

Rainer König/Juliane Feldner

Arbeitswelt im Wandel

- Arbeiten 1.0: Beginnende Industrialisierung, Einführung der Dampfmaschine und mechanischer Produktionsweisen verändern Ende des 18. Jhrts die Produktion und Organisation von Arbeit. Die (moderne) Klassengesellschaft mit entsprechenden Bewegungen (Parteien, Gewerkschaften etc.) bildet sich heraus.
- Arbeiten 2.0: Beginnende Massenproduktion und Anfänge des Wohlfahrtsstaates Ende des 19.Jhrts. Die Soziale Frage entsteht, Arbeiter organisieren sich, erste Sozialversicherungen im Deutschen Reich entstehen.
- Arbeiten 3.0: Konsolidierung des Sozialstaates auf Grundlage der freien Marktwirtschaft. Seit den 80ern des 20. Jahrhunderts wird die industrielle Produktion durch den Einsatz von Informations-Technologien und Elektronik weiter automatisiert. Der Anteil der Dienstleistungen nimmt stark zu und nationale Märkte öffnen sich infolge von Europäisierung und Globalisierung.
- Arbeiten 4.0: die Produktion wird vernetzter, digitaler und flexibler. Wo das alles endgültig hinführen und wie es aussehen wird, ist noch offen. Die Trends:
 - Kultureller Wandel: Mit diesem Wandel (neue Vielfalt der Lebensentwürfe, partnerschaftlicheres Rollenverständnis, Wunsch nach mehr Zeitsouveränität und Work-Life-Balance) gehen auch neue Erwartungen an den Staat einher. Für gesellschaftlich erwünschte Aufgaben über den Lebensverlauf (Kindererziehung, Betreuung der Eltern, Weiterbildung, soziales Engagement) erwarten die Bürger Unterstützung, sei es in Form von Geld, Zeit oder Sachleistungen.
 - Die technischen Trends in der Welt des Arbeitens 4.0:
 - digitaler Wandel: immer leistungsfähigeren IT-Systeme, steigende weltweite Internetnutzung von zu Hause und unterwegs, hochentwickelte Robotik und Sensorik, 3-D-Druck als neue Produktionstechnik, intelligente Software-Systeme, Online-Handel, Cloudworking etc. Der Konsument wird zum Prosumenten.
 - Gesellschaftliche Werte von Arbeit 4.0: Veränderte Ansprüche an Arbeit:
 - Der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nimmt zu – bei der jüngeren Generation Y, die in die Arbeitswelt hineinwächst, genauso wie bei den 30- bis 50-jährigen, die gleichzeitig beruflich erfolgreich, privat aktiv und in ihrer Familie als Eltern präsent sein wollen. Der Wunsch nach mehr Arbeitszeitsouveränität ist (bei allen) Beschäftigten sehr groß, um Zeit für die Familiengründung, Pflege der Angehörigen oder Aus- und Weiterbildung zu haben – je nach Lebensphase (seit 1993 ist der Anteil der Frauen in Paaren, die Teilzeit arbeiten um 20% gestiegen, und die, die gar nicht arbeiten, von 35% auf 23% zurückgegangen).
 - Zeitknappheiten gelten besonders für die ´Rushhour des Lebens´. 2/3 der Deutschen sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland nicht so gut funktioniert. 41% haben Vereinbarkeitsprobleme. Die Generation Y will ein noch größeres Maß an Balance zwischen Beruf und Privatleben. (20)
 - Es steigt der Wunsch nach individueller Gestaltung von Lebensentwürfen (z.B. für Pflege der eigenen Eltern)

- Neue Unsicherheit – Wandel des Normalarbeitsverhältnisses:
 - Im internationalen Vergleich haben wir in Deutschland zwar eine hohe Beschäftigungsrate. Es existiert aber auch eine Dualisierung des Arbeitsmarktes: unten häufen sich unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse. Prekäre Beschäftigung gibt es aber nicht nur am unteren Ende der Einkommenspyramide. Das Normalarbeitsverhältnis gilt weiter als Norm, wird aber für immer weniger Menschen auch wirklich realisiert. Beim Höhepunkt der sozialen Moderne in den 70ern: 90% Normalarbeitsstellen, 1991: noch 79%, 2014: 68,3%¹. „Nachdem es über mehrere Jahrzehnte an Bedeutung verloren hatte, hat sich das Normalarbeitsverhältnis zwar seit 2007 stabilisiert und anteilig sogar leicht zugenommen, eine grundsätzliche Trendwende wurde dagegen nicht eingeläutet.“²Oft haben selbst „Akademikerkinder mit Ende dreißig noch keine ´stabile Umlaufbahn´ erreicht“³. „Eine höhere Bildung garantiert nicht mehr automatisch einen gehobenen Status“⁴. „Für breite Teile der Mittelschicht hat, ..., nicht die reale Bedrohung, sondern maßgeblich die *Sorge* vor dem Absturz zugenommen“⁵.
 - Die Arbeitswelt ist in den letzten 25 Jahren weiblicher und instabiler geworden.
 - Die Grenzen zwischen typischer und atypischer Beschäftigung verschwimmen.
- Demografischer Wandel, Globalisierung und Wissensgesellschaft:
 - In Deutschland werden immer mehr Ältere leben, die Sicherung des Fachkräftebedarf ist darum eine zentrale politische Herausforderung.
 - Trend zur Wissensgesellschaft setzt sich fort und damit die Digitalisierung und der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft. Heute arbeiten schon 73% der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor.
 - Fortlaufende Bildung wird auch für Mitarbeiter immer wichtiger.

