



1. Februar 2024

DIE DUALE BERUFSAUSBILDUNG

Eine gute Basis für die Transformation



Prof. Gerhard Bosch (Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen)

Breite Berufsausbildung erleichtert die Transformation

Die künftigen Qualifikationsanforderungen lassen sich aus dem technischen Wandel nicht einfach ableiten. Über die Arbeitsorganisation lassen sich die Aufgaben auf die Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich verteilen. Trotz gleicher Technologien findet man daher in den Unternehmen von Land zu Land besondere Qualifikationsprofile. In hierarchischen Modellen werden wenig qualifizierte Beschäftigte auf der Ausführungsebene von den Führungskräften engmaschig eingewiesen, überwacht und kontrolliert. In dezentralen Modellen hingegen erledigen breit qualifizierte Fachkräfte ihre Arbeit im Team weitgehend autonom.

In den meisten Ländern findet man das hierarchische Modell. Die ausführenden Tätigkeiten werden von an- und ungelerner Beschäftigten oder Fachkräften mit Schmalspurausbildungen besetzt. Die guten Stellen sind Hochschulabsolventen vorbehalten. Entsprechend gering ist das gesellschaftliche Ansehen der Berufsausbildung, was auch mit ihrer Qualität zu tun hat. Sie beschränkt sich auf kurze, wenig standardisierte schulische Unterweisungen. Die berufliche Weiterentwicklung ist durch die enge Ausbildung, den geringen Handlungsspielraum in der Arbeit und die Übertragung der dispositiven Tätigkeiten auf die Führungskräfte eingeschränkt.

Die Länder mit einer dualen Berufsausbildung, wie Deutschland, die Schweiz, Österreich und Dänemark, stehen für das dezentrale Modell. In Deutschland vermittelt die überwiegend drei- bis dreieinhalbjährige Lehre im dualen System der Berufsausbildung breite Grundkenntnisse und zielt auf autonome Handlungsfähigkeit und Teamarbeit in flexiblen Formen der Arbeitsorganisation. Internationale Vergleiche haben gezeigt, dass deutsche Betriebe wegen dieser Fähigkeit zur Selbstorganisation ihrer Fachkräfte weniger direkte Vorgesetzte brauchen. Außerdem ermöglichen die breiten Grundkenntnisse schnelle Lernkurven bei technischen Umstellungen und erleichtern Weiterbildung (Bosch 2017), was in der digitalen und grünen Transformation immer wichtiger wird.

Diese Vorteile werden in mehreren internationalen Vergleichen bestätigt. Die Ausbildung zum Maurer beispielsweise dauert im Vereinigten Königreich oder in Italien nur ein Jahr, in Deutschland und Dänemark hingegen 3 bis 3,5 Jahre. In Deutschland und Dänemark können die Facharbeiter Zeichnungen lesen. Sie planen und führen ihre Arbeit selbständig aus und koordinieren sich auch ohne ihre Vorgesetzten mit den anderen Gewerken. Die Poliere haben vielfältige Koordinierungsfunktionen, müssen aber selten durch direkte Anweisungen in den Arbeitsprozess eingreifen (Clarke/Winch/Brookmann 2013). Diese Unterschiede gelten selbst für den Einzelhandel, was die Kunden beim Einkauf kaum erkennen können. Carré u.a. (2010) verglichen die Arbeitsorganisation im Einzelhandel in sechs Ländern (DK, DE, FR, NL, UK, USA). Deutsche Verkäufer/innen übernehmen aufgrund ihrer breiten Berufsausbildung auch typische Managementaufgaben wie die Warenbestellung, die in den anderen Ländern den Vorgesetzten vorbehalten sind.

