

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Qualität kommt von Qualifizierung - System der Berufsausbildung stärken

**3. Gemeinschaftsveranstaltung der hessischen
Kammerorganisationen**

17. Juni 2015 Schloss Biebrich Wiesbaden

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. Internationaler Vergleich**
- 2. Wachsender Fachkräfteeinsatz in DE**
- 3. Stärkung der Berufsausbildung**
- 4. Vorteile eines starken Berufsausbildungssystems**
- 5. Brauchen wir mehr Akademiker?**

1.1 Internationaler Vergleich

Weltweite gleiche Technologien – aber

- Montage des Airbus mit Facharbeitern 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*)
- Krankenschwestern/Erzieher/innen in DE Berufsausbildung – Bachelor in vielen anderen Ländern

Fachkräfte Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit

1.2 Internationaler Vergleich

Berufsausbildung in *Sandwich-Position* zwischen akademischer Ausbildung und Anlernen

- **Deutsche Besonderheit:**
 - **Stärkung der Berufsausbildung seit 1969 – breite Mitte in Qualifikationshierarchie**
 - **geringere Akademikerquoten**
- **Andere Länder haben ihr Berufsbildungssystem nicht gepflegt - Beispiel UK**
 - **Niedergang des guten apprenticeship-systems**
 - **heute nach “Überakademisierung” mühsame Versuche, es zu neu aufzubauen**

2.1 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

1970er und 1980er Jahre *“Krise des Anlernens”* (Drexel 1980):

- Ausdünnung der Belegschaften, 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/hierarchischen zu dezentraler prozessorientierter Arbeitsorganisation
- Übergang mit beruflich qualifizierten Beschäftigten bewältigt - Hauptargument hohe Flexibilität

2.2 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

Internes Segment: Betriebszugehörigkeit (BZ) \geq 10 Jahre

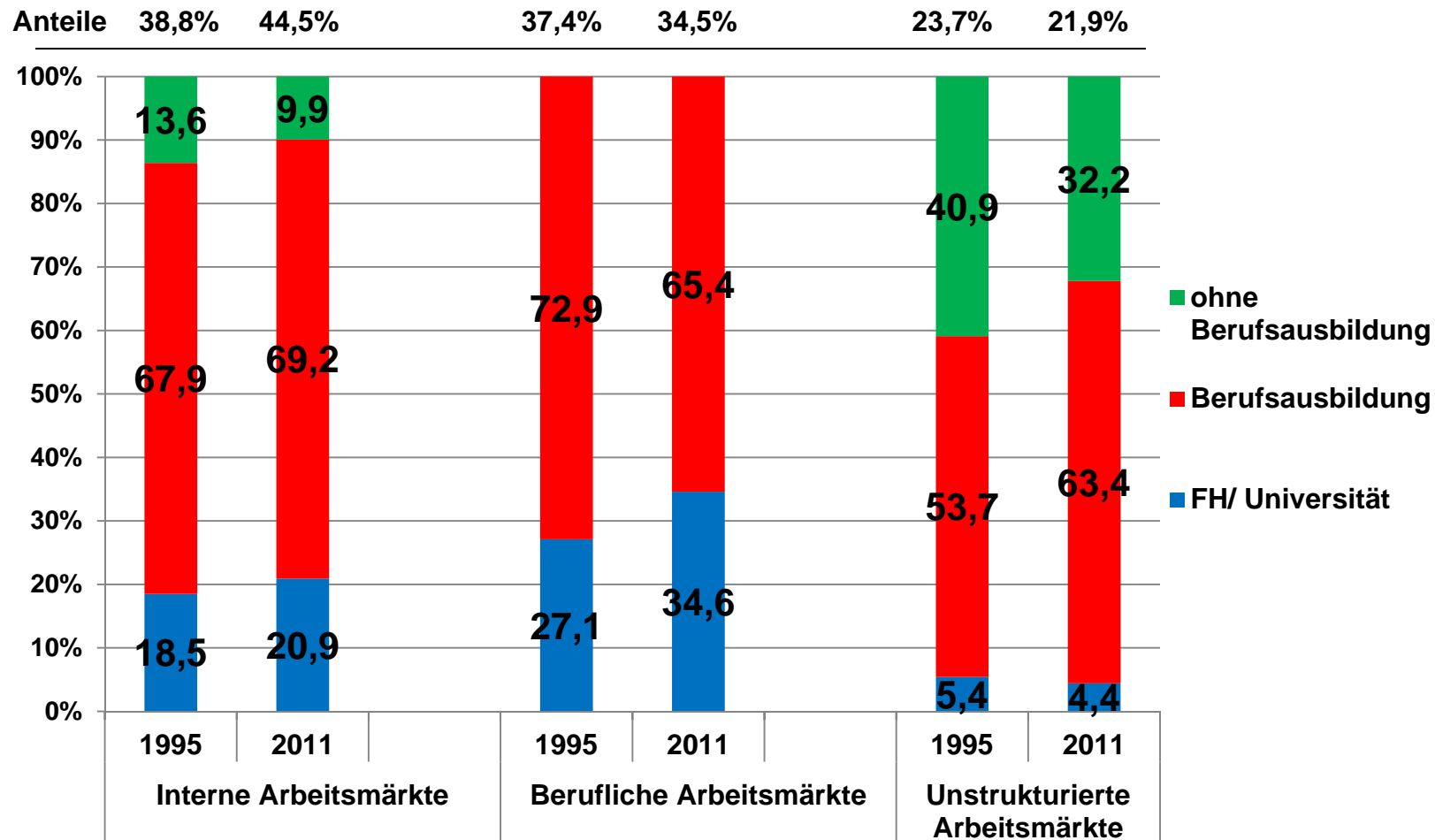
Berufliches Segment: BZ < 10 Jahre, beruflicher Abschluss, Tätigkeit auf Fachkräfteniveau und höher

