

Duale Ausbildung - Geheimnis des „Made in Germany“?

Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer
Input beim Workshop „Denken am See“ von
IG Metall und KAB in Tutzing
am 30. Juli 2014



ISFMÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Berufsausbildung – wichtig für das Geschäftsmodell Deutschland.

Zahlen + Blick in den Betrieb

Berufsausbildung – wichtig für Integration

Zahlen + Blick zu den
Desintegrierten

Berufsausbildung wird kaputt geredet

Kritischer Blick mit
Kohortenperspektive

Nicht nur geredet, auch
kaputt gemacht?

Berufsausbildung – wichtig aber wenig wertgeschätzt.

Blick auf die Nachfrage-
Seite.

Berufsausbildung – ein attraktives Angebot?

Kompetent machen für eine turbulente Arbeitswelt!

Berufsausbildung – wichtig für das Geschäftsmodell Deutschland.

Anfänger/-innen in vollqualifizierenden Berufsausbildungen 2013

497.427



Berufsausbildung im Dualen
System nach BBiG / HwO

507.124



Studienanfänger/-innen 2013

167.252



Schulberufssystem: Landes- o. bundesrechtlich geregelte
Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

44.990

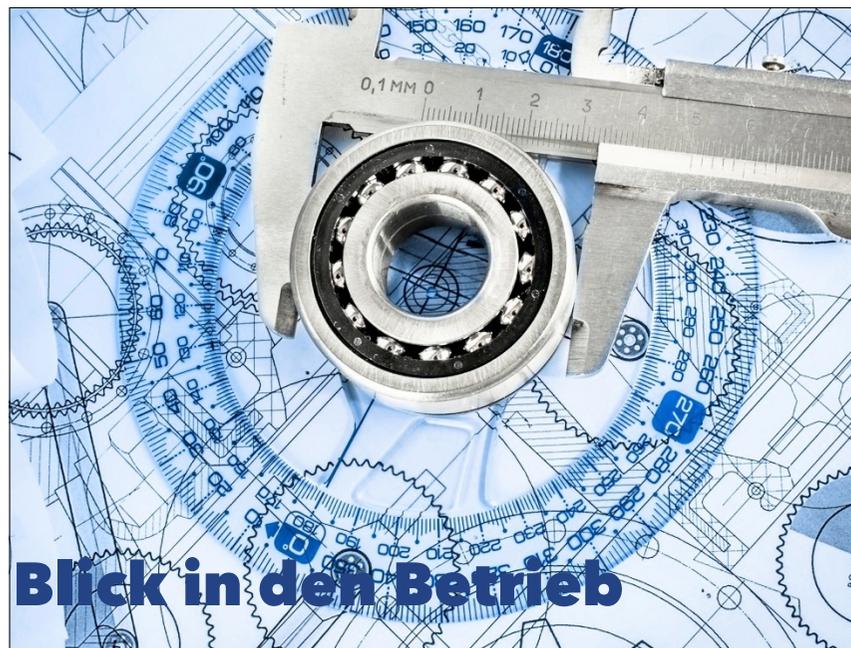
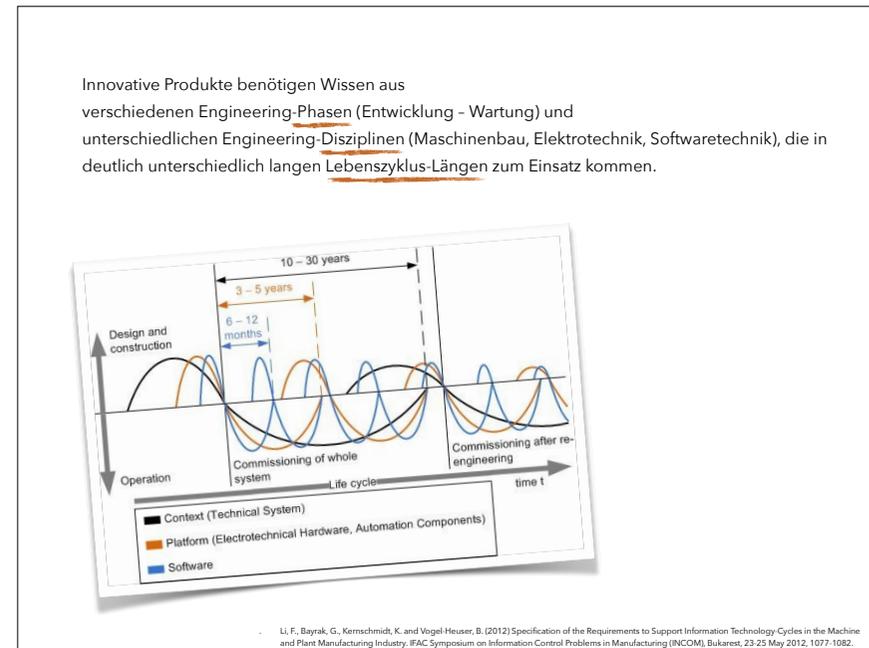
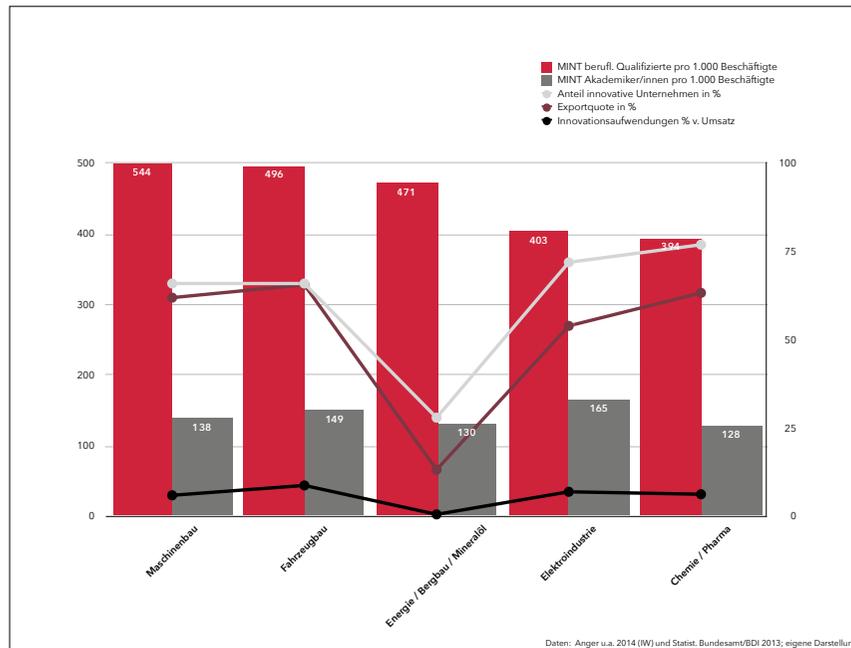


