

**Anhörungssitzung der Enquete-Kommission,  
Berlin, 03.06.2019**

**Berufliche Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich  
2. Sitzung: Vergleich zu digitalisierten Regionen, Lernen von den Besten**

# **Befunde aus der internationalen Berufsbildungsforschung**

**Deutscher Bundestag**

**Enquete-Kommission  
Berufliche Bildung in der  
digitalen Arbeitswelt**

**Kommissionsdrucksache**

**19(28)50 b**

**zu TOP 1, 11. Sitzung, 03.06.19**

**28. Mai 2019**

**Prof. Dr. Matthias Pilz, Universität zu Köln**



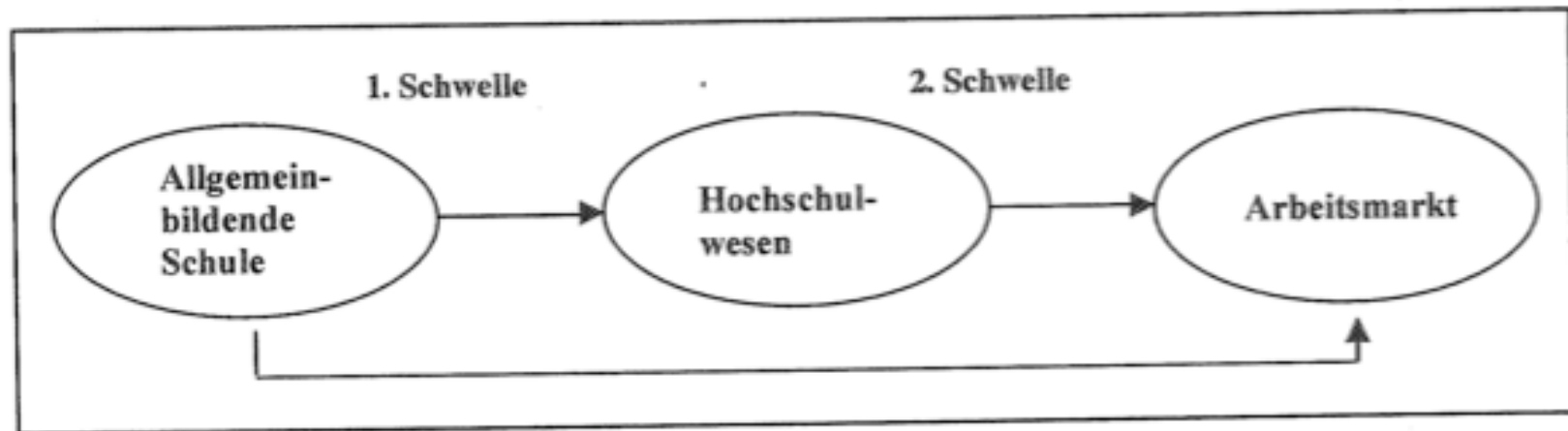
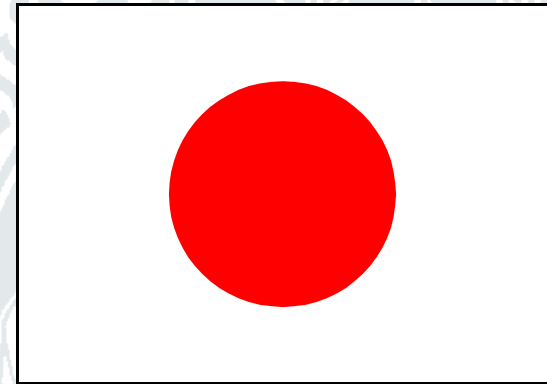
# Länder mit hohem „Erkenntnisgewinn“

The variety of skill formation systems  
(Trampusch/Busemeyer 2012; Pilz 2017)

<b><u>Öffentliches Engagement</u></b> <i>in der beruflichen Bildung</i>	<b>Hoch</b>	Etatisches Ausbildungssystem <b>China</b>	Kollektives Ausbildungssystem <b>Deutschland</b>
<b><u>Engagement der Betriebe</u></b> <i>in der beruflichen Bildung</i>	<b>Niedrig</b>	Liberales Ausbildungssystem <b>Indien</b>	Segmentalistisches Ausbildungssystem <b>Japan</b>
		<b>Niedrig</b>	<b>Hoch</b>



