

Prof. Dr. Bärbel Bergmann  
TU Dresden

Exposé zum Vortrag  
„Veränderung der Arbeitswelt – Folgen für den Menschen“

am 14. Februar 2006  
Bad Arolsen

Grundsätzliche Veränderungstrends in der Arbeitswelt werden mit dem Übergang in die Wissensgesellschaft, mit steigendem Innovationsdruck sowie mit der Globalisierung angegeben, in deren Folgen es zu Deregulierungen in den Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit und einer stärker werdenden Segmentierung des Arbeitsmarktes kommt. Der Wettbewerb in der Wirtschaft verlagert sich vom klassischen Kostenwettbewerb zum Wettbewerb um innovative Produkte und Dienstleistungen. Das sind wissensintensive Produkte, wie computergestützte Güter – Computerspiele, Videokameras, Handys, Software, herkömmliche Geräte mit eingebauter Elektronik, Produkte aus den hoch innovativen Branchen Biotechnologie, Pharmaindustrie, Medizintechnik, aber auch traditionelle Güter werden nicht mehr isoliert, sondern in Kombination mit zugeordneten, passgenauen Dienstleistungen gehandelt und sie werden dadurch wissensintensiv.

Diese Entwicklung hat den Begriff von der Wissensgesellschaft hervorgebracht. Den klassischen Produktionsfaktor Boden, Arbeit und Kapital wird damit ein vierter Faktor, nämlich Wissen hinzugefügt und für die ersten wird ein Bedeutungsverlust in Bezug auf das Potential zur Wertschöpfung konstatiert.

Informations- und Kommunikationstechnologien machen es möglich, dass Arbeit räumlich und zeitlich verteilt erfolgen kann und das neue Organisationsstrukturen, virtuelle Unternehmen, entstehen.

Für Menschen im Erwerbsleben resultieren aus diesen Veränderungen steigende Lernanforderungen, die mit anderen Methoden als in der Vergangenheit zu bewältigen sind. Flexible Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Daraus kann Unsicherheit erwachsen. Die individuelle Verantwortung für das Erhalten und Entwickeln der Beschäftigungsfähigkeit über die Spanne des Erwerbslebens steigt.

Das Bildungssystem kann angesichts sich rasch ändernder Technologien das für den Arbeitsprozess erforderliche Wissen nicht mehr zeitnah bereitstellen. Das spezifische Fach- und Methodenwissen wird im Arbeitsprozess erworben. Arbeiten und Lernen erfolgen parallel. Das Lernen hat dabei die Qualität selbst organisierten Lernens, d.h. der Lernbedarf muss selbst ermittelt, Lernziele müssen selbstständig konkretisiert und Lernmethoden und Lernunterstützungen eigenverantwortlich gewählt und organisiert werden. Diese wachsenden Lernanforderungen sind angesichts der demografischen Entwicklungen durch eine im Durchschnitt älter werdende Erwerbsbevölkerung zu bewältigen. Am Beispiel von Befunden über Alterstrends für unterschiedliche Leistungsbereiche des Menschen wird begründet, dass berufliche Leistungen bis hin zur Entwicklung innovativer Produkte oder Arbeitsmethoden sehr komplexe Aufgaben sind, an denen sowohl Funktionsbereiche des Menschen mit negativen Alterstrends, z.B. Mechanik der Intelligenz, als auch solche mit positiven Alterstrends, z.B. die Entwicklung von Expertise in einem Bereich, beteiligt sind.

In exemplarischer Form wird am Beispiel aktueller Studien auf Risiken und Chancen flexibler Beschäftigungsverhältnisse eingegangen.