Schulberufssystem: Vollzeit schulische Ausbildungen
an Berufsfachschulen

8.961



Beamtenausbildung mittlerer Dienst



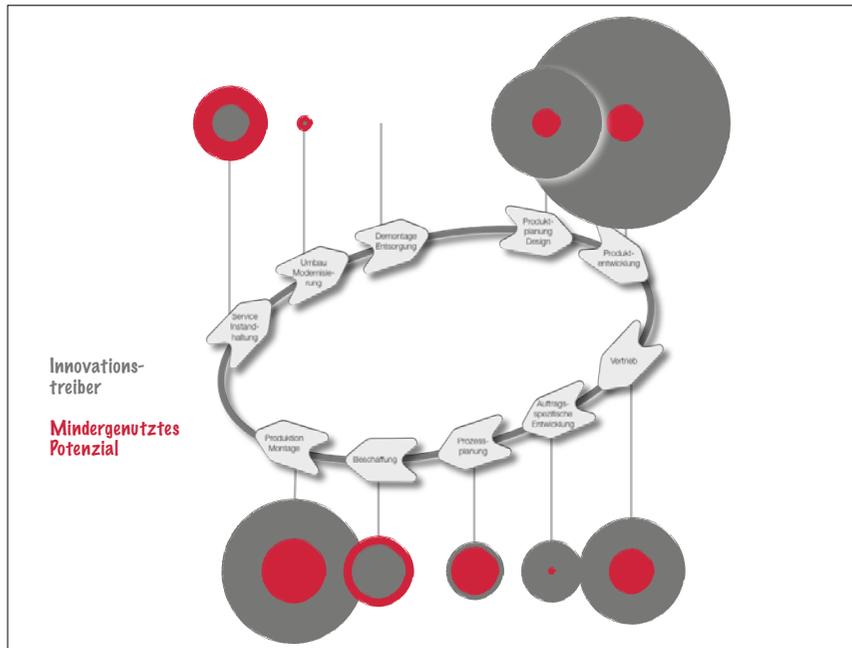
Studie im Maschinenbau.
Intensivstudie in der Software-Entwicklung.