Hinzu kommen die Aufstiegsmöglichkeiten über die Meister, Techniker- und Fachwirteausbildung, die Oberetage der Berufsbildung. Diese Aufstiegsfortbildungen führen in die mittleren Führungsfunktionen fort, die traditionell in Deutschland 'von unten' rekrutiert wurden. Die über Aufstiegsfortbildungen rekrutierten Führungskräfte verbinden praktische Erfahrungen mit anwendungsorientiertem Wissen. Sie gelten als eine entscheidende Schnittstelle zu akademisch gebildeten Fachkräften, die so bei der Umsetzung von Innovationen im Betrieb über sachkundige Kooperationspartner auf Augenhöhe verfügen, was für den guten Kommunikationsfluss im Unternehmen entscheidend ist.

Die Vorteile der dualen Ausbildung hat die Unternehmen in Umbruchszeiten, wie z.B. bei der Einführung der lean-production in den 1990er Jahren, veranlasst noch stärker als zuvor auf Fachkräfte zu setzen. Der Anteil der Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung ist in Deutschland so stark wie in kaum einem anderen Land von 29% 1964 auf rund 61% (2021) gestiegen. In Kernbereichen der deutschen Wirtschaft findet man kaum noch An- und Ungelernte. In der für die Transformation so wichtigen Metall- und Elektroindustrie liegt der Facharbeiteranteil bei rund 66% und der Anteil der An- und Ungelernten ist auf ungefähr 10% geschrumpft. Auch im für den Umbau der Infrastruktur und der Gebäude zentralen Bauhauptgewerbe ist der Anteil der Werker ohne formellen Berufsabschluss auf 17% gesunken.

Eine Berufsausbildung ist in Deutschland auch für Tätigkeiten üblich, die in anderen Ländern entweder Anlern Tätigkeiten sind oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. Es werden Fachkräfte für eine innovative Wirtschaft ausgebildet, für die sich nicht nur schwächere Schüler interessieren. 2021 hatten 44,1% der neuen Auszubildenden einen Realschulabschluss und 29,7% eine Studienberechtigung (BiBB 2023: 124).

Das deutsche Berufsbildungssystem gilt als Vorbild in der Welt, während im eigenen Land die Krisenzeichen unübersehbar sind. Angesichts der technologischen Umwälzungen steht das System unter hohem Modernisierungsdruck. Gleichzeitig sinkt die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und ein abnehmender Teil der Jugendlichen interessiert sich für eine Berufsausbildung. Notwendig ist nicht nur eine Modernisierung der Berufsbilder sondern auch eine Erneuerung des Mittelschichtversprechens für Fachkräfte durch faire Löhne und eine dauerhafte finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe durch eine Umlage.

Modernisierung nicht nur der Berufsbilder, sondern des Gesamtsystems

Wer einmal die Chance hatte, an der Modernisierung eines Berufes teilzunehmen, wird von dem kleinlichen Geschachere um einzelne Ausbildungsteile genervt sein. Moderne und traditionelle, spezialisierte und eher generalistische oder kleine und große Unternehmen haben meist nicht die gleichen Interessen. Das Resultat der Neuordnungen ist dann allerdings viel besser als es der oft ermüdende und kleinliche Aushandlungsprozess erwarten lässt. Es sind schließlich Fachleute, die an der Sache interessiert sind, und die fachlichen Details der Ausbildungsordnungen ausformulieren. Die Kompromisse werden zudem durch die Technologieoffenheit der deutschen Berufsbilder erleichtert, die modernen Betrieben keine Hindernisse in den Weg legen, an den modernsten Anlagen mit neuen Methoden auszubilden. Wenn es dann zu einer Einigung kommt, betrachten die Sozialpartner die neuen

Berufsbilder zudem als „ihre Kinder“, die sie dann auch hegen und pflegen, was die Akzeptanz in den Unternehmen erleichtert und den Reformwillen in der Wirtschaft fördert.