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

Ergebnisse:

- **Zunahme der Betriebsbindung/Fast nur Qualifizierte im internen Segment – auch in KMU's**
- **Leichte Abnahme beruflicher Bildung im mobilen beruflichen Segment**
- **In einfachen Tätigkeiten zunehmend beruflich Qualifizierte (kaum noch spracharme Muskelarbeit, aber zunehmend einfache Kommunikationsarbeit)**

2.3 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

3.1 Stärkung der Berufsausbildung

Besondere Verantwortung der Sozialpartner im dualen System - Vorteile: Praxisnähe, Verknüpfung mit Personalpolitik, Arbeitsorganisation und Lohn

Sieben zentrale Gestaltungsfelder

1. Modernisierung und Qualitätssicherung: 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/hohe Abbruchquoten

3.2 Stärkung der Berufsausbildung

2. Verknüpfung mit der Arbeitsorganisation:

- **Beruflichkeit wird in der Praxis weitgehend genutzt: Beispiel Einzelhandel im internationalen Vergleich (*Voss-Dahm 2011*)**
- **Breite Ausbildung erlaubt autonomes Handeln - weniger Kontrolle und Verringerung der Zahl der Führungskräfte (*Maschinenbau UK 11% in erster Führungsebene, in DE nur 4% Ryan u.a. 2011*)**
- **Aber: Sicherlich noch ungenutzte Spielräume in der Nutzung von Fachkräftepotentialen**

3.3 Stärkung der Berufsausbildung durch 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*))
- Konsens: Auszubildende vom Mindestlohn auszunehmen
- Hochwertige technische Ausbildung verursacht Nettokosten – Ausbildung amortisiert sich dann erst mit längerer Betriebszugehörigkeit
- Kurzfristiger Planungshorizont (Shareholder-Value, Alterung der Eigentümer) – geringere Ausbildungsbereitschaft

3.4 Stärkung der Berufsausbildung

4. *Verknüpfung mit Entlohnung:*

- In Flächentarifen Entgelt-Stufung nach Berufsabschlüssen, -erfahrung und Aufstiegsfortbildung
- Aber keine Verknüpfung in den großen tariffreien Zonen - 75 % der Niedriglohnbezieher qualifiziert
- 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

Offen im Denken **3.5 Übersicht über die (bisher) zugeordneten formalen Qualifikationen im DQR**

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

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

3.6 Stärkung der Berufsausbildung

5. **Nachwuchssicherung** – Ausbildungsbereitschaft hoch, aber kein Selbstläufer (2014 nur 522 000)

- Musste in den letzten 30 Jahren durch Ausbildungs-bündnisse sowie Betriebs- und Tarifvereinbarungen gesichert werden
- Auszubildende nicht wie in schulischen Systemen „Outsider“ – durch hohe Ausbildungsbereitschaft „Insider“
- Beschäftigungswunder von 2009: 1. Säule: Vermeidung von Entlassungen durch KUG- Arbeitszeitkonten; 2. Säule: Einstellungen von 540 000 Azubis selbst in der Krise

3.7 Stärkung der Berufsausbildung

6. Übergänge in Berufsbildung sichern

Problem am unteren Rande:

- Ziel des Dresdener Bildungsgipfels: Verringerung des Anteils der 20-29- Jährigen ohne Berufsabschluss von 17% auf 8,5% zu verringern – nicht erreicht (2013 13%)
- 2015 Angebot Geringqualifizierter um 1,4 Millionen über Nachfrage

Gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit vielen Bausteinen:

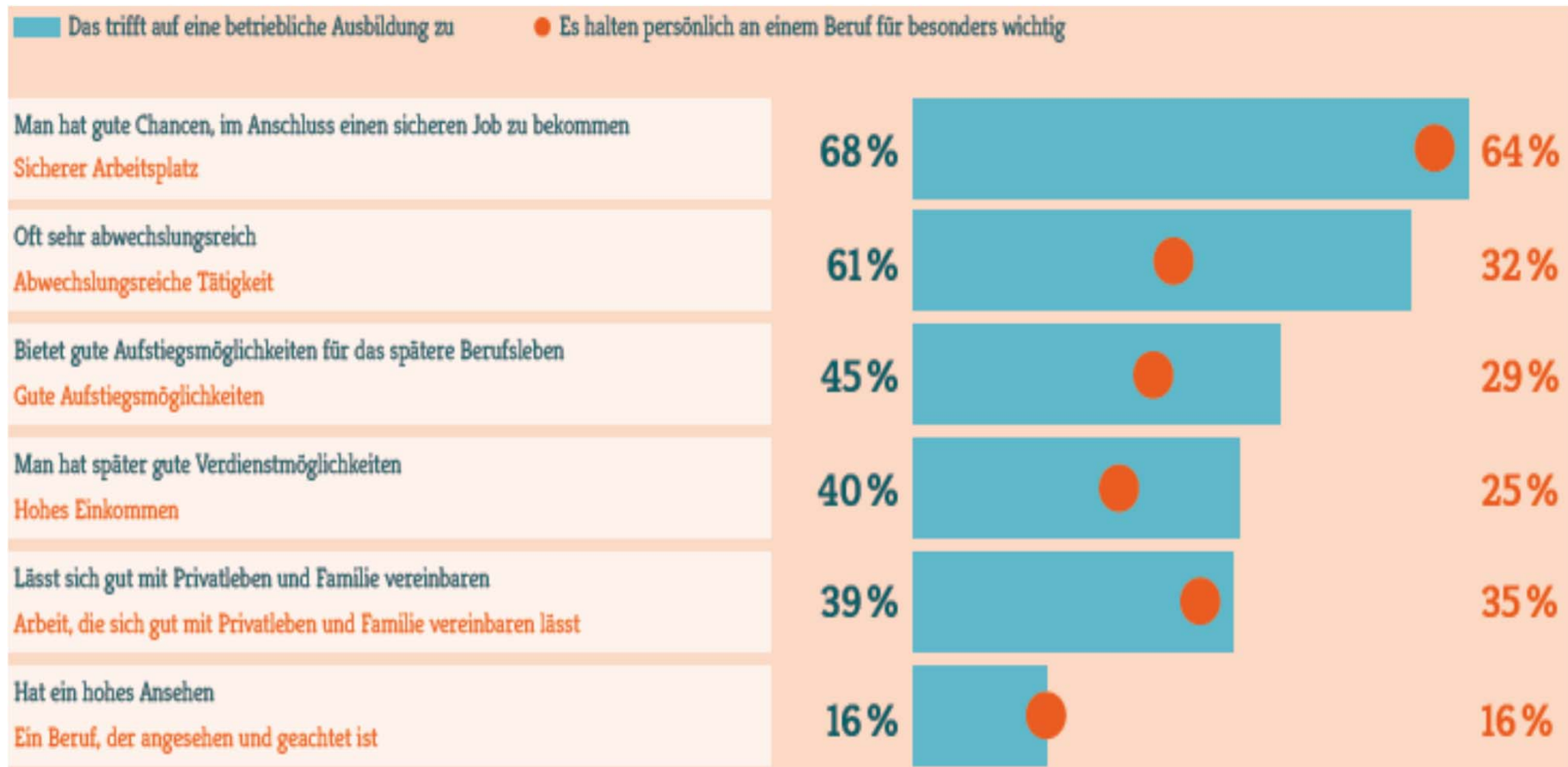
- Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss
- Assistierte Ausbildung
- Erschließung neuer Gruppen: Hochschulabbrecher, Migranten, Hauptschüler, ältere Jugendliche
- Zweite Chance: Weiterbildung SGB II/III
- Anerkennung erworbener Kompetenzen

3.8 Stärkung der Berufsausbildung durch

7. *Reputationsverantwortung*

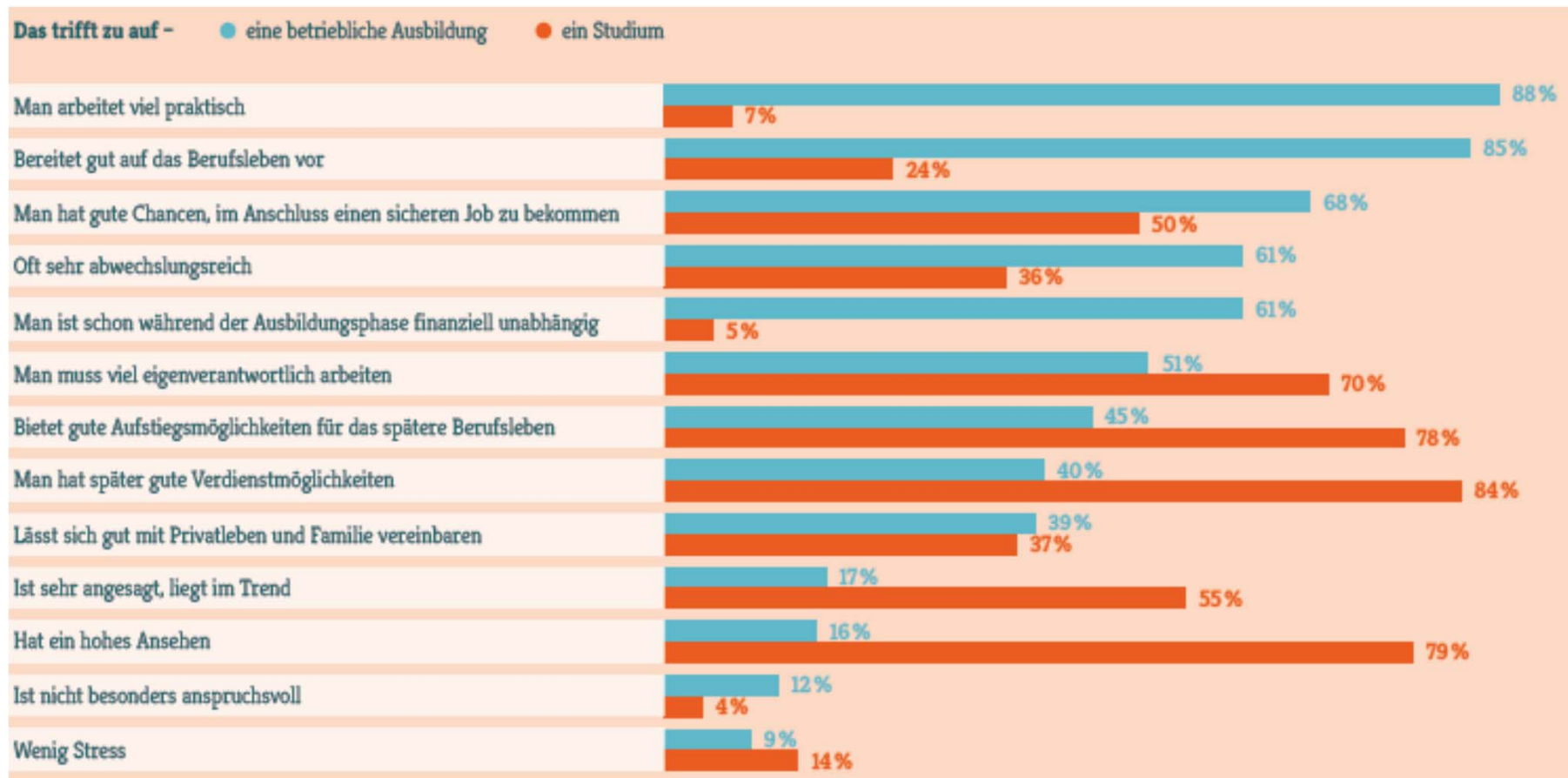
- Berufsausbildung attraktiv für leistungsstarke und nicht nur für schwache Schüler wie in anderen Ländern
- Aber: Reputationsverfall durch geringe Löhne und „gläserne Akademikerdecke“
- Pflege des Markenartikels notwendig:
 - Breite Zukunftsberufe und Qualitätssicherung
 - Keine Verwässerung durch „Produkte“ minderer Qualität (z.B. Module oder apprentice-ships zweiter Klasse wie in UK)
 - Fachkräftelöhne
 - Angebote für gute Jugendliche mit Aufstiegsoptionen: Meister/Fachwirte, duales Studium, Studium

3.9 Kongruenz mit den eigenen Erwartungen



Quelle: Der McDonald's Ausbildungsflash 2014, IfD Allensbach

3.10 Die Images von betrieblicher Ausbildung und Studium im Vergleich

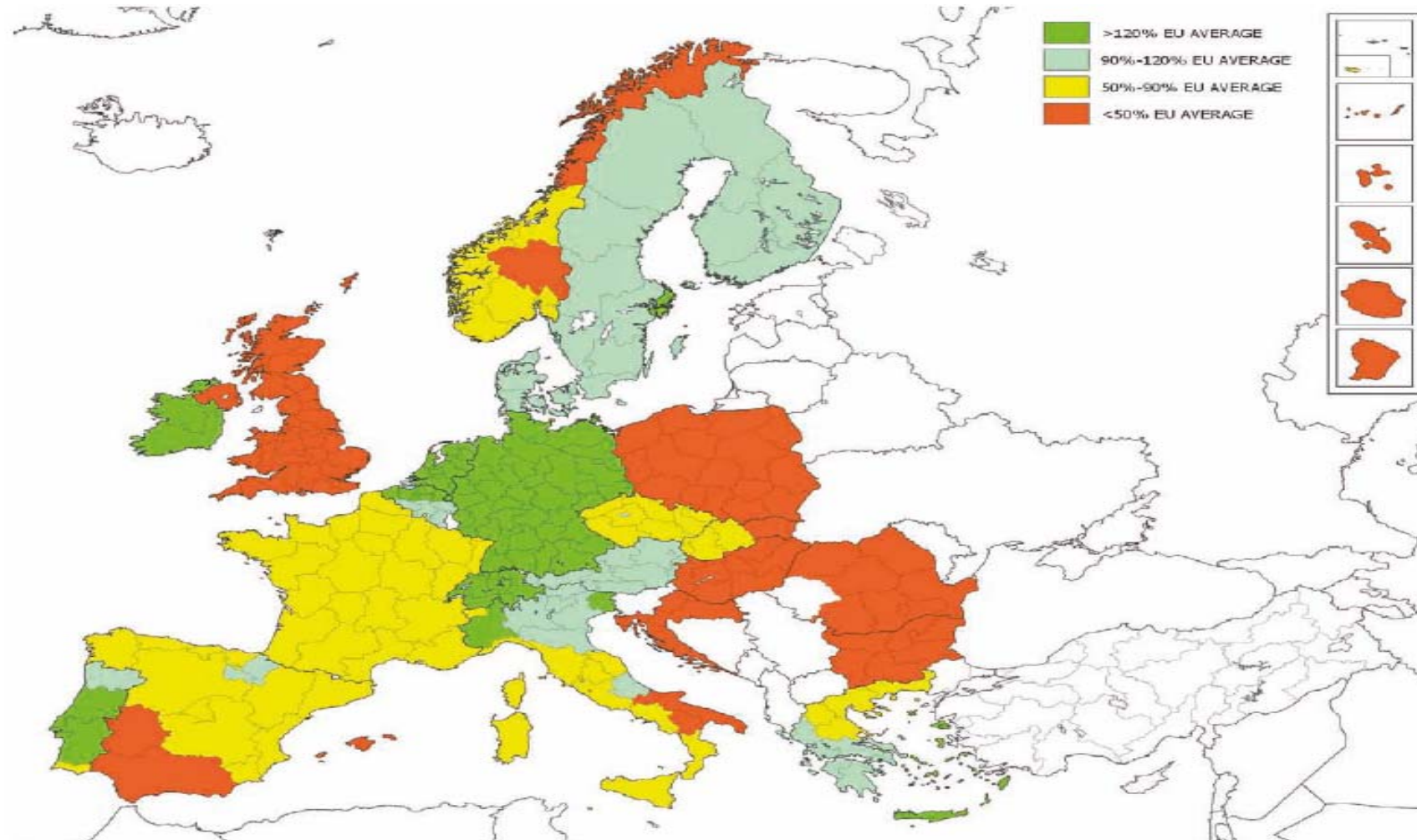


Quelle: Der McDonald's Ausbildungsflash 2014, IfD Allensbach

4.1 Vorteile eines starken Berufsbildungssystems

- 1. Geringe Kontrollkosten**
- 2. Hohe Flexibilität bei Reorganisationen und technologischem Wandel**
- 3. Oberetage des dualen Systems (Meister, Techniker, Fachwirte, duales Studium) qualifiziert für Führungsfunktionen – Kommunikation mit akademisch Qualifizierten auf Augenhöhe**
- 4. Eröffnet Karrieremöglichkeiten: Selbständigkeit, Aufstieg, Studium**
- 5. Diffusion von Innovationen in KMU's**
- 6. Weniger strukturelle Jugendarbeitslosigkeit**

