

Gerhard Bosch

Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung

Probus

Dortmund 16.1. 2020

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

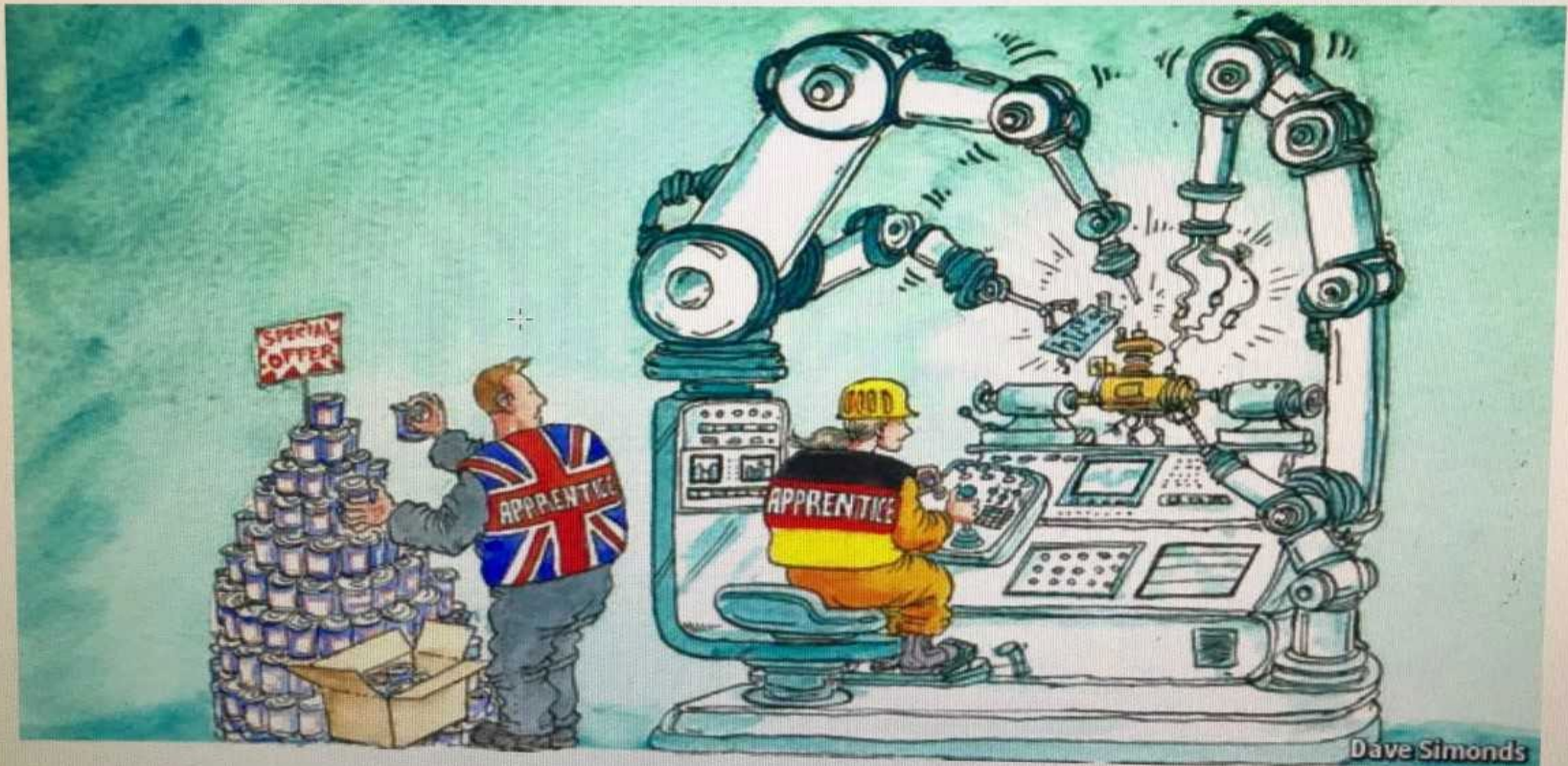
Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

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

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

„Keeping up with the Schmidts“ -- ??