90 Interviews mit Entwicklungsingenieuren.
6 Unternehmen.

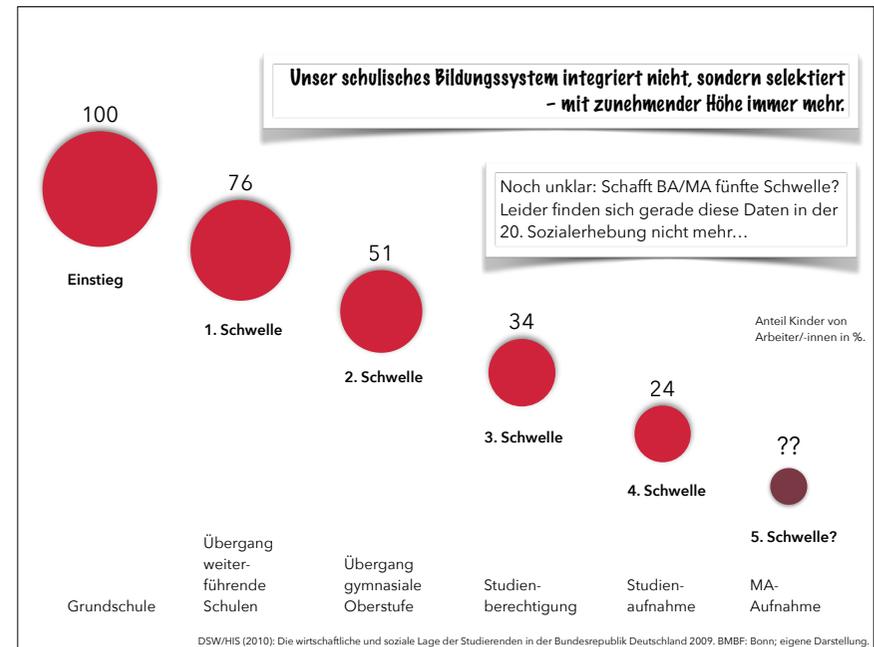
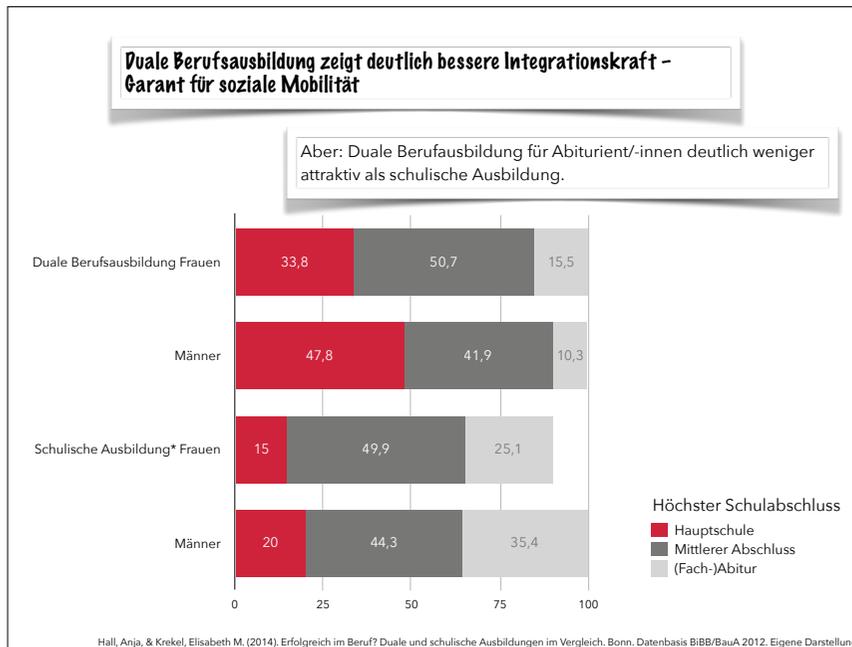
Innovation geht nicht am grünen Tisch.

Praxiswissen aus Produktion, Montage, Service, und Anwendungsfeld ist relevant für Innovation und wird immer wichtiger.

