

Bosch, Gerhard

Article — Published Version

Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer: Flexibel und zukunftsgerichtet

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Bosch, Gerhard (2011) : Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer: Flexibel und zukunftsgerichtet, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 91, Iss. Sonderheft, pp. 27-33,
<https://doi.org/10.1007/s10273-011-1180-3>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/68271>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gerhard Bosch

Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer – flexibel und zukunftsgerichtet

Vor 50 Jahren ähnelten sich die Bildungssysteme der entwickelten Industrieländer mehr als heute. In allen Ländern schloss nur eine kleine Minderheit eines jeden Jahrgangs ein akademisches Studium ab. Ein etwas größerer Teil absolvierte eine betriebliche oder schulische Ausbildung unterhalb der akademischen Ebene. Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen hingegen trat ins Berufsleben ohne eine Ausbildung und wurde innerbetrieblich angelernt.

Trotz ähnlicher Ausgangsbedingungen entwickelten sich dann Bildungssysteme in ganz unterschiedliche Richtungen. In Deutschland sowie in den anderen deutschsprachigen Ländern wurde die Berufsausbildung ausgebaut und ins öffentliche Bildungssystem integriert. Die Reputation einer Berufsausbildung konnte nicht nur erhalten, sondern sogar verbessert werden. Wegen der engen Verknüpfung von Ausbildung mit dem Beschäftigungssystem sehen Eltern und Jugendliche in einer Berufsausbildung bis heute einen guten Zugang zu einer Beschäftigung mit Aufstiegsmöglichkeiten. Unternehmen schätzen die Vorteile einer betriebsnahen Ausbildung, die ihnen die Kosten einer mühsamen Integration von Schulabsolventen erspart. Berufliche Bildung hat nicht das Stigma eines Bildungsbereichs für lernschwache Jugendliche bekommen, den es mittlerweile in vielen anderen Ländern hat. Der Anteil der beruflich Qualifizierten (Fachhochschule,¹ Meister, berufliche Ausbildung) an allen Beschäftigten ist in Deutschland so stark wie in kaum einem anderen Land von 29% 1964/5 auf 70%

1 Da Fachhochschulen früher zur beruflichen Bildung zählten, sind sie hier mit Meistern und beruflich Ausgebildeten zusammengefasst.

im Jahre 2000 gestiegen.² Damit wurden in Deutschland Tätigkeiten verberuflicht, die in vielen anderen Ländern entweder Anlern Tätigkeiten sind oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, und der Ausbau der Hochschulen blieb bescheiden. 2007 betrug die Abschlussquote im Tertiärbereich A, also dem Hochschulstudium, in Deutschland 23% gegenüber 37% in den USA, 39% in Großbritannien, 39% im OECD-Durchschnitt. Zwar nahm die Abschlussquote im Tertiärbereich in Deutschland zwischen 1995 und 2007 auf Kosten der beruflichen Ausbildung um 8% zu. Da diese Quote aber in anderen OECD-Ländern erheblich stärker wuchs, erhöhte sich der Abstand zum OECD-Durchschnitt von 6 Prozentpunkte 1995 auf 16 Prozentpunkte 2007.³ Werden die Abschlüsse im Tertiärbereich B einbezogen, die praktischer orientiert sind und z.B. Meister und Techniker umfassen, dann schrumpft zwar der Abstand zum OECD-Durchschnitt, er bleibt aber weiterhin bestehen.⁴

Die offene Frage ist, ob der deutsche Sonderweg mit einem starken System betrieblicher Berufsausbildung und einem vergleichsweise gering dimensionierten tertiären Bildungssektor an den Bedürfnissen der Unternehmen vorbeigeht und die Wettbewerbsfähigkeit einschränkt. Sinnvolle Aussagen auf diese Frage sind nur unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Gesamtarchitektur des Bildungssystems und seiner Beziehungen zum Beschäftigungssystem und dabei vor allem den veränderten Qualifikationsanforderungen der Unternehmen sinnvoll. Im Folgenden soll zunächst die Nachfrageentwicklung nach den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen bis 2025 dargestellt werden. Nach diesem quantitativen Gerüst der Nachfrageentwicklung werden verschiedene Aspekte des Wandels von Qualifikationsanforderungen und Rekrutierungsstrategien erörtert. Anschließend geht es um den Wandel der einfachen Arbeit. Danach werden Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen in der beruflichen Bildung nachge-

Prof. Dr. Gerhard Bosch ist Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen in Gelsenkirchen.

2 Vgl. R. Geißler: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden 2002, S. 339.

3 OECD: Bildung auf einen Blick – OECD Indikatoren 2009, Paris 2009, S. 81.

4 Vgl. N. Müller: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38. Jg. (2009), H. 2, S. 42-46.

zeichnet. Abschließend geht es um die Frage, ob Akademiker fehlen.

