

Hartmut Buck
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

Exposé zum Vortrag
„Die Veränderung der Arbeitswelt“

am 14. Februar 2006
Bad Arolsen

In Europa zeichnen sich zwei Megatrends ab, welche die Rahmenbedingungen für zukünftige Entwicklungen darstellen: Das beschleunigte Altern der Gesellschaft und der Erwerbsbevölkerung sowie die Entwicklung zu einer wissensbasierten Ökonomie mit der zugrundeliegenden Annahme eines ständigen Wandels der Arbeit und zunehmender Notwendigkeit einer fortgesetzten Kompetenzentwicklung. Der Anteil der über 50-Jährigen in den Betrieben wird in den nächsten Jahren deutlich steigen. Es stellt sich die Frage, ob die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen von dieser Entwicklung bedroht ist. Wenn von einer deutlichen Erhöhung des Altersdurchschnitts in verschiedenen Betriebsbereichen auszugehen ist, besteht die zentrale Fragestellung darin, ob durch diese Alterungsprozesse eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit (z.B. bei Kompetenz, Produktivität und Flexibilität) zu erwarten ist und welche Maßnahmen frühzeitig ergriffen werden können, um Fehlentwicklungen zu vermeiden. Die derzeitige Innovations- und Personalpolitik der Unternehmen ist oftmals noch auf Jüngere ausgerichtet und somit auf die laufende und sich verstärkende Alterung nicht vorbereitet.

Mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft wird Wissen und seine Anwendung zum entscheidenden Produktionsfaktor. Vor allem im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen liegen zukünftig erhebliche Wachstumspotenziale. Da es immer mehr wissensintensive Arbeitsbereiche geben wird und die Arbeitswelt immer komplexer wird, werden zukünftig mehr Hochqualifizierte und fast ebenso viele Facharbeiter wie heute benötigt. An diese Fachkräfte werden jedoch zunehmend speziellere und höhere Anforderungen gestellt; die Fähigkeit in einem sich beschleunigenden Wettbewerb zielsicher mit Wissen und Informationen umgehen zu können wird immer wichtiger. In Bereichen

mit hohen Qualifikationsanforderungen wächst die Beschäftigung dynamischer als bei Tätigkeiten auf mittlerem oder einfachem Anforderungsniveau. Die Chancen für Hochqualifizierte arbeitslos zu werden und zu bleiben, sind deutlich geringer als für Erwerbstätige anderer Qualifikationsniveaus. Der erhöhte Bedarf nach Arbeitnehmern mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss steht in Zusammenhang mit einem Wandel der Tätigkeitsstrukturen. Wenn Deutschland als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort seine Position behaupten möchte, sind verstärkte Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen notwendig. Unternehmen, die ihre betriebliche Weiterbildung vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen für einen relativ kleinen Teil der Arbeitnehmer konzentrieren, müssen zukünftig der Kompetenzentwicklung ihrer gesamten Beschäftigten einen höheren strategischen Stellenwert einräumen, wollen sie im Know-how-Wettbewerb nicht den Anschluss verlieren.

Bezüglich der Arbeitsplatzanforderungen zeichnet sich ein Trend zu immer anspruchsvolleren Tätigkeiten ab. Im Rahmen der Globalisierung der Wirtschaft und des wissenschaftlich-technischen Fortschritts verringert sich die Zahl der einfachen Arbeitsplätze und neue Arbeitsplätze mit vielfach hohem Anforderungsniveau entstehen. Es ist auch zu erwarten, dass die Erwerbsarbeit zukünftig durch weiter steigende Flexibilitätsanforderungen gekennzeichnet ist: sowohl hinsichtlich der zeitlichen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte, als auch hinsichtlich der Stabilität der Berufsverläufe.

Durch den Wandel der Arbeit ändern sich Berufswege, fachliche Anforderungen und psychische Belastungen. Der einmal erlernte Beruf als Ausgangspunkt und Anker für die persönliche Erwerbsbiografie verliert seine frühere prägende Bedeutung. Die zunehmende Verantwortung als Chance zur Gestaltung der eigenen Arbeit wahrzunehmen, stellt eine neue Herausforderung für alle Erwerbspersonen dar. Die frühzeitige Identifizierung von zukünftig benötigten Qualifikationen unterstützt Betriebe und Mitarbeiter dabei, den Wandel zu bewältigen. Zukünftig müssen Mitarbeiter über neue Qualifikationen und Strategien des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs verfügen.

Durch die Veränderungen von Arbeitstätigkeiten und durch veränderte Rahmenbedingungen der Arbeit (z.B. Flexibilisierung, Zunahme von Zeitverträgen, Unsicherheit des Arbeitsplatzes) müssen Mitarbeiter lernen, die eigene Erwerbskarriere aktiver zu gestalten und eine Balance zwischen (Privat-)Leben, Lernen und Arbeiten herzustellen. Viele Arbeitnehmer planen sehr rational und effektiv ihre täglichen Arbeitstätigkeiten, nicht aber ihre Erwerbsbiografie. In einer unübersichtlicher werdenden Arbeitswelt benötigen nicht mehr nur Manager eine Karriereberatung, auch Arbeitskräfte im mittleren und unteren Qualifikationsniveau müssen zunehmend bei der Planung ihrer Erwerbsbiographie unterstützt werden.