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



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

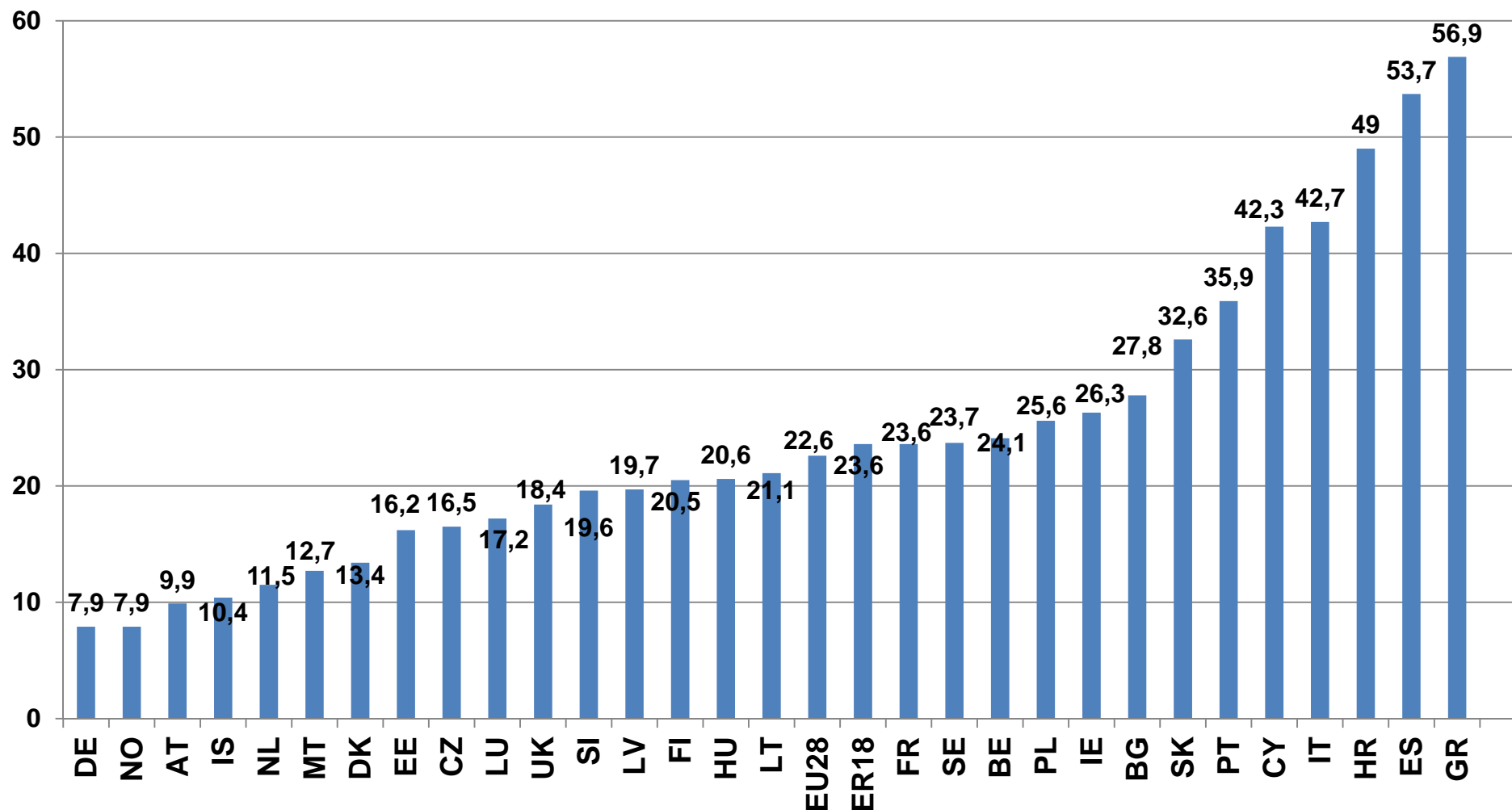
4.3 Vorteile eines starken Berufsbildungssystems