Aufgrund der wachsenden Bedeutung berufsübergreifender Qualifikationen in der Transformation haben sich die Sozialpartner 2020 auf vier sogenannte Standardberufsbildpositionen geeinigt, die künftig für die Neuordnung aller dualen Berufe verbindlich sind. Sie definieren gemeinsame Mindestanforderungen an alle Ausbildungen in den Bereichen „Tätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt“, „nachhaltige Gestaltung des Arbeitslebens“, „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“ sowie „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (BiBB 2021).

Mit auf dem Papier modernen Berufsbildern ist aber wenig gewonnen, wenn sie nicht auch in der Fläche umgesetzt werden. Das gelingt nur, wenn sich auch die Ausbildungspraxis in den Betrieben und den Berufsschulen entsprechend ändert. Dabei geht es nicht nur um die technische Ausstattung, sondern auch die Weiterbildung der betrieblichen Ausbilder und der Berufsschullehrer und ihrer Kooperation über enge Fachgrenzen hinweg.

Modernisierung meint also die Weiterentwicklung aller Bausteine dieses Systems. Das wird in der politischen Diskussion, die sich vorrangig auf die leichter zu fassenden Veränderungen der Berufsbilder konzentriert, oft übersehen. Für eine verzögerte Umsetzung gibt es viele Beispiele. So setzen beispielsweise die reformierten Berufsbilder schon seit Mitte der 1990er Jahre eine prozessorientierte Ausbildung in realen betrieblichen Aufträgen bzw. Geschäftsprozessen in Kooperation mit anderen Berufen- also ein wirkliches betriebliches Lernen – voraus. In der Praxis findet man aber heute noch die traditionelle fachliche Unterweisung, die zu wenig auf reale Geschäftsprozesse und Teamarbeit vorbereitet.

Aufwertung der Facharbeit notwendig

Das Versprechen, mit einem Fachkräftelohn zur gesellschaftlichen Mitte zu gehören, war der wichtigste Anker der beruflichen Bildung in der Arbeitswelt. Die Tarifpartner haben nicht zufällig den Facharbeiterecklohn zur Messlatte ihrer Entgeltverhandlungen auserkoren. Mit einer Berufsausbildung erwarb man also nicht nur breit gefächerte Kompetenzen, auf die man zu Recht stolz sein konnte, sondern auch den Zugang zu einer unabhängigen Lebensführung und gesellschaftlicher Anerkennung.

Dieses „Mittelschichtversprechen“ für Fachkräfte gilt durch die abnehmende Tarifbindung heute immer weniger. 1990 waren noch 85 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Fachkräfte erhielten den in der Branche ausgehandelten Ecklohn und je nach Arbeitsmarktlage oft sogar noch mehr. Mittlerweile ist die Tarifbindung der Beschäftigten auf rund 50 Prozent gesunken. Für fast die Hälfte der Beschäftigten setzen die Unternehmen inzwischen allein die Löhne. In der Folge entwickelte sich ein großer Niedriglohnsektor und immer weniger Fachkräfte erhalten den tariflichen Ecklohn.

