

NEUE DIENSTLEISTUNGSBERUFE

spw: Schon seit geraumer Zeit verändern sich Berufsstrukturen: Dienstleistungsberufe treten zunehmend an die Stelle klassischer Handwerksberufe und anderer produzierender Tätigkeiten. Wie macht sich dieser Trend bei den der IG Metall zugeordneten Arbeitsbereichen bemerkbar?

Wachsende Ansprüche

Ehrke: Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft hat schon längst die Industrie selbst erfasst, ist also keineswegs, wie oft missverstanden eine Entwicklung hin zu McJobs in Gastronomie und Einzelhandel. In der Metall- und Elektroindustrie arbeitet bereits jeder Zweite außerhalb der Fertigung. Bei einem Konzern wie Siemens ist der Anteil gewerblicher Arbeitnehmer zwischenzeitlich auf 28 Prozent gesunken. Herausragendes Thema in diesem Zusammenhang ist aktuell der Boom der IT-Branche. In den Computer-, Software und Telekommunikationsformen arbeiten bereits fast 800.000 Menschen, im IT-Fachhandel fast 200.000. Die produzierende Industrie selber wandelt sich zur Informationsindustrie, denn Hardware spielt in der Industrie vom Volumen her kaum eine Rolle. In der Hardwareproduktion ist die Beschäftigung in den letzten Jahren zurückgegangen. Das Beschäftigungswachstum erfolgt hauptsächlich in den IT-Dienstleistungen, worunter z.B. Installation und Konfiguration von Systemen, Softwareanpassungen, Wartung und Support, Schulung und Beratung zu verstehen sind.

Was aber im Dienstleistungstrend bisher nicht eingetreten ist, ist eine Polarisierung des Qualifikationsniveaus, im Gegenteil: Die Anforderungen sind eher gestiegen, was u.a. aber bedeutet, dass es für HauptschülerInnen immer schwieriger wird, moderne Facharbeiterberufe in der Industrie zu erlernen. Zweijährige Berufe, Modularisierung der Ausbildung wie in Großbritannien und andere Billigkonzepte im Sinne der vom reaktionären Arbeitgeberflügel aggressiv geführten Kostendiskussion („Hongkong vor der Tür“) haben sich nicht durchgesetzt. Die ganze Diskussion um den Aufbau eines Niedriglohnssektors bringt in der Industrie nichts und passt nicht in den Wandel zur Dienstleistungsindustrie. Das gilt übrigens auch für das Handwerk, wo in den letzten Jahren wegen der angeblich unfähigen Schulabgänger viel nach unterwertigen Teilberufen gerufen wurde, de facto aber der Anteil von Un- und Angelernten in der Regel 5 Prozent der Beschäftigten nicht übersteigt. Auch hier wachsen eher die Ansprüche an qualifizierte Facharbeit.

Wie gesagt, ein Problem für HauptschülerInnen, was deutlich macht, wie stark das allgemeinbildende Schulwesen hinter der beruflichen Entwicklung zurückbleibt. Das Grundproblem im Übergang zur Informationsgesellschaft ist nicht Dequalifizierung und Auflösung des dualen Systems der Berufsausbildung, sondern dass der sogenannte Standortvorteil Bildung insgesamt wegzuschmelzen droht. Die neue OECD-Studie hat es uns vor wenigen Wochen bestätigt: Deutschland steht im Ranking der Bildungsnationen auf dem 15. Platz. Peinlich und eigentlich eine Bankrotterklärung der Politik, die uns in den letzten Jahren immer wieder eingetrichtert hat, dass Bildung der Standortfaktor Nr. 1 und die wichtigste Ressource unserer Volkswirtschaft sei. In der Praxis nur Mängelverwaltung: die Schulen müssen bei der Industrie für ihre Computer betteln gehen.

Erfolgreiche IT-Ausbildungsberufe

spw: Mit der Verschiebung hin zu Dienstleistungsberufen geht sicherlich eine Veränderung eurer Klientel einher. Wie stellt sich die IG Metall darauf ein? Wie wollt ihr auch zukünftig hegemoniefähig bleiben?

