

Soziale Transformationsprozesse – Arbeit, Beruf und Ausbildung im Umbruch

Das vorliegende Heft adressiert verschiedene Perspektiven des Wandels in der Arbeits- und Berufswelt, die mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen verbunden sind. Im Zentrum stehen vor allem digitalisierungsinduzierte Veränderungen, die mit neuen ökonomischen Geschäftsmodellen einhergehen. Diese wiederum führen zu einem Umbau von Organisationsstrukturen und Prozessabläufen in Betrieben, wodurch sich auch Arbeitsinhalte sowie die Formen des Zusammenarbeitens verändern. Diese digital-sozialen Wandlungsprozesse führen in Konsequenz zu einer Veränderung arbeitsplatzbezogenen Lernens. Darüber hinaus werden – allerdings nicht nur in Folge der Digitalisierung – seit Jahren schleichende Untergrabungen der Mitbestimmung und Vertretung von Interessen der Beschäftigten in den Betrieben beobachtet, die ein wichtiger Garant für die Sicherung sozialer Standards der Arbeit und mittelbar auch der Qualität wirtschaftlicher Wertschöpfungsprozesse sind. Diese Erosionstendenzen, die auch als Spiegel teils schwieriger Beziehungen zwischen Unternehmensleitungen und Unternehmenseignern auf der einen und Beschäftigten auf der anderen Seite betrachtet werden können, sind vor dem Hintergrund der umfassenden Umgestaltungsprozesse von Arbeit durch die digitalen und sozial-ökologischen Transformationen ausgesprochen kritisch zu sehen. Auch die neuen Beschäftigungsformen von Crowd- und Clickworking, gleichfalls in einem der Beiträge näher beleuchtet, müssen als deutliche Indizien für Aushöhlungsprozesse sozialer Standards von Erwerbsarbeit betrachtet werden. Konzepte wie „New work“ versprechen flache Hierarchien, ein hohes Maß an Mitbestimmung und kollaborative Arbeits- und Entscheidungsprozesse, laufen dem empirisch beobachtbaren Rückgang an institutionalisierter Mitbestimmung und Mitgestaltung über gewählte Interessensvertretungen der Beschäftigten jedoch entgegen. Zumindest stimmen die Beiträge zu diesem Thema in dem Heft kritisch, zeigen sie doch, dass soziale Aus-

tausch- und kollektive Lernprozesse durch neue mobile und virtuelle Arbeitsorganisationsmodelle und zudem eine Mit- und Umgestaltung von Arbeitsbedingungen in den Betrieben keine Selbstläufer sind. Dabei könnten Unternehmen, die ein hohes Maß an arbeitnehmerorientierter Flexibilität und Mitbestimmung ermöglichen, durchaus profitieren, unter anderem durch den positiven Einfluss von Mitbestimmung und Interessensvertretung auf die betriebliche Identitätsentwicklung der Beschäftigten, wie einer der Beiträge im Heft zeigt.

Neben der Digitalisierung wird ein zweiter zentraler Einflussfaktor angesprochen, der die Arbeit in den Betrieben grundsätzlich verändern wird, dies ist der Einfluss der demografischen Entwicklung. Mit der demografischen Entwicklung verändert sich die Zusammensetzung der Fachkräfte, nicht nur mit Blick auf Alter und Geschlecht, sondern vor allem auch in Hinblick auf die Zuwanderung von (potenziellen) Fachkräften. Die Diskussionen zur demografischen Entwicklung werden medial wirksam in Bezug auf die hohe Zahl der in den nächsten Jahren ausscheidenden „Babyboomer“ und den Arbeitskräfteersatzbedarf geführt. Viel zu wenig werden dabei allerdings die Verbindungen zu den Implikationen der digitalen und sozial-ökologischen Transformation gezogen, durch die sich auch die Nachfrage nach Berufen, Berufsprofilen und Kompetenzanforderungen sowie insgesamt die Anforderungen an berufliches Lernen verändern.

Ob und wie es gelingt, beispielsweise die Potenziale zugewanderter Gruppen für die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs und die gesellschaftliche Weiterentwicklung zu entfalten, dürfte sehr stark davon abhängen, wie die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration, aber auch die gesellschaftliche Einbindung gelingen. Bislang haben es am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt marginalisierte Gruppen wie junge zugewanderte Personen schwer, überhaupt in Ausbildung und erst recht in attraktive Ausbildungen einzumünden. Ihnen stehen bisher überwiegend Ausbildungsbe-

rufe des Niedriglohnbereichs offen und sie münden in Branchen und Betriebe mit geringer sozialer Vertretungsmacht, was darauf hindeutet, dass zwar dem Arbeitskräftebedarf in Teilen entgegengewirkt werden kann, die hierbei generierten Löhne jedoch ggf. nicht nachhaltig ein von Transferleistungen unabhängiges Arbeitsleben ermöglichen. Überdies zeigen Befunde, dass Unternehmen im Umgang mit Diversität noch deutlichen Entwicklungsbedarf haben. Diese wird nicht nur deutlich im Umgang mit zugewanderten Personen und deren kultureller Herkunft und religiöser Zugehörigkeit, sondern sie erstreckt sich auch beispielsweise auf die Frage der Integration von älteren Beschäftigten in Arbeits- und Lernprozesse oder auf die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Zwar verbinden sich gerade bezogen auf die letztgenannte Gruppe Arbeitsmarkterfordernisse und neue Familien- und Rollenbilder recht gut, haben wir doch einen stark nach Geschlechtern segregierten Arbeitsmarkt und einen hohen Fachkräftebedarf in Berufen des Bereichs Gesundheit und Soziales, in denen verstärkt Frauen einmünden. Wie gut sich allerdings Unternehmen darauf einstellen, die Bedürfnisse dieser recht unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu antizipieren und wie gut es ihnen gelingt, eine positive Identitätsentwicklung bei zugleich sinkenden sozialen Standards der Arbeit und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu fördern, bleibt eine offene Frage.

Prof.in Dr.in Susan Seeber

Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspädagogik und
Personalentwicklung
susan.seeber@uni-goettingen.de

Prof.in Dr.in Viola Deutscher

Georg-August-Universität Göttingen
Professur für Wirtschaftspädagogik und
digitales berufliches Lernen
viola.deutscher@uni-goettingen.de