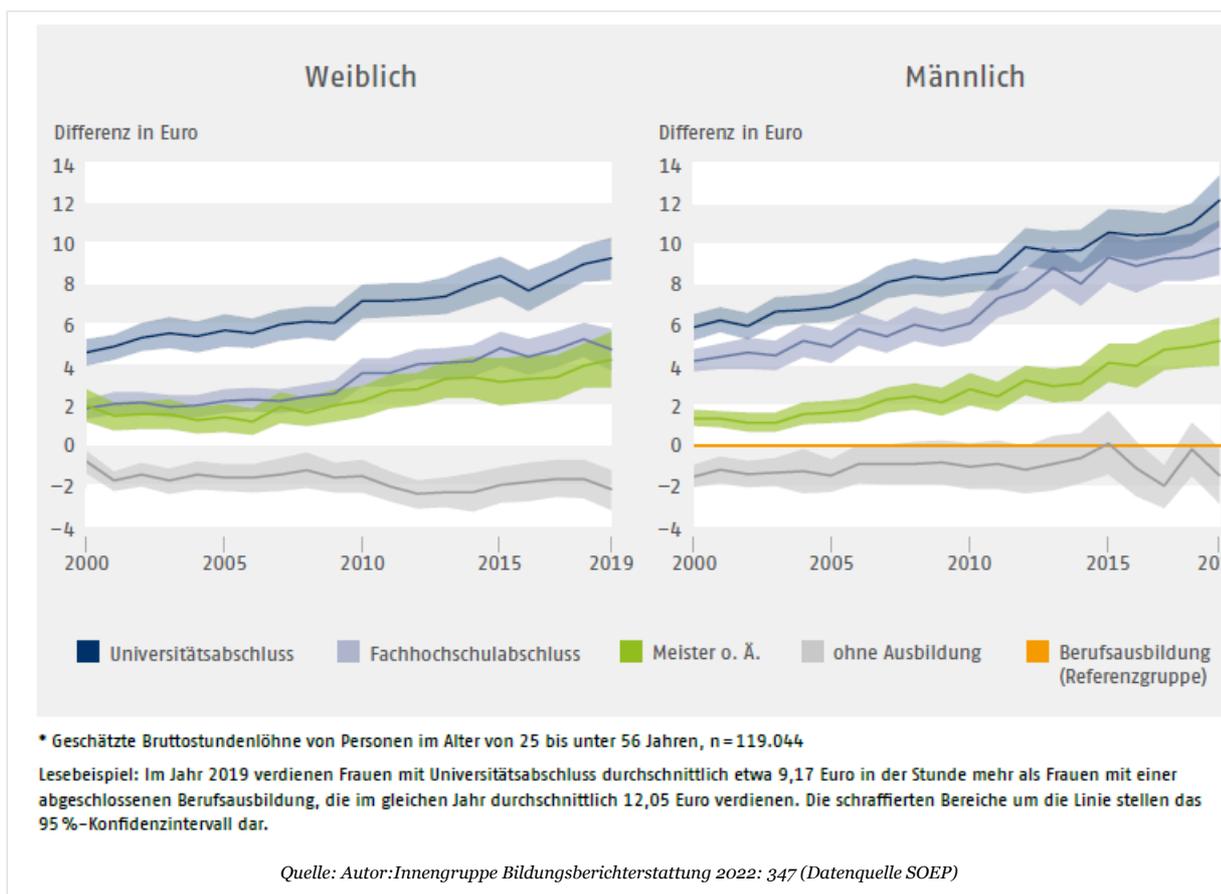


Abbildung 1 belegt sowohl für Frauen als auch Männer, dass für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung die Lohnabstände zu den drei höheren Qualifikationsgruppen zwischen 2000 und 2019 deutlich gewachsen sind. So haben sich Lohnunterschiede zum Beispiel gegenüber Beschäftigten mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss ungefähr verdoppelt. Nur Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte u. ä.) konnten als gefragte Spezialisten ihre relative Einkommensposition gegenüber Beschäftigten mit Hochschulabschluss halten.

Die Erfahrungen mit schlecht bezahlter Arbeit und ungünstigen Arbeitsbedingungen sprechen sich in der Bevölkerung rasch herum und beeinflussen Beschäftigungs- und Ausbildungsentscheidungen. Der hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen ist nicht nur Folge von Matching-Problemen, die man allein mit besserer Berufsberatung lösen könnte. Es handelt sich eher um eine Abstimmung mit den Füßen gegen schlechte Arbeitsbedingungen. Branchen, wie z.B. die Gastronomie, die Logistik, der Einzelhandel und andere Branchen mit hohen Niedriglohnanteilen, haben wenig zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten getan und leiden folgerichtig jetzt unter Nachwuchsmangel. Tragisch ist, dass auch die vielen guten Unternehmen in diesen Branchen, die ordentlich bezahlen und attraktive Arbeitsplätze mit guten Aufstiegsmöglichkeiten bieten, durch die Billigstrategien ihrer Konkurrenten und den Ansehensverlust ihrer Branche in Geißelhaft genommen werden.