„Engineering by Powerpoint“ und „Moderations-Mechatroniker“ sind nicht die Antwort.



Berufsausbildung – wichtig für Integration



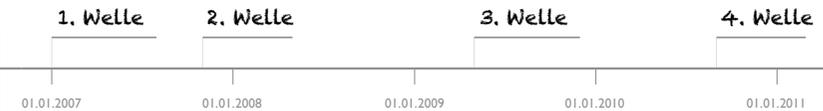
Blick in die Empirie



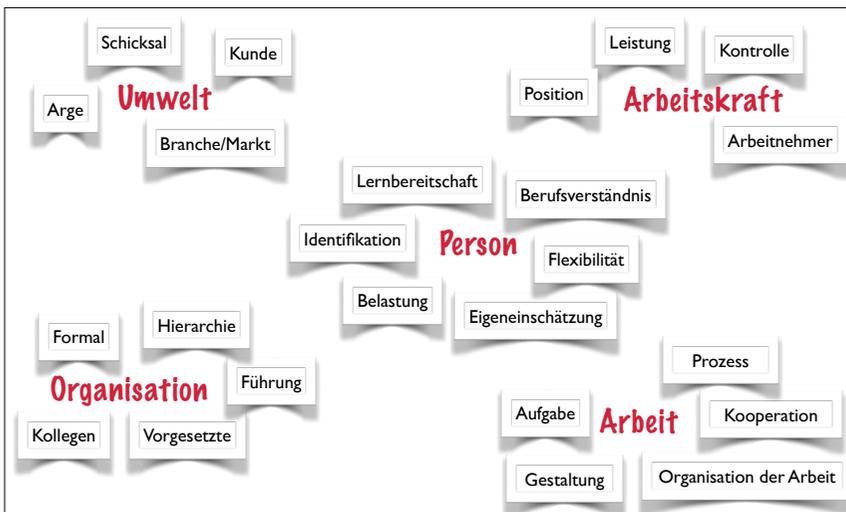
IAB-Panelstudie „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen“.

450 biografisch-narrative Einzelinterviews mit Langzeiterwerbslosen.
 Vier Erhebungswellen in 4,5 Jahren.
 Insgesamt über 150 Fälle, über 80 Fälle in allen vier Wellen.
 Initialinterviews oft 2-3 Stunden lang, Interviews überwiegend im häuslichen Umfeld.

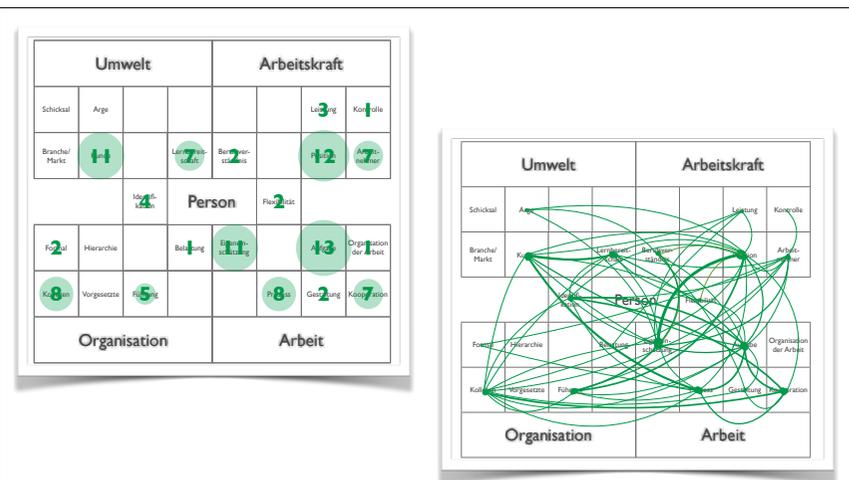
Qualitatives Längsschnittpanel



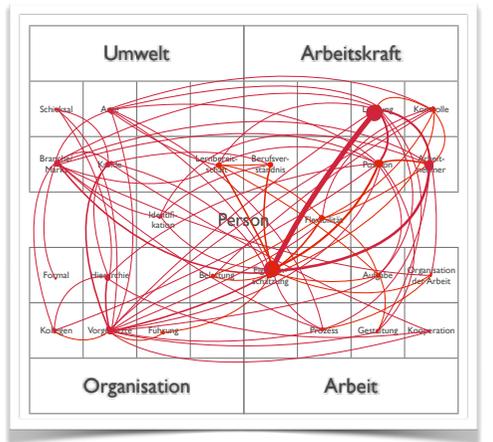
Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer – Munich



