

Interview mit Professor Michael Ehrke zu Dienstleistungsfacharbeit und Beruflichkeit

August 2011

Nach seinem Vortrag auf der Abschlussstagung des Förderschwerpunktes „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“ des BMBF-Förderprogrammes "Innovation mit Dienstleistungen" in Leipzig habe ich mit Professor Dr. Michael Ehrke, Leuphana Universität und IG Metall Vorstand, gesprochen und ihn gebeten, einige Fragen zum Thema Dienstleistungsfacharbeit und Beruflichkeit aus seinem Vortrag nochmals zu erläutern. Für das Projekt GlobePro hat Professor Ehrke einige Aspekte im Folgenden zusammengefasst.

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

Ehrke: Wir brauchen Hochqualifikation und diese ist i.d.R. an einen Beruf gebunden. Überall dort, wo qualifizierte Arbeit stattfindet, findet auch Verberuflichung statt. Wollte man jetzt Bildungs- oder Ausbildungskonzepte nach angelsächsischem oder besser tayloristischem Muster nach Deutschland transferieren, die dies nicht berücksichtigen, und stattdessen modularisierte Teilqualifizierungen zur Leitlinie machen, so dass sich die Menschen im Laufe ihres Lebens häppchenweise qualifizieren können, aber im Grunde genommen nie zu einem wirklich tragfähigen Ergebnis kommen, dann widerspräche dies den Anforderungen in der Arbeitswelt und würde die Beschäftigungsfähigkeit herabschrauben. Egal ob es um den Dienstleistungssektor oder um den Produktionssektor geht. Eine Altenpflegerin etwa kann ihre Arbeit nur gut machen, wenn sie nach einem beruflichen Leitbild umfassend ausgebildet ist, wenn sie sich mit diesem Beruf auch identifiziert und darin selber auch einen Beruf sieht. Wenn man das modular aufbauen würde, würde der Bezug fehlen und folglich eine professionelle Altenpflege erschweren.

Mathis: Welches sind die wichtigsten Unterschiede zwischen Beruflichkeit und Modularisierung?

Ehrke: Beruflichkeit bedeutet, dass ich nicht nur eine Tätigkeit beherrsche, sondern eine Reihe von zusammenhängenden Tätigkeiten. Dass ich Schnittstellen zwischen mir und den anderen überblicke und dass ich in Prozessen, Zusammenhängen und Systemen denken kann. Beruf ist mehr als die Summe von Tätigkeiten, Beruf beinhaltet auch bestimmte Schlüsselkompetenzen und am Ende stehen die berufliche Handlungsfähigkeit und das bereichsübergreifende Zusammenhangsdenken. Dadurch bin ich auch auf den technologischen Wandel vorbereitet. Nicht zuletzt gehört zum Beruf ein vom Können des einzelnen unabhängiges Berufsbild.

Hinter der Modularisierung dagegen steckt arbeitspolitisch der Taylorismus und wirtschaftspolitisch ein Sparkurs in der Bildung. Das modularisierte, tayloristische, Konzept ist ein tätigkeitsorientiertes Konzept und geht davon aus, dass man nur genau das lernt, was man aktuell zur Erfüllung einer eng umgrenzten Abfolge von Arbeitsvollzügen benötigt. Alles darüber hinaus wird als eher störend für die Arbeitseffizienz eingestuft..

Der „Ausbildungsberuf“ bzw. „Fortbildungsberuf“, wie wir ihn hierzulande praktizieren, ist als arbeitspolitisches und pädagogisches Konstrukt zu verstehen. Er legt den Grundstein für lebensbegleitendes Lernen und für das berufliche Fortkommen. Das Berufskonzept, wie es der dualen Berufsausbildung zugrunde liegt, deckt immer eine ganze Reihe von Erwachsenentätigkeiten ab und öffnet für Jugendliche das Tor zu unterschiedlichen Erwachsenenberufen – das ist umso wichtiger, da es den „Lebensberuf“, bis auf wenige Ausnahmen wie etwa den Glockengießer, nicht mehr gibt.

