

# Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung

## Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung



**GERHARD BOSCH**  
Prof. Dr., Senior Professor am  
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität  
Duisburg-Essen  
gerhard.bosch@uni-due.de

**Die duale Berufsbildung in Deutschland gilt in der ganzen Welt als vorbildlich. Im eigenen Land verliert sie jedoch an Ansehen. Immer weniger Jugendliche bewerben sich um eine Ausbildung, während die Zahl der Studierenden zugenommen hat. Wie lässt sich diese Entwicklung erklären? Im Folgenden möchte ich auf zwei Ursachen näher eingehen: zum einen auf den Anerkennungsverlust der beruflichen Bildung durch die Erosion des Mittelschichtversprechens infolge der wachsenden Einkommensungleichheit, zum anderen auf die Folgen der Bildungsexpansion und die damit verbundenen wachsenden Staturerwartungen. Das Ansehen der dualen Ausbildung – so das Fazit – kann nicht allein durch bildungspolitische Reformen verbessert werden, sondern muss in eine nachhaltige Aufwertung und höhere gesellschaftliche Anerkennung von Facharbeit eingebettet sein.**

### Die Erosion des Mittelschichtversprechens

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. Sie waren auch immer darauf bedacht, die Lohnunterschiede zwischen Fachkräften und An- bzw. Ungelernten aufrechtzuerhalten, um den Wert einer Ausbildung deutlich zu machen. Mit einer Berufsausbildung<sup>1</sup> 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. Diese Anerkennung war in den tariflichen Entgeltgittern gleichsam institutionalisiert. Sie stellten sicher, dass alle Qualifikationsgruppen prozentual gleichermaßen von den Lohnsteigerungen auf Branchenebene profitierten. Vor allem die Beschäftigten mit schwacher Verhandlungsposition profitierten von der Kampfstärke der Beschäftigten in den größeren Betrieben.

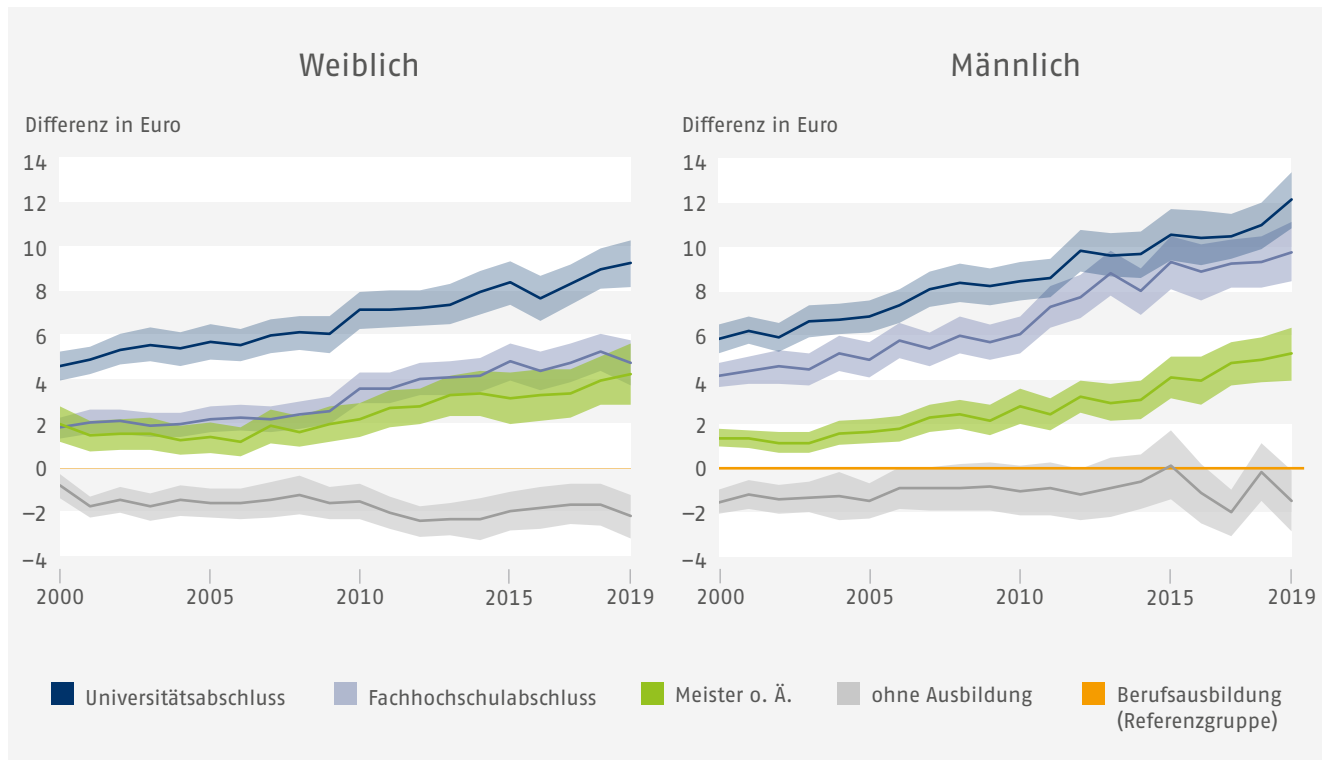
1990 waren noch 85 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden (vgl. VISSER 2019). Fachkräfte erhielten den in der Branche ausgehandelten Ecklohn und je nach Arbeitsmarktlage oft sogar noch mehr. Mittlerweile ist die Tarifbindung der Beschäftigten auf etwas über 50 Prozent gesunken.<sup>2</sup> Für fast die Hälfte der Beschäftigten setzen die Unternehmen allein die Löhne. Sie sind dabei nicht mehr an die ausgehandelten Entgeltabstände zwischen den Qualifikationsgruppen gebunden. Ohne den Schutz von Flächentarifen passierte genau das, was Theorien über inklusive und exklusive Lohnsysteme (vgl. BOSCH/MAYHEW/GAUTIÉ 2010) voraussagen: Beschäftigte mit schwacher Verhandlungsposition werden relativ schlechter gestellt.