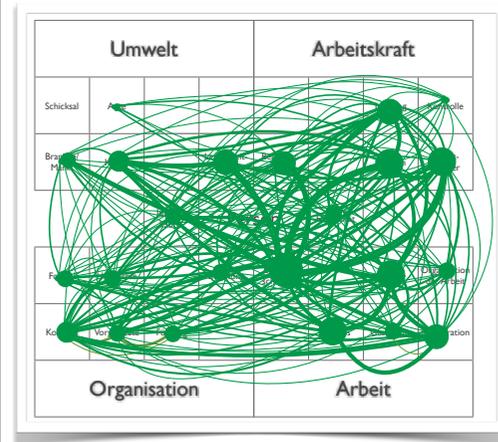
Zuordnung zu fünf thematisch konsistenten Dimensionen.



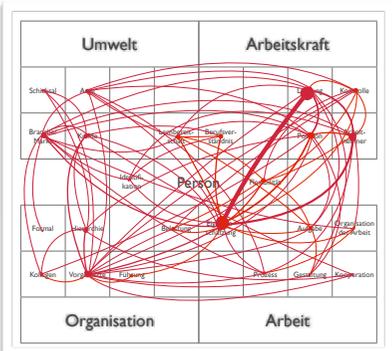
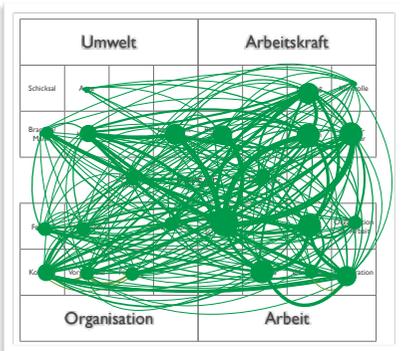
Einzelfallbezogene Visualisierung:
 Gewichtung und Beziehungen der Themen.



Häufiges Missverständnis:
 Betrieb als „nur“ soziales Umfeld wahrnehmen.
 Entfremdungsverlauf. Biografische Aufschichtungserfahrung.



Organisationales Arbeitsvermögen ist die qualitative Fähigkeit, eine
 erwerbsförmige Organisation in ihrer Vielschichtigkeit zu erfahren,
 zu ‚lernen‘, sich anzueignen.



Grün: stark ausgeprägtes organisationales Arbeitsvermögen –
 Verbleib nach Integration stabil.
Rot: schwach ausgeprägtes organisationales Arbeitsvermögen –
 Verbleib nach Integration fragil.

**Berufsausbildung wird kaputt
 geredet**

2002 ZEIT ONLINE

Der deutsche Hohlweg

Die OECD belegt, wie sich Investitionen in Bildung rechnen. Nur hierzulande hat sich das noch nicht herumgesprochen VON REINHARD KAHL

Datenbasis: SIAB (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien) Synthetische Kohorte aus Arbeitsmarktbiografien von 1975-2010.

Bestandteile: Betriebs-Historik-Panel (BHP) und Beschäftigten-Historik (BA/IAB).

Frankfurter Allgemeine Beruf & Chance

Ein Studium bringt 2,3 Millionen Euro

Was sind die einzelnen Bildungsabschlüsse wirklich wert? Wie stark lohnt sich ein Studium, was bringt eine Ausbildung? Eine neue Untersuchung liefert Zahlen zu diesen Fragen.

2014

DIE WELT BEWEGEN STUDIE

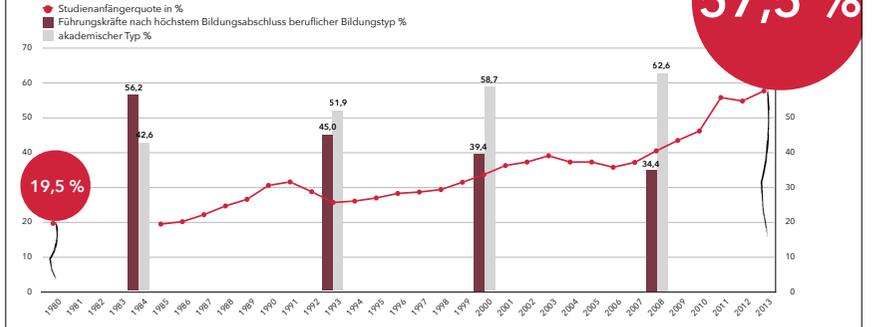
DIE WELT

Duale Ausbildung schafft Arbeitslose im Alter

Das Modell der dualen Berufsausbildung gilt als deutsche Spezialität. Doch eine Studie zeigt ungeahnte Schwächen – und schlägt ein duales Studium vor.

