Walter Georg
Ulrike Sattel
Uwe Elsholz

Kurseinheit 2:

Wandel der Arbeit und Qualifikationsentwicklung

Modul 3D:
Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung

Fakultät für
Kultur- und Sozialwissen-schaften

FernUniversität in Hagen

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung 4
Über die Autoren 5
1 Bildung, Arbeit, Qualifikation 6
1.1 Zum Verhältnis von Arbeit, Technik und Qualifikation 6
1.2 Qualifikationsforschung 9
2 Technischer Wandel und Qualifikationsstruktur 12
2.1 Höherqualifizierung- Dequalifizierung- Polarisierung 12
2.1.1 Tayloristische Arbeit und Dequalifizierungsthese 15
2.1.2 Höherqualifizierungsthese 19
2.1.3 Polarisierungsthese 20
2.2 Zusammenfassende Kritik 23
2.3 Verlagerung von Qualifikationselementen 27
2.4 Humanisierung der Arbeit 31
3 Neue Produktionsprozesse 34
3.1 „Reetablierung der Facharbeit“ 35
3.2 Entwicklung im kaufmännisch- verwaltenden Bereich 38
3.3 Kritische Diskussion 40
4 Schlanke Produktion und Berufsbildung 42
4.1 Betriebliche Qualifizierung statt beruflicher Bildung 44
4.2 Gruppenarbeit statt Facharbeit 46
4.3 Hierarchieabbau und Karriere 48
4.4 Unternehmenskultur statt Berufskultur 51
4.5 Bildungsmeritokratie oder Berufsprinzip 52
5 Entgrenzungen und Subjektivierung der Arbeit 56
6 Digitalisierung von Arbeit- Industrie 4.0 als Bedrohung oder Verheißung? 59
Literaturverzeichnis 66

Vorbemerkung

Die permanente Anpassung und Neugestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation und technischen Ausstattung ist ein Teil der Alltagsrealität eines jeden Unternehmens. Es gehört zu den unhinterfragten Selbstverständlichkeiten arbeits- und bildungspolitischer Debatten, dass solche Veränderungen immer auch veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitenden zur Folge haben. Da der Qualifikationsbedarf nicht selbst eine Zielgröße betrieblichen Handelns darstellt, sondern sich als abhängige Variable aus anderen betrieblichen Maßnahmen und Entwicklungen der betrieblichen Umwelt ergibt, entstehen Veränderungen der Qualifikationsnachfrage eher als ungeplante und nicht vorhergesehene Nebeneffekte von Unternehmensentscheidungen. Qualifikationsanforderungen verändern sich auf unübersichtliche und unvorhersehbare Weise. Andererseits wäre das Wissen um die zukünftige Entwicklung der Qualifikationsanforderungen eine wesentliche Grundlage für bildungspolitische Entscheidungen, zumindest wenn man der Annahme folgt, dass sich die Strukturen und Inhalte des Bildungssystems – zumindest auch – an den Arbeitsanforderungen des Beschäftigungssystems orientieren sollten. Jedenfalls gehen in das Entscheidungskalkül des Rekrutierungsverhaltens der Unternehmen und in des Bildungs- und Übergangsverhaltens der Bildungsteilnehmer immer auch die vermuteten Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs ein. Umgekehrt beeinflussen aber auch die Entwicklungen im Bildungssystem das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt und die Organisation betrieblicher Arbeit.

Dieser Kursteil liefert eine Art tour d´horizon über die Qualifikationsdebatten der letzten Jahrzehnte bis heute. Sie setzt sich zunächst mit den zentralen Charakteristika, Strukturen und Begrifflichkeiten des Verhältnisses von Arbeit und Bildung sowie mit dem Anspruch und der Funktion des Qualifikationsbegriffs im Kontext der Entwicklung von Arbeit und Technik auseinander, um anschließend die verschiedenen Fragestellungen und Ansätze der Qualifikationsforschung vorzustellen. Die wichtigsten Impulse zu dieser Debatte gingen von den sozialwissenschaftlichen Diskursen zur Klärung der Entwicklungstrends der Arbeitstätigkeiten und der daraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen aus. Deren erste Phase war bestimmt von der Kritik an der tayloristisch-fordistischen Organisation der Industriearbeit und den destruktiven Wirkungen restriktiver Arbeitsbedingungen. Die Kontroverse um die Effekte technischer Innovationen auf die langfristige Qualifikationsentwicklung – Dequalifizierung versus Höherqualifizierung – mündete zunächst in die über lange Zeit die Debatte beherrschende Polarisierungsthese. Sie wurde abgelöst durch empirisch begründete Hinweise auf „neue Produktionskonzepte", die eine Abkehr der betrieblichen Arbeitsorganisation vom Taylorismus zugunsten der Reetablierung einer breiter gefassten Facharbeit und die Vereinbarkeit von Rationalisierung und Humanisierung versprachen. Die Debatten der 1990er Jahre wiederum standen vorwiegend im Zeichen einer am japanischen Modell der „schlanken Produktion" orientierten Managementstrategie. Die jüngsten sozialwissenschaftlichen Diagnosen verweisen auf zeitliche, räumliche und fachliche Entgrenzungen der bisherigen Arbeitsverhältnisse, die sich in unkonventionellen Formen der Beschäftigung und einer verstärkten „Subjektivierung" der Arbeit niederschlagen – mit höchst ambivalenten Folgen für die Qualifikationsentwicklung. Und schließlich verweist die aktuelle Diskussion um die Konsequenzen der „Industrie 4.0" auf neue Herausforderungen für Arbeit und Qualifikation und die damit verbundenen Chancen und Risiken für die Beschäftigten.

Über die Autoren

Prof. Dr. Walter Georg

Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Göttingen, Saarbrücken und Darmstadt. Diplom 1969; M.A. 1970, Promotion (Dr. phil.) (Darmstadt) 1974.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufspädagogik der Technischen Hochschule Darmstadt (1970-1976); Wissenschaftlicher Rat und Professor für Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg (1976/77). Seit 1977 Universitätsprofessor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Fernuniversität in Hagen. Emeritiert seit 2008.

Hauptarbeitsgebiete: Vergleichende Berufsbildungsforschung; Qualifikationsforschung; Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit.

Dr. Ulrike Sattel

Studium der Soziologie, Germanistik und Romanistik an den Universitäten Würzburg, Mannheim und Kassel. Promotion zum Dr. phil. 1977. Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Arbeit und Gesundheit, Dortmund (1977/78), 1979-2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der FernUniversität Hagen.

Arbeitsschwerpunkte: Berufsbildungs- und Arbeitsmarktprobleme von Frauen, nationale und internationale Berufsbildungsforschung, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (Zusammenhänge zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem), Organisations- und Personalentwicklung.

Prof. Dr. Uwe Elsholz

Studium der Sozial- und Verwaltungswissenschaften mit dem Nebenfächern BWL sowie Berufs- und Erwachsenenbildung an den Universitäten Konstanz und Hannover sowie der FernUniversität in Hagen.

Wiss. Mitarbeiter an den Universitäten Bremen, Universität der Bundeswehr Hamburg, der TU Hamburg-Harburg sowie dem Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg.

Promotion 2005 an der Universität der Bundeswehr in Hamburg; Habilitation 2013 an der TU Hamburg-Harburg

Vertretungsprofessuren an den Universitäten Paderborn und der Leibniz Universität Hannover

Seit 2013 Professur für Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen.