

Prof. Dr. Gerhard Bosch

# Bedeutung der beruflichen Qualifizierung

**FM-Tagung: Fair Miteinander! Herausforderungen an Qualifizierung und  
Arbeitsbedingungen in der FM-Branche  
IG Metall Frankfurt, 24. März 2015**

**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](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

# Gliederung

- 1. Gleiche Technik - Unterschiedliche Ausbildung**
- 2. Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte und Rolle der Sozialpartner**
- 3. Neue Berufskonzepte**
- 4. Wachsender Fachkräfteeinsatz in DE**
- 5. Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt**
- 6. Brauchen wir mehr Akademiker?**

## 1.1 Gleiche Produkte/Dienstleistungen – aber 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*)
- Krankenschwestern/Erzieher/innen in DE Berufsausbildung – Bachelor in vielen anderen Ländern

**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 nicht Länderunterschiede in Ausbildungssystemen erklären.

Unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation möglich:

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

***Deutlich höhere Arbeitsqualität im egalitäreren Modell***

Kein Technik-Determinismus – Ausbildungssysteme von Akteuren gemacht.

UK hatte in den 1950er Jahren gute Berufsausbildung – System wurde nicht “gepflegt”

## 2.1 Idealtypus beruflicher Arbeitsmärkte

Standardisierte Abschlüsse in Erstaus- 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” und  
“Beschäftigungsfähigkeit”***

## 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***

## 2.3 Berufliche Arbeitsmärkte und Sozialpartner

- 1. Qualitäts- und Modernisierungsverantwortung** wird wahrgenommen: Rasche Überarbeitung der Berufsbilder, Schaffung neuer Berufsbilder seit Mitte der 1990er 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*)

## 2.4 Berufliche Arbeitsmärkte und Sozialpartner

### 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 –  
hochwertige Ausbildung verursacht Nettokosten –  
Ausbildung amortisiert sich dann erst mit längerer  
Betriebszugehörigkeit



## 2.5 Berufliche Arbeitsmärkte und Sozialpartner

### 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 (vor allem Frauen im Dienstleistungssektor)
- 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

# Übersicht über die (bisher) zugeordneten formalen Qualifikationen im DQR

Niveau	Qualifikationen
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufsausbildungsvorbereitung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</li> <li>• Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</li> </ul> </li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufsausbildungsvorbereitung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</li> <li>• Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</li> <li>• Einstiegsqualifizierung (EQ)</li> </ul> </li> <li>▪ Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen)</li> <li>▪ Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duale Berufsausbildung (3- und 3 ½ jährige Ausbildungen)</li> <li>▪ Berufsfachschule (Assistentenberufe)</li> <li>▪ Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung)</li> </ul>
5*	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ IT-Spezialist (Zertifizierter)</li> <li>▪ Servicetechniker (Geprüfter)</li> </ul>
6*	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bachelor</li> <li>▪ Fachkaufmann (Geprüfter)</li> <li>▪ Fachschule (Staatlich Geprüfter ...)</li> <li>▪ Fachwirt (Geprüfter)</li> <li>▪ Meister (Geprüfter)</li> <li>▪ Operativer Professional (IT) (Geprüfter)</li> </ul>
7*	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Master</li> <li>▪ Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promotion</li> </ul>

\* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet.