Mathis: Welches Interesse hat die Politik, mehr Einfachberufe einzuführen?

Ehrke: Es existiert in Deutschland seit etwa 15 Jahren ein neoliberales Glaubensbekenntnis, dass Wachstum nur über den Niedriglohnsektor möglich sei. Aktuelle Statistiken zeigen, dass in unserem so genannten Beschäftigungswunder etwa 5 Millionen Mini-Jobber stecken, doch über das damit verbundene Prekariat oder die unsicheren Arbeitsverhältnisse wird nicht gesprochen. Mit einer solchen Politik soll vor allem die Wettbewerbsfähigkeit im Export gestärkt werden, von dem unsere Wirtschaftslage zu Lasten anderer Partnerländer immer stärker abhängig wird, da sich der Binnenmarkt nicht entwickeln kann. Diese Politik wird Deutschland in der gesamten EU angekreidet. In der Logik dieser Politik wäre die Vollausbildung aller Jugendlichen eher eine Art Überqualifizierung. Sie würde früher oder später Druck ausüben auf die Lohnstruktur. Deshalb will die derzeitige Bundesregierung möglichst viele zweijährige Ausbildungsberufe etablieren,

die den traditionellen Fachkräftestandard in Deutschland nicht erreichen. Tatsache ist jedoch, dass zweijährige Berufe bisher keine Bedeutung erringen konnten.

Mathis: Warum ?

Ehrke: Weil die Arbeitgeber den Gesetzmäßigkeiten einer hochentwickelten Industrie Rechnung tragen müssen, sonst stimmen Produktivität, Innovation und Qualität nicht. Und das sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren unserer Volkswirtschaft. Deshalb können sie der Deregulierung von Ausbildung und der Absenkung des Qualifikationsniveaus in der Bevölkerung nur sehr bedingt folgen. So treiben die Spitzenverbände der Arbeitgeber zwar in ideologischer Loyalität das Grundthema der angebotsorientierten Wirtschaftspolitik, aber auf der anderen Seite möchten sie aus gutem Grund nicht so ohne weiteres die Qualität der Berufsausbildung in Deutschland aufgeben.

Hier zeigt es sich durchaus als Vorteil, dass unser Berufsbildungssystem von gesellschaftlichen Gruppen getragen wird. Es sind die Sozialpartner, die sich über die Spielregeln einigen. Dieser häufig belächelte Korporatismus hat schon den einen oder anderen Schnellschuss eines Herren Brüderle oder davor eines Herren Clement verhindert. Es sind nämlich die Bundeswirtschaftsminister und nicht die Bildungsminister, die bei uns für die Berufsbildung die oberste Zuständigkeit haben.

Allein die BDA hat sich bisher explizit hinter das Modularisierungskonzept gestellt, doch bisher nicht versucht, es wirklich durchzusetzen. Das kann ja nicht an den Gewerkschaften liegen, denn diese sind seit etwa 15 Jahren nicht in der Lage, Prozesse wie Hartz IV, Minijobs oder Leiharbeit, die Politik und Arbeitgeber ernsthaft durchsetzen wollten, aufzuhalten. Im Umkehrschluss kann man also feststellen, es gibt objektive Gründe, warum die Einführung einer Modularisierung strittig ist.

Die drei großen Industrieverbände lehnen das ab. Lediglich die Elektroindustrie ist gespalten, da sie traditionell in der flachen Produktion, den klassischen Frauenarbeitsplätzen, an einfache Berufe gewöhnt war. Doch das sind Ausnahmen. Bis heute beträgt die Zahl der Ausbildungswege, in denen unterhalb des Facharbeiterniveaus ausgebildet wird, keine 10 % der Ausbildung. Von den aktuell rund 1,7 Millionen Auszubildenden in Deutschland, sind das etwa 120.000, davon etwa 40.000 Verkäuferinnen. Bei vielen bemühen sich die Gewerkschaften über ihre Betriebsräte, dass die Auszubildenden in den Firmen das Angebot erhalten, ihre Ausbildung in einem anderen Berufen fortzusetzen. So kann zum Beispiel ein Maschinen- und Anlagenführer in den Beruf des Industriemechaniker wechseln und dann als Facharbeiter abschließen.