Abbildung 1 belegt sowohl für Frauen als auch für 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.

<sup>1</sup> Da die meisten der folgenden Argumente die berufliche Bildung insgesamt betreffen und auch die verwendeten Datenanalysen nicht zwischen schulischer und dualer Ausbildung unterscheiden, soll im Weiteren von beruflicher Bildung gesprochen werden.

<sup>2</sup> Vgl. WSI: Tarifstatistik. Tarifbindung 2022. URL: [www.wsi.de/data/wsi\\_tarifbindung\\_beschaefigte\\_ab\\_1998.xlsx](http://www.wsi.de/data/wsi_tarifbindung_beschaefigte_ab_1998.xlsx)

Abbildung 1  
Stundenlohndifferenzen 2000–2019 nach Bildungsstand\*



\* Geschätzte Bruttostundenlöhne von Personen im Alter von 25 bis unter 56 Jahren, n=119.044

Lesebeispiel: Im Jahr 2019 verdienen Frauen mit Universitätsabschluss durchschnittlich etwa 9,17 Euro in der Stunde mehr als Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die im gleichen Jahr durchschnittlich 12,05 Euro verdienen. Die schraffierten Bereiche um die Linie stellen das 95%-Konfidenzintervall dar.

Quelle: SOEP, Sonderauswertung durch das DZHW, Darstellung in Anlehnung an AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022, S. 347

Diese Durchschnittsbetrachtung verdeckt allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen nach Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen. In Banken und Versicherungen, den mittleren und größeren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und im öffentlichen Dienst werden Fachkräfte weiterhin nach Tarif bezahlt. Dort, wo die Tarifbindung stark gesunken ist, kann man davon allerdings nicht ausgehen. Schließlich ist das wichtigste Motiv für den Ausstieg aus der Tarifbindung bzw. den Nichteintritt in einen Arbeitgeberverband mit Tarifbindung die Senkung der Lohnkosten. In der Liste der Branchen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit geringen Löhnen zählen zu den größten Branchen der Einzelhandel und die Gastronomie (vgl. MINDESTLOHNKOMMISSION 2020, S. 31). Hinzu kommen große regionale Unterschiede. In Ostdeutschland werden überdurchschnittlich viele Fachkräfte nur knapp über dem Mindestlohn entlohnt.