Notwendig ist eine massive Aufwertung beruflicher Arbeit durch eine Erneuerung des Mittelschichtversprechens. Ohne Korrekturen der ungleichen Einkommensverteilung werden Imagekampagnen wenig bewirken. In der Diskussion über die Aufwertung der Pflegetätigkeiten hat man das schnell begriffen. Zur Finanzierung der Ausbildung wurde eine Ausbildungsumlage eingeführt, mit der man die Ausbildungsvergütungen in der Pflege, wo vor noch nicht allzu langer Zeit z.T. sogar Schulgeld bezahlt werden musste, an die Spitze aller Branchen gehoben hat. Die Ausbildungszahlen sind seitdem um sieben Prozent gewachsen (BMBF 2022: 64). Tariftreuregelungen und ein Branchenmindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte von 18,25 Euro ab Dezember 2023 sind eine wirkungsvolle Bremse gegen geringe Löhne.

Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe

Die Ausbildungsquote, die 2007 noch bei 6,5% betrug, ist bis 2022 auf 4,7% zurückgegangen. Besonders gravierend ist der Rückgang in den Kleinbetrieben mit weniger als 19 Beschäftigten. 2007 lag die Ausbildungsquote dieser Betriebe

mit 8,1% noch deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von damals 6.5%. 2022 sank sie mit 4.6% unter den Durchschnitt (BiBB 2023: 197).

Für den Rückgang der Ausbildungsquote gibt es mehrere Gründe. Sie reichen von einer abnehmenden Ausbildungsbereitschaft aufgrund hohem Kostendruck oder kurzfristigen Denkens, der Sorge vor Verlust der Ausbildungsinvestition durch Abwanderung der Fachkräfte, den gestiegenen Anforderungen an eine Berufsausbildung durch die Modernisierung der Berufsbilder, einem wachsenden Angebot von Hochschulabsolventen, die über Traineeprogramme für Arbeitsplätze ausgebildet werden, die zuvor von beruflich Qualifizierten besetzt wurden, bis hin zu einer abnehmenden Anzahl von Ausbildungsplatzbewerbern. Die abnehmende Zahl der Bewerber ist Folge der demographischen Entwicklung, aber auch der sinkenden Reputation einer Berufsausbildung durch die Erosion der Fachkräftelöhne vor allem in Branchen und Betrieben ohne Tarifbindung (Bosch 2023). Besonders ausgeprägt sind diese Gründe bei den kleineren und mittleren Unternehmen. Sie sind zunehmend spezialisiert und können nur im Verbund oder zusätzliche überbetriebliche Ausbildung die Berufe in ihrer gesamten Breite ausbilden. Sie sind – oft als Unterauftragnehmer größerer Unternehmen – unter besonderem Kostendruck. Gleichzeitig ist die Mobilität ihrer Beschäftigten überdurchschnittlich, wodurch Ausbildungskosten verloren gehen. Schließlich zahlen sie – nicht zuletzt wegen mangelnder Tarifbindung – meist geringere Löhne als mittlere und größere Betriebe, was eine Ausbildung unattraktiv werden lässt.

Die einzelwirtschaftlich zu tragenden Kosten der Berufsausbildung sind nicht die einzige Ursache der sinkenden Ausbildungsquote. Sie spielen aber gleichwohl eine wichtige Rolle, so dass man zur Erhöhung der Attraktivität einer Berufsausbildung sowohl für die Unternehmen als auch für die nachwachsende Generation auch über neue Finanzierungsstrukturen der Ausbildung nachdenken muss. Durch eine von allen Unternehmen erhobene Ausbildungsumlage können die Kosten einer Ausbildung auf alle Unternehmen verteilt werden. Auch die Unternehmen, die nicht ausbilden wollen oder können, aber von der Ausbildung anderer profitieren, werden an den Kosten beteiligt. Die einzelwirtschaftlichen Risiken einer Ausbildungsinvestition vermindern sich dadurch. Gleichzeitig kann durch eine Umlage auch der Gesamtkuchen vergrößert werden, so dass man durch eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen, die Verbesserung der Ausbildungsqualität auch die Attraktivität einer Berufsausbildung und ihre Qualität verbessern kann.