Qualifikationsanforderungen bis 2025

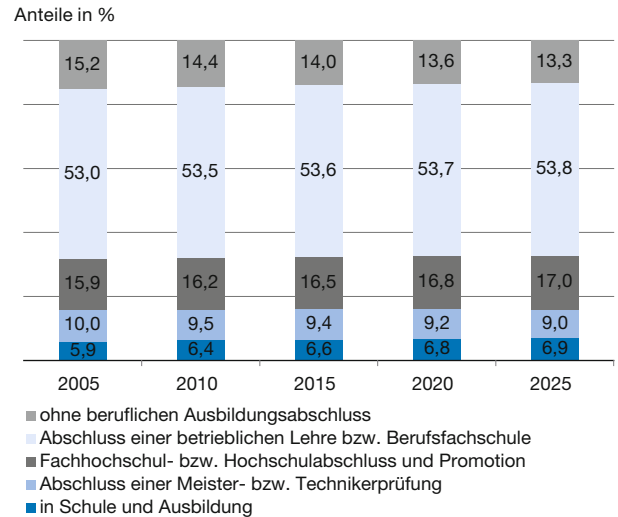
Nach allen Prognosen wird in den nächsten 15 Jahren der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften weiter steigen. Abbildung 1 fasst die Ergebnisse der neuen bis 2025 reichenden Prognose des BiBB und des IAB zur Arbeitskraftnachfrage nach Qualifikationen zusammen.⁵ Die größten Veränderungen betreffen das Segment der Personen ohne beruflichen Abschluss. Die prognostizierte Abnahme des Anteils von Arbeitsplätzen für Personen ohne Berufsabschluss an allen Erwerbstätigen um 1,9 Prozentpunkte auf 13,3% entspricht in absoluten Zahlen einem Rückgang um ca. 600 000 Personen. Beruflich Qualifizierte werden weiterhin den größten Teil der Beschäftigten ausmachen. Der Anteilswachstum von 0,9% dieser Qualifikationsgruppe entspricht einer absoluten Zunahme der Nachfrage um rund 650 000. Das Wachstum der Nachfrage nach Hochschulabsolvent/innen wird zum Teil auf Kosten der Absolvent/innen einer Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildung gehen, von denen einige durch Bachelor verdrängt werden.

Der deutsche Arbeitsmarkt wird also noch ausgeprägter als heute ein Fachkräftearbeitsmarkt sein. Die Verschiebung der Beschäftigung in den Dienstleistungssektor verstärkt entgegen früheren Annahmen diese Entwicklung sogar noch. Wachsen werden vor allem Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung gefordert wird. Hierzu kommt ein „Qualifikationseffekt“. Bislang von angelegerten Arbeitskräften ausgeübte Tätigkeiten werden „verberuflicht“, damit diese Arbeitskräfte breitere Aufgabengebiete übernehmen können.

Die Ergebnisse dieser Makroprognose werden durch zahlreiche Branchen- und Unternehmensstudien gestützt. Sie zeigen z.B., dass sich im verarbeitenden Gewerbe deutsche Unternehmen zunehmend auf hochwertige Qualitätsprodukte konzentriert haben und die damit verbundene hohe funktionale Flexibilität durch den Einsatz von Fachkräften sowohl im verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor bereitgestellt wird. Mehrere Autoren sehen einen wesentlichen Grund für das Wiedererstarken der deutschen Industrie neben der hohen Innovationsfähigkeit in der durch Facharbeiter/innen gewährleisteten hohen Fertigungsqualität und

5 Vgl. M. Hummel, A. Thein, G. Zika: Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025, in: R. Helmrich, G. Zika (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft, BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld 2010, S. 81-101.

Abbildung 1
Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen



Quelle: M. Hummel, A. Thein, G. Zika: Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025, in: R. Helmrich, G. Zika (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft, BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld 2010.

-flexibilität.⁶ Die starke Zunahme der Nachfrage nach deutschen Industriegütern im Konjunkturaufschwung 2005-2008 führte zu einem Fachkräftemangel. Die Bedeutung von Facharbeit ist auch in Dienstleistungsbranchen wie etwa dem Einzelhandel gestiegen, in dem in anderen Ländern Personen ohne Berufsabschluss dominieren. Die deutsche Berufsausbildung ermöglicht die Übernahme von Funktionen, die ansonsten von Vorgesetzten übernommen werden müssten (wie z.B. Warenbestellung).⁷

Die Arbeitsmarktsituation von Personen ohne Berufsabschluss wird damit in den nächsten 15 Jahren weiterhin prekär bleiben, umso mehr, als wegen des hohen Anteils Jugendlicher ohne Berufsausbildung das Angebot an gering Qualifizierten um rund 1,3 Mio. über der erwarteten Nachfrage liegen wird.⁸ Eine abgeschlossene Be-

6 Vgl. M. Schumann: Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen, in: Sofi-Mitteilungen, 31 (2002), S. 105-112; vgl. G. Bosch: Zur Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland, in: G. Bosch, S. Krone, D. Langer (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland: aktuelle Entwicklungen und Standpunkte, Wiesbaden 2010, S. 37-61.