„Attempts to build a snazzy, German style apprenticeship system crash into cultural and economic differences“ [*The Economist*, 26.04.2014]



Cartoon von David Simonds©

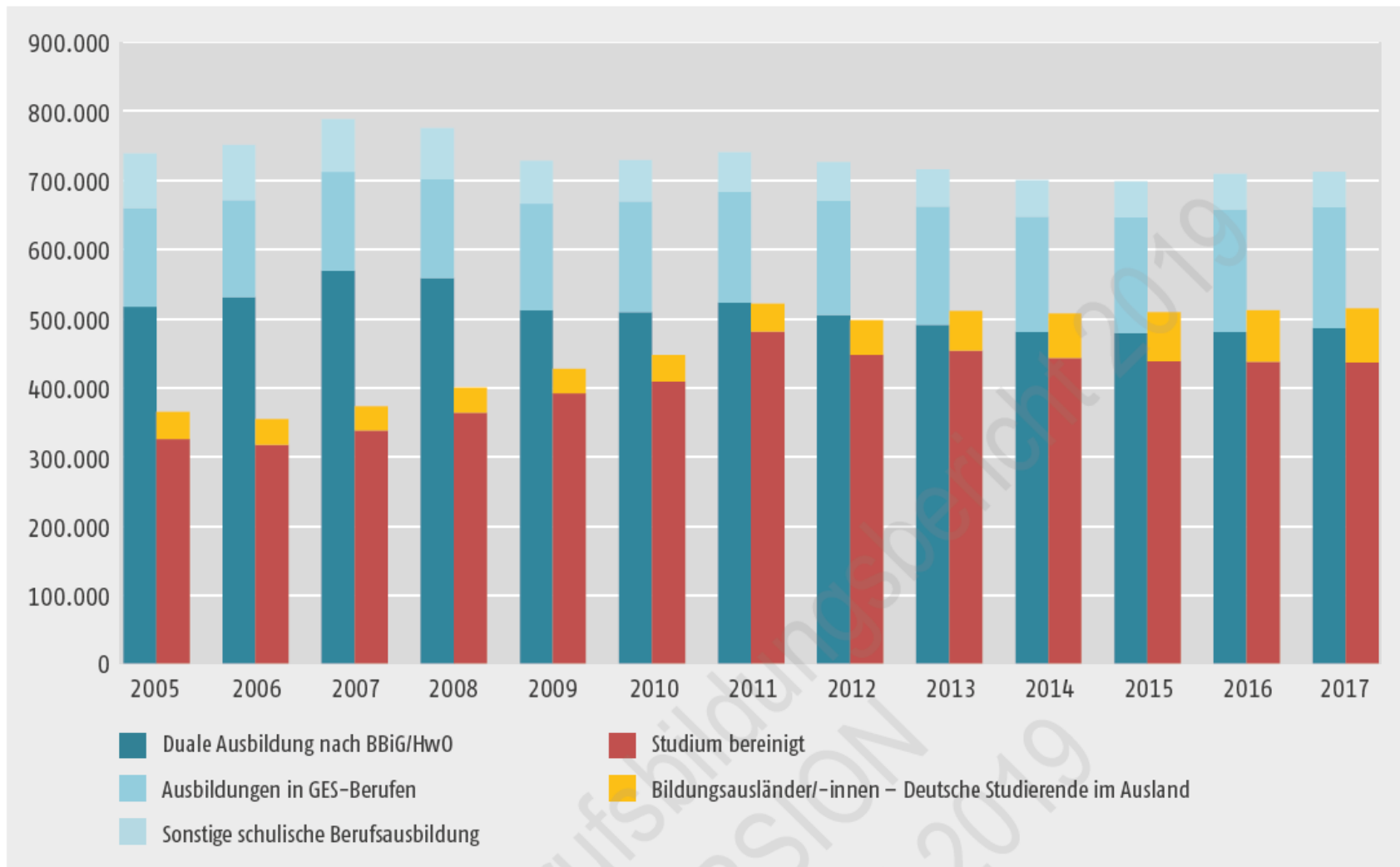
Gliederung

- 1. Die Bedeutung der Berufsausbildung (BA)**
- 2. Akademisierung: Wissensgesellschaft oder Statusversprechen?**
- 3. Sicherung moderner Beruflichkeit**
- 4. Verankerung der dualen BA (dBA) im Beschäftigungssystem**