## 2.6 Berufliche Arbeitsmärkte und Sozialpartner

### 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 Einstellungen von 540 000 Azubis

## 2.7 Berufliche Arbeitsmärkte und Sozialpartner

### 6. Reputationsverantwortung

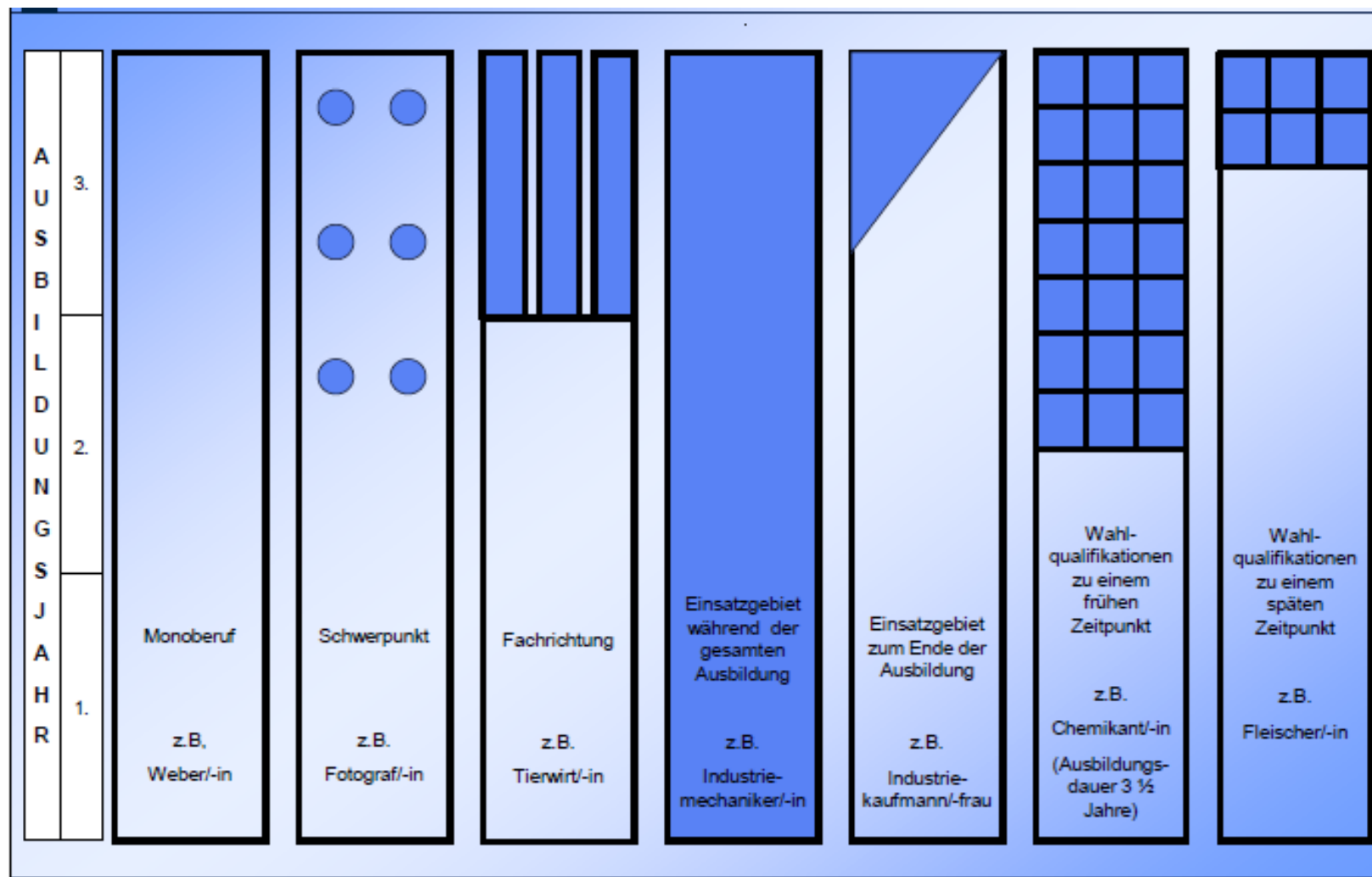
- Bisherige Stärke der dualen Berufsausbildung in DE: Attraktiv für leistungsstarke und nicht nur für schwache Schüler wie in vielen anderen Ländern
- Rapider Reputationsverfall durch Prekarisierung und brüchiges Aufstiegsversprechen durch „gläserne Akademikerdecke“
- Pflege des Markenartikels notwendig:
  - 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

## 3.1 Neue Beruflichkeit

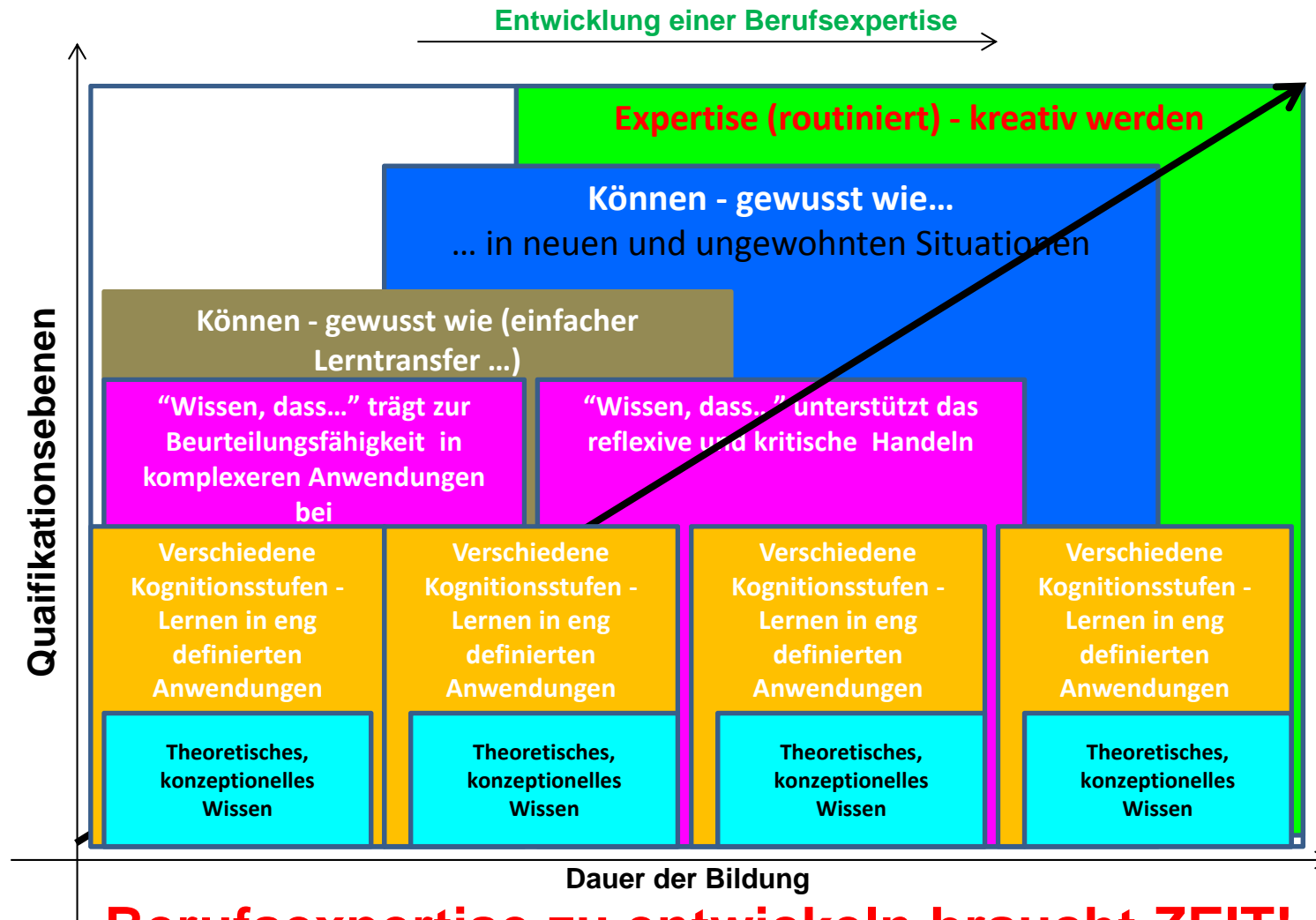
**Bis 1969 nur Monoberufe – oft aus den 1930er Jahren –  
sehr spezialisiert**

- **Seitdem Verringerung der Berufe von 600 auf heute 329 (2013)**
- **Hohe Dynamik der Berufsbilder: Wegfall, Zusammenfassung, Neuentwicklung**
- **Quantitativ Zusammenfassung am wichtigsten: Beispiel Metallberufe: bis 1987 47 Berufe, dann 16 Berufe mit gemeinsamer Grundbildung, und ab 2004 nur 5 Berufe mit 50 % Überschneidung**
- **Zwei Drittel Regel bei Zusammenfassung: Zwei Drittel gemeinsame Inhalte, ein Drittel Spezialisierung**

## 3.2 Strukturmodelle im Überblick



## 3.3 Curriculum – Entwicklung in der Berufsbildung



**Berufsexpertise zu entwickeln braucht ZEIT!**

## **3.4 Neue Beruflichkeit**

**2012: Von 331 Ausbildungsberufen**

- **30 mit Schwerpunkten**
- **56 mit Fachrichtungen**
- **26 mit Wahlqualifikationen**
- **24 mit Einsatzgebieten**

**Weitere interne Flexibilisierung vor allem wegen der unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen**

**2007: 21 % der Auszubildenden verkürzte Ausbildungszeit**



## 4.1 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

- **1970er und 1980er Jahre “Krise des Anlernens”** (*Drexel 1980*): Ausdünnung der Belegschaften durch Rationalisierung, schrittweises Anlernen erschwert, Fach- und Prozesswissen notwendig: Große Welle der Verberuflichung von Anlerntätigkeiten
- **1990er und 2000er 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

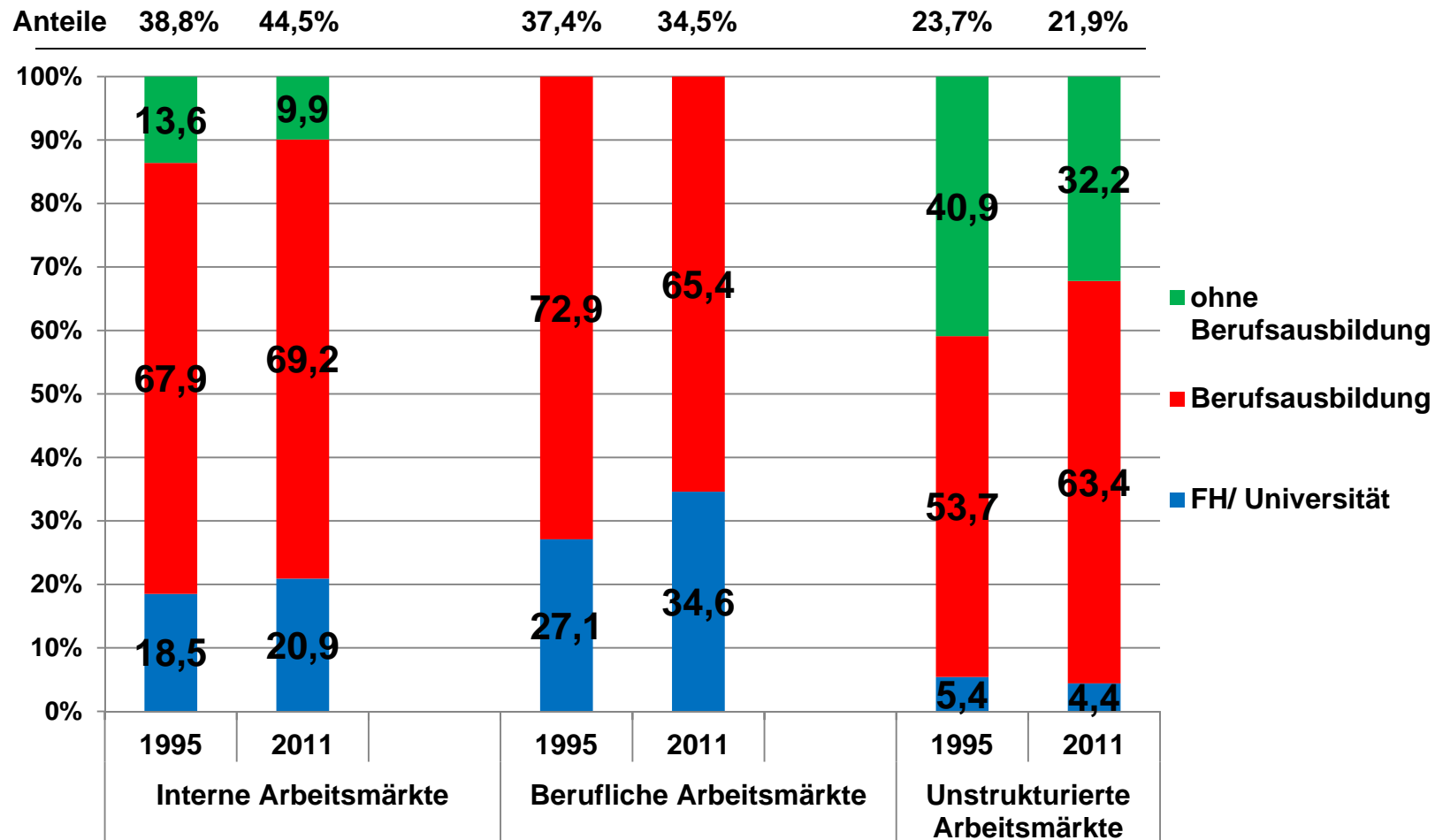
**Berufliches Segment:** BZ < 10 Jahre, beruflicher Abschluss, Tätigkeit auf Fachkräfteniveau und höher

**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 %\*)

<b>Führungskräfte</b>	<b>1984</b>	<b>1993</b>	<b>2000</b>	<b>2008</b>
<b>Beruflicher Bildungstyp</b> (beruflicher Bildungsabschluss als höchster erreichter Bildungsabschluss)	56,2	45,0	39,4	34,4
<b>Beruflich-akademischer Bildungstyp</b> (beruflicher <i>und</i> akademischer Bildungsabschluss)	12,6	19,2	19,2	19,8
<b>Rein akademischer Bildungstyp</b> (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.

## **4.4 Wachsende Bedeutung von Facharbeit**

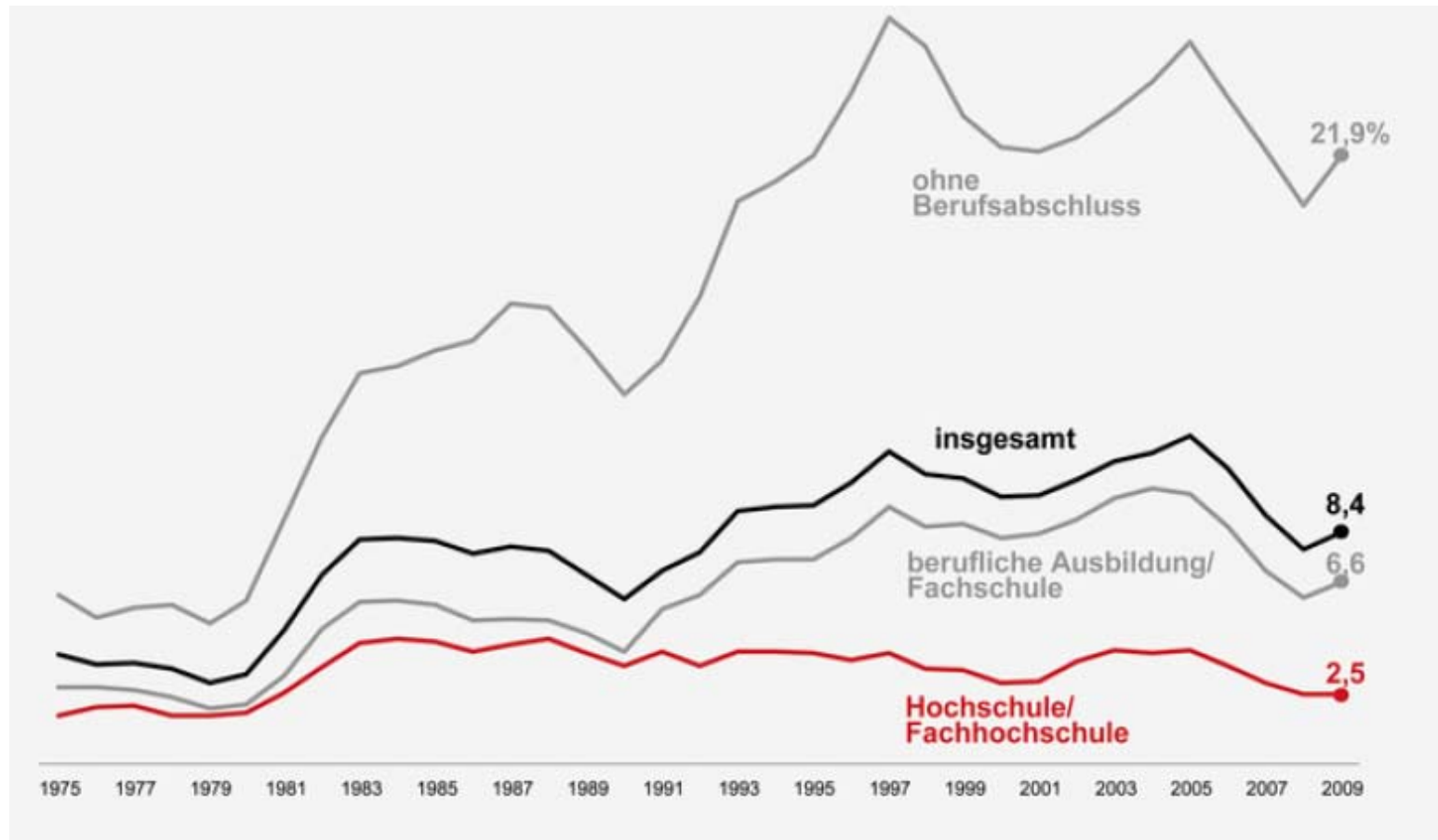
**Spracharme Muskelarbeiten nur noch geringe Bedeutung: Umgang mit abstrakten Symbolen und Kommunikationsfähigkeit fast überall verlangt**