7 Vgl. D. Voss-Dahm: Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel, Berlin 2009.

8 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland, ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Berlin 2010, S. 161.

rufsausbildung ist somit auch in Zukunft das wichtigste Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt. Die Qualifikationsprognosen werden aber nur eintreffen, wenn der künftige Bedarf nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt wird. Ansonsten kommt es zu unerwünschten Anpassungsreaktionen wie Produktionsverlagerungen, Zunahme von Überstunden bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit oder einem schleichenden Verlust an Wettbewerbsfähigkeit.

Verdrängung von einfacher durch berufsfachliche Arbeit

In der Segmentationstheorie wird einfache Arbeit auch als „Jedermannstätigkeit“ bezeichnet, für die keine berufliche Ausbildung notwendig ist. Lutz schreibt dazu: „Im Extremfall von reiner Jedermannstätigkeit ist das konkrete Arbeitsvermögen für das Zustandekommen einer Arbeitsmarkttransaktion irrelevant, da nur allgemeinste Befähigungen (etwa im Sinne zivilisatorischer Mindestbefähigungen) nachgefragt werden, die bei zahlreichen Anbietern von Arbeitskraft vorausgesetzt werden können.“⁹ Nach diesem Verständnis einfacher Arbeit lassen sich naturgemäß keine Qualifikationsengpässe feststellen. „Der qualifikatorische Mismatch (...), der sonst eine Rolle spielt, scheidet als Erklärung bei Niedriglohnberufen aus – sie zeichnen sich ja gerade dadurch aus, dass die Anforderungen moderat sind. Zur Not lassen sich fehlende Kenntnisse per Crashkurs vermitteln“, stellt etwa das Institut der Deutschen Wirtschaft fest.¹⁰

Neuere Untersuchungen stärken jedoch die Vermutung, dass in einer hochmodernen Wirtschaft mit vielen Dienstleistungstätigkeiten und einer starken technologischen Vernetzung der Anteil der einfachen „Muskelarbeiten“ oder der sprach- und kommunikationsarmen Tätigkeiten abnimmt. Notwendig sind heute die Fähigkeiten mit Kunden zu kommunizieren, miteinander zu kooperieren und abstrakte Symbole zu verstehen und nutzen zu können. Entscheidend ist zudem die Fähigkeit, mit Veränderungen umgehen zu können. Zeller u.a. schreiben: „Um der Vorgabe der Flexibilität gerecht zu werden, mischt sich planendes, kontrollierendes und ausführendes Handeln zunehmend. (...) Die grundlegende Neuerung besteht darin, dass die einfachen Arbeiten und die aus ihnen abgeleiteten Anforderungsprofile nicht

mehr durch den einzelnen Arbeitsplatz definiert werden, sondern durch die Arbeitsumgebung“¹¹.

Eine Studie mit 25 Betriebsfallstudien in vier Dienstleistungsbereichen (Altenpflege, Handel, Hotels und Gebäudereinigung) zeigte, dass die Anforderungsprofile der Unternehmen für die meisten einfachen Tätigkeiten breiter und differenzierter sind, als vielfach vermutet wird.¹² Zu den Basisvoraussetzungen gehören heute u.a. je nach Art der Tätigkeit körperliche Fitness und ein ansprechendes äußeres Erscheinungsbild, Schlüsselqualifikationen, Leistungsbereitschaft, gute Deutschkenntnisse, Fachkompetenzen, Berufserfahrung und nicht selten auch eine (gegebenenfalls fachfremde) Berufsausbildung. Auch wenn ein Berufsabschluss für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit nicht zwingend erforderlich ist, bevorzugen die Unternehmen oftmals trotzdem formal qualifizierte Bewerber/innen. Sie gehen davon aus, dass beruflich ausgebildete Beschäftigte flexibler einsetzbar sind. Möglicherweise „wird das Kriterium einer abgeschlossenen Berufsausbildung jedoch auch schlicht mangels anderer verlässlicher Auswahlkriterien als Signal für Eignung und Durchhaltevermögen von Bewerber/innen genutzt – also quasi als Hilfskriterium, um (gegebenenfalls teure und Aufwand verursachende) Fehlentscheidungen bei der Stellenbesetzung möglichst zu vermeiden“¹³.

