



Zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit: Das Professionalisierungsdilemma bei personenbezogenen Dienstleistungen

Beitrag zum WiFF-Fachforum
München, 24. Oktober 2017

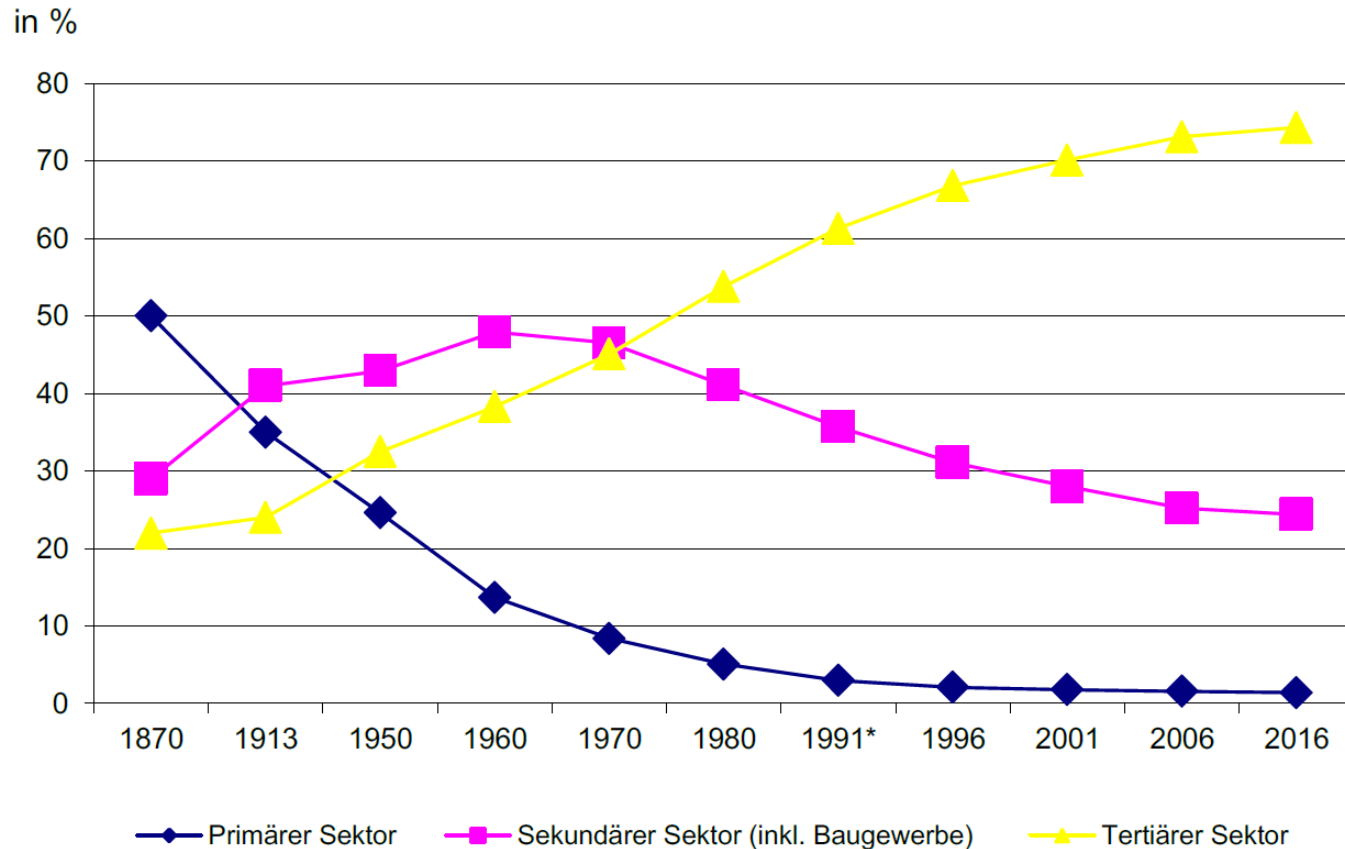
Martin Baethge

Argumentationsschritte

- Personenbezogene Dienstleistungen im Tertiarisierungskontext
- Tätigkeits- und Kompetenzstruktur interaktiver Arbeit
- Professionalisierung zwischen Selbstständigkeitspostulat und Abhängigkeitsstatus in der Arbeit

