



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

# Dienstleistungsfacharbeit und Beruflichkeit



**Michael Ehrke**  
Leuphana Universität  
IG Metall Vorstand



„Dienstleistungsgesellschaft“ kein Ideal an sich:

- ◆ Produktion bleibt wichtig, denn Dienstleistung kann nur aus dem bezahlt werden, was an Neuwerten geschaffen wurde.
- ◆ Dienstleistung und Produktion verschwimmen immer mehr und durchdringen alle Berufe.
- ◆ Dienstleistungen traditioneller Art haben in den letzten 50 Jahren kaum mehr Beschäftigung erbracht.
- ◆ „Neue Dienstleistungen“ sind oft mit unterwertiger und prekärer Beschäftigung verbunden.

# „Sorgenkind“ Niedrigqualifizierte



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

- ☺ Dienstleistungszukunft heißt Hochqualifikation
  - ◆ Gute Dienstleistung mit schlechter Ausbildung?  
Das gibt es nicht!
  
- ☺ Die Verberuflichung der Arbeit ist ein universeller Trend überall dort, wo Qualität, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit gefordert ist - auch im Dienstleistungssektor.
  
- ☹ Unser Problem in Deutschland:
  - ◆ Zuviel Niedrigqualifikation als Folge neoliberaler Wirtschaftspolitik (Ausbau des Niedriglohnsektors)
  - ◆ verbaut den Weg zur Vollbeschäftigung.



Politik von Arbeitgebern und Bundesregierung seit 1990:

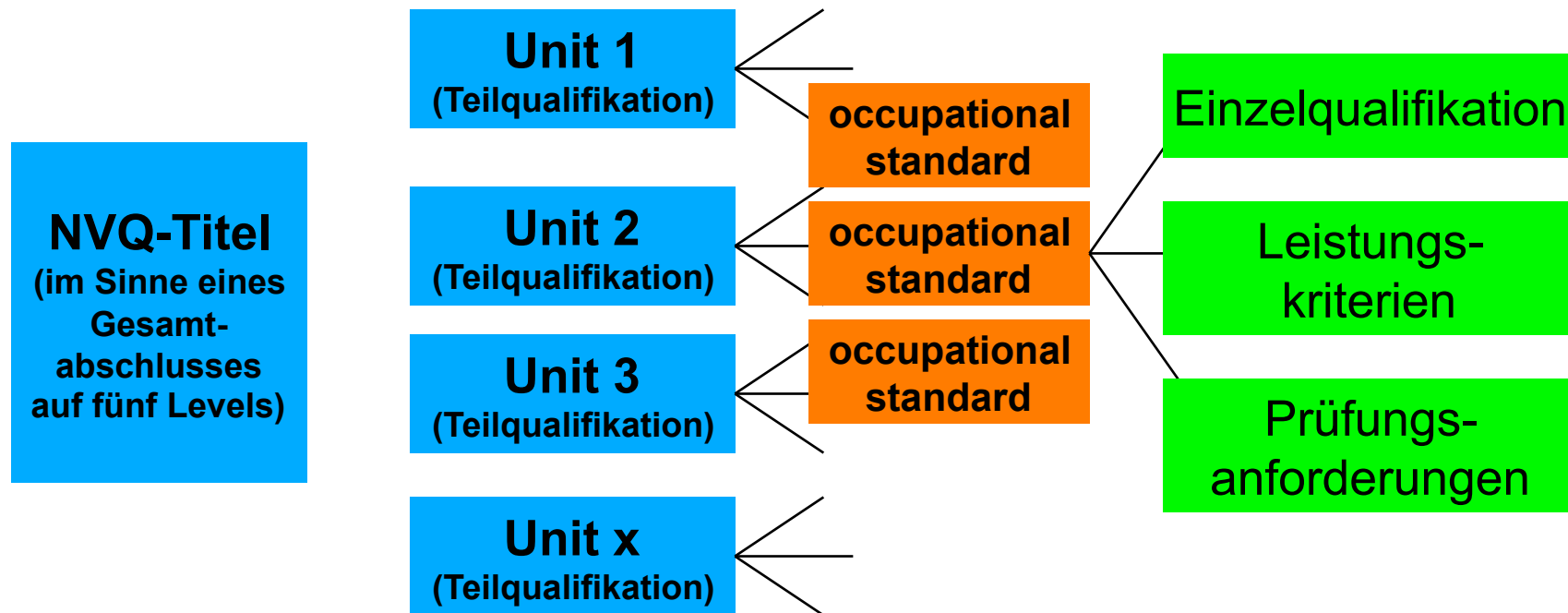
- ◆ Mehr Einfachberufe (zweijährige Ausbildung)
- ◆ Zersplitterung und Überspezialisierung der Berufsausbildung
- ◆ Modularisierung

Ausbildungsberufe / Bildungsgänge werden in „Bausteine“ aufgelöst, die ohne feste Reihenfolge und ohne festen Ausbildungszeitraum in wechselnden Kombinationen absolviert und jeweils zertifiziert werden. Das Erreichen eines beruflichen Gesamtziels ist nicht zwingend.