Aufgrund der steigenden Anforderung im Segment der einfachen Arbeit und des hohen Angebots an beruflich Qualifizierten sind die Arbeitslosenquoten der gering Qualifizierten seit Anfang der 1980er Jahre überproportional auf deutlich über 20% angewachsen,¹⁴ während beruflich gut Qualifizierte selbst in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit noch vergleichsweise gute Arbeitsmarktchancen hatten. Diese Entwicklung lässt sich mit der Warteschlangentheorie von Thurow gut erklären.¹⁵ Danach sind Arbeitslose nach ihrer Qualifikation in einer Warteschlange eingeordnet, an deren Ende die gering Qualifizierten wegen ihrer relativ geringeren Produktivität im

9 Vgl. B. Lutz: Externe Arbeitsmärkte – Erste Überlegungen zu einem Struktur- und Funktionsmodell, in: Mitteilungen aus dem SFB 580, 2002, H. 2, S. 19.

10 Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft: Niedriglohnsektor: Der Bedarf ist da, in: iwd, 2004, Nr. 19, S. 5.

11 Vgl. B. Zeller, R. Richter, L. Galläer, D. Dauser: Das Prozessmodell betrieblicher Anforderungen – Einblicke in die betriebliche Praxis, in: B. Zeller, R. Richter, D. Dauser (Hrsg.): Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung, Wiesbaden 2004, S. 32 f.

12 Vgl. B. Hieming, K. Jaehrling, T. Kalina, A. Vanselow, C. Weinkopf: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, BMWA-Dokumentation, Bd. 550, Berlin 2005.

13 Vgl. C. Weinkopf „Einfache“ Dienstleistungsarbeit – ist sie tatsächlich einfach?, in: D. Streich, D. Wahl (Hrsg.): Moderne Dienstleistungen: Impulse für Innovation, Wachstum und Beschäftigung, Beiträge der 6. Dienstleistungstagung des BMBF, Frankfurt 2006, S. 53.

14 Vgl. A. Reinberg, M. Hummel: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 9, Nürnberg 2005.

15 Vgl. L. C. Thurow: Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy, New York 1975.

Vergleich zu den höher Qualifizierten stehen. Bei allgemeiner Arbeitskräfteknappheit werden nur die Arbeitslosen aus den vorderen Reihen eingestellt, so dass die Arbeitslosen am Ende der Warteschlange übrig bleiben.

Dieses Warteschlangenmodell ist keynesianisch inspiriert und sieht gute Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte bei einem entsprechenden Wachstum auf den Gütermärkten. In der neoklassischen Theorie wird Arbeitslosigkeit hingegen als Folge zu hoher, über der Produktivität liegender Löhne gesehen. Durch eine Absenkung der Löhne im unteren Bereich, könnten demnach auch die Arbeitslosenquoten der gering Qualifizierten gesenkt werden. Der durch die Deregulierung von Produktmärkten sowie die Hartz-Gesetze geförderte Ausbau des Niedriglohnssektors, ist ein Realexperiment, mit dem sich diese Theorie testen lässt. Entgegen den Voraussagen haben die gering Qualifizierten nicht von der starken, realen und teilweise auch nominalen Absenkung der Löhne im unteren Bereich profitieren können. Zwar sind gering Qualifizierte überdurchschnittlich von niedrigen Löhnen (weniger als zwei Drittel des Median-Stundenlohns) betroffen, ihr Anteil im Niedriglohnssektor ist jedoch von 32,9% 1995 auf 20,8% 2007 gesunken (vgl. Tabelle). Der Niedriglohnssektor ist damit in zunehmendem Maße ein Beschäftigungsbereich mit gut Qualifizierten, die vermutlich sehr häufig unterhalb ihrer Produktivität bezahlt werden.

Die Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter lässt sich nur durch kräftiges Wachstum verringern, das dann die Warteschlange insgesamt verkleinert. Zusätzlich müssen allerdings Anstrengungen in der Qualifizierungspolitik unternommen werden. Die Mindestanforderungen an einfache Arbeit sind heute so stark gestiegen, dass es selbst im Segment der einfachen Arbeit Matching-Probleme gibt. Der Anteil der spracharmen Muskelarbeiten liegt heute vermutlich deutlich unter 10% und die kommunikationsintensiven Dienstleistungstätigkeiten erfordern mindestens einen Schulabschluss. Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil der Jugendlichen, die das Bildungssystem ohne eine ausreichende Mindestgrundbildung (Schulabschluss) verlassen, von heute etwa 15% eines Jahrgangs auf deutlich unter 10% zu senken.