**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 der Weiterbildung**

## 4.5 Arbeitslosenquote nach Qualifikation, Deutschland 1975 – 2009



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

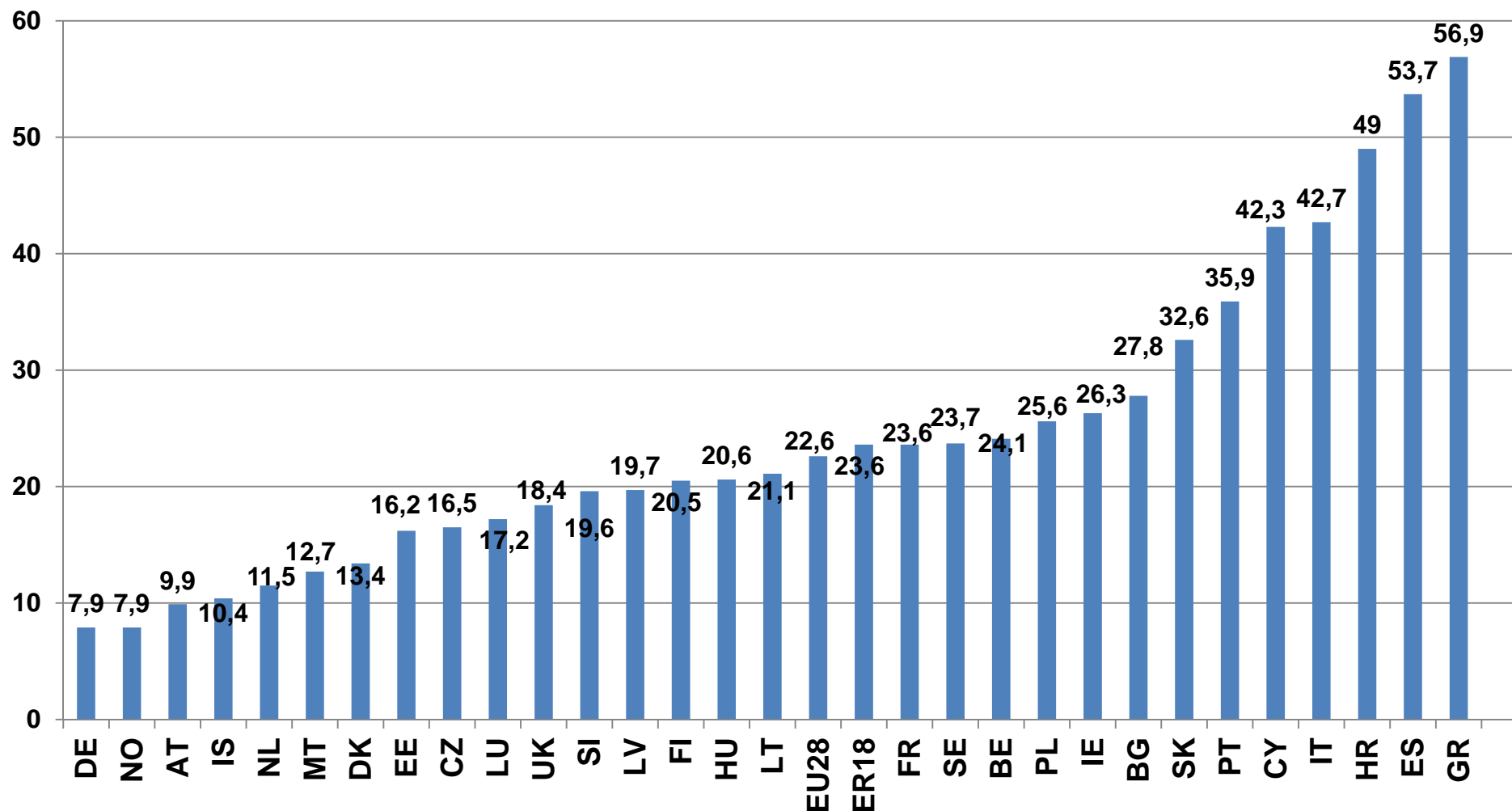
## 5.1 Jugendarbeitslosigkeit

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