!! Wer Einkommens- und Rentengewinne bis heute aufschichten konnte, gehört zu Kohorten mit deutlich geringeren Studienanfängerquoten als heute.

Gleichzeitig steigt der Anteil von Akademikern in Führungspositionen. D.h.: Akademischer Abschluss früher war Eintrittskarte für deutlich höhere (besser bezahlte) Positionen. Zukünftig kein „USP“ mehr auf dem Arbeitsmarkt.

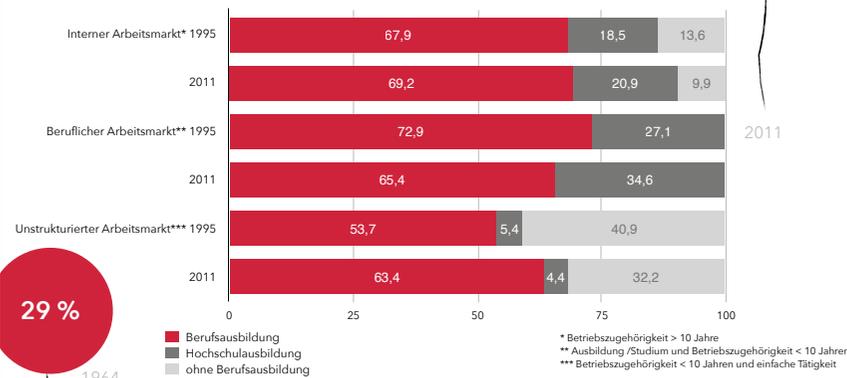


Daten zu Studienanfängerquoten: Statistisches Bundesamt; Daten zu Bildungsabschlüssen von Führungskräften: Franz, Christine; Voss Dahm, Dorothea (2012) Ohne Studium (keine Führungsposition?) IAG-Report 2011.02; eigene Darstellung.

!! Anteil der beruflich Qualifizierten im Arbeitsmarkt so hoch wie nie und so hoch wie nirgendwo anders.

66,6%

Aber: Anteil der beruflich Qualifizierten im unstrukturierten Arbeitsmarkt nimmt zu! Der im beruflichen leicht ab. Kohortenlogik beginnt sichtbar zu werden.



* Betriebszugehörigkeit > 10 Jahre
** Ausbildung /Studium und Betriebszugehörigkeit < 10 Jahren
*** Betriebszugehörigkeit < 10 Jahren und einfache Tätigkeit
Bosch, G. (2014). Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. WSI-Mitteilungen, 67(1), 5-13; Datenbasis SOEP; eigene Darstellung.

?? Statt Kaputtreden der Berufsausbildung – reicht Akademisierung-Bashing?

Frankfurter Allgemeine Politik

Im Gespräch: Julian Nida-Rümelin

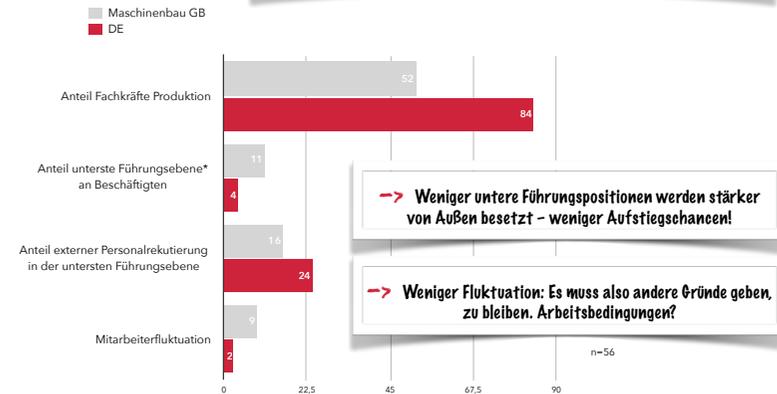
„Wir sollten den Akademisierungswahn stoppen“

Julian Nida-Rümelin, Philosoph mit SPD-Parteibuch, spricht über fehlenden Respekt vor Azubis, schwache Studenten und die gescheiterte Studienreform.