Ein weiterer, fast ebenso gravierender Nebeneffekt ist der Lohnverfall auch von qualifizierten Arbeitskräften. Die hohe Reputation beruflicher Bildung in Deutschland gründet sich auf die Erfahrung, dass eine berufliche Bildung vor Arbeitslosigkeit schützt, eine angemessene Bezahlung sichert und Chancen zum Aufstieg bietet. Wenn aber selbst Absolventen mit einer Berufsausbildung nicht über einen Niedriglohn hinauskommen, wird

Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten nach Qualifikation

Deutschland, alle Beschäftigten in %

	Kategorie	1995	2000	2007	Änderung Prozentanteil 95-07
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	32,9	26,0	20,8	-36,8
	Mit Berufsausbildung	58,5	67,4	70,8	21,0
	Universität/ Fachhochschule	8,6	6,6	8,4	-2,3
	Gesamt	100	100	100	

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, Auswertung IAQ.

die Rekrutierung von Auszubildenden schwieriger. Nicht zuletzt zur Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses und der Erhöhung der Attraktivität einer Berufsausbildung haben die Sozialpartner in mehreren Fachkräftebranchen inzwischen Mindestlöhne vereinbart, wie etwa im Bauhauptgewerbe oder im Elektrohandwerk. Auch in der größten Niedriglohnbranche, dem Einzelhandel, die auf Fachkräfte setzt, verhandeln die Sozialpartner aus diesen Gründen inzwischen über nach Qualifikation gestaffelte tarifliche Mindestlöhne.

Berufliche Bildung

Ein beruflich orientiertes Ausbildungssystem muss ein höheres Reformtempo aufweisen als ein allgemeines Bildungssystem, da seine Inhalte auf spezifische Berufsfelder ausgerichtet sind. Diese entwickeln sich aufgrund neuer Technologien sowie neuer Formen der Arbeitsorganisation und zwischenbetrieblicher Vernetzung ständig weiter, während sich die Inhalte der Allgemeinbildung nur langsam wandeln. Anfang der 1970er Jahre wurde nach Ausbildungsordnungen ausgebildet, die noch bis in die 1930er Jahre zurückreichten und weitgehend überholt waren. Die Berufe waren teilweise hochspezialisiert und bereiteten nur auf eine eng begrenzte Anzahl von Tätigkeiten vor, die im Zuge der Reorganisation von Unternehmen wegfielen oder mit anderen Tätigkeiten zusammengefasst wurden. In einer ersten Reformwelle wurden bis in die 1990er Jahre viele verwandte Berufe zusammengefasst und auf eine breitere Grundlage gestellt. Die Zahl der Berufe, die 1950 noch 901 betrug, verringerte sich bis 2008 auf 349.¹⁶ Für mehrere große Gruppen von Berufen, z.B. die Metall- oder Bauberufe, wurde für die ersten Jahre eine gemeinsame Grundausbildung

¹⁶ Vgl. BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn 2009, S. 101.

bildung eingeführt, auf der dann die Spezialisierung aufbaute. 1987 wurden 45 Metallberufe zu 16 Berufen und 2004 zu fünf breiten Grundberufen zusammengefasst. Alle aktuellen Themen, wie Teamarbeit, neue Technologien, neue Lernmethoden sowie selbständiges Handeln, waren schon damals Maßstab für die Reform der Berufe.

Die Modernisierung der Berufsbilder nahm sehr viel Zeit in Anspruch. So dauerte die erste Reform der Metallberufe ungefähr sieben Jahre. Als Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre die deutschen Unternehmen durch Einführung der „lean-production“ völlig reorganisiert wurden, einigten sich die Sozialpartner 1995 auf eine Beschleunigung der Neuordnungsverfahren, die bei alten Berufen nicht mehr als ein Jahr und bei neuen Berufen nicht mehr als zwei Jahre dauern sollte. Damit gelang es, das Modernisierungstempo deutlich zu erhöhen. Zwischen 1998 und 2006 wurden 62 neue Berufe geschaffen und 162 bestehende grundlegend modernisiert.

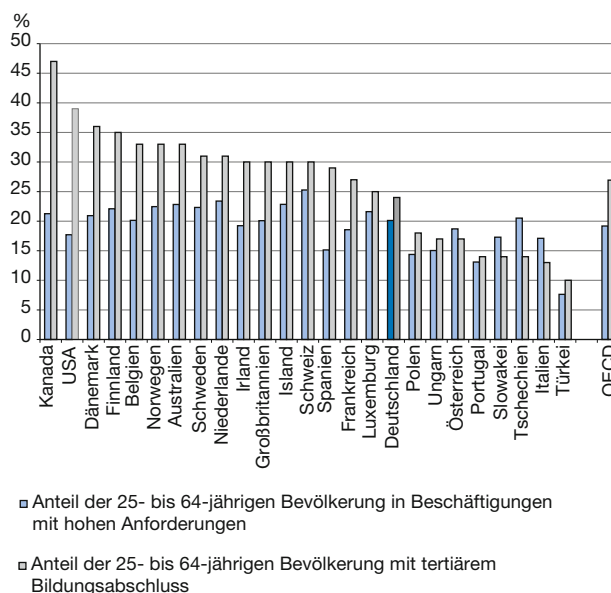
Durch die neuen IT-(Informationstechnik-)Berufe gelang es, die Berufsausbildung auch in neuen Anwendungsfeldern zu etablieren. Nicht alle neuen Berufe sind allerdings eine Erfolgsgeschichte. In einer Modewelle, in der jeder neue Beruf unabhängig von seinem Inhalt als Reformschritt galt, wurden auch enge Spezialberufe geschaffen, die nicht den Kriterien eines zukunftsträchtigen Grundberufs entsprechen. Unübersehbar ist auch, dass Spezialinteressen der Sozialpartner, zumeist – aber nicht immer – auf der Arbeitgeberseite, die Zusammenführung der Berufe verhindert.