1.1. Die Bedeutung der Berufsausbildung (BA)

- **Gesamtzahl der Studierenden inzwischen höher als der Auszubildenden**
- **Zahl der Ausbildungs- und Studienanfänger adäquater Vergleich, da Studium länger dauert**
- **Expansion der Studienanfänger – leichter Rückgang der Auszubildenden, aber**
- **gemessen an Eintritten BA weiterhin das größte Qualifizierungssystem für den deutschen Arbeitsmarkt**

1.2 Anfänger_innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2017 im Vergleich



1.3 Zunehmende Verknüpfungen beider Systeme – das alte Schisma existiert nicht mehr

- **22% (2016) der Studierenden (39% an FH's) haben BA: - Studium ein Fortbildungsweg ***
- **Mehr als die Hälfte der Studienabbrecher o. BA nehmen eine BA auf, andere kehren in ihren Beruf zurück.**
 - **Kehrseite der Hochschulexpansion: Hoher Anteil an Studienabbrechern (2016: 28% bei Bachelorstudium , 32% an Universitäten)***
 - **Wichtigste Gründe 2014: Leistungsprobleme (81%), mangelnde Motivation (74%), Wunsch nach praktischer Tätigkeit (79%)***
- **101 000 dual Studierende (2016) – unterschiedliche Formen dieser Hybridausbildung**

Aber: Expansion der Hochschulen in Bereiche der BA gehört zum Geschäftsmodell der Hochschulen

2.1 Wissensgesellschaft oder Statusversprechen?

Kontroverse über Ursachen der Akademisierung:

1. **Theorien der Wissensgesellschaft:** wachsender Bedarf nach höher qualifizierten Berufsprofilen, die nicht von einem festem Wissens- und Fertigkeitenkanon ausgehen, sondern auf problemlösende Arbeit vorbereitet.
2. **Theorien sozialer Ungleichheit:** Bildungssystem = zentraler Mechanismus der Statusverteilung. Hochschulabschluss = Reputationsgewinn und Zugang zu Tätigkeiten mit höherem Ansehen und Einkommen.

Ist Akademisierung eine arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit oder getrieben von den Wünschen der Jugendlichen und ihren Eltern nach einem höheren Status?