„Von Gewerkschaftsfeindlichkeit in den neuen Beschäftigungsgruppen kann keine Rede sein.“

Ein Interview mit Michael Ehrke

Ehrke: In der Mitgliedschaft der Gewerkschaften schlägt sich der Beschäftigungswandel noch nicht wieder. Der Organisationsgrad im Angestelltenbereich und in der IT-Branche ist gering. Andererseits kann von Gewerkschaftsfeindlichkeit in den neuen Beschäftigtengruppen keine Rede sein. Die Maßstäbe, die an Gewerkschaftsinhalte und -stile angelegt werden, verändern sich lediglich. Da die IT-Branche derzeit boomt und Fachkräftemangel herrscht, empfinden viele Kolleginnen und Kollegen keinen existenziellen Druck, der sie in eine Schutzorganisation treibt, vielmehr beurteilt man die Gewerkschaft nach ihrer gesellschafts-, branchen- und berufspolitischen Kompetenz, schätzt sie durchaus als Forum und als Netzwerk nicht-affirmativer Diskussionen, bewertet ihre Dienstleistungen nüchtern und vergleicht die Einzelgewerkschaften wie in einem Benchmarking.

Die IG Metall steht in diesem Wettbewerb gar nicht schlecht da. Mit unserer IT-Bildungs- und Berufspolitik haben wir in den Betrieben ein durchaus gutes Ansehen. Es wird sehr wohl auch in den neuen Arbeitgeberverbänden bemerkt, dass wir über die reine Tarifpolitik hinaus reglungsmächtig sind. Es stimmt übrigens auch gar nicht, dass wir keinen tarifpolitischen Einfluss oder keinen Einfluss in den Betriebsräten der IT-Branche haben. In den größten Unternehmen, auf die ca. 50 der Beschäftigten entfallen dürften, gelten Tarifverträge der IG Metall, der DPG oder der DAG. Dadurch, dass diese Unternehmen indirekt Standards für die gesamte Branche setzen, strahlen die Tarifinhalte über die reine Tarifbindungsquote hinaus. Der Trend zu „Einzelfalllösungen“ (Firmentarifverträge oder spezifische Ergänzungstarifverträge) ist allerdings deutlich. Deshalb gibt es in der IG Metall eine Diskussion über Dienstleistungstarife. Auf der monetären Seite leiden die Tarifverträge darunter, dass sie für IT-Branche den aktuellen Einkommensstandards nicht gerecht werden können, weil die IT-Einkommen nach oben herauswachsen und auch IT-spezifische Entlohnungsformen (wie Vorzugsaktien, Ergebnisbeteiligungen usw.) nicht berücksichtigt sind. Daher spüren die Beschäftigten in der Regel oft nicht viel vom Tarifvertrag, es sei denn in der Arbeitszeitfrage.

In diesem Zusammenhang muss auch die Einführung der IT-Ausbildungsberufe als ein organisationspolitischer Er-

Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft hat schon längst die Industrie selbst erfasst

Michael Ehrke arbeitet beim IG-Metall Hauptvorstand im Bereich Berufsbildung. Das Interview führte für spw Dr. Uta Biermann

folg gewertet werden. Der Organisationsgrad der deutschen Gewerkschaften war schon immer gerade deshalb höher als in anderen Ländern – so meine persönliche These, weil wir Auszubildende in den Betrieben organisieren, die sogar in die Interessenvertretungsarbeit integriert werden. Diese Strukturen entstehen nun auch in den neuen Dienstleistungsbranchen. Daher sollte der Mitgliederzuwachs trotz Wertewandel in der Jugend und Spaßkultur auch bei den Auszubildenden der neuen Branchen möglich sein, denn objektive Berührungspunkte sind ausreichend vorhanden. Was 60.000 IT-Ausbildungsplätze vor diesem Hintergrund bedeuten, kann man sich leicht ausmalen. Es wächst eine neue Gruppe von Fachkräften heran, die auf anderem Wege in die IT-Branche hineinkommen als bisher und die in spätestens zwanzig Jahren bereits 40 Prozent der Beschäftigten stellen werden (ähnliches ließe sich von den Medienberufen sagen). Die Gewerkschaften müssen also organisationspolitisch keineswegs pessimistisch in die Zukunft schauen.

spw: Unmittelbar verbunden mit neuen Aufgabenbereichen auf dem Arbeitsmarkt ist eine Neustrukturierung der Ausbildungsberufe und Ausbildungswege. Wie und wo werden Neuerungen in diesem Feld diskutiert, geplant und umgesetzt?

Ehrke: Tatsache ist, dass das duale System der Berufsausbildung dem Dienstleistungstrend hinterherhinkt. Von rund 350 Berufen sind nicht einmal ein Drittel als kaufmännische oder Dienstleistungsberufe einzuordnen. Im Beschäftigungssystem ist es umgekehrt. Zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen arbeiten in Dienstleistungstätigkeiten, nur noch ein Drittel in der Produktion. Insoweit sind neue Berufe durchaus sinnvoll, auch wenn man sich vor Zersplitterung und zu starker Spezialisierung in der Ausbildung hüten muss, weil sie Modernität und Mobilität behindern.