Ebenso wichtig, wie die Neufassung der Ausbildungsinhalte war die Veränderung der Lernmethoden. Die Auszubildenden lernen zunehmend in Geschäftsprozessen, die auch den Kontakt zu den internen und externen Kunden umfassen. Ganzheitliches Lernen im Team mit Auszubildenden in anderen Berufen und mit starker Kunden- und Serviceorientierung hat an Bedeutung gewonnen. Die Berufsausbildung sozialisiert die Auszubildenden heute immer weniger auf hierarchische und funktionale Formen der Arbeitsorganisation mit traditionellem Zuständigkeitsdenken, sondern immer mehr auf die Selbstorganisation in modernen flexiblen Formen der Arbeitsorganisation. Dadurch werden nicht nur berufsfachliche Qualifikationen vermittelt, sondern auch die für eine moderne Arbeitsorganisation erforderlichen sozialen Kompetenzen.

Brauchen wir mehr Akademiker?

Die international vergleichsweise, geringe Akademikerquote in Deutschland wird unterschiedlich bewertet. Die

Abbildung 2
Beschäftigungsverhältnisse mit hohem Anforderungsprofil (ISCO 1-3) und tertiäre Bildungsabschlüsse



Quelle: OECD: Employment Outlook 2008, Paris 2008, Tabelle A1.1, S. 28.

einen – darunter die OECD und mittlerweile die meisten Bildungspolitiker in Deutschland – sehen die deutsche Wettbewerbsfähigkeit grundlegend gefährdet, wenn Deutschland nicht mindestens den OECD-Durchschnitt bei den Hochschulabsolventen erreicht. Andere sehen aus folgenden Gründen keine Nachteile:

- Erstens liegt in allen entwickelten OECD-Ländern der Anteil der Arbeitsplätze mit hochqualifizierten Tätigkeiten zwischen 15 und maximal 25% (vgl. Abbildung 2). In Deutschland wird der Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten, für die üblicherweise ein Hochschulabschluss verlangt wird, von 15,9% 2005 auf nur 17% im Jahre 2025 (vgl. Abbildung 1) wachsen. Entwicklungen am Arbeitsmarkt erfordern damit nur einen leichten Ausbau der Hochschulbildung. Werden mehr Akademiker ausgebildet, als von der Arbeitsplatzentwicklung gefordert, steigt – wie das Beispiel anderer Länder zeigt – das Risiko von Dequalifikation und unterwertiger Beschäftigung.¹⁷

17 Vgl. P. Anderson: Intermediate occupations and the conceptual and empirical limitations of the hourglass economy thesis, in: Work, employment and society, A journal of the British Sociological Association, 23/1, 2009, S. 169-180; vgl. J. H. Yoon, B. H. Lee Yoon: The Transformation of the Government-Led Vocational Training System in Korea, in: G. Bosch, J. Charest (Hrsg.): Vocational Training – International Perspectives, London 2010, S.162-186.

- Zweitens kommt der Druck zum Ausbau der Hochschulen in den meisten Ländern nicht vom Arbeitsmarkt, sondern von den Jugendlichen und ihren Eltern. Dieser Druck ist umso stärker, je mehr der Zugang zu interessanten und gutbezahlten Tätigkeiten akademisch Qualifizierten vorbehalten ist. Durch den Mangel an attraktiven beruflichen Ausbildungswegen kommt es zu künstlich aufgeblähten Akademikerzahlen.
- Drittens wird in Ländern mit abnehmender Bedeutung der Berufsausbildung das freiwerdende Bildungsterrain von der akademischen Ausbildung übernommen. Zum Teil wandert die klassische Berufsbildung in den tertiären Bereich, um attraktiv zu bleiben. Viele Bachelorstudiengänge etwa in Kanada, Australien oder den USA ähneln einer schulischen Berufsausbildung in Deutschland.¹⁸ So findet man dort z.B. den Koch und andere duale Berufe mit Bachelorausbildung.
- Viertens folgt aus unterdurchschnittlichen Akademikeranteilen keine Kompetenzlücke. Ein Vergleich der Kompetenzniveaus Erwachsener zwischen 25 und 64 Jahren in den USA und in Deutschland, auf der Basis der Ergebnisse des International Adult Literacy Survey (IALS), zeigt, dass die Kompetenzniveaus der beruflich qualifizierten Deutschen im Durchschnitt nahe an das der Akademiker in den USA reichen und dass der Anteil der Personen mit hohen Kompetenzen in beiden Ländern in etwa gleich ist.¹⁹