Mathis: Was ginge denn etwa in der Automobilindustrie verloren, wenn wir mehr Einfachberufe einführen?

Ehrke: Bei Automobilherstellern handelt es sich um eine hochautomatisierte Industrie, durchorganisiert und durchrationalisiert. Wer dort arbeitet, muss über seinen Arbeitsplatz hinaus denken und den gesamten Prozess verstehen, weil sonst die so genannten Metaprozesse wie Null-Fehler-Strategie oder Kaizen nicht funktionieren. Ich kann doch mit KVP keinen Erfolg haben, wenn der Produktionsarbeiter sagt, ich beherrsche diese vier Handgriffe und alles andere interessiert mich nicht. Dann bekomme ich nie einen Verbesserungsvorschlag. Genauso bei der integrierten Qualitätssicherung. Man ist längst weg von der Endkontrolle, daher muss in jedem Zwischenschritt ein Qualitätsziel erreicht werden. Doch es gehört sehr viel technisches Wissen dazu, um zu beurteilen, worin die Qualität besteht.

Wir haben in Deutschland das Glück, dass wir eine traditionsreiche Berufsausbildung haben, die sehr viel technisches Grundwissen enthält. Wenn bei uns jemand am Band steht, hat dieser Mensch ein technisches Grundwissen, wie es sonst in keinem anderen Land Standard ist. Viele von ihnen sind selbst dann, wenn sie wie Angelernte bezahlt werden, ausgebildete Facharbeiter, aber oft aus anderen, etwa handwerklichen Metall- oder Elektroberufen. Sie gelten zwar im Tarif als angelernt, bringen aber ein großes Wissen mit. In Großbritannien dagegen haben zwei Drittel der Beschäftigten gar keinen formalen Abschluss. Vor diesem Hintergrund ist das Modulsystem vielleicht für die dortige Wirtschaft sogar gut gemeint. Für uns ist das ein Rückschritt.

Mathis: Wird diese starke deutsche Ausgangssituation international genauso gesehen?

Ehrke: International gibt es eine große Nachfrage nach deutschen Facharbeitern. Eine britische Kollegin sagte mir einmal: „Wenn ein Deutscher nach Großbritannien kommt und sagt, ich bin Industrie-Meister oder ich habe in Deutschland einen Metallberuf abgeschlossen, dann wird er bei uns bevorzugt eingestellt. Da wird keiner fragen, ob dieser auch nach britischem Muster modularisiert ausgebildet wurde.“ Wir machen einen Fehler, wenn wir uns von Modularisierungswünschen aus bestimmten EU-aktiven Kreisen unter Druck setzen lassen. Dabei vergessen wir vollständig die Anerkennung,

die die deutsche Ausbildung im Ausland genießt. In der europäischen Diskussion in Brüssel hat unser Ausbildungssystem einen sehr guten Ruf und wird als Best Practice betrachtet. Doch was in Deutschland die Weiterbildung angeht, hinken die Unternehmen hinterher und im Studium sind wir wegen der hohen Abbrecherquoten defizitär. Das muss man ehrlicherweise dazusagen. Wenn es nun um den Aufbau eines geordneten, allgemein anerkannten und systematischen Aus- und Weiterbildungssystem im wichtigen Zukunftsbereichen des Dienstleistungssektors geht, sollte man dies unbedingt im Auge haben. Denn früher oder später werden wir auch im Dienstleistungsbereich einen europäischen Qualifikationswettbewerb zu bestehen haben. Im IT-Sektor haben wir, sprich Gewerkschaften und Arbeitgeber, dies rechtzeitig in den 90er Jahren erkannt und stehen heute international als erfolgreich dar.

Mathis: Sie sagen: nur wenn wir ein starker Produktionsstandort bleiben, können wir auch ein guter Dienstleistungsstandort sein. Was heißt das konkret?