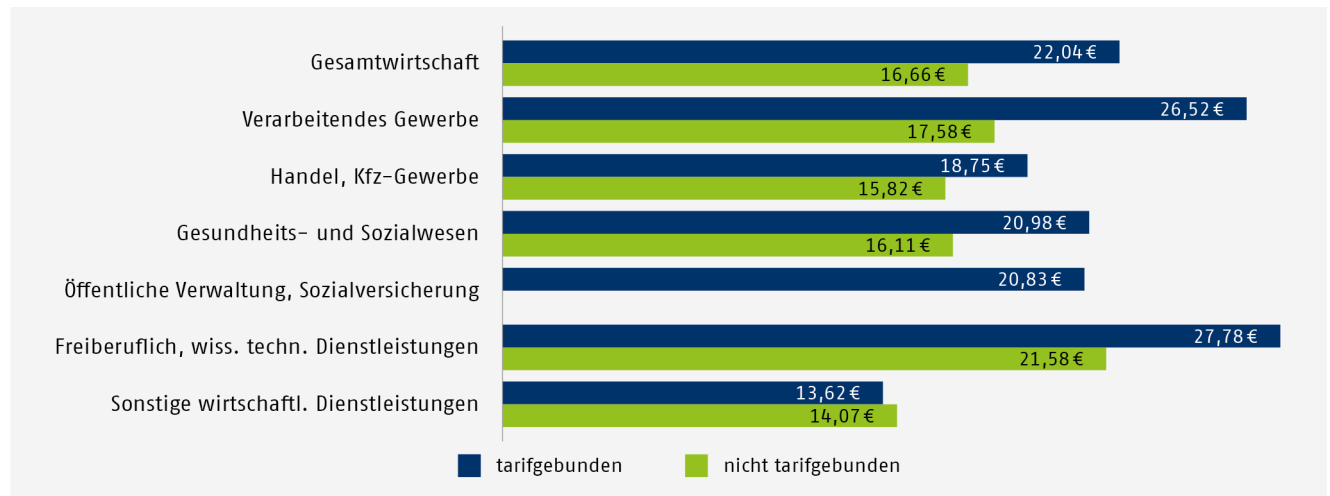
Die starken Sogkräfte des Niedriglohnsektors und die hohen Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Unternehmen (vgl. Abb. 2, S. 14) führen zudem zu einer inneren Erosion von Tarifverträgen vor allem in Branchen mit vielen Kleinbetrieben wie etwa der

Bauwirtschaft. Trotz des Fachkräftemangels erhalten selbst in tarifgebundenen Betrieben immer weniger Bauarbeiter den Ecklohn, sondern wurden tiefer eingestuft (vgl. BOSCH/HÜTTENHOFF 2022).

Tarifverträge regeln neben dem Einkommen auch Arbeitszeiten und viele andere Arbeitsbedingungen. WOLNIK/HOLTRUP (2017) belegen, dass Einkommensverluste nach einem erzwungenen Berufswechsel gleichzeitig auch zu geringerer Zufriedenheit mit der Arbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu einer schlechteren Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands führen. Einkommen sind offensichtlich auch ein zuverlässiger Indikator für die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt.

Zufällig ist diese Entwicklung nicht! Mit den Hartz-Gesetzen, der Deregulierung der Produktmärkte, vor allem der Öffnung der ehemals öffentlichen Dienstleistungen (Post, Telekommunikation, Abfallentsorgung, Nahverkehr), der Fragmentierung der Unternehmen durch Aufspaltung in viele Subunternehmen, wie in der Fleischindustrie, und dem wachsenden Anteil prekärer Beschäftigter wurde die Dualisierung des deutschen Arbeitsmarkts aktiv befördert. Die Senkung der Bildungsrenditen einer beruflichen Bil-

Abbildung 2

**Bruttostundenverdienste\* von Vollzeitbeschäftigten, April 2018**

\* mittlerer Verdienst (Median)

Quelle: DESTATIS (2020)

derung in den betroffenen Branchen und Betrieben gehört zu den Kollateralschäden dieser Politik.

Die Erfahrungen mit schlecht bezahlter Arbeit und ungünstigen Arbeitsbedingungen beeinflussen Beschäftigungs- und Ausbildungsentscheidungen. Der hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen ist nicht nur Folge von Matching-Problemen, die man mit besserer Berufsberatung lösen könnte. Es handelt sich eher um eine Abstimmung mit den Füßen gegen schlechte Arbeitsbedingungen. Solche Exit-Strategien verbreiten sich immer dann, wenn der Arbeitsmarkt Alternativen bietet und der Glaube, dass man durch Mitsprache die Situation verbessern könnte, verloren gegangen ist (vgl. HIRSCHMANN 1970). 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 Geiselnhaft genommen werden.