Der Strukturwandel muss folglich zu Veränderungen in der Berufelandschaft führen, allerdings ohne – wie oft behauptet wird – das Berufsprinzip selbst obsolet zu machen oder das Prinzip qualifizierter Facharbeit infragezustellen – zwei Konzepte, die für die IG Metall nicht nur Besitzstand von gestern, sondern durchaus eine Zukunftsstrategie darstellen. In der Tradition einer Metallarbeitergewerkschaft sind die Metall- und Elektroberufe immer mehr gewesen als nur eine Frage des betrieblichen

Qualifikationsbedarfs. Es war und ist ein mit Emotionen besetztes Thema, es sind Ausbildungswege, die Generationen geprägt haben – auch Generationen von Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionären. Deshalb ist es oft gar nicht so einfach, in der Gewerkschaft und in den Betrieben über den Berufswandel zu reden. Franz Steinkühler fragte neu einstellende Gewerkschaftssekretäre immer: „Was hast Du gelernt?“ Und dann mussten die BewerberInnen antworten: „Werkzeugmacher“. Da war er zufrieden. Als wir ihm eines Tages sagten: „Franz, es gibt keine Werkzeugmacher mehr, der Beruf heißt jetzt Zerspanungsmechaniker“, da antwortete er: „Dann habt Ihr bei der Neuordnung der Metallberufe aber schönen Mist gebaut.“ Das war natürlich Koketterie, denn er war ja jemand, der in der IG Metall Ende der 80er Jahre die Zukunftsdebatte forcierte. Der Zerspanungsmechaniker übrigens ist heute – 15 Jahre später – dermaßen

ausgedünnt, dass wir ihn in der jetzt anlaufenden zweiten Neuordnungswelle für die Metallberufe gar nicht mehr aufrecht erhalten werden. Man sagt es als Metaller nicht immer gerne, aber der größte Ausbildungsberuf der M+E-Industrie ist schon seit einigen Jahren der Beruf Industriekaufmann/

Industriekaufmann, er wird von uns gemeinsam mit den Arbeitgebern derzeit neu geordnet. Auch dabei spielt das Thema Dienstleistungen eine große Rolle, denn die Industriekaufleute wurden in der Vergangenheit als reine Produktionskaufleute gesehen, während sie heute oft in Industrieunternehmen arbeiten, die gar keine Fertigung mehr haben.

Die wichtigste Neuentwicklung waren zweifellos die vier neuen IT-Ausbildungsberufe, die 1997 eingeführt wurden und bereits in den ersten drei Jahren auf ein Volumen von knapp 40.000 Auszubildenden angestiegen sind. Bis 2003 soll eine Kapazität von 60.000 Plätzen erreicht werden. Dann stehen auch sie als industrielle Dienstleistungsberufe neuen Typs zahlenmäßig völlig gleichwertig neben den Metall- und Elektroberufen. Früher oder später werden sie sie wahrscheinlich überflügeln, wie es jetzt schon in einigen Dienstleistungszentren wie z.B. in Frankfurt am Main der Fall ist. Dort stehen rund 800 M+E-Auszubildende neben 3.000 IT-Auszubildenden. Andere neue Dienstleistungsberufe könnten im Facility Management und in der Gebäudetechnik erforderlich werden. Dies wird zur Zeit geprüft. Auch die Medienberufe werden an Bedeutung gewinnen; derzeit entwickeln sie sich nur langsam.

Andere industrielle Bedarfe kann ich gegenwärtig nicht erkennen. Einer Inflation von neuen Berufen werden wir sicher nicht das Wort reden. Sie sind insbesondere kein Allheilmittel gegen den strukturellen Mangel an Ausbildungsplätzen, wie das Arbeitgeberfunktionäre gerne glauben machen wollen. Das hat sich in den letzten Jahren deutlich gezeigt. Denn auch der rasante Zuwachs der IT-Berufe ist gesamtwirtschaftlich betrachtet nur ein Substitutionseffekt. Gleichzeitig hat nämlich das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen weiter abgenommen. Die Ausbildungsgarantie der Arbeitgeber im Bündnis für Arbeit von 1999 ist kläglich in sich zusammengebrochen. Statt wie versprochen 16.000 Plätze mehr, gab es bisher 13.000 Plätze weniger. Eine Lösung dieses Problems wäre am ehesten von einer gesetzlichen Ausbildungsabgabe zu erwarten, wie von der SPD vor der Bundestagswahl gefordert, nach dem Regierungswechsel aber sofort auf Eis gelegt. Solange die Finanzierungsreform Tabu bleibt, wird man auch mit noch so viel neuen Berufen das Recht auf Ausbildung für alle nicht gewährleisten können.

Verzahnung beruflicher und allgemeiner Bildung

spw: In vielen neuen Berufen ist eine stärkere Verzahnung zwischen schulischer, universitärer und betrieblicher Ausbildung denkbar. Findest du solche „Gedankenspiele“ aus gewerkschaftlicher Sicht sinnvoll, treibt die IG Metall solche Planungen mit voran?

Ehrke: Für die IG Metall bleibt die Trennung von beruflicher und allgemeiner Bildung eines der Hauptübel unseres Bildungssystems, deshalb sind Durchlässigkeit und Chancengleichheit bei der Modernisierung des Berufesystems in der Tat ein wichtiger Aspekt. In der IT-Welt liegen die verschiedenen Ausbildungswege dichter beieinander als in der klassischen Fabrik; wer jetzt als Fachinformatiker ausgebildet wird, macht Tätigkeiten, die bisher oft von Studienabschlechtern oder auch Studienabsolventen gemacht wurden. Das ist auch richtig so, denn die Informatiker sollten eigentlich auf der Entwicklerebene tätig sein. Diese Situation gibt uns bessere Möglichkeiten der Verzahnung von Ausbildung, Weiterbildung und Studium. Wir arbeiten gegenwärtig gemeinsam mit der Arbeitgeberseite und dem Bundesinstitut für Berufsbildung an einem neuen und brancheneinheitlichen System der beruflichen Weiterbildung, bei dem wir die Gleichwertigkeit von beruflicher Weiterbildung und Studium anstreben. Dazu werden wir das europäische Credit Point System der Hochschulen übernehmen, so dass

Die ganze Diskussion um den Aufbau eines Niedriglohnssektors bringt in der Industrie nichts

NEUE DIENSTLEISTUNGSBERUFE

künftig betriebliche Weiterbildungsleistungen mit Punkten bewertet werden, die in Bachelor- und Master-Studiengängen als Studienleistungen voll eingebracht werden können. Unsere Grundforderung bleibt die Gleichstellung der dualen Berufsabschlüsse mit dem Abitur. Denn es ist nicht einzusehen, weshalb ein Industrieelektroniker nicht Elektrotechnik studieren kann, während ein Abiturient, der vom altsprachlichen Gymnasium kommt, das ohne weiteres darf. Die Praxis gibt uns recht: 70 Prozent der Studierenden an Fachhochschulen haben eine duale Berufsausbildung abgeschlossen. Aber sie kamen eben nur auf unseres Erachtens unnötigen Umwegen weiter.

spw: Wie schätzt du in diesem Zusammenhang die Bedeutung von ausländischen Experten ein, welche Rolle spielt internationaler Austausch für neue Ausbildungsstrukturen?

Positive Impulse der „Green Card“- Diskussion

Ehrke: Von unseren Hochschulen kommen bisher zu wenig Informatiker/innen. Das hat eine ganze Reihe von Gründen, die nicht nur in Fehlverhalten von Unternehmen liegen, sondern größtenteils im Bildungswesen selber. So studieren gegenwärtig in den IT-Fächern 75.000 junge Leute, aber jährlich kommen nur rund 6.000 Absolventen auf den Arbeitsmarkt. Die Abbrecherquote liegt bei schätzungsweise 50 Prozent und mehr. 1999 hatte die Arbeitsvermittlung für Fach- und Führungskräfte 16.000 Stellenangebote aber nur 1.800 BewerberInnen. Bezweifelt werden darf auch das Innovationspotential an unseren Hochschulen. Viele Studierende brechen wahrscheinlich auch deshalb ab, weil sie merken, dass das Studium sie nicht ausreichend auf den IT-Bedarf vorbereitet. Die Fachkräftelücke im Hochschulbereich lässt sich auch nur langsam schließen.

Insofern gibt es gute Gründe für die Anwerbung ausländischer IT-Spezialisten. Gegen die Greencard ist aus dieser Sicht nichts zu sagen, zumal in der IT-Branche der internationale Austausch und multikulturelle Belegschaften eine Selbstverständlichkeit sind. Für die deutschen Ressentiments in der Zuwanderungspolitik und für die schlechte Behandlungsweise der Ausländer durch unsere Gesetze und Bürokratien hat in der IT-Branche kaum einer Verständnis. Die These „die Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg“ ist ohnehin falsch. Ausländer machen bei uns vor allem zwei Sorten von Arbeit, nämlich solche, die Deutsche nicht machen wollen oder nicht machen können. Deshalb können wir nur dankbar sein, wenn sich tatsächlich indische Computerexperten bereit erklären, uns zu helfen. Denn jeder zusätzliche Spezialist, der anspruchsvolle Projekte sichert, zieht weitere Arbeitsplätze im Mittelbau nach sich („Huckepackeffekt“). Dass Inder als Entwicklungshelfer manchem Deutschen einen Schock versetzen, sollte uns nicht abschrecken. Viele Bürgerinnen und Bürger haben das auch verstanden, deshalb war die Rüttgers – Kampagne „Kinder statt Inder“ glücklicherweise ein Flop. Sehr gut finde ich, dass durch die Greencard die Diskussion über ein Einwanderungsgesetz wieder auf die Tagesordnung gekommen ist. Das war ohnehin überfällig.

Zuwanderung ja und möglichst komfortabel und ohne Befristung. Aber natürlich nicht als Ersatz für eine Reform des eigenen Ausbildungswesens und für mehr Eigenausbildung. Das versteht sich für die IG Metall von selbst, deshalb haben wir schon 1999 im Bündnis für Arbeit eine IT-Fachkräfteoffensive vorgeschlagen und auch vereinbart. Mit einem großangelegten Aktionsprogramm werden bis 2005 insgesamt 250.000 neue Fachkräfte durch Aus- und Weiterbildung für den IT-Arbeitsmarkt qualifiziert werden. Darunter werden allein 120.000 Arbeitslose sein.

spw: Die neuen Dienstleistungsberufe eröffnen Möglich-

Foto: Thomas Diller (Köln)



keiten für andere, flexiblere Arbeitszeitmodelle, das „Normalarbeitszeitverhältnis“ mit 5 Tagen die Woche 7,5 Stunden malochen verliert an Notwendigkeit. Welche Strategien hat die IG Metall, um dieses Potential für einen neuen Schub der Arbeitszeitverkürzung und damit einer gerechteren Aufteilung der bezahlten Beschäftigung zu nutzen?

Ehrke: Ich erwähnte schon die Tarifsituation in der IT-Branche. Die meisten Beschäftigten arbeiten 40 Stunden und mehr, haben aber oft kein Problem damit. Hier setzt die IG Metall-Kampagne „Arbeiten ohne Ende?“ an, die ein gutes Beispiel dafür ist, wie wir den beruflichen Leitbildern und Widersprüchen der „WissensarbeiterInnen“ versuchen gerecht zu werden, indem wir die natürlichen Grenzen einer Identifikation mit dem Job aufzeigen. IT verändert in der Tat auch die Arbeitsformen, vor allem bieten sich Möglichkeiten für standortverteilte Telearbeit und Telekooperation. Generelle Arbeitszeitverkürzung ist und bleibt in einer Wachstumsbranche ein schwieriges Thema, anders als in stagnierenden Branchen. Diese Unterschiede müssen in der Tarifpolitik beachtet werden. Sinnvoll scheint die Diskussion über Arbeitszeitkonten und über Weiterbildungszeiten. In allen neuen Dienstleistungsbereichen leben die Unternehmen ausschließlich vom Humankapital, also vom Know how ihrer MitarbeiterInnen. Deshalb sind Aus- und Weiterbildung die wichtigste Investition im Dienstleistungssektor. Fixes Kapital ist vergleichsweise unwichtig. Mir sagte ein BR-Vorsitzender eines Consulting-Unternehmens zu diesem Thema, ein IT-Unternehmen müsse heute 10 Prozent des Umsatzes in Bildung investieren, um auf Dauer bestehen zu können. Die meisten kommen kaum auf 3 Prozent. Hier ließe sich ansetzen, um über geregelte Weiterbildungszeiten für die Beschäftigten letztlich mehr Stress aus der Arbeit zu nehmen und die drei Grundkomponenten einer zukunftsorientierten Arbeitswelt: Produzieren, Lernen, Mitbestimmen in ein persönlichkeitsförderliches Verhältnis zueinander zu bringen.

spw: Vielen Dank für das Gespräch.

spw

Unsere Grundforderung bleibt die Gleichstellung der dualen Berufsabschlüsse mit dem Abitur.