Ehrke: Deutschland ist ein Industrieland und muss das auch bleiben, weil man allein von Dienstleistungen nicht leben kann. Bei unserem aktuellen technischen und wirtschaftlichen Stand, ist Dienstleistung nur in Verbindung mit Hochleistungsqualifikation eine Perspektive, das verlangt gleichzeitig ein hohes Einstiegsbildungsniveau.

Die Idee, dass wir uns zur Dienstleistungsgesellschaft entwickeln und dadurch weniger Qualifikationen benötigen, so dass etwa der Ausbau eines Niedriglohnsektors sinnvoll sein könnte, zudem dann auch notwendig Niedrigqualifikationen gehören, weist in die falsche Richtung. Ein hochindustrialisiertes Land wie Deutschland würde sich damit irgendwann in ein Schwellenland verwandeln.

Großbritannien ist ein warnendes Beispiel. Dieses Land hat eine starke De-Industrialisierung durchgemacht, damit zählte es dann zu den Haupt-Betroffenen der Finanzkrise. Auch Portugal und Griechenland stehen insbesondere wegen einer fehlenden industriellen Entwicklung schlecht da. Deutschland hat sich mit seiner Niedriglohnpolitik auch schon viel zu sehr in diese Richtung begeben. Der Anteil an Niedrigqualifikation ist bereits deutlich zu hoch. Hier liegt derzeit die wichtigste Beschäftigungsbremse. Das hat auch die EU erkannt, die deshalb das Qualifikationsniveau EU-weit im Rahmen ihrer Lissabon-Strategie anheben möchte.

Mathis: Was nutzt uns der europäische Kompetenzrahmen?

Ehrke: Es kann nicht sein, dass in Deutschland, England und Frankreich die Menschen nach ganz unterschiedlichen Kriterien qualifiziert werden und Arbeitnehmer wie Unternehmen gar nicht erkennen können, was an unterschiedlichen Ausbildungen oder Weiterbildungen im selben Berufsfeld vergleichbar ist. Denn wie soll so das Arbeiten z.B. in internationalen Projekten oder die Personalpolitik in internationalen Firmen gelingen?

Es ist ferner sinnvoll, über einen europäischen Kompetenzrahmen wie den EQR Qualifikationsstandards zu setzen und Bildungsniveaus zu definieren, die allen Mitgliedsländern der EU eine Marschrichtung geben, wohin wir gehen wollen und welchen Qualifikations- und Bildungsstand wir in Europa allgemeingültig verwirklichen wollen. Bisher wurde das vor allem mit PISA und ähnlichen Studien versucht.

In der Berufsbildung bietet uns der Rahmen eine Chance in wichtigen Berufsfeldern „Kernberufe“ abzuleiten, in denen in unterschiedlichen Ländern völlig gleichwertig ausgebildet werden kann. Denn warum sollte in der französischen Autoindustrie anders ausgebildet werden als in der deutschen – jedenfalls in den Kernprozessen? Dasselbe gilt doch für die IT-Industrie und viele andere Sektoren, die bereits heute ihre Prozesse international standardisiert haben?

Der europäische e-Kompetenz Rahmen für den IT-Sektor ist aus dieser Erkenntnis entstanden als eine Guideline für alle Unternehmen und Organisationen und auch für die Bildungspolitik, was nach europäischem Verständnis IT-Professionalität bedeutet und beinhaltet. Nun haben wir einen neuen Ansatz für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit und vielleicht für noch mehr: gemeinsame europäische Ausbildungskonzepte. ,

Mathis: Professor Ehrke, vielen Dank für das Gespräch

Das Interview führte Dr. Susann Mathis, presse@globe-pro.de

Ansprechpartner: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München, Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
Telefon: +49 (0) 89 27 29 21-0 Telefax: +49 (0) 89 27 29 21-60. www.isf-muenchen.de

PD Dr. Andreas Boes, andreas.boes@isf-muenchen.de

Dipl.-Volksw. Andrea Baukowitz, a.baukowitz@globe-pro.de

Dr. Kira Marrs – kira.marrs@isf-muenchen.de