Berufsausbildung – wichtig aber wenig wertgeschätzt.

+ Ein Mehr an Fachkräften in der Produktion erfordert weniger Führungspersonal in der unteren Ebene.

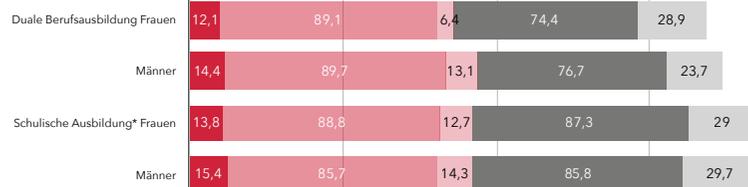
- Unterste Führungsebene wird weniger aus den eigenen Reihen besetzt.



*1) Meister, Techniker, Supervisor; Daten: Ryan, P., Wagner, K., Teuber, S., & Backes-Geller, U. (2011). Finanzielle Aspekte der betrieblichen Ausbildung in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, S. 14f. Eigene Darstellung.

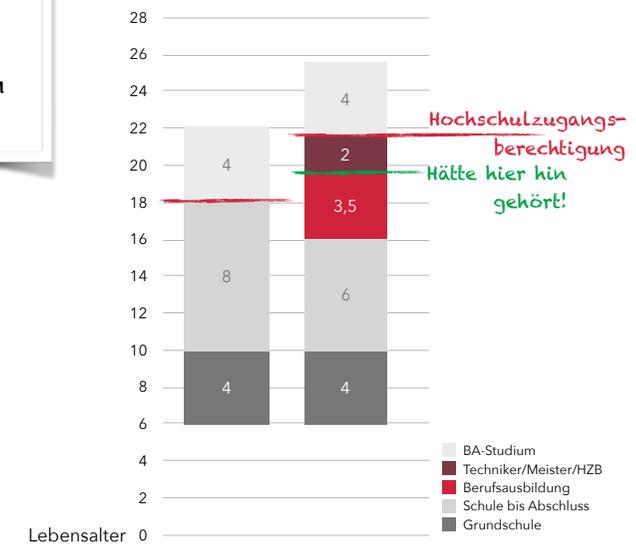
Duale Berufsausbildung: Geringerer Lohn, geringere Aufstiegschancen, weniger im Wunschbetrieb, bei Männern geringere Arbeitszufriedenheit

- Bruttostundenlohn Median EUR
- Unbefristete Stelle %
- Hohe Berufsposition %
- Subjektive Indikatoren Tätigkeit im Wunschbetrieb %
- Hohe Arbeitszufriedenheit %



Hall, Anja, & Krekel, Elisabeth M. (2014). Erfolgreich im Beruf? Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich. Bonn. Datenbasis BIBB/BauA 2012. Eigene Darstellung.

Systematische Diskriminierung praxisgebundenen Wissenserwerbs – eingebaut unter dem Label der Durchlässigkeit!



Facharbeiter: Anspruch und Realität

Schon vergessen: Meisterstau und Technikerstau?
Von der teilautonomen zur geführten Gruppenarbeit.
Von ganzheitlichen Aufgabenzuschnitten zur Verkürzung der Taktzeiten.
Schichtarbeit.
Oft keine ausbildungsadäquate Übernahme.
Jahrelang war Übernahme ein heißes Eisen.
Das Mehr an Wissen wird zwar oft abgefragt und genutzt, selten aber anerkannt.
Versprechungen der „neuen Produktionskonzepte“ wurden nicht eingehalten.
Wäre „der Facharbeiter“ noch einer, ohne tariflich gesicherte Stellung?
Passt Arbeitssetting, Kultur, Status noch zu den Ansprüchen junger Menschen?
Ohne mehr und ernstgemeinte Partizipation wird es keine Revitalisierung geben.

Berufsausbildung – ein attraktives Angebot?



Generation Z – nach Y, Millennials, Digital Natives & Co.

Familiär und auf soziales Umfeld orientiert / wollen eigenständig und kreativ sein / Fleiß und Ehrgeiz vor Lebensstandard und Bedürfnisbefriedigung und wichtiger als noch 2007 / hohe Lebenszufriedenheit aber sozial Schwächste ausgegrenzt / always on aber privacy bewusster als GenY /

→ konventioneller als ihr Ruf but born in the cloud.