Es spricht einiges dafür, dass in der engen Kooperation von akademisch qualifizierten Entwicklern und Führungskräften mit qualifizierten Machern das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit liegt. In mehreren – leider schon etwas älteren – vergleichenden Untersuchungen zwischen deutschen, britischen und US-amerikanischen Unternehmen mit gleichen Produkten und Technologien wurden erhebliche Produktivitäts-

vorteile in deutschen Betrieben festgestellt.²⁰ In den Vergleichsländern USA und Großbritannien wird die mittlere Führungsebene mit Hochschulabsolventen besetzt, die für diese Funktionen durch ihre breite theoretische Ausbildung überqualifiziert und ihren Mangel an praktischem Umsetzungswissen gleichzeitig unterqualifiziert sind.

Gleichwohl stellt sich die Frage nach der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.²¹ Die Barrieren zwischen dem Hochschulsystem und der beruflichen Bildung waren im deutschen Bildungssystem mit seiner starken Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner hoher Stratifizierung schwer überwindbar.

Einzelne Bundesländer haben bereits in der Vergangenheit die Hochschulen für Meister und Fachwirte geöffnet. Erst vor kurzem sind die anderen Bundesländer nachgezogen. Allerdings werden weiterhin beruflich erworbene Kompetenzen kaum auf das Studium angerechnet, sodass es zu einer zeitaufwändigen Addition der verschiedenen Ausbildungsgänge kommt. Nicht zu vernachlässigen sind unterschiedliche Lernkulturen. Die deutschen Hochschulen sind weitgehend jugendorientiert und bieten keine Weiterbildung für Berufspraktiker an. Für viele ambitionierte Meister oder Fachwirte sind daher berufliche Aufbaukurse der Kammern, wie etwa zum Betriebswirt mit einem Kammerabschluss in homogenen Lerngruppen mit ähnlich berufserfahrenen Teilnehmern, oft attraktiver als der langwierige Umweg über die Hochschule. Nur 0,6% aller Studenten kamen 2004/2005 aus einer Berufsausbildung ohne die Hochschulreife erworben zu haben.²²

Der zweite Weg ist der Erwerb der allgemeinen oder der fachbezogenen Hochschulreife in Verbindung und im Anschluss an die berufliche Bildung. Heute kann in vielen schulischen Berufsausbildungen mit dem Berufsabschluss die Fachhochschulreife oder die Hochschulreife für bestimmte Fächer erworben werden. Mittlerweile können auch die Absolventen des dualen Systems die Hochschulreife an den Berufsschulen erwerben, benötigen aber hierfür im Anschluss an die

18 Vgl. R. Cooney, M. Long: Vocational Education and Training in Australia: The Evolution of a Segmented Training System, in: G. Bosch, J. Charest (Hrsg.): Vocational Training – International Perspectives, London 2010, S. 27-57; vgl. J. Charest, U. Critoph: Vocational Training in Canada: The Poor Second Cousin in a Well-Educated Family, in: G. Bosch, J. Charest (Hrsg.): Vocational Training – International Perspectives, London 2010, S. 58-83; vgl. T. Bailey, P. Berg: The Vocational Education and Training System in the United States, in: G. Bosch, J. Charest (Hrsg.): Vocational Training – International Perspectives, London 2010, S. 271-294.

19 Vgl. C. Anger, A. Plünnecke: Signalisiert die Akademikerlücke eine Lücke bei den Hochqualifizierten? Deutschland und die USA im Vergleich, in: Institut der Deutschen Wirtschaft, IW Trends, 2009, H. 3.

20 Vgl. K. Wagner, D. Finegold: Der Einfluß der Aus- und Weiterbildung auf die Arbeitsorganisation – Eine Untersuchung in der Fertigung US-Amerikanischer Maschinenbauunternehmen, in: A. Clermont, W. Schmeisser (Hrsg.): Internationales Personalmanagement, München 1997, S. 147-164.

21 Vgl. R. Dobischat, M. Fischell, A. Rosendahl: Auswirkungen der Studienreform durch die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem – Eine Problemskizze, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Düsseldorf 2008.

22 Vgl. Statistisches Bundesamt: Nur wenige nutzen den dritten Bildungsweg, in: Handelsblatt Nr. 191 vom 4.10.2007.

Ausbildung in der Regel ein weiteres Jahr an der Berufsschule.