### Expansion des Bildungssystems – Ausweg und eigene Dynamik

Die Frage, ob man eine berufliche Ausbildung oder ein Studium beginnt, hat sich bis in die 1960er-Jahre für die meisten jungen Leute nicht gestellt. Sowohl die Eltern als auch die Lehrkräfte in den Haupt- und Realschulen sahen in einer Berufsbildung den »natürlichen« Bildungsweg. Die Offenheit der Betriebe für Karrieren aus der beruflichen Bildung war das logische Pendant der sozialen Schließung im

Bildungssystem, da man die mittleren und höheren Führungsfunktionen allein mit den Beschäftigten mit akademischem Abschluss nicht besetzen konnte. Aufstiege ohne akademischen Abschluss bis in die Führungsetage auch großer Unternehmen waren verbreitet (vgl. FRANZ/VOSS-DAHM 2011).

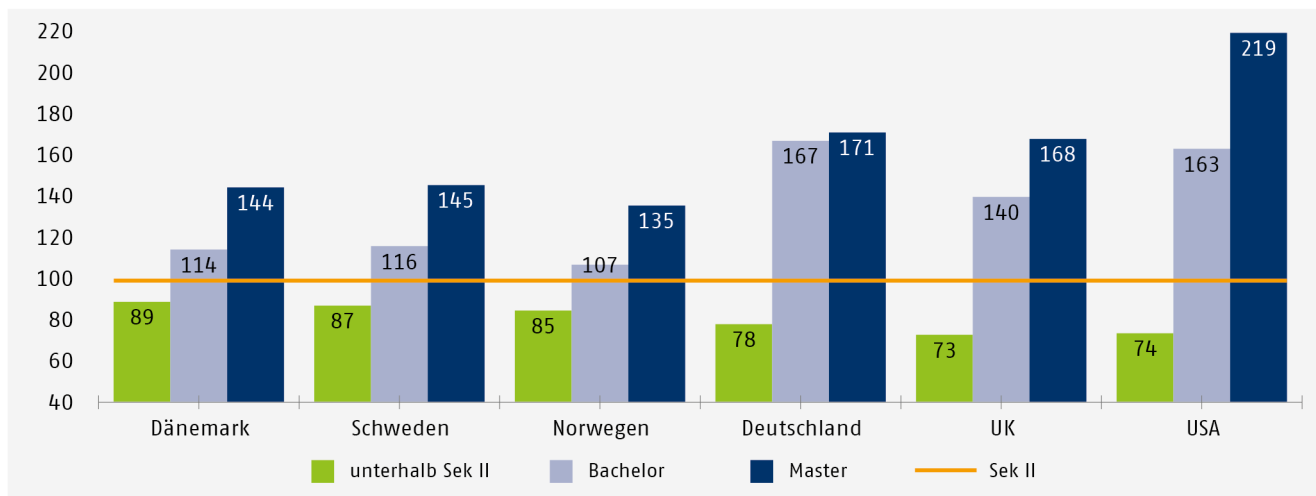
Das veränderte sich mit der Bildungsexpansion seit Ende der 1960er-Jahre. Das gegliederte Schulsystem blieb zwar bestehen. Durch den Ausbau der Gymnasien und Gesamtschulen, durch die Hochschulexpansion, die Umwandlung der früher zur beruflichen Bildung zählenden Fach- und Ingenieurschulen in Fachhochschulen und die wachsende Durchlässigkeit des Bildungssystems – insbesondere den Erwerb einer Studienberechtigung auch an beruflichen Schulen – wurde der Zugang zu einer tertiären Ausbildung erleichtert.

Die erste Phase der Bildungsexpansion hat die berufliche Bildung bei gleichzeitiger Expansion der Hochschulen noch gestärkt. Durch die Verberuflichung vieler Tätigkeiten, die in vielen anderen Ländern von Angelernten am unteren und von Akademikern am oberen Ende besetzt werden, wuchs der Anteil der Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss von 29 Prozent im Jahr 1964/65 (vgl. GEIBLER 2002, S. 339) auf 66,6 Prozent im Jahr 2011 (vgl. BOSCH 2014). Der Anstieg der Studienanfängerquoten auf 45 bis 50 Prozent seit 2010 lässt schon aufgrund der Vielzahl akademisch ausgebildeter Berufsanfänger/-innen erkennen, dass berufliche und akademische Ausbildung nicht mehr komplementär wachsen können, sondern auch miteinander konkurrieren.