16. Shell Jugendstudie: Jugend 2010

Generation Z – im Arbeitsleben.

geringere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber als GenY und BabyBoomer / karriereorientiert, aber ungeduldig / entrepreneurial / visionär und problemorientiert / individualisiert und personalisierte Führung erwartend / intelligent aber verbal simpel / performanceorientiert / leicht ablenkbar / Wissen ad hoc aneignen statt nachhaltig lernen / Anerkennung von Autorität qua Kompetenz nicht Hierarchie

→ stimmt das für DE? Stimmt das für die Klientel Dualer Berufsausbildung?

PWC 2013 / Riederle 2013

Die Jugend gab es nie.

DE hat am schnellsten steigende soziale Ungleichheit / extrem selektierendes Bildungssystem / kaum irgendwo entscheidet soziale Herkunft so stark über die eigenen Chancen wie hier / politisch gewollte Entwertung des Dualen Systems /

Jugend entscheidet über die Wahl von Bildungsinstitutionen nach rational-ökonomischen Kriterien und entsprechend des sozialen Umfelds

→ Polarisierungsgefahr / welche Jugend kommt im Dualen System zukünftig an?

OECD 2009 / Pollack 2010 / Glaesser, Cooper 2014

Kompetent machen für eine turbulente Arbeitswelt – eine Frage der Wissensarten?

Wandel
 Turbulenter Markt
 Globalisierung
 Informatisierung
 Wettbewerbsdruck
 Innovationsdynamik
 Nachhaltigkeit
 usw.

Organisationale Standardisierung



Reale Arbeitsprozesse

Zunehmende Komplexität.
 Trifft alle Arbeitskräfte.
 Von Produktion bis FuE.

Organisationale Standardisierung



Produktion
 Facharbeiter
 Ausführung
 Praxis
 Erfahrungswissen
 Duale Ausbildung

FuE
 Ingenieur
 Planung
 Theorie
 Akademisches Wissen
 Studium



Reale Arbeitsprozesse

Es geht nicht mehr um zwei Welten...

Facharbeiter und Ingenieure brauchen...

Erfahrung in --> Produktion **und** FuE.
 Können für /Wissen um --> Planung **und** Ausführung.
 Spezifisches und komplementäres --> Praxiskönnen **und** Theoriewissen.
 Spezifisches und komplementäres --> akademisches **und** Erfahrungswissen.
 Fähigkeit und Zugang zu lebenslangem Lernen in --> Studium **und** beruflicher Weiterbildung.

...und die Fähigkeit zur sowie
 Mitbestimmung bei der
 Gestaltung von -->

Organisationale Standardisierung



Reale Arbeitsprozesse

Erfahrung in --> Produktion **und** FuE.
 Können für /Wissen um --> Planung **und** Ausführung.
 Spezifisches und komplementäres --> Praxiskönnen **und** Theoriewissen.
 Spezifisches und komplementäres --> akademisches **und** Erfahrungswissen.
 Fähigkeit und Zugang zu lebenslangem Lernen in --> Studium **und** beruflicher Weiterbildung.

...und die Fähigkeit zur sowie
 Mitbestimmung bei der
 Gestaltung -->

innovativer Organisationen
 und Prozesse.

**Wir brauchen ein Leitbild beruflicher Bildung,
 das in Hochschule, Dualer Ausbildung und Weiterbildung
 dafür qualifiziert.**

Wir brauchen berufliche Bildung, die in Hochschule, Dualer Ausbildung und Weiterbildung dafür qualifiziert und...

...genügend Praxisanteile hat um integrierend zu wirken und organisationales Arbeitsvermögen auszubilden.

...wirksam werdende Durchlässigkeit an jeder Stelle realisiert und damit soziale Mobilität fördert.

Beides erfordert echte Anerkennung unterschiedlicher Wissens- und Lernformen!

Wir brauchen attraktive Arbeitsplätze, die ...

...selbst lernförderlich sind, weil sie Partizipation und Mitgestaltung „eingebaut“ haben.

...Ansprüche Beschäftigter aller Ausbildungswege gleichermaßen berücksichtigen.

Vielen Dank – ich freue auf die Diskussion mit Ihnen/Euch!

Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer
www.sabine-pfeiffer.de
Twitter: @sabinepfeiffer



ISFMÜNCHEN