Schließlich ist durch den hohen Anteil der Abiturienten in einer Berufsausbildung die Überschneidungszone zwischen Berufs- und Hochschulausbildung gestiegen. Rund 5% der Hochschulabsolventen haben gleichzeitig einen Abschluss aus der dualen Berufsausbildung,²³ den sie zumeist vor dem Studium erworben haben. In den letzten Jahren haben die Unternehmen zumeist in Kooperation mit Fachhochschulen duale oder kooperative Studiengänge entwickelt, in denen die künftigen mittleren Führungskräfte ausgebildet werden. Bundesweit nutzten 2009 knapp 49 000 junge Menschen diesen Erstausbildungsweg (ausbildungs- und praxisintegrierende Modelle).²⁴ Diese neuen Übergangszonen zwischen Berufsbildung und Studium werden in Zukunft vermutlich größer werden. Sie sind auf jeden Fall die bessere Alternative zu einer reinen Akademisierung, deren Nachteile (Dequalifikation von Hochschulabsolventen und Mangel an Fachkräften) in vielen anderen Ländern beobachtet werden können.²⁵

Neben der Verbesserung der Durchlässigkeit geht es auch um die Gleichstellung beruflicher Ausbildung. Die internationalen Kompetenzvergleiche haben gezeigt, dass ein Teil der beruflich Aus- und Weitergebildeten selbst in den allgemeinbildenden Kompetenzbereichen ähnliche Niveaus wie akademisch Qualifizierte erreichen.²⁶ Der politische Rahmen für die Gleichstellungsdiskussion ist durch den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) vorgegeben, der gegenwärtig unter Beteiligung der Sozialpartner in einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) umgesetzt wird. Im Entwurf zum DQR werden acht Kompetenzniveaus unterschieden. Nach der vom EQR vorgegebenen Logik erfolgt die Zuordnung zu den Niveaus nach Kompetenzen und nicht nach Abschlüssen, so dass es – zumindest in der Theorie – ex ante keine Startvorteile für akademische Abschlüsse gibt.²⁷ Der Entwurf zum DQR ist einer der wenigen in Europa, der die drei oberen Niveaustufen nicht automatisch akademischen Abschlüssen vorbehält. Damit bietet sich die Chance zur Herstellung von Gleichwertigkeit, möglicherweise auch durch den heilsamen Druck in der Berufsausbil-

dung, sich die Gleichstellung durch Qualitätsverbesserung zu verdienen.

Schlussfolgerungen

Eingangs wurde die Frage gestellt, ob der deutsche Sonderweg mit einem starken System betrieblicher Berufsausbildung und einem vergleichsweise gering dimensionierten tertiären Bildungssektor Bestand haben wird. Für eine weiterhin hohe Bedeutung des dualen Systems spricht seine rasche Modernisierung in den letzten Jahren. Dabei zeigte sich, dass die Berufsausbildung in Deutschland vorrangig nicht ein sozialpolitisch motiviertes Auffangbecken für lernschwache Jugendliche ist, sondern Bestandteil des Innovationsystems einer modernen Wirtschaft. Die Reform der Berufsausbildung in Verbindung mit flexibleren Formen der Arbeitsorganisation ist einer der Gründe für die Wiedererstarkung der deutschen Wirtschaft seit Mitte der 1990er Jahre. Diese Innovationsorientierung, die enge Anbindung der Ausbildung an den Arbeitsmarkt und die Aufstiegsmöglichkeiten über Fortbildung oder – neuerdings auch – über ein Studium machen das System weiterhin für Jugendliche sehr attraktiv.

Es spricht vieles dafür, dass auch in Zukunft die Akademikerquote in Deutschland wegen seines Berufsbildungssystems unter dem OECD-Durchschnitt bleiben wird. Die Übergänge zur Hochschule müssen allerdings verbessert werden. Vielleicht wird mit den dualen Studiengängen und später mit der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen eine breite Übergangszone zwischen beruflicher und Hochschulausbildung entwickelt, sozusagen eine deutsche Variante der Akademisierung.

Der Überhang an gering qualifizierten Arbeitskräften bis 2025 ist eine der Achillesversen der deutschen Wirtschaft. Die Niedriglohndebatte im letzten Jahrzehnt hatte die verheerende Wirkung, dass man glaubte, Versäumnisse in der Bildungspolitik über Lohnsenkungen korrigieren zu können. In unserer Hochleistungsgesellschaft funktioniert das aber nicht. Die Mindestanforderungen selbst an einfache Arbeit sind gestiegen.

Zur Vermeidung von Fachkräftemangel geht es vor allem darum, den Anteil der Jugendlichen, die das Bildungssystem ohne Abschluss verlassen, deutlich abzusenken und die „verlorenen Jahrgänge“ des letzten Jahrzehnts nachzuqualifizieren.

23 Vgl. G. Bosch, a.a.O.

24 Vgl. BiBB, a.a.O.

25 Vgl. G. Bosch, J. Charest (Hrsg.): Vocational Training – International Perspectives, a.a.O.

26 Vgl. C. Anger, A. Plünnecke, a.a.O.

27 Vgl. DGB: Der deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Chancen und Risiken aus gewerkschaftlicher Sicht, Berlin 2009.