

Referat von Peter Herzau & Anja Friebner



Strukturwandel der Arbeit

S-Konfliktmanagement in Organisationen
WS 2006/2007

Fragestellungen der Sitzung



- Welchen strukturellen Veränderungen war und ist die Arbeitsgesellschaft innerhalb des vergangenen Jahrhunderts bis heute ausgesetzt?
- Welche Probleme und Konflikte können aus diesen Veränderungen folgen?

Frage an die Gruppe



Welche Arbeitsformen zur Bestreitung eures Lebensunterhaltes entsprechen eurem Wunsch, dem Idealfall?

mögliche Aspekte:

Zeit

Arbeitsumfang

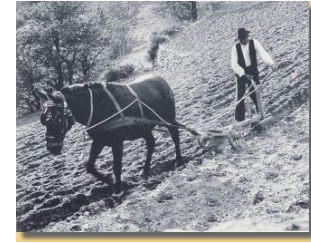
Strukturiertheit d. Tätigkeit

Beschäftigungsverhältnis

Autonomie / Verantwortung

Umfeld, Sicherheit

Historischer Überblick



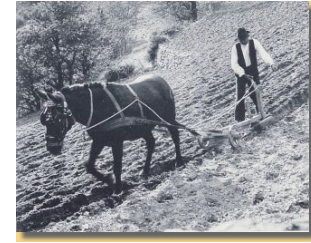
Wandel der Arbeitsgesellschaft

(nach Ewers, Hoff u.a., 2006)

1. Globalisierung der Arbeitswelt
2. Veränderung der Wirtschaftsektoren
3. Wandel auf Unternehmensebene
4. Neue Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Historischer Überblick...

Globalisierung der Arbeitswelt



- Internationalisierung und Flexibilisierung der Absatzmärkte für Produkte sowie der Arbeitsmärkte
- räumliche Distanzen verlieren an Bedeutung

Historischer Überblick...

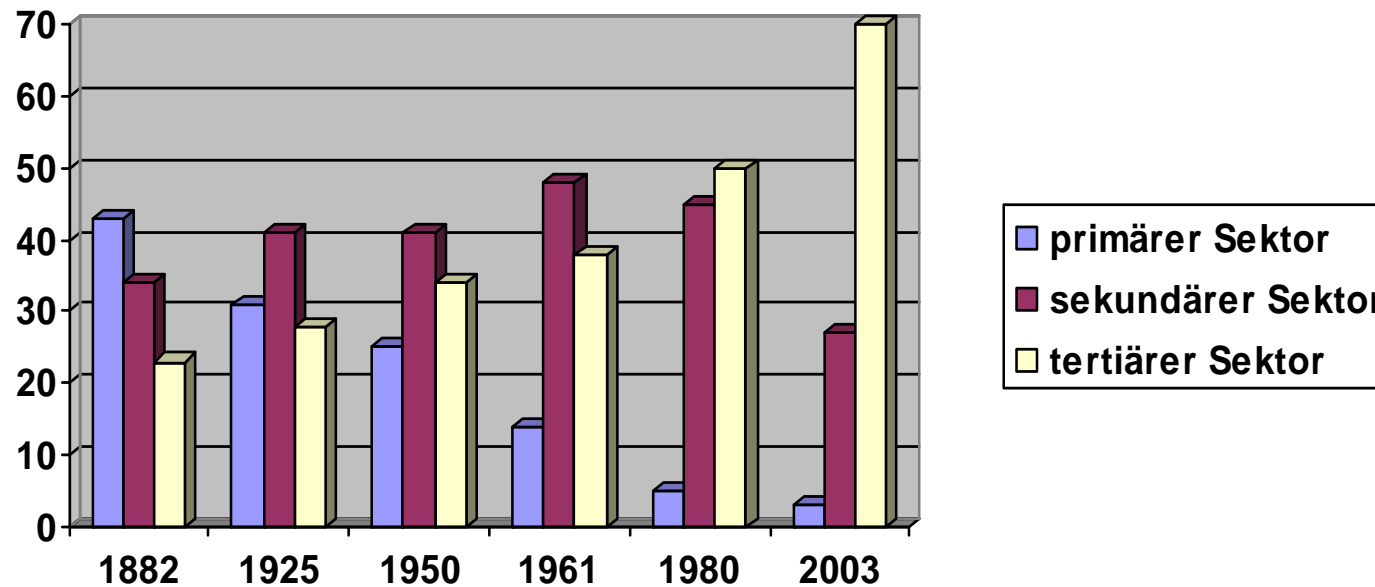
Veränderung d. Wirtschaftssektoren



von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft

traditionelles Drei-Sektoren-Modell

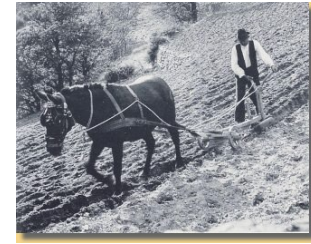
(statistisches Bundesamt, 2004)