# Musterfall UK



Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik



Überwachung und Zertifizierung durch *Awarding Bodies*, die bei der *QCA (Qualifications and Curriculum Authority)* akkreditiert sind.

Zertifikat mit nationaler Geltung, bescheinigt durch *National Record of Achievement*.

# Evaluation des NVQ-Modulsystems



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

- Zwei Drittel der Beschäftigten in UK ohne jeden zertifizierten Qualifikationsstatus (*großer Niedriglohnsektor am englischen Arbeitsmarkt; traditionell geringe Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschulzeit*)
- entwickelt und genutzt für Erwachsenenqualifizierung (Nachqualifizierung) nicht für Erstausbildung
- mehr Prüfungs- und Zertifizierungssystem als Qualifizierungssystem
- hat sich in ca. 15 Jahren in UK nicht durchgesetzt (2/3 der Zertifikate laufen außerhalb von NVQ)
- Problem Nachqualifizierung (50% lernen nichts Neues) –
- wenig Weiterbildungseffekt, kaum Anhebung des Qualifikationsniveaus

Vgl. Ertl in ZBW Heft 3/2003



Weshalb ist Beruflichkeit als Leitbild von Aus- und Weiterbildung wichtig?

- ◆ Stabilisierung von Erwerbsbiographien
- ◆ Sicherung von Zusammenhangswissen (Prozess- und Systemkompetenz, „Ganzheitlichkeit“)
- ◆ selbständige Handlungsfähigkeit
- ◆ Voraussetzung für lebenslanges Lernen
- ◆ Sicherheit im und Unterstützung von Wandel

# Leitbild Beruflichkeit – das Beispiel IT



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

Ist der Dienstleistungssektor mit Beruflichkeit vereinbar oder stimmt die These, dass die moderne Arbeitswelt automatisch zur „Entberuflichung“ führt?

Das Beispiel IT:

- Praktisch keine An- und Ungelernten, Akademikerquote 40%
- Turnschuhzeitalter längst vorbei, „Seiteneinsteiger“ reicht nicht, Bedarf an systematischer Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen wächst spätestens seit der Rezession 2003
- Duale Berufsausbildung hat sich durchgesetzt und liefert heute mehr Nachwuchs als die Hochschulen
- Auch in der Weiterbildung setzen sich Berufsprofile durch - trotz vielerlei produktgebundenen Zertifikaten
- Hat in Europa eine Debatte über „professionalism“ in IT ausgelöst.

**Fazit:** Die Berufsform der Arbeit bleibt auch für IT dominant. Wahrscheinlich lassen sich europaweit bzw. global gemeinsame „IT-Kernberufe“ definieren.

# Leitbild Beruflichkeit – das Beispiel IT



Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik



Gilt in der EU als Best Practice! Vorlage für den neuen Europäischen E-Kompetenzrahmen (ECF).



## Hochschule als ideale Ausbildungsform ?

„In den letzten Jahren hat sich verstärkt gezeigt, dass die enge Koppelung von innerbetrieblicher und schulischer Ausbildung keineswegs ein Rückstand an "struktureller Ausdifferenzierung“ darstellt, der durch eine weitere Expansion rein schulischer Sekundär- und Tertiärbildung (z.B. nach dem Muster Frankreichs oder der USA) aufzuholen wäre, sondern ein strategischer Vorteil in einer modernen Arbeitswelt, die immer mehr nach gleichzeitig theoretisch geschulten und betrieblich erfahrenen Fachkräften verlangt.“

Prof. Hans Geser, Universität Zürich, Soziologisches Institut

# Dienstleistungsfacharbeit stärken



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

1. Dienstleistungsfacharbeit verlangt gute, systematische, bundesweit geregelte Aus- und Weiterbildung. Modularisierung als Kernprinzip ist nicht der richtige Weg. Module im Rahmen geordneter Bildungsgänge sind üblich (vgl. Bachelor/Master).
2. Weniger, breite und anspruchsvolle duale Ausbildungsberufe, die auf wechselnde Spezialisierungen und lebenslanges Lernen vorbereiten. Mehr Schlüsselqualifikationen, mehr Wahlmöglichkeiten.
3. Durchlässige Karrieren aufbauen. Mehr bundeseinheitlich geregelte Weiterbildungsberufe. Offener Durchstieg von der Berufsbildung ins Studium. Durchgängige Verbindung von Arbeiten und Lernen hat Zukunft.
4. Berufliche Potentiale nutzen durch Organisationsentwicklung, Taylorismus ist kontraproduktiv.
5. Frauenberufe im Dienstleistungssektor aufwerten.
6. Benachteiligte und Migranten gleichberechtigt integrieren.



| Vorstand  
Arbeitsgestaltung und  
Qualifizierungspolitik

„Mir fiel mein Großvater ein. Er sagte, dass der Mensch nur dann frei ist, wenn er einen Beruf hat.“

*Aus einem Krimi des italienischen Autors Andrej Longo, 2009*