2.2 Wissensgesellschaft oder Statusversprechen?

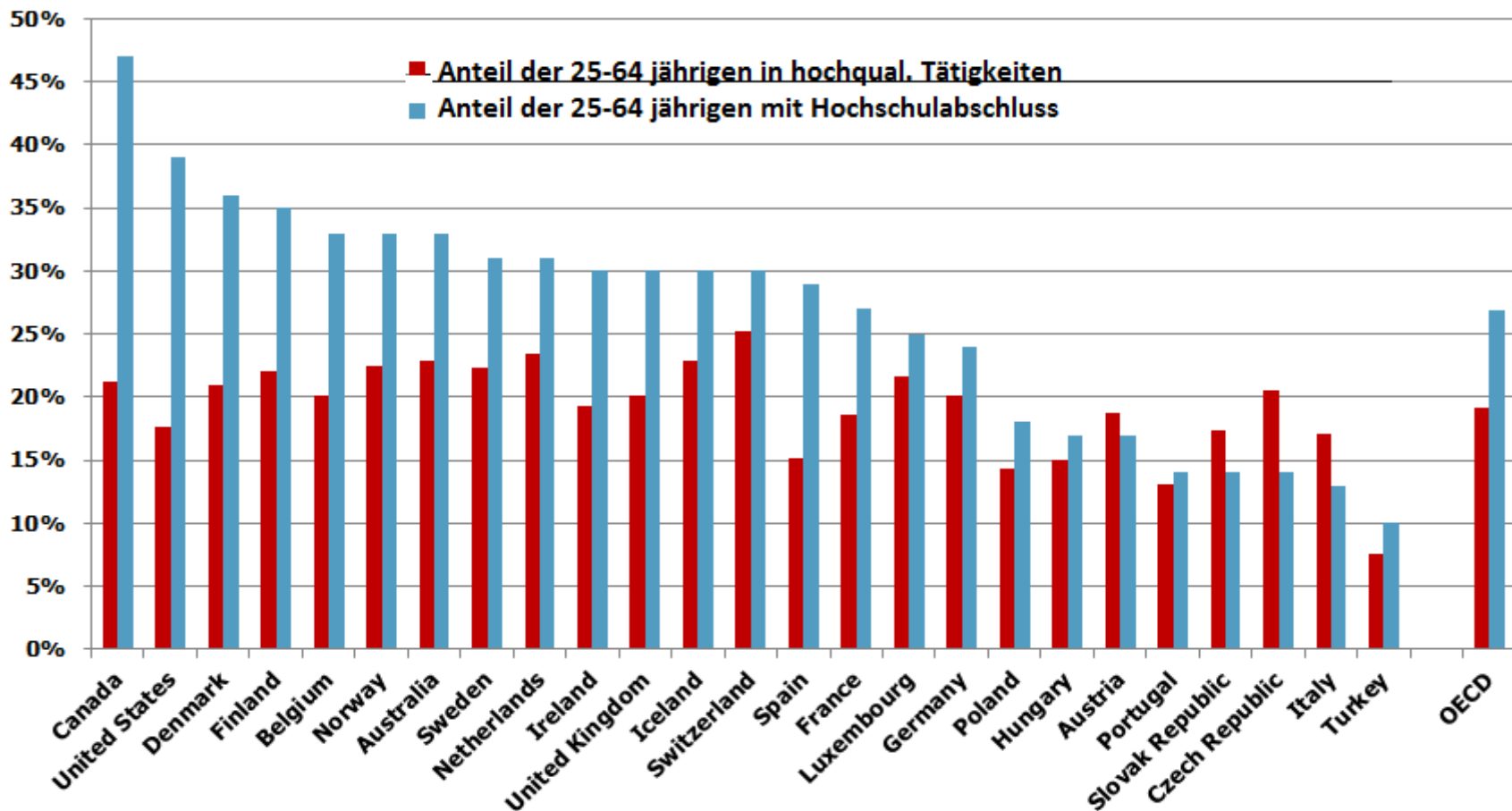
Meine Antwort:

- Arbeitsplatzstruktur „konservativer“ als Bildungsverhalten
- Vorteil tertiärer Ausbildung für die komplexen oberen 20-25% der Arbeitsplätze mit den Merkmalen von „wissensintensiver Arbeit“
- Breiter mittlerer Qualifikationsbereich kann sowohl über berufliche als auch tertiäre Ausbildung besetzt werden: Hier starke Vorteile berufspraktischer Ausbildung, vor allem wenn sie auf autonome Handlungsfähigkeit setzt und zur Weiterbildung befähigt
- Haupttreiber der Akademisierung: Fahrstuhleffekt (Ulrich Beck) – auch Reaktion auf die Ausbreitung des Niedriglohnsektors und die Prekarisierung der Arbeit seit Mitte der 90er Jahre

Offen im Denken

2.3 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)



2.4 Wissensgesellschaft oder Statusversprechen?

- **Bildungsabschlüsse reproduzieren soziale Ungleichheit: Bieten unterschiedliche Startchancen zu knappen gesellschaftlichen Gütern, wie Ansehen, Macht oder Wohlstand**
- **Wichtige Reformen, wie gemeinsames Lernen in der Sek I oder Sek II, scheiterten an Statuskämpfen**
- **Niedergang der betrieblichen Ausbildungssysteme z.B. in den USA oder UK nicht Folge „rationaler Entscheidungen“ (Hanushek /Schwerdt/Woessmann/ Zhang 2015), sondern mangelnder Unterstützung der Sozialpartner und des Staates**