# Japan



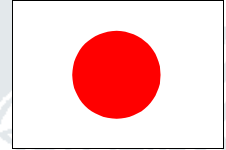
Quelle: Alexander / Pilz 2004

**Abiturientenquote: ca. 98%, Studierendenquote ca. 70%**

Quelle: MEXT 2017



# Innerbetriebliche Ausbildung



- Fachkenntnisse (standardisierte Qualifikationen) spielen beim Eintritt ins Berufsleben eine untergeordnete Rolle, ausgebildet wird im Unternehmen per



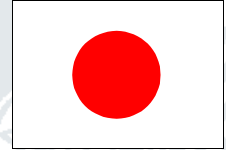
On the Job Training (OJT)

- Die „Erstqualifizierung“ dient der auf Dauer angelegten sozialen Integration in die Betriebsgemeinschaft

„Schickt sie ‚schneeweiß‘ zu uns, in der Firma werden sie zurechtgeschmiedet“ (Imai 1994)

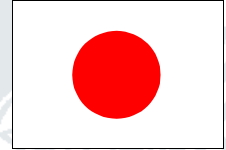


# Übergangssteuerung im japanischen Beschäftigungssystem



- Es existieren enge Kooperationen zwischen Schulen bzw. Universitäten und den Unternehmen, die im Sinne eines Rankings nach Renommee geordnet sind
- Diese Verbindungen gibt es ebenso zwischen Schulen und Universitäten
- Das Renommee einer Bildungseinrichtung bestimmt sich in der Regel nach dem Schwierigkeitsgrad der Aufnahmeprüfung und den Übergangsmöglichkeiten nach Abschluss
- Das Renommee der Unternehmen basiert auf der Unternehmensgröße und dem Bekanntheitsgrad





# Das Rekrutierungsprocedere

Wie läuft die Rekrutierung neuer Mitarbeiter/-innen ab?

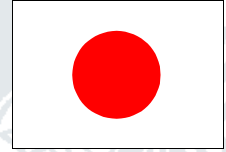
- 1) Unternehmen melden freie Stellen (oft exklusiv) der Partnerbildungseinrichtung
- 2) Lehrkräfte empfehlen daraufhin potentiell geeignete Studierende an die jeweiligen Unternehmen
- 3) Unternehmen wählen Kandidaten/-innen aus und geben später Rückmeldung über die „Passung“ der Empfehlung



**„Austarierter wechselseitiger Zugangsmechanismus“ (Pilz/Alexander 2016)**



# Eigene Forschungsbefunde: Japan

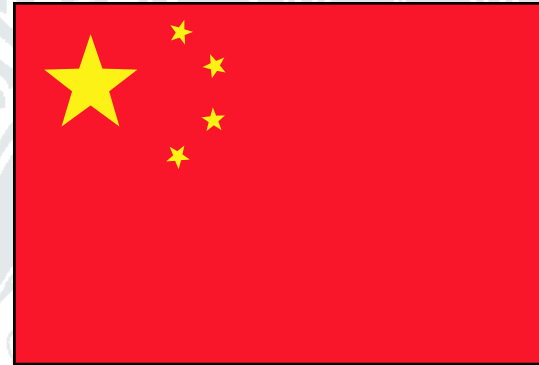


**Die digitale Herausforderung wird in Japan auch von den KMUs angenommen und durch „learning on the job“ (OJT) realisiert.**





# China

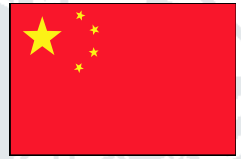


Alter	Schul-/ Studienjahr						
23	17	Tertiärer Bereich	Universitäten	Fachhoch- schulen	Höhere Berufsbildung		
22	16						
21	15						
20	14						
19	13	Sekundar- bereich II	Mittelschule Oberstufe	Facharbeiter- schule	Fachmittel- schule	Berufliche Mittelschule	
18	12						
17	11						
16	10	Sekundar- bereich I	Allgemeinbildende Mittelschule Unterstufe	Berufsbildende Mittelschule Unterstufe			
15	9						
14	8						
13	7	Primar- bereich	Grundschule				Schulpflicht
12	6						
11	5						
10	4						
9	3						
8	2						
7	1						
6							