Frühere Vorschläge sahen eine Ausbildungsumlage nur in Zeiten einer Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen vor (Bremische Bürgerschaft 1983; Deutscher Bundestag 2004). In der Praxis würde diese dazu führen, dass eine Umlage in einigen Jahren erhoben wird, in anderen aber nicht. Die Betriebe können sich bei einer solchen Konstruktion nicht auf eine verlässliche Finanzierung einstellen. Zudem wird übersehen, dass der Rückgang des Angebots eine strukturelle und nicht eine konjunkturelle Entwicklung ist. Die ausbildenden Betriebe, vor allem die kleineren, müssen dauerhaft entlastet werden, um auch in der Lage zu sein, höhere Ausbildungsvergütungen zu zahlen und überbetriebliche Ausbildungssteile zu finanzieren. Zudem ist nicht nachzuvollziehen, dass die überbetriebliche Ausbildung nicht-versorgter Jugendlicher aus öffentlichen Mitteln finanziert wird, da die Ausbildung Aufgabe der Unternehmen ist. Orientierungspunkt für eine Umlage kann das Bremer Gesetz sein, dass jedem Betrieb über eine Umlage von maximal 0,3% der Bruttolohnsumme pro Auszubildenden bis zu 2500 € pro Jahr erstattet und zusätzliche Mittel für die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung nicht versorgter Jugendlicher und Ausbildungsunterstützenden Maßnahmen vorsieht (Bremische Bürgerschaft 2023).

Schluss

Infolge des Rückgangs der Ausbildungsquote fehlen heute überall die für die Transformation so wichtigen Fachkräfte. Das durch die Erosion der Löhne beschädigte Ansehen der dualen Ausbildung kann nicht allein durch bildungspolitische Reformen verbessert werden, sondern muss in eine nachhaltige Aufwertung und höhere gesellschaftliche Anerkennung von Facharbeit und Strukturreformen bei der Finanzierung eingebettet sein.



BMBF (2022): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn 2022

Bosch, Gerhard (2018): Die duale Berufsausbildung – das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2018-05

BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2021): Vier sind die Zukunft: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht, Sicherheit – Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Bonn.

BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hrsg.) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bremische Bürgerschaft (1983): Gesetz über die Förderung der Berufsausbildung im Lande Bremen, Drucksache 11/47

Bremische Bürgerschaft (2023): Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen Drucksache 20/1783

Carré, F., Tilly, C., Van Klaveren, M. and Voss-Dahm, D. (2010): Retail jobs in comparative perspective. in: Jérôme Gautié and John Schmitt (Hrsg.) Low-wage work in the wealthy world. New York: Russell Sage Foundation. S. 211-268.

Clarke, Linda /Winch Christopher / Brookmann Michalea (2013): Trade-based skills versus occupational capacity: the example of bricklaying in Europe. In: Work, Employment & Society. 27 (6): S. 932-951.

Deutscher Bundestag (2004): Berufsausbildungssicherungsgesetzes (BT-Drs. 15/2820)

AUTOR



Prof. Gerhard Bosch

Gerhard Bosch ist Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen. Er ist Senior Professor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), das er gegründet und von 2007 bis 2016 geleitet hat, und research fellow der Hans-Böckler Stiftung. Seine Forschungsthemen sind Beschäftigungspolitik, berufliche Bildung, Arbeitszeit, Löhne und industrielle Beziehungen im internationalen Vergleich

[Alle Beiträge ansehen](#)