2.5 Wissensgesellschaft oder Statusversprechen?

- Akademisierung eine schwer umkehrbare soziale Tatsache - Parteien werden sich nicht den Aufstiegswünschen ihrer Wähler entgegenstellen und Hochschulausbau stoppen
- BA weiterhin zentraler Pfeiler im deutschen Bildungssystem: Künftige Rolle abhängig von der Ausbildungsqualität, aber auch von seinen Ressourcen (*z.B. Unterstützung durch Sozialpartner*)
- Heftige Statuskämpfe beim DQR - Erfolg für BA durch Besetzung der Stufen 6 und 7 im Unterschied zu meisten EU-Staaten – wäre ohne Sozialpartner nicht durchsetzbar gewesen

3.1 Sicherung moderner Beruflichkeit

Vergangenheit klare Unterscheidung zwischen tertiären und beruflichen Qualifikationen:

- Selbststeuerung, hohes systematisiertes Wissen und berufliche Autonomie Merkmale von Professionen
- Unterschied zu „Industrieberufen“ mit ihrer Weisungsgebundenheit, Verankerung in Erfahrung und der Fremdbestimmung abheben sollen (Hartmann 1968; Daheim 1967).

Unterschiede fließender geworden wegen der 1) vocational drift in der Hochschulausbildung, 2) höheren Anforderungen in vielen Berufen, 3) höherer Allgemeinbildung vieler Auszubildender (HZB), 4) Routinisierung von Angestelltentätigkeiten

3.2 Sicherung moderner Beruflichkeit

Seit den 1990er hohes Reformtempo:

- **Rasche Überarbeitung der Berufsbilder: Zwischen 2009 und 2018 134 Berufe neu geordnet***
- **In vielen Bereichen Konzept breiter Grundberufe umgesetzt**
- **Agile Neuordnungsverfahren der Metall- und Elektroberufe: Ergänzung der Berufsbilder um digitale Vernetzung, Prozess- und Systemintegration, Sicherheit in der Informationstechnik und um additive Fertigungsverfahren (3D-Druck)**
- **Orientierung schon seit den 90ern an modernen Formen flexibler Arbeitsorganisation / Standard: Lernen in Geschäftsprozessen**

Offen im Denken **3.4 Sicherung moderner Beruflichkeit**

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*)

Folgen für AO: Weniger Vorgesetzte, Übernahme komplexer Aufgabe, selbständiger Arbeiten, steilere Lernkurven bei neuen Produkten/ Produktionsverfahren, Besetzung mittlerer Führungsebene von unten, Kommunikation mit Führungsebene auf Augenhöhe

