerung 25 – 64 Jahre (2006)

(ISCO 1-3 Managers, Professional, Technicians and Associate Professionals)



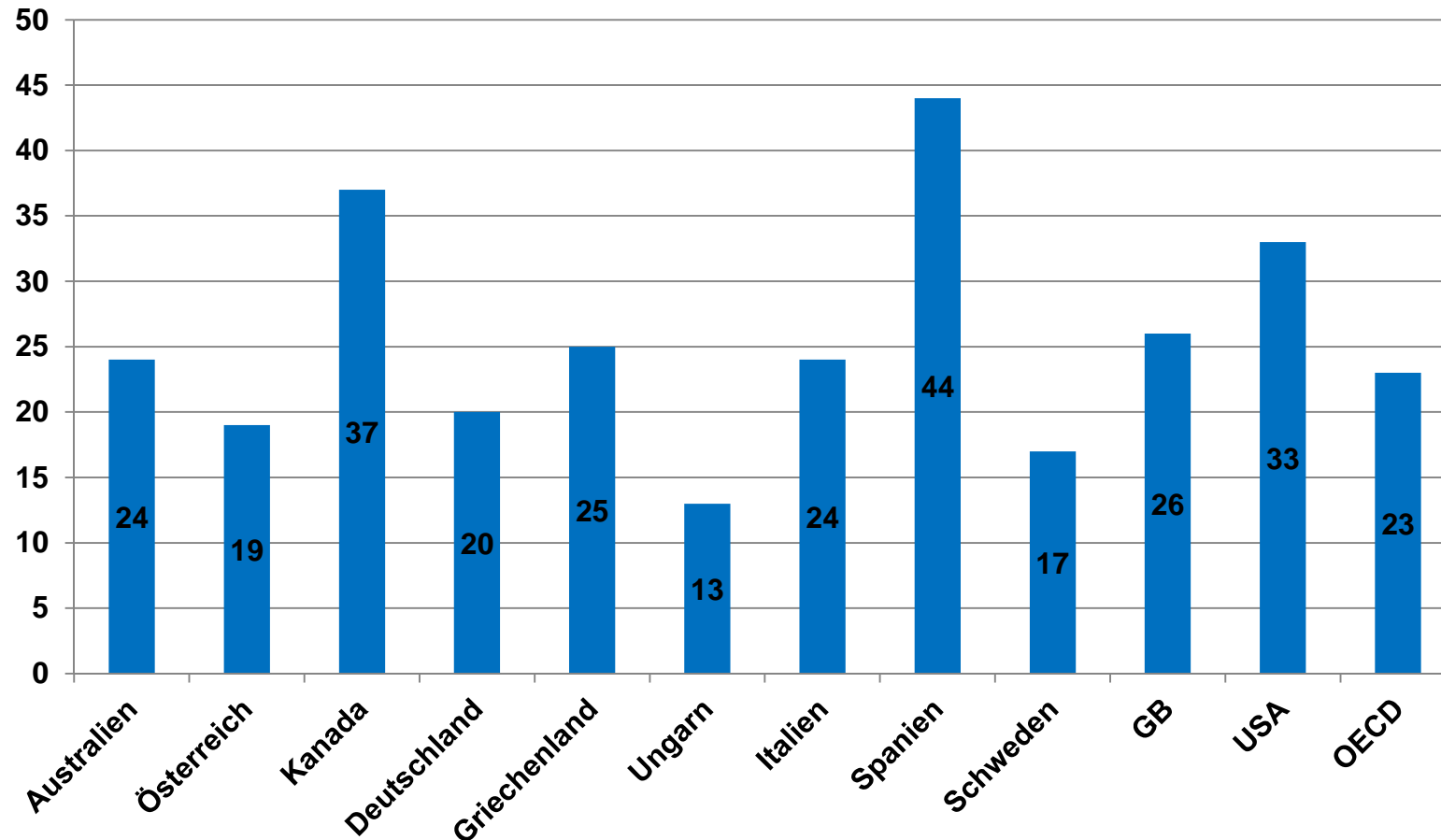
Quelle: Müller, Normann, 2009: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich, in: BIBB, BWP 2, 42 - 46

7.3 Abschlussquoten in tertiärer Ausbildung der Altersgruppe 25 - 34 Jahre in unterschiedlichen OECD-Ländern 2011



Quelle: OECD. LSO (Labour market, economic and social outcomes of learning) Network Labour Force Survey (LFS) for most countries (www.oecd.org/edu/eag.htm)

7.3 Unterwertige Akademikerbeschäftigung: Anteil der 25-29-Jährigen mit Hochschulausbildung (nicht mehr im Bildungssystem), die auf Qualifikationslevel 1 und 2 (ISCO 4-9) arbeiten, an allen 25-29-Jährigen mit Hochschulbildung, die nicht mehr im Bildungssystem sind 2007



Quelle: OECD, Education at a Glance 2010, Indicator C.3.7

7.4 Brauchen wir mehr Akademiker?

OECD Durchschnitt bei Akademikerquote kein Orientierungspunkt für uns

Exportweltmeister kann sich nicht am “Durchschnitt” orientieren

Ziel: Kombination von starkem Berufsbildungs- mit Hochschulsystem

Vorsicht bei der Akademisierung aller Berufe: Einzelfallentscheidungen notwendig

Ausbau der Überschneidungsbereiche: Duales Studium, konsekutives Studium, stärkere Anrechnung der Aufstiegsfortbildungen auf Studium

Schlussfolgerungen

Facharbeit Schlüssel für Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit in DE: Flexibilität und Autonomie

Berufliche Aus- und Weiterbildung transportiert Innovation in KMU

Duale Berufsausbildung ist Markenartikel und muss “gepflegt” werden

Kontinuierliche Modernisierung Voraussetzung für Reputation und Akzeptanz

Es darf keine “gläserne Akademikerdecke” bei Karrieren und Bezahlung geben – Gleichwertigkeit herstellen und Übergänge schaffen

Zentrales Bildungsproblem: Überangebot an gering Qualifizierten abbauen