Wie lässt sich nun diese Expansion der Studienanfänger/-innen erklären? Der übliche Hinweis auf die wachsende Nachfrage nach Hochschulabsolventinnen und -absolventen in der Wissensgesellschaft hilft nicht weiter. Der Anteil der

Abbildung 3

## Relative Erwerbseinkommen von Beschäftigten nach Bildungsstand 2020 im internationalen Vergleich



25- bis 64-Jährige mit Erwerbseinkommen (ganzjährig Vollzeitbeschäftigte); Abschluss Sek II = 100

Quelle: OECD 2022, S. 113 (ausgewählte Länder)

Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen werden von Eurostat mit der Internationalen Standardklassifikation der Berufe 2008 (ISCO-08) erfasst.<sup>3</sup> Nach dieser Klassifikation ist der Anteil der Beschäftigten in den beiden höchsten Niveaus der ISCO-Klassifikation (Führungskräfte, akademische Berufe) in Deutschland von 18,6 Prozent im Jahr 2008 auf 23,6 Prozent im Jahr 2019 gestiegen (vgl. BOSCH 2022, S. 29). Geht man davon aus, dass alle Führungspositionen akademisch besetzt werden, was allerdings Karrieren aus der beruflichen Bildung blockieren würde, dann ist der Bedarf an Hochschulabsolventen und -absolventinnen zwar gestiegen, liegt allerdings weit unterhalb der Studierendenzahlen. Die Arbeitsplatzstruktur ist erheblich konservativer als das Bildungsangebot (vgl. MÜLLER 2009).

Die Akademisierung ist also überwiegend nicht nachfragegetrieben. Wichtiger sind Bildungsentscheidungen der Jugendlichen und ihrer Eltern, die durch Wünsche nach einem sozialen Aufstieg eine Eigendynamik jenseits der Arbeitsmarktbedarfe entfaltet haben. ULRICH BECK (1986) hat den Wettbewerb um die besten Positionen mit dem Fahrstuhleffekt beschrieben. Da immer mehr höhere Bildungsabschlüsse erworben werden, verlieren die unteren Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt an Wert. Die in Deutschland im Vergleich zu den skandinavischen Ländern mit ihrer geringeren Einkommensungleichheit sehr hohen Unterschiede im Erwerbseinkommen nach Qualifikationsgruppen (vgl. Abb. 3.) und der beschriebene Lohnverfall eines Teils der beruflichen Tätigkeiten verstärken den Fahrstuhleffekt.

Die Unternehmen passen sich pragmatisch an das steigende Angebot von Hochschulabsolventinnen und -absolventen an. Diese stehen – wie THUROW (1975) betriebliche Rekrutierungsstrategien beschrieb – in der Warteschlange der Arbeitsuchenden weit vorne und werden bevorzugt einge-

stellt. Damit verschließen sich die früher offenen Aufstiegsmöglichkeiten beruflich Qualifizierter in den Unternehmen, sodass der direkte Karriereweg über ein Hochschulstudium noch attraktiver wird.

Schließlich – und das ist als unterschwellige, aber handlungsmächtige Motivation am schwersten zu fassen – verbinden sich mit einem Studium Statuserwartungen, dispositive Führungsaufgaben zu übernehmen, also nicht mehr auszuführen, sondern zu planen und zu entscheiden und die körperlich oder seelisch anspruchsvollen Arbeiten mit Schichtdienst und anderen ungünstigen Arbeitsbedingungen an andere zu delegieren<sup>4</sup>. GOODHART (2020) bringt die subtilen Formen der Abwertung der Hand- und Pflegearbeiten in den wachsenden akademisch geprägten Subkulturen der entwickelten Industrieländer, die mit einer Geringschätzung der »Kernaufgaben dieser Berufe« (S. 170) einhergehen, auf den Punkt. Wenn fast jeder mit Studienberechtigung auch studieren will, bekommt Berufsbildung das Image, Auffangbecken für jene zu sein, die sich ein Studium nicht zutrauen.

### Nachhaltige Aufwertung beruflicher Arbeit notwendig

Die Abwertung beruflicher Arbeit ist also eine Folgeerscheinung der zunehmenden Einkommensungleichheit einerseits und der wachsenden Statuserwartungen andererseits.

<sup>3</sup> Vgl. [https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST\\_NOM\\_DTL&StrNom=CL\\_ISCO08&StrLanguageCode=DE&Int-PcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&language=DE](https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=CL_ISCO08&StrLanguageCode=DE&Int-PcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&language=DE)

<sup>4</sup> Zu den vielfachen Enttäuschungen dieser Statuserwartungen vgl. GOODHART (2020).