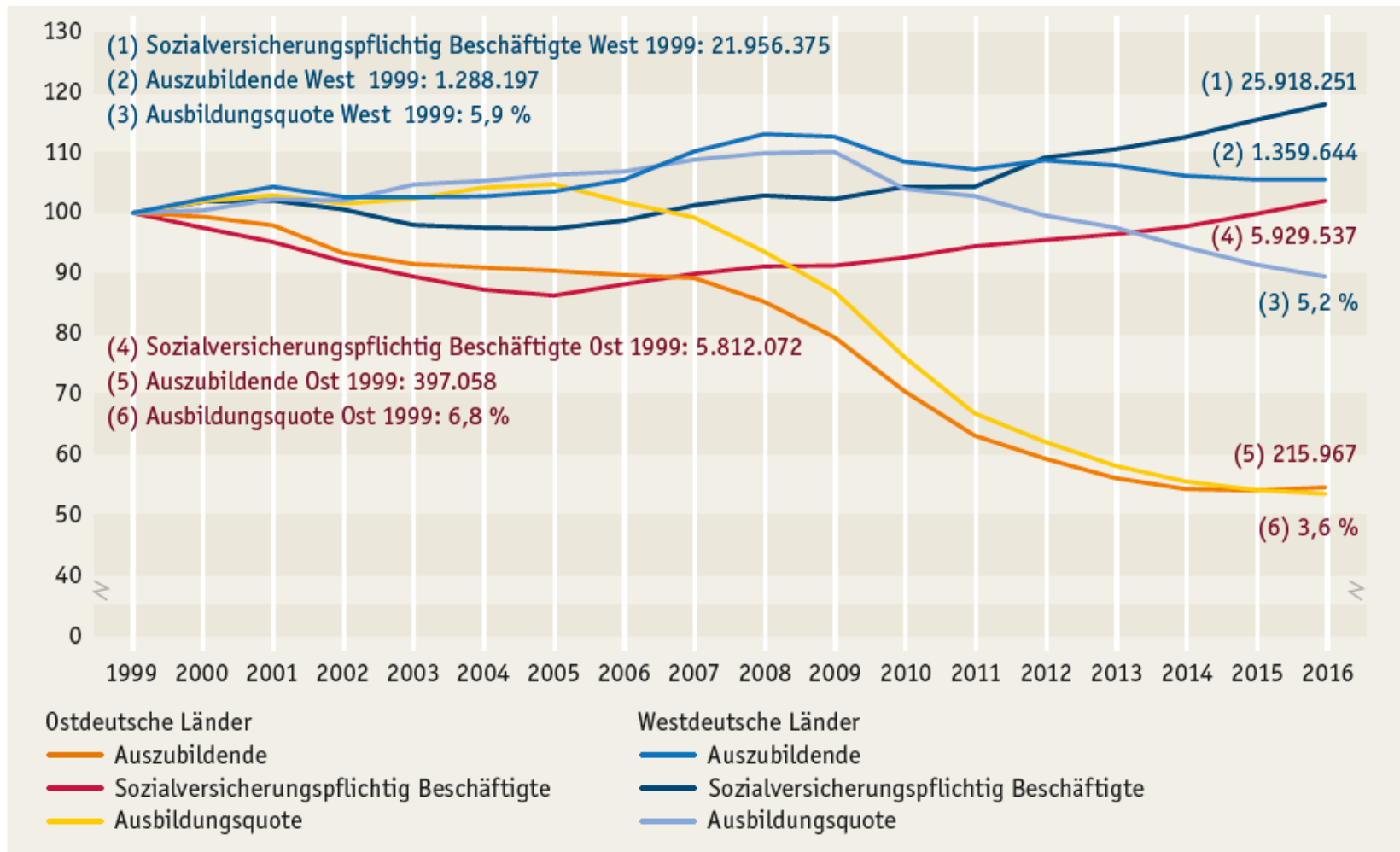
Fachkräfte Geheimnis deutscher Wettbewerbsfähigkeit

4.1 Verankerung der dBA im Beschäftigungssystem

Zentrale Anker, die sich zum Teil gelockert haben:

- **Hohe Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen**
- **Gelungene Übergänge ins Beschäftigungssystem**
- **Niveauadäquanz der Beschäftigung**
- **Fachkräfteentgelt**
- **Aufstiegschancen**