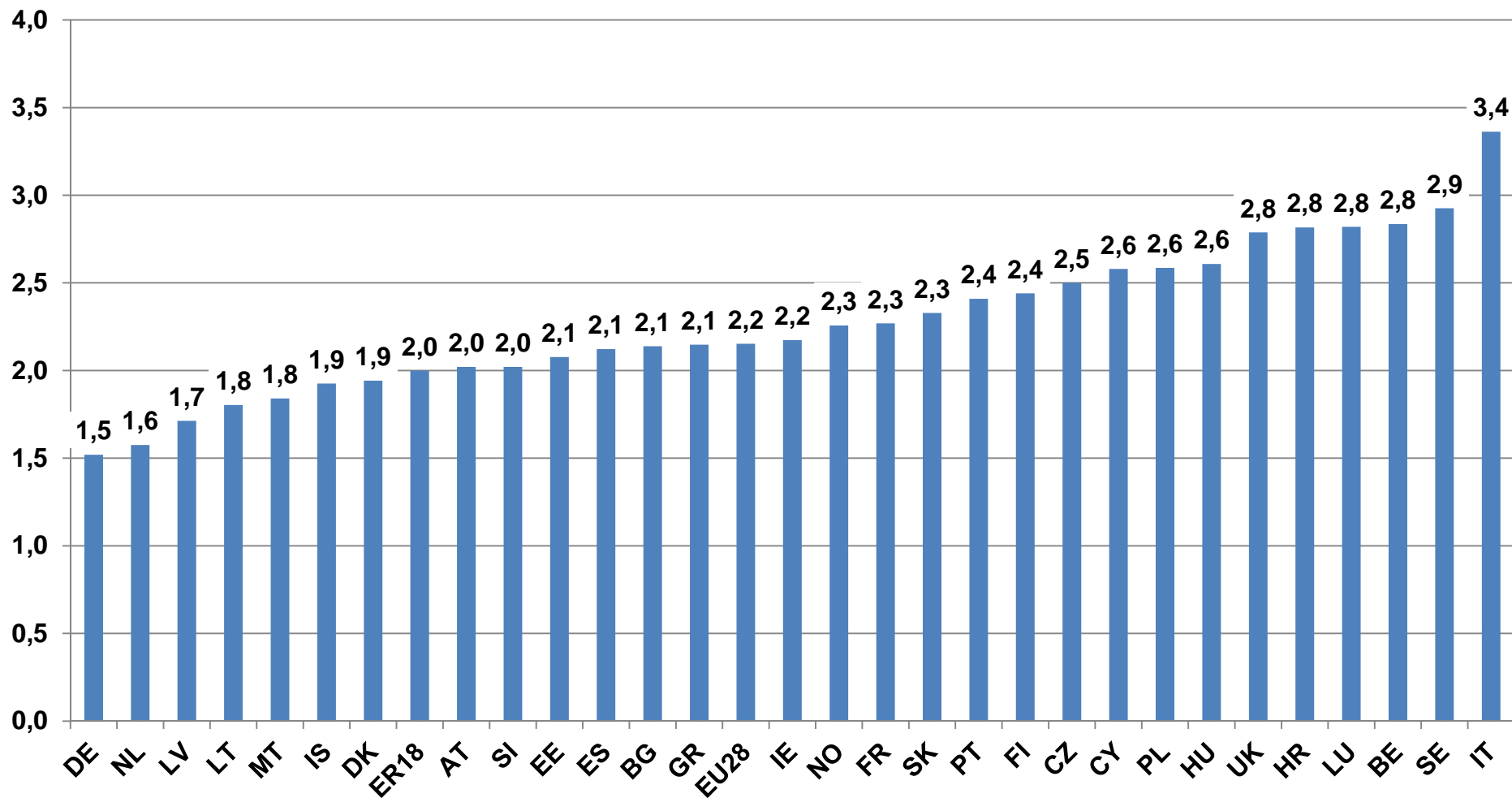
## 5.2 Saisonbereinigte Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahren) in % (Februar 2014)



Quelle: EUROSTAT (2014)



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



Quelle/ Source: EUROSTAT (2014)