Grafik aus eigener Darstellung







# Das chinesische Berufsbildungssystem

In der Sekundarstufe II:

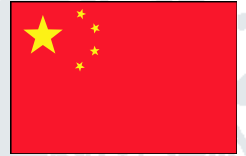
- **Berufliche Mittelschule**

**Im Anschluss an die berufsbildende Mittelschule der Unterstufe**

- **Überwiegend in Städten**
- **Ausbildung in handwerklichen, kaufmännischen Berufen sowie in der Dienstleistung**
- **Vermittlung von Grundwissen**
- **vollzeitschulisch**



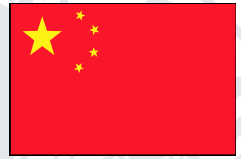
# Stand der Berufsbildung



- In den städtischen Gebieten gute bis sehr gute Ausstattung der Berufsschulen (inkl. Lehrkräfte)
- Attraktivitätssteigerung durch den Aufbau der höheren Berufsbildung
- „Subtile“ Aufwertung der beruflichen Bildung durch die hohe Nachfrage nach Fachkräften (trotz des geringen gesellschaftlichen Ansehens)



# Eigene Forschungsbefunde: China



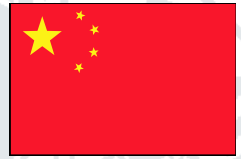
## Differenzierung nach Tätigkeitsbereichen:

- **Fertigungsbereich:** Absolventen der beruflichen Schulen
- **Verwaltung:** Hochschulabsolventen

*„Für die klassische Sekretärin, da gibt es in Deutschland eine Ausbildung für, hier stellen wir Hochschulabsolventen ein, das ist für die eine Einstiegsstelle.“*  
(Unternehmen C2)



# Eigene Forschungsbefunde - China

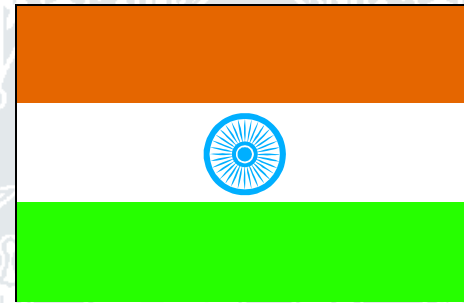


## Regionale Kooperation zwischen Unternehmen und beruflichen Schulen

- Unternehmenseigene Klassen
  - Die Schulen bieten Zusatzangebote an, die über den Standardlehrplan hinausgehen und sehr flexibel an die Kompetenznotwendigkeiten angepasst werden.



# Indien



**Ziel: Bis zum Jahr 2020 ca. 500 Mio. Menschen eine fundierte und moderne berufliche Bildung geben**

**ABER**

Jährlich strömen 12 bis 13 Mio. Schulabgänger auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Indiens

Ausbildungskapazität :

- 2,4 Mio. im akademischen höheren technischen Bildungsbereich
- 1 Mio. im berufsbildenden Bereich





# **Spreizung des Bildungs- und Beschäftigungs- systems (durch die Digitalisierung)**

**Hochqualitative akademische Ausbildung von jungen  
Menschen für den IT-Sektor (Gestaltung der Digitalisierung),  
BSP Bangalore-Cluster**



**Mangel an Ausbildung von jungen Menschen  
auf dem „intermediate Skill level“ / Facharbeit  
(Nutzung der Digitalisierung)**

**Qualitativ geringwertige berufliche Ausbildung von jungen  
Menschen für die Industrie (Betroffene der Digitalisierung)**







# Mangel an standardisierten Formen der Berufsausbildung

- Beschäftigungspartizipation im informellen Sektor > 90 %
- Kasteninterne Netzwerke behalten weiterhin große Bedeutung für die Berufsbildung
- **Stand der formalen Berufsausbildung**  
Lediglich 5% der 20-24 Jährigen haben eine formale Berufsausbildung;  
oft in schlecht ausgestatteten und veralteten Berufsschulen (ITIs)





# Eigene Forschungsbefunde: Indien



- Keine duale Ausbildung nach dem Berufskonzept
  - Fehlende **institutionelle** Rahmenbedingungen
  - **Geringe Wertschätzung** des Berufsbildungswesens