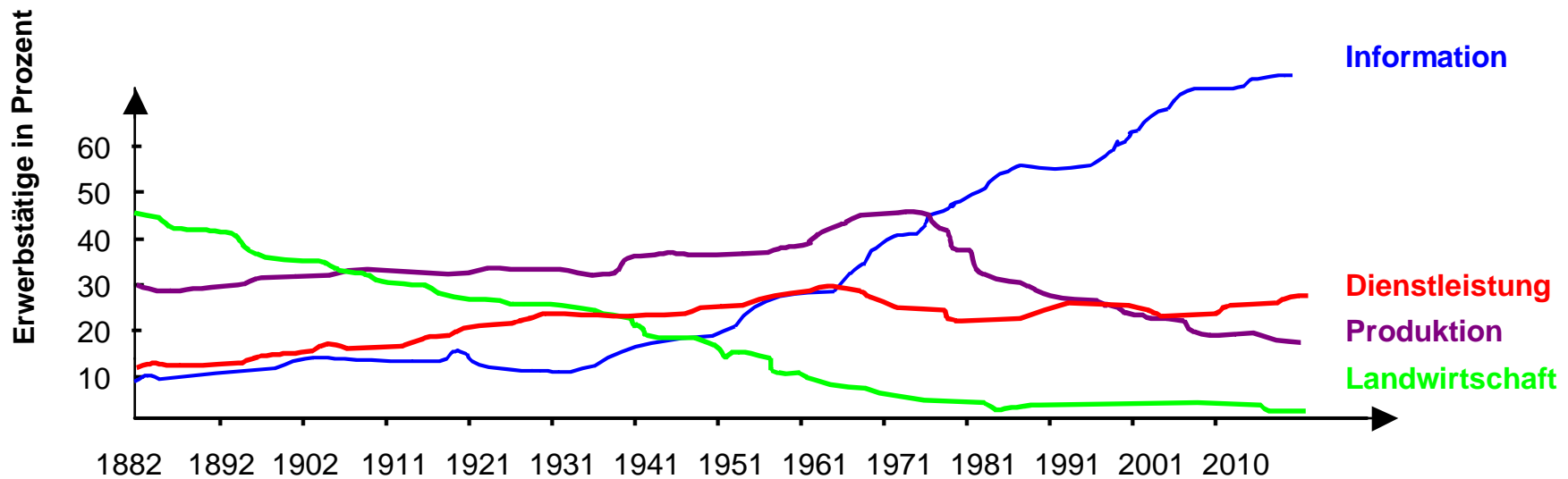
Strukturwandel der Arbeit

Historischer Überblick...

Veränderung d. Wirtschaftssektoren

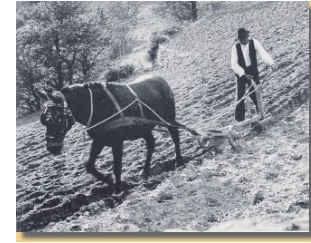


modifiziertes Vier-Sektoren-Modell (Schober, 2001)



Strukturwandel der Arbeit

Historischer Überblick...



Wandel auf Unternehmensebene

- **Outsourcing:** Auslagerung von Unternehmenseinheiten
- **Dezentralisierung:** Folge der Auslagerung; neue und komplexe Netzwerkbildung
- **Fusion und Übernahme:** Firmenzusammenschluss (Insourcing)
- **Firmeninterne `Centerbildung`**

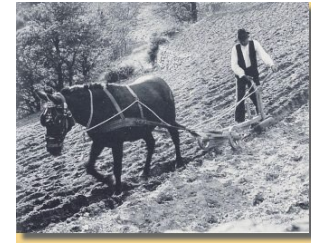
Historischer Überblick...

neue Arbeits- & Beschäftigungsverhältnisse



- Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“
- Lohn- und weisungsabhängige Formen von Arbeit mit erweiterter Autonomie
(z.B. Tele(heim)arbeit, Projektarbeit)
- Formell selbstständige Formen selbstorganisierter Arbeit
(z.B. Freiberufler, Selbstständige, Kleinbetriebe ohne Angestellte, virtuelle Unternehmen)

Exkurs: Taylorismus / Fordismus



„...industriepolitische Konzeption der weitestgehenden Rationalisierung und Standardisierung der Produktion.“ (Duden)

Kennzeichen:

- Partialisierung der Handlung
- Trennung von Kopf- und Handarbeit
- Fremdregulation der Einzelhandlungen
- Mechanische Rationalisierung der Abläufe durch maschinengestützte Arbeit

...Exkurs: Humanisierung der Arbeit



Konzept der „vollständigen Handlung“

(Volpert, Hacker u.a)

- Ganzheitlichkeit der Handlungsabläufe
- Vielfalt der Arbeitsschritte
- Autonomie
- soziale Interaktion