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

Hauptgründe:

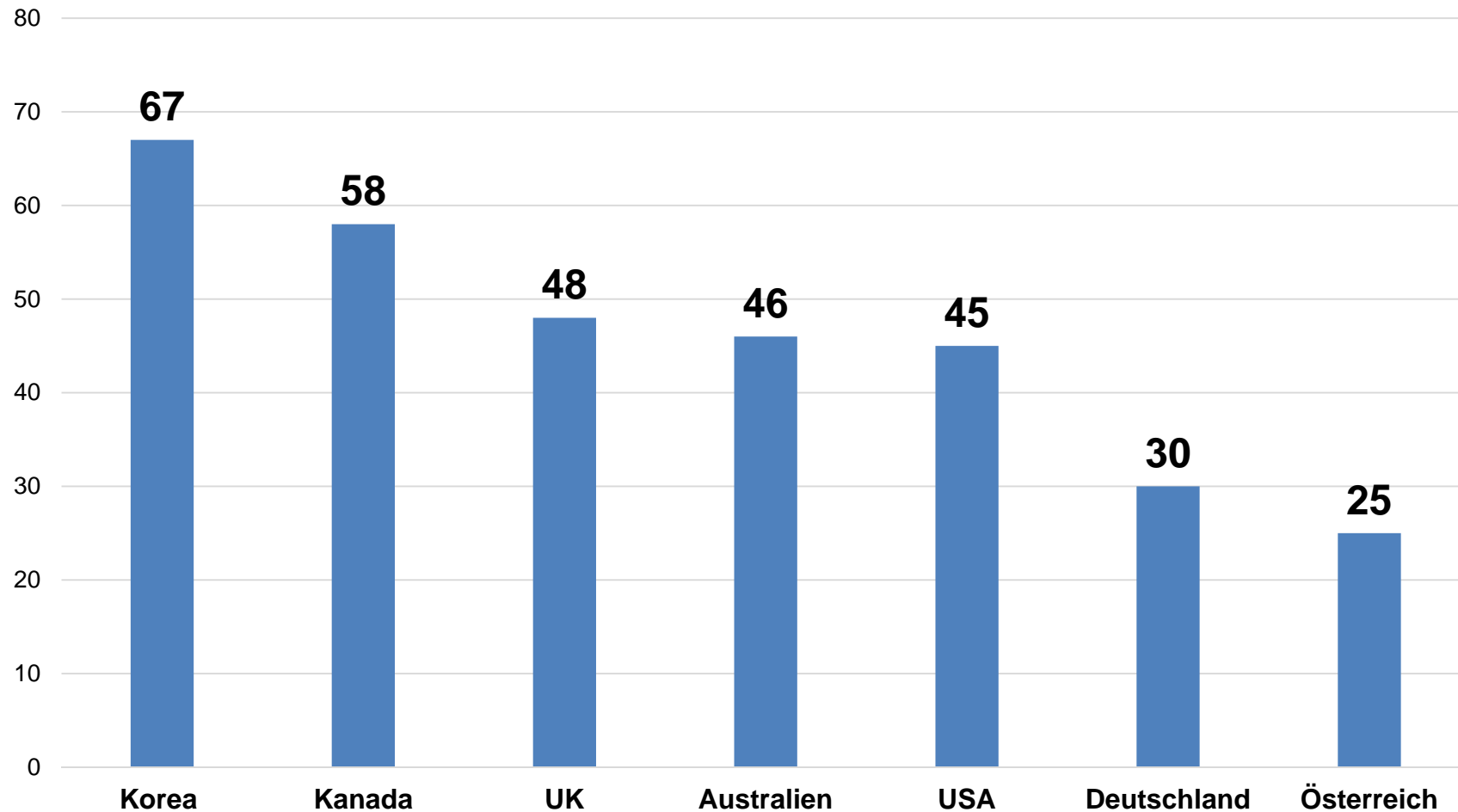
- Rekrutierung und Übernahme zentrale Themen der Politik und der Sozialpartner (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) - Jugendliche „Insider“ nicht „Outsider“
- Nach Ausbildung kaum Anlernkosten durch betriebliches Lernen – Interesse der Unternehmen an Nutzung ihrer Investitionen

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



Quelle: EUROSTAT (2014)