4.2 Ausbildungsquote: dramatischer Einbruch in Ostdeutschland – Gefahr: Verlust der Infrastruktur



4.3 Im Vergleich: Friktionsärmere Übergänge ins Beschäftigungssystem

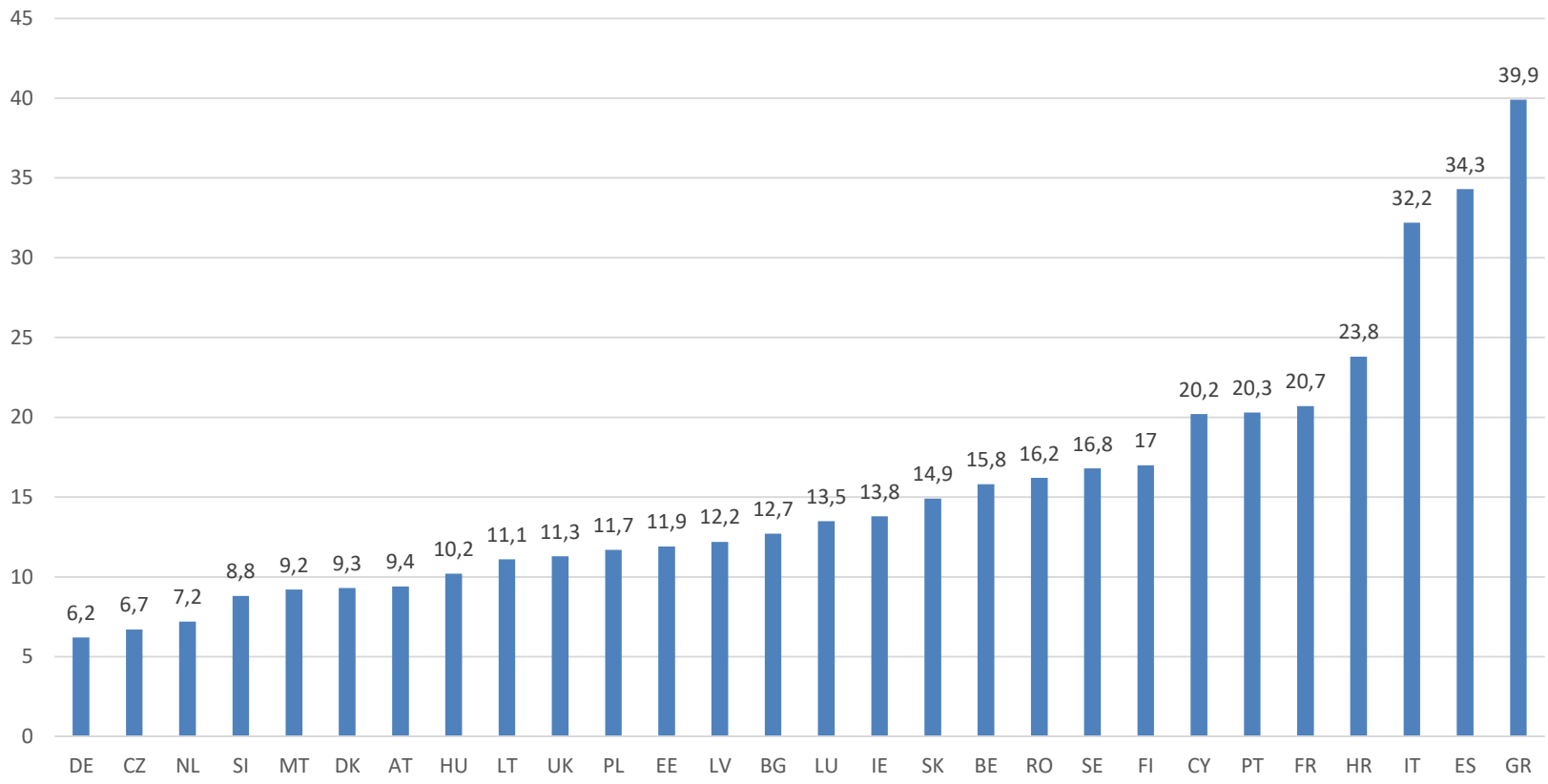
Vergleichende Studien zeigen höhere Anteile friktionsarmer Übergänge in Ländern mit einer dBA. Gründe:

- Geringe Transaktionskosten beim Übergang in eine Beschäftigung durch betriebsnahe Ausbildung
- Eigene Investitionsentscheidung der Unternehmer
- Auszubildende sind „Insider“ und keine „Outsider“ : Betriebsräte/Gewerkschaften fordern hohe Ausbildungsbereitschaft – viele betriebliche , regionale, nationale Ausbildungspakte (ohne dieses Engagement die Einstellung von 540 000 Azubis in der Finanzkrise nicht denkbar gewesen)

Allerdings: Abnehmende aber noch starke Prekarisierung beim Übergang : Trotz hohen Fachkräftebedarfs oft nur über befristete Beschäftigung oder Leiharbeit (trifft heute allerdings sogar leicht höhere Anteile der Bachelor und Masterabsolventen)