Gegenüberstellung



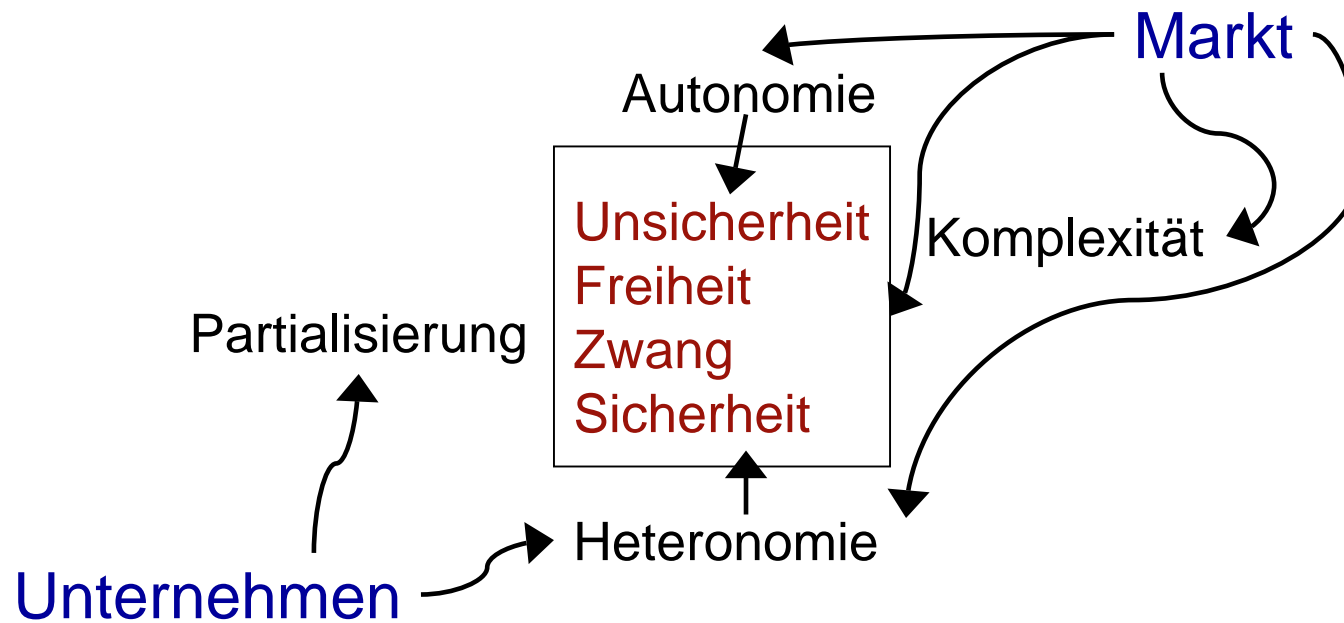
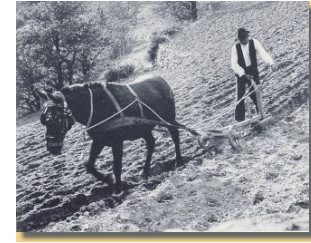
| | funktionsorientierter Ansatz | autonomieorientierter Ansatz |
|-----------------------------|--|--|
| Organisation | zentrale Planung, Trennung von Denken und Tun | lokale Selbstregulation, Netzwerke, Projektgruppen |
| Menschenbild | nur Leistung bei Kontrolle | Mensch ist autonomes Subjekt |
| Hierarchie | hoch | flach |
| Arbeitszeit | standardisiert | flexibel |
| Komplexität der Arbeit | partialisierte Einzelhandlungen | vollständige Handlung |
| Verhältnis Markt-Produktion | Abschottung von Markt- und Produktionsökonomie | Erosion der Außengrenzen des Unternehmens |

Ambivalenz der Begriffe 1

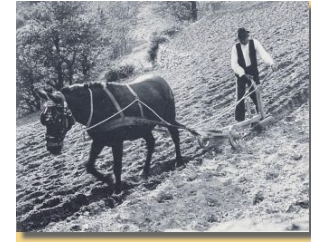


- moderne berufliche Anforderungskonstellationen lassen sich mit diesem bipolaren Verständnis nicht mehr beschreiben.
 - „gute“ Arbeit:
Komplexität
Autonomie
 - „belastende“ Arbeit:
Partialisierung
Steuerung
-
- Autonomie schützt nicht vor Heteronomie.
 - kontrollierte Autonomie (Vieth, 1995)
 - Ambiguität und Heterogenität

Ambivalenz der Begriffe 2



Strukturelle Wandlungen der Arbeitskraft



These (Pongratz & Voss):

- Der „verberuflichte Arbeitnehmer“ (Fordismus) wird durch den „Arbeitskraftunternehmer“ ergänzt.
- Arbeitsvermögen und Person sind untrennbar; so ist die Arbeitskraft eine besondere Ware, die in Arbeit transformiert werden muss.

Der „Arbeitskraftunternehmer“



„Der Arbeitskraftunternehmer ist die gesellschaftliche Form der Ware Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen, sondern (inner- und überbetrieblich) vorwiegend als Auftragnehmer für konkrete Beiträge zum betrieblichen