*“There is a **huge demand** for vocational trained people in India. (...) Even so the ITIs are attracting some **school drop outs**, they are not affordable. “*

(Company I13)



# Eigene Forschungsbefunde: Indien



- Breite und Umfang: „Initial Education and Training“ (IET) bezieht sich auf die Einführung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (ca. 1 Woche)
- Das Training orientiert sich an engen Arbeitstätigkeitsbezügen und wird nicht zertifiziert
- **Moderne Produktionsmethoden und Digitalisierungselemente werden genutzt, um Arbeitsprozesse zu vereinfachen / zu taylorisieren**

>>>Grund: „**Poaching-Problem**“ (Abwanderungsrisiko)

*“They are trained and when somebody is leaving I will lose this money.” (Company 16)*



# Was können wir in Deutschland aus den Entwicklung der Berufsbildung im Ausland lernen?



Qualitative Weiterentwicklung beider Lernorte

Differenzierung

Digitalisierung

Flexibilisierung

Durchlässigkeit und (direkte) Gleichwertigkeit

Stärkung des Ansehens / Image

Siehe auch Empfehlungen M. Pilz: „Lessons learned“ aus dem internationalen Kontext der Berufsbildung



# Literaturauswahl

Fuchs, Martina; Pilz, Matthias; Wiemann, Judith; Wiemann, Kristina (2017), Qualifizierung für „Industrie 4.0“ -Facharbeit in Deutschland und deutschen Auslandsniederlassungen in Emerging Economies. In: Standort –Zeitschrift für angewandte Geographie, Vol. 41, No. 2, S. 88–92

Pilz, Matthias [Hrsg.] (2011), Die Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan –Bildungssystem und Übergangsfragen, Wiesbaden, VS

Pilz, Matthias [Hrsg.] (2016), India: Preparation for the World of Work – Education System and School to Work Transition, Wiesbaden, Springer VS

Pilz, Matthias (2016), Training patterns of German companies in India, China, Japan and the USA: what really works? In: International Journal for Research in Vocational Education and Training, Vol. 3, Nr. 2, S. 66-87

Pilz, Matthias; Alexander, Peter-Jörg (2016), Berufliche Bildung in Japan: Gesellschaftliche Wertschätzung und Unternehmenspartizipation. In: Bildung und Erziehung, 69. Jg., H. 2, S. 209-225

Wessels, Antje; Pilz, Matthias (2018), Indien [Länderstudie]. In der Reihe: BIBB [Hrsg.], Internationales Handbuch der Berufsbildung, Bd. 48, Leverkusen, Verlag Barbara Budrich

Wiemann, Judith; Wiemann, Kristina; Pilz, Matthias; Fuchs, Martina (2019), Duale Ausbildung im Ausland: Ein ‚Heimspiel‘? Zur Qualifizierung von Produktionsbeschäftigten in deutschen Unternehmen in China, Indien und Mexiko. In: Gessler, Michael; Fuchs, Martina; Pilz, Matthias [Hrsg.], Konzepte und Wirkungen des Transfers Dualer Berufsausbildung, Wiesbaden, Springer VS, S. 359-392