## 6.1 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

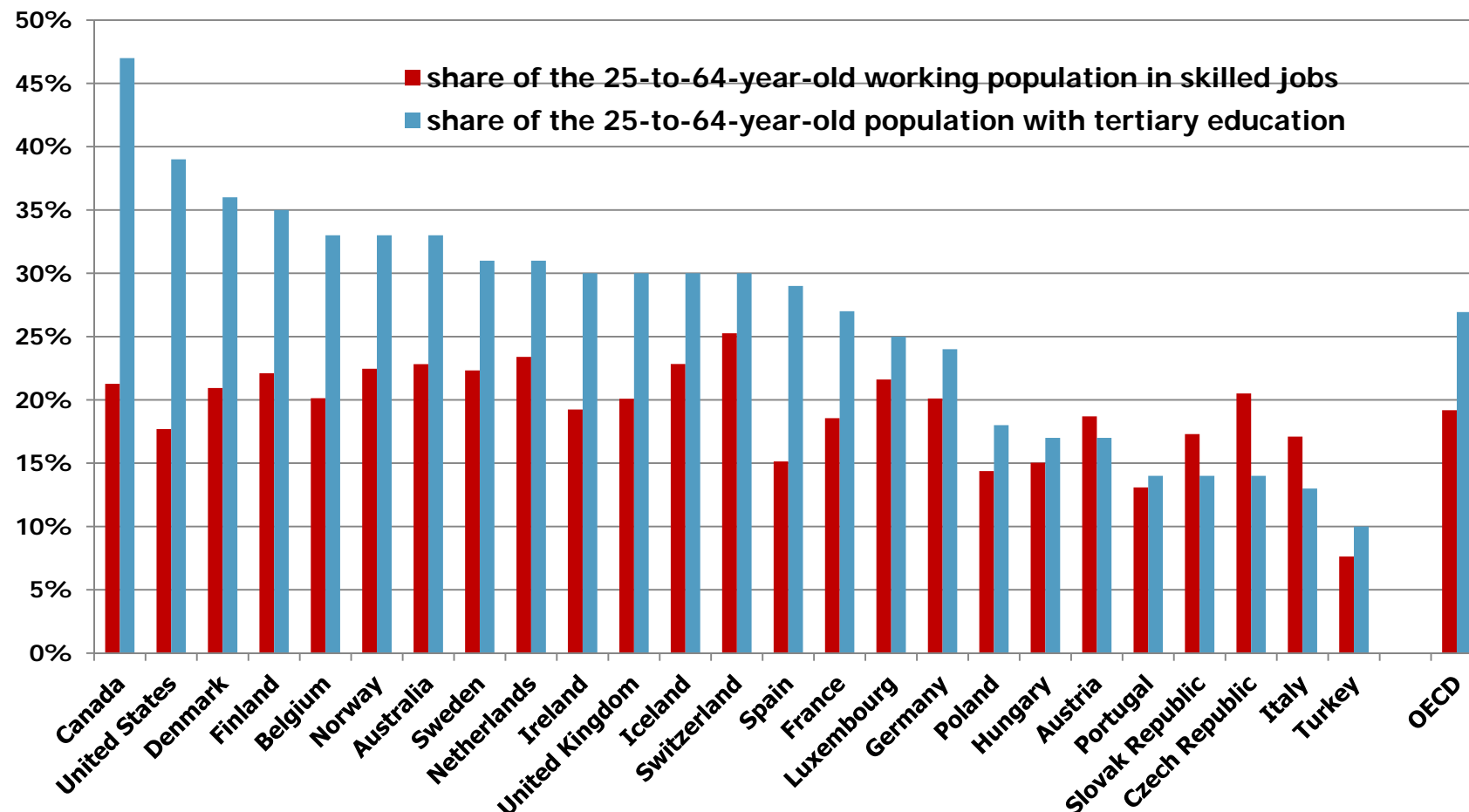
**Gefahren:** bipolarer Qualifikationsstrukturen und vielfach unterwertiger Beschäftigung für Akademiker

**Berufsausbildung wandert an Hochschulen**

**Fachkräfteprobleme in KMU**

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

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



## **6.3 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**

**Plurale Aufstiegswege zu Führungsfunktionen sichern: (1) Meister/Techniker/Fachwirt, (2) duales Studium, (3) Studium**

## Schlussfolgerungen

### **Gründe für deutsche Innovations- und Wettbewerbs-fähigkeit:**

- 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***

## **Schlussfolgerungen**

**Duale Berufsausbildung ist Markenartikel und muss “gepflegt” werden**

**Kontinuierliche Modernisierung Voraussetzung für Reputation und Akzeptanz**

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

**Zentrales Bildungsproblem: Überangebot an gering Qualifizierten abbauen**