4.4 Jugendarbeitslosigkeit in der EU in 2018 – in % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren

Jugendarbeitslosenquote in der EU in %, 2018



Quelle: Eurostat 2019

4.5 Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf (in %): Hohe Niveauadäquanz der Beschäftigung

| | 2006 | 2012 | 2018 |
|---|------|------|------|
| Subjektive Messmethode (plus) | | | |
| unterwertig | | 16,3 | 14,4 |
| überwertig | | 9,6 | 10,7 |
| Objektive Messmethode (KldB2010) | | | |
| unterwertig | 9,7 | 9,6 | 8,8 |
| überwertig | 16,6 | 16,0 | 18,2 |
| Anmerkung: Erwerbstätige mit Berufsausbildung (höchster Abschluss) | | | |
| Quelle: Tabellen zum BiBB Datenreport 2019 | | | |

4.6 Verknüpfung mit Entlohnung

- **Verankerung der Berufsabschlüsse in Tarifverträgen**
garantierte Fachkräfteentgelt
- **Absicherung durch hohe Tarifbindung (1990 = 85%)**
- **Durch Erosion der Tarifbindung (2018 = 54%) und Herausbildung eines Niedriglohnsektors BA teilweise wegen geringer Erträge unattraktiv**
- **In tariffreien Zonen des AM's insbesondere in Ostdeutschland**
Mindestlohn = going rate auch für Fachkräfte
- **Weigerung vieler Arbeitgeberverbände (Ausnahmen: Frisöre, DEHOGA Bremen, Branchenmindestlöhne für Fachkräfte im einigen Branchen), Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, gefährdet dBA**

4.9 Relative Verdienste der Beschäftigten nach Bildungsniveau (2016) 25-64 Jahre, Voll- und Teilzeitbeschäftigung; ISCED 3 (Sek II) = 100

| ISCED 2011 | 1 bis 3 | 4 | 5 | 6 | 7 und 8 | Gesamt |
|-------------|---------|-----|-----|-----|---------|--------|
| Dänemark | 80 | 136 | 116 | 111 | 166 | 129 |
| Deutschland | 76 | 114 | 151 | 165 | 183 | 169 |
| USA | 74 | m | 112 | 169 | 233 | 175 |

4.10 Aufstiegschancen

In der Vergangenheit wurden mittlere und auch höhere Führungspositionen von unten ohne Studium mit Aufstiegsfortbildung besetzt (1984 = 56% + 13% BA+Studium)

Zunahme der rein akademischen Führungskraft von 30% 1984 auf auf 43% 2008 (+20% mit BA+Studium) (Franz/Voss-Dahm 2010)

Zwei konkurrierende Wege zum Aufstieg: Aufstiegsfortbildung und Studium

Keine konsistente Strategie in DE wie in der CH (Hippach-Schneider /Schneider 2018): Notwendig:

- Staat: Aufwertung der Aufstiegsfortbildung zu einer höheren Berufsbildung mit Gebührenfreiheit im AFPG
- Unternehmen: Aufrechterhaltung unterschiedlicher Zugangswege zum Aufstieg

Schlussfolgerungen

- BA weiterhin zentraler Pfeiler der Ausbildung von Fachkräften
- Moderne Berufsbilder gute Vorbereitung für das Arbeiten in „Industrie 4.0“
- Wichtigste Ressourcen der dBA – Unterstützung durch Sozialpartner und Verankerung im Beschäftigungssystem
- Risse im System durch Verringerung der Tarifbindung und prekäre Ausbildungsbereitschaft in OST-DE
- Erfolgreiche Verknüpfung mit Hochschulsystem, aber Akademisierung von Teilen der BA gehört zum Geschäftsmodell von Hochschulen
- Stärkung der BA notwendig: Fachkräfteentlohnung, Aufbau höherer BA, Abschaffung der Studiengebühren für Aufstiegsfortbildung, offene Aufstiegswege in Unternehmen