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





**IHRE**

**Fragen**

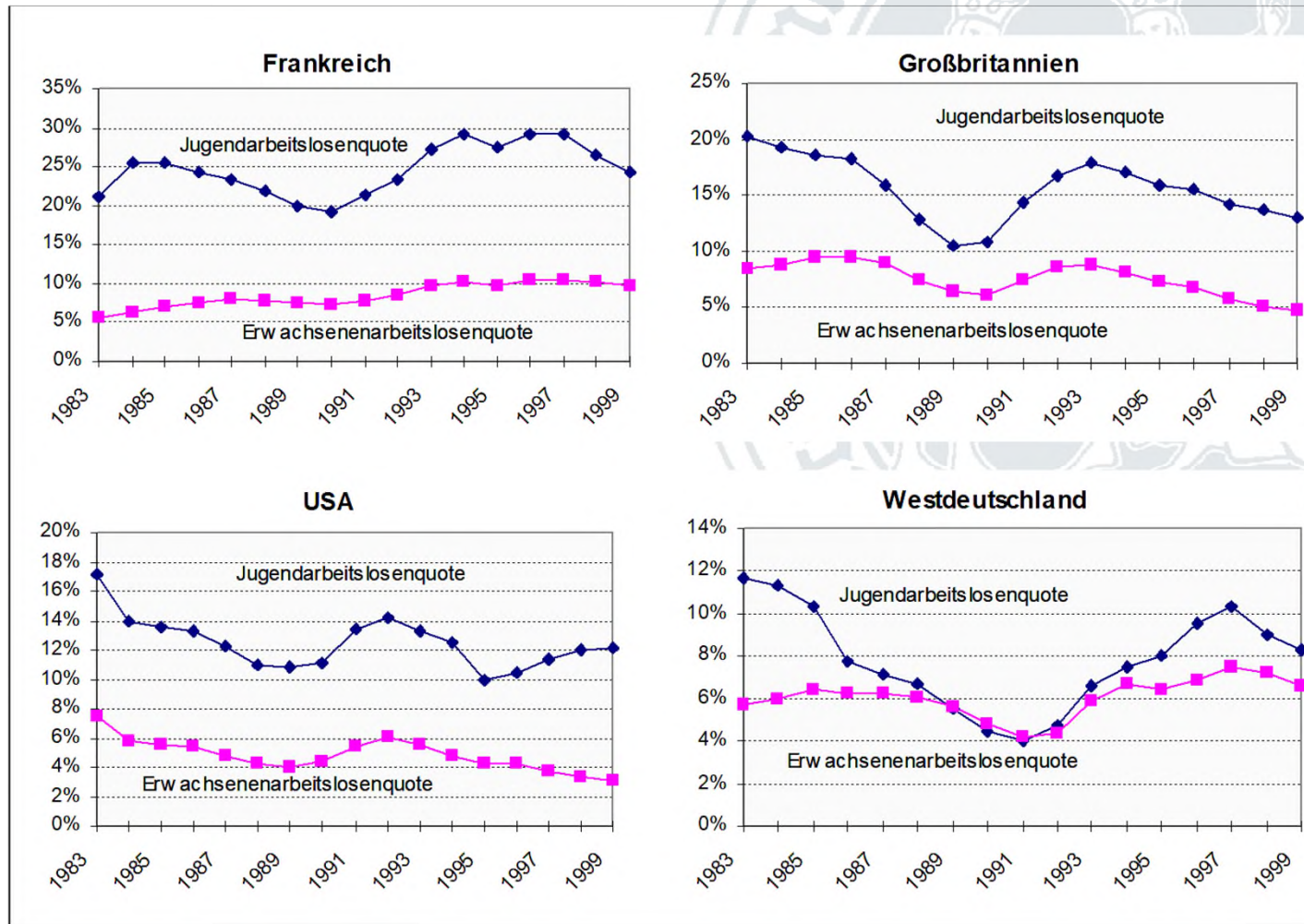


# „Backup“ Folien





# Vergleich von Jugend- und Erwachsenenarbeitslosenquoten ausgewählter Länder



# Weitere Problematik

## Existente Verzerrungen

- **Staatliche Eingriffe (z.B. JUMP, New Deal)**
- **Berechnung der Jugendarbeitslosenquote**  
Zurechnung von Auszubildenden zu den Erwerbstätigen  
Nichtmeldung bei öffentlichen Stellen bzw. alternatives Suchverhalten  
Notwendigkeit der Problemdifferenzierung (AL mit oder ohne Ausbildung)
- **Unterschiedliche Dauer der (beruflichen) Pflichtschulzeit**
- **Unterschiedliche Restriktionen der Sozialkassen**
- **Unterschiedliche Erwerbsbeteiligung**
- **Unterschiedliche Wehrdienstzeitregelungen**

Pilz, Matthias (2004), Die Übergangsproblematik im Kontext beruflicher Erstausbildung in Deutschland. In: Bildung und Erziehung, 57. Jg., H. 2, S. 175-194

Schneider, Susan; Pilz, Matthias (2001), Jugendarbeitslosigkeit als Gütekriterium für berufliche Bildungssysteme? - Eine kritische Analyse der zugrunde gelegten Objektbereiche und verwendeten Messinstrumente. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 97. Bd., H. 1, S. 108-124