Die Herausforderungen – die Handlungsfelder

- Arbeit für alle? Nicht jeder kann künftig ein Leben lang in Vollzeit beim gleichen Arbeitgeber arbeiten – die soziale Marktwirtschaft bleibt: Wer Arbeit wünscht, „sollte Arbeit finden“. In Deutschland sind die Voraussetzungen dafür gut: die Arbeitslosigkeit hat um 1,5 Mio. abgenommen, und die Möglichkeit eine Stelle zu finden, hat sich verbessert. Aber immer noch haben viele Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren. Ein Ende der Arbeit wird es „auch dieses Mal“ nicht geben. Die Realität hat solche Prognosen bisher stets widerlegt. Die digitale Ökonomie bringt viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die neue Technik kann auch helfen, Menschen mit Handicaps besser in Arbeit zu bringen.
- Den befürchteten Facharbeitermangel können wir lindern, wenn wir die Arbeitsmarktintegration insbesondere von Geringqualifizierten, Frauen, Älteren und

¹ Vgl. Oliver Nachtwey: Die Abstiegsgesellschaft, ebook Frankfurt/M 1916, p1758

² Ebd.

³ Ebd., p1758

⁴ Ebd., p1963

⁵ Ebd., p1941

Migranten erhöhen. Zudem brauchen wir verstärkt Zuwanderung von Fachkräften. Schließlich auch wichtig: weitere Qualifikation der Beschäftigten.

- Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – wer gibt den Takt vor? die Arbeitszeiten sind flexibler geworden – mit neuen Freiheiten, aber auch anderen Bedürfnissen der Unternehmer – just in time als Beispiel. Zeitstress, Arbeiten am Abend, Zeitkonflikte im Alltag von Familien etc. können die Folge sein. Viele Paare mit minderjährigen Kindern entscheiden sich für die Teilzeit der Mütter (47%) (= traditionelles Modell). Allerdings wünschen sich immer mehr, die Aufgaben in der Familie gleichberechtigt aufzuteilen. Wir brauchen einen neuen Flexibilisierungskompromiss, der es den Beschäftigten ermöglicht, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle zu nutzen:
 - Wie können wir ein neues Normalarbeitszeitverhältnis schaffen?
 - wie kann die geforderte Flexibilität durch mehr Sicherheit abgefedert werden?
 - Wie können Familien unterstützt werden, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen?
 - Wie können Ursachen von psychischen Belastungen abgebaut werden?

Soziale Marktwirtschaft reloaded?

- Das Versprechen auf Wohlstand für alle, ist brüchig geworden. Gegenüber 2000 ist der Lohnanteil am volkswirtschaftlichen Gesamteinkommen deutlich gesunken und die Vermögensverteilung ungleicher geworden. Nach einer OECD-Studie wäre das Wirtschaftswachstum in Deutschland zwischen 1990 und 2010 um 6 % höher gewesen, wenn die Einkommensverteilung gleichgeblieben wäre.
- Es ist problematisch, wenn sich a-typische Beschäftigungsverhältnisse verfestigen.
- Erwerbsbiografien verlaufen auf allen Qualifikationsebenen dynamischer und vielfältiger.
- Die soziale Absicherung von Mitarbeitern bleibt ein wichtiges Thema, trotz oder gerade wegen der starken Zunahme von Solo-Selbstständigen.
- Lebenslanges weiterbilden ist nötig. Je höher der Bildungsgrad umso höher die Weiterbildungsbereitschaft: Fachabi 2014 bei 62%, Hauptschulabschluss 36%.
- Wie arbeiten wir in der Arbeitswelt der Zukunft:
 - Einerseits kann/könnte man gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten, denn neue Freiräume können entstehen, die mehr arbeitnehmerfreundliche Flexibilität und Gesundheitsschutz erlauben.
 - Andererseits erleben wir mehr Verdichtung von Arbeit und mehr Dienstleistung on demand.
 - Gebraucht werden gesetzliche Rahmen und ein Ausgleich der Interessen.
 - Leitfrage: Wie kann Humanisierung der Arbeit im 21. Jhrt. aussehen?
 - Gute Personalarbeit rückt den Dialog mit den Beschäftigten in den Blick, wobei der ganze Mensch zählen muss. In Deutschland ist dabei die Mitbestimmung wichtig. Betriebsratswahlen haben immer 80% Wahlbeteiligung. Allerdings werden in den westlichen Bundesländern nur noch 43% der Mitarbeiter von Betriebsräten vertreten.
 - Eine weitere wichtige Leitfrage lautet künftig: wie kann die demokratische Teilhabe aussehen?

Die Institutionen des Sozialstaates in der Arbeitswelt 4.0

- Arbeitsrecht: Schutzgedanke ist hier wichtig
- Betriebsverfassung: Demokratische Unternehmen wichtig.
- Tarifrecht: Sozialpartnerschaft.
- Arbeitsförderung: finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Arbeitslosigkeit vermeiden, verbesserte Beschäftigtenstruktur.