5.1 Brauchen wir mehr Akademiker? *Anteil der Hochschulabsolventen an den 25-34jährigen in % 2013*



5.2 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

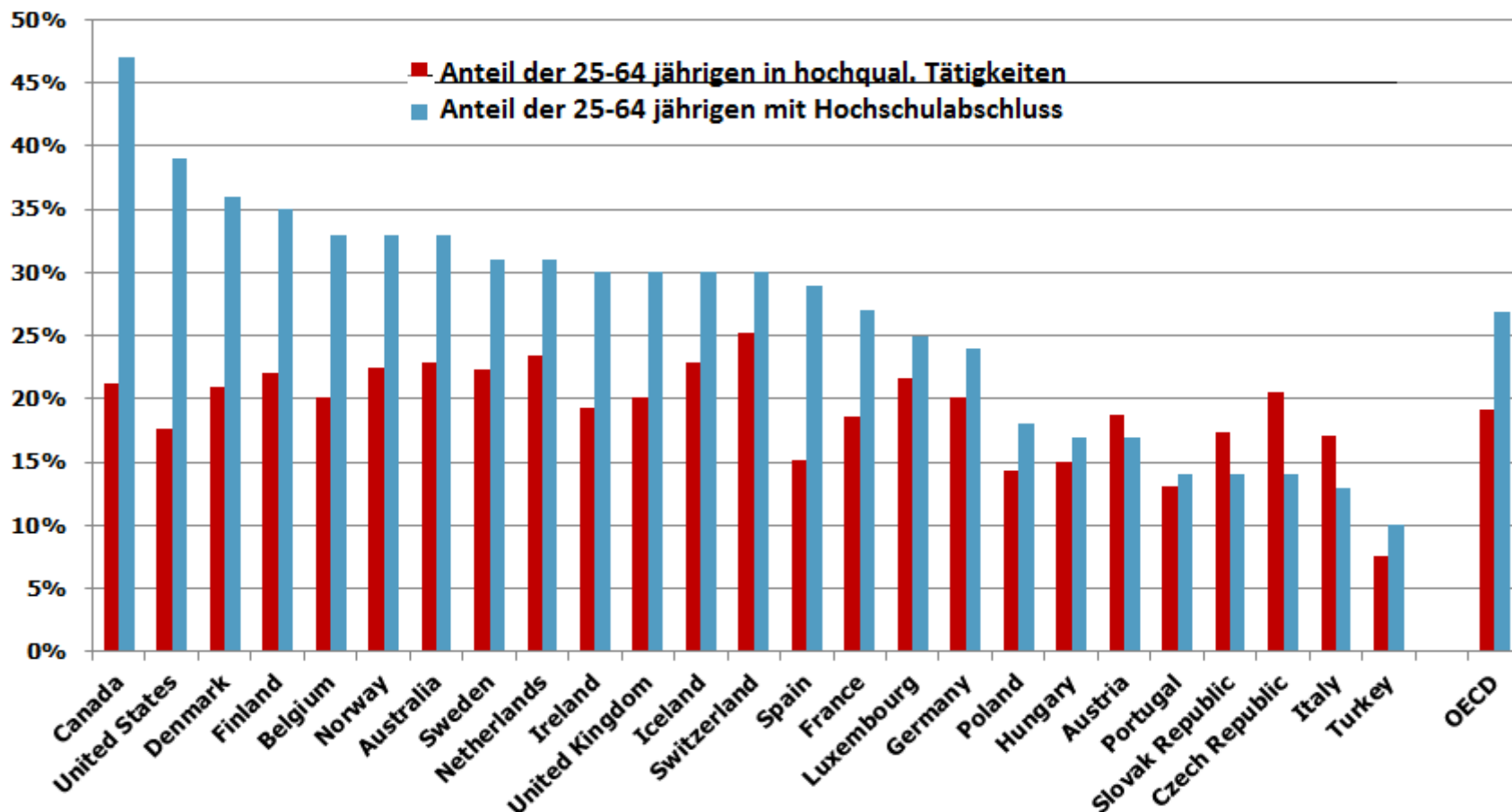
Gefahren:

- polarisierte Qualifikationsstrukturen und vielfach unterwertige Beschäftigung für Akademiker
- Berufsausbildung wandert an Hochschule
- Fachkräfteprobleme in KMU

Offen im Denken

5.3 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)



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

5.4 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

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

Schlussfolgerungen

Duale Berufsausbildung ist Markenartikel und muss “gepflegt” werden

Ganzheitlichkeit bewahren – aber Bausteine wichtig für Anerkennung, Berufsvorbereitung, Vorbereitung auf Externenprüfungen

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