Die Folgen für die Gesellschaft sind desaströs. Es fehlen die Fachkräfte in vielen für die Transformation und auch die Lebensqualität systemrelevanten Tätigkeiten. Über Migration allein wird man die Lücke nicht schließen können.

Notwendig ist eine massive Aufwertung beruflicher Arbeit durch eine Erneuerung des alten 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 nicht allzu langer Zeit noch Schulgeld bezahlt werden musste, an die Spitze aller Branchen gehoben hat. Die Ausbildungszahlen sind seitdem um sieben Prozent gewachsen (vgl. BMBF 2022, S. 64). Tariftreuerregelungen und ein Branchenmindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte auf 18,25 Euro ab Dezember 2023 sind eine wirkungsvolle Bremse geringer Löhne.

Die Hoffnung, dass bei Fachkräfteengpässen allein der Markt für die notwendigen Lohnhöhungen sorgt, wird sich nicht erfüllen. Während in anderen Bereichen – wie in

den Energiemärkten – die Preise bei Knappheiten steigen und davon alle Anbieter profitieren, funktioniert die Preissetzung in Arbeitsmärkten anders. Es fehlt an Transparenz der Löhne und Beschäftigte sind regional wenig mobil. Durch die Zellteilung der Unternehmen in viele Subunternehmen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind Beschäftigte zunehmend vereinzelt und durch die massiven Widerstände gegen die Bildung von Betriebsräten und Gewerkschaften oft eingeschüchtert (vgl. MANNING 2005). Abhilfe schaffen können nur kollektive Regelungen, die für alle gelten.

Allgemein verbindliche Tarifverträge, die nicht nur die Löhne, sondern auch andere Arbeitsbedingungen verbessern, sind das wichtigste Instrument der Aufwertung beruflicher Arbeit in der Fläche und müssen wieder zur gängigen Norm werden. Die Erfolgchancen einer solchen Wiederaufwertung beruflicher Bildung sind in Deutschland wegen des hohen Engagements vieler Unternehmen in der Berufsbildung und der hohen Qualität der Ausbildung in den modernisierten Berufen erheblich besser als in anderen Ländern mit marginalisierter Berufsausbildung. ◀

## LITERATUR

AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2022. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022

BECK, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt 1986

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn 2022

BOSCH, G.: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (2014) 1, S. 5–13

BOSCH, G.: Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten – Mythos oder Realität? In: ANNEN, S.; MAIER, T. (Hrsg.): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 25–42

BOSCH, G.; MAYHEW, K.; GAUTIÉ, J.: Industrial relations, legal regulations, and wage setting. In: GAUTIÉ, J.; SCHMITT, J. (Hrsg.): Low-wage work in the wealthy world. New York 2010, S. 91–146

BOSCH, G.; CHAREST, J. (Hrsg.): Vocational training: international perspectives. New York 2020

BOSCH, G.; HÜTTENHOFF, F.: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. 2. aktualisierte und erweiterte Aufl. Frankfurt 2022

DESTATIS: Verdienststrukturerhebung 2018. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse – Ergebnisse für Deutschland. (Fachserie 16 Heft 1) Wiesbaden 2020. URL: [www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/verdienststrukturerhebung-heft-1-2162001189004.pdf](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/verdienststrukturerhebung-heft-1-2162001189004.pdf)

GEIBLER, R.: Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden 2002

GOODHART, D.: Kopf, Hand, Herz. Das neue Ringen um Status. Warum Handwerks- und Pflegeberufe mehr Gewicht brauchen. München 2020

FRANZ, C.; VOSS-DAHM, D.: Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft (IAQ-Report 2011-02). Online veröffentlicht 2011. URL: <https://doi.org/10.17185/dupublico/45673>

HIRSCHMANN, A. O.: Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge (MA) 1970

MANNING, A.: Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton 2005

MINDESTLOHNKOMMISSION: Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin 2020

MÜLLER, N.: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich. In: BWP 42 (2009) 2. URL: [www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/en/bwp.php/en/bwp/show/1556](http://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/en/bwp.php/en/bwp/show/1556)

OECD. Bildung auf einen Blick. OECD Indikatoren. Bielefeld 2022

SCHULTEN, T.; SPECHT, J.: Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? (Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91). Düsseldorf 2022

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

VISSER, J.: ICTWSS Data base, version 6.1. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies IAS. Amsterdam 2019

WOLNIK, K.; HOLTRUP, A.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse (Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017). Bremen 2017

(Alle Links: Stand 18.1.2023)