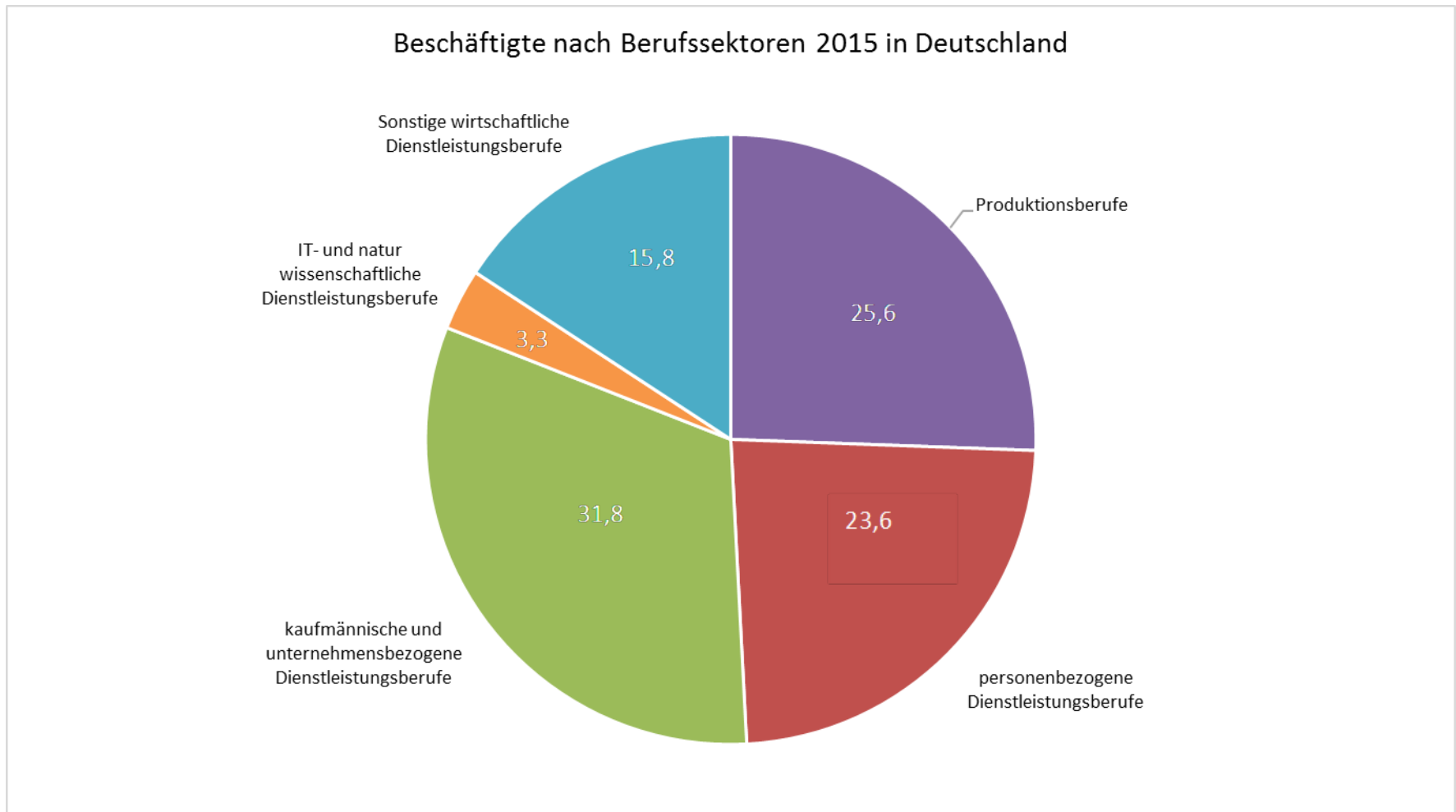
Personenbezogene Dienstleistungen im Tertiärisierungskontext

Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen 1870 bis 2016 in Deutschland (Anteile an Erwerbstätigen insgesamt in Prozent)



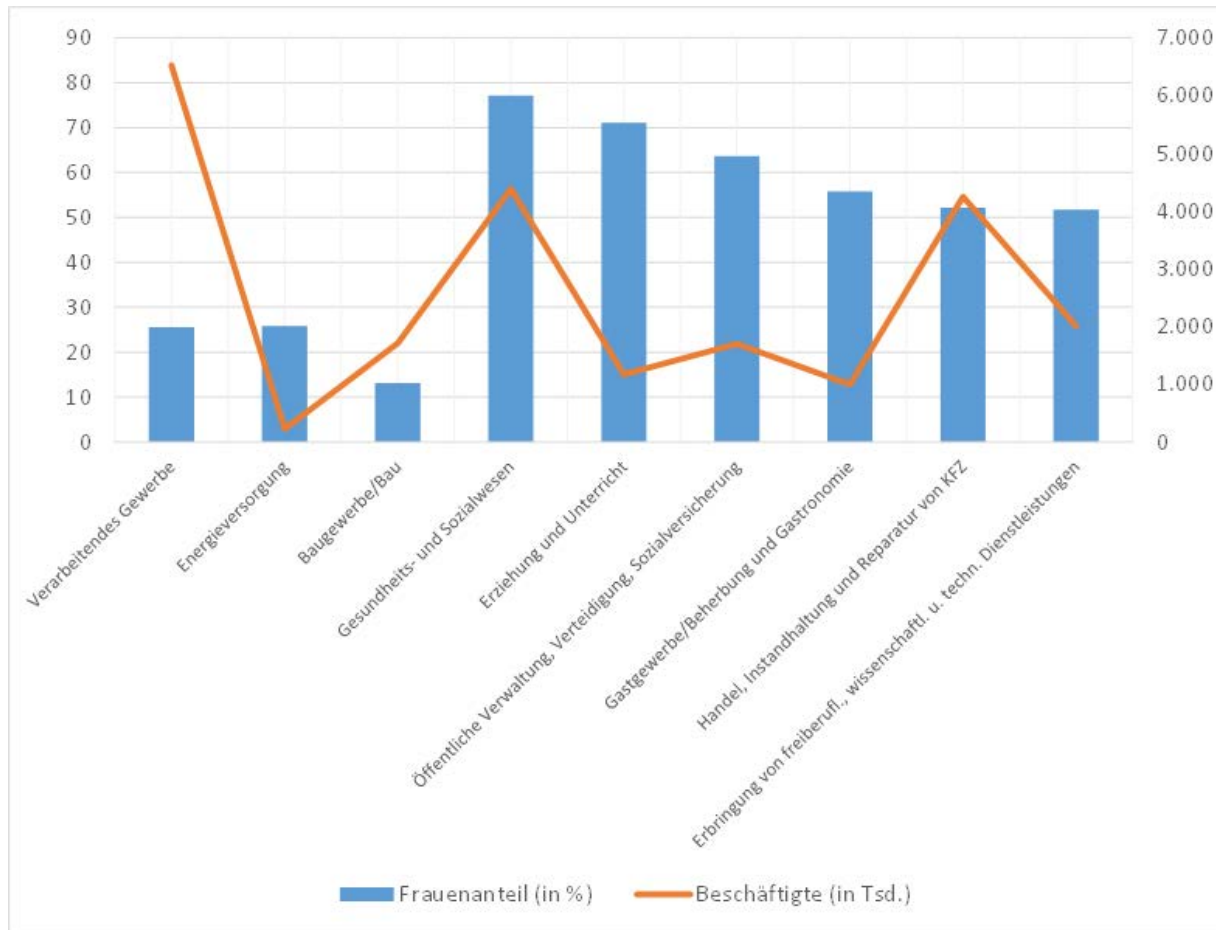
* Bis 1991 früheres Bundesgebiet, ab 1991 Deutschland.

Beschäftigte nach Berufssectoren 2015 in Deutschland



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Frankfurt a.M., Juli 2016; eigene Berechnungen.

Frauenanteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in ausgewählten großen Industrie- und Dienstleistungs-Wirtschaftszweigen 2015



Entstehung und Ausbau personenbezogener Dienstleistungen als Kommodifizierung des Sozialen

- Kommodifizierung: Einbezug aller möglichen Aktivitäten, hier traditionell in Haushalt/Familie erbrachte Leistungen, in Marktprozesse und Kommerzialisierung (K. Polanyi)
- Zentrum des Sozialen – Erziehung, Fürsorge, Kommunikation – gerät in die Marktdynamik (Häussermann/Siebel)
- Aber Kommodifizierung besonderer Art: öffentlicher Güte – erfordern marktexterne Regulationen
- Leistungserstellungsprozesse oft in öffentlichen und gemeinnützigen, seltener in privatwirtschaftlich betriebenen Einrichtungen

Einbettung personenbezogener Dienstleistungen in das industrialistische Institutionengerüst der Arbeit

- Eine von Markt- und Produktionslogiken geprägte profitorientierte Güterherstellung
- Ein hierarchisch klar nach Zuständigkeiten und Anweisungsbefugnissen gegliedertes Arbeitsorganisationsmodell im Betrieb
- Arbeitszeit-Regime eines Normalarbeitsverhältnisses, an das auch das Sozialversicherungsverhältnis gebunden ist
- System leistungsgerechter Entlohnung vor dem Hintergrund eines produktivistischen Arbeitsverständnisses
- Starke industrielle Beziehungen
- Ein primär betriebsgebundenes Ausbildungssystem
- Stark geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmuster

Tätigkeits- und Kompetenzstruktur interaktiver Arbeit

Interaktionsarbeit als neuer epochaler Arbeitstypus

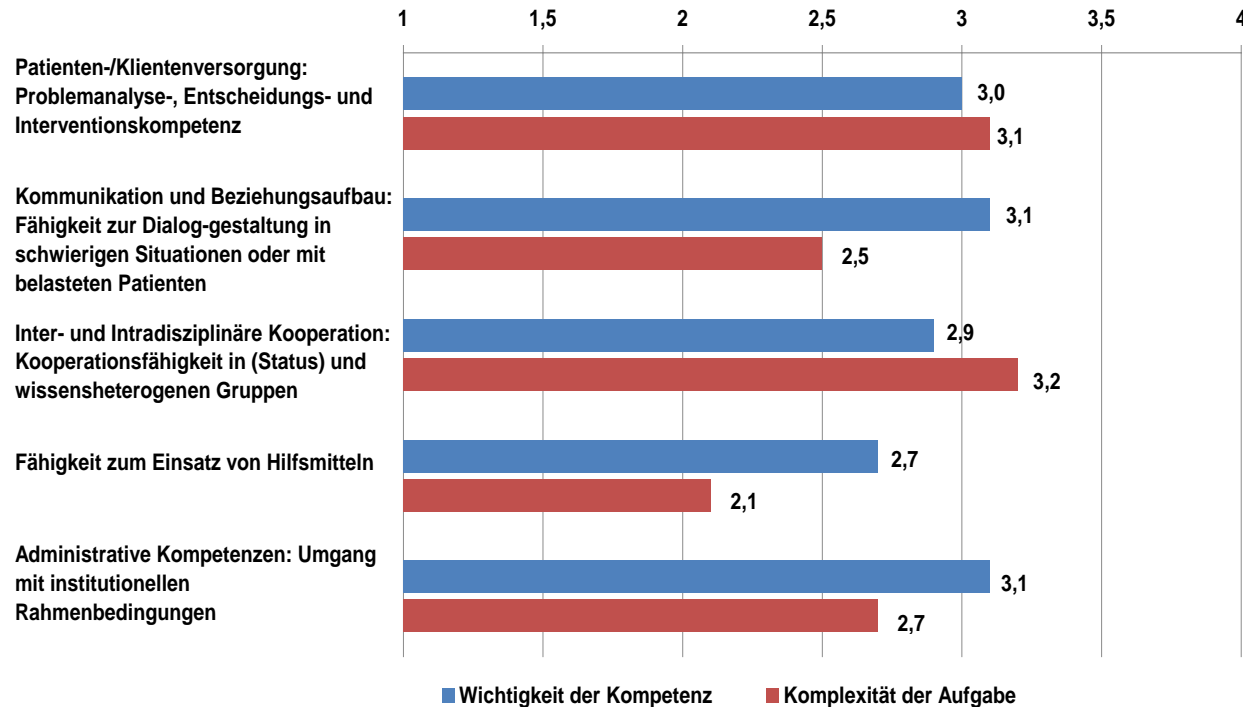
- Typus industrielle Herstellungsarbeit als Kern von Produktionstätigkeiten: technisierte Auseinandersetzung mit materiellen und symbolischen Gegenständen zum Zweck der Warenproduktion
- Typus Interaktionsarbeit als Kern personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten: Unmittelbar bedürfnisbezogene Interaktion mit einer oder mehreren Personen zur Verbesserung von Befindlichkeiten und unmittelbarer Erfüllung von Bedürfnissen

Handlungsstruktur interaktiver Arbeit (Mikroebene)

Zielperspektive	Individuelle Bedürfnisbefriedigung von Klienten/ Patienten in sozial definierten Situationen
Arbeitsinhalt	Thematisch zentrierte Interaktion, Kommunikation und Handlungskoordination von Personen als dominante Tätigkeit
Leistungstyp	Situationsbezogenes Interpretations-, Entscheidungs- und ggf. Interventionshandeln
Individuelle Handlungs- regulation	Hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle in actu (im Arbeitsverhalten)
Externe Steuerung der Handlungssituation	Begrenzte Standardisierbarkeit, Rationalisierbarkeit und unmittelbar handlungswirksame Kontrollier- barkeit

Qualifikations- und Kompetenzprofil

(am Beispiel social and health care)



Quelle: Baethge/Arends(2009) S. 85 ff., eigene Berechnung

- Hohe Wissensqualifikationen
- Kombination von fachlichen und sozialen Kompetenzen
- Hohes Maß an kommunikativer Sensibilität und Reflexibilität

Professionelles Profil

- Individuelle Handlungsautonomie: Selbstverantwortlichkeit für situative Entscheidungen als Anforderung innerhalb von Institutionen oder bei selbstständiger Arbeit
- Orientierung an allgemeinen, organisationsübergreifenden Werten berufliches Handeln (Berufsethos); einschließlich Bereitschaft zur Kritik organisationeller Zumutungen; Selbstreflexion auf die Konsequenzen des eigenen Tuns für Klienten/Patienten
- Hohes Maß an Selbstverantwortlichkeit für Kompetenzerhalt und –weiterentwicklung
- Bereitschaft zu gemeinschaftlichem Handeln in der Berufsgruppe

Professionalisierung zwischen Selbstständigkeitspostulat und Abhängigkeitsstatus in der Arbeit

Auf der Suche nach einem Professionalisierungskonzept – Aus- und Weiterbildung

- Anforderungen: Aus- und Weiterbildungsmodell, Berufskonzept, berufliche Organisation
- Ausbildung: Hohe Berufskompetenz als Kombination von Fachwissen, Reflexionsvermögen und sozialen Kompetenzen: Studium oder praxisintegrierte Ausbildung in anerkannten Berufen
- Regelmäßige und vertraglich gesicherte Weiterbildung

Auf der Suche nach einem Professionalisierungskonzept – Berufliche Interessenorganisation

- Hohes Maß an Selbstständigkeit könnte das traditionelle Professionalisierungsmodell (Fachverbände, Kammern) begünstigen – geht aber an Bedürfnissen abhängiger Beschäftigung vorbei
- Wegen des hohen Gewichts abhängiger Arbeit in der Dienstleistungsbeschäftigung bedarf es Organisationen, die in Betrieben/Einrichtungen tariffähig sind
- Professionelle Interessenvertretung bewegt sich auf einer schwierigen Gratwanderung zwischen (berechtigtem) Berufsgruppenegoismus und (unabweisbaren) Qualitätsbedürfnissen der Dienstleistungskonsumenten
- Ohne Perspektive auf Dienstleistungsqualität und die Bedürfnisse von Klienten/Patienten ist berufliche Interessenvertretung in Zukunft in personenbezogenen Dienstleistungen immer weniger legitimierbar und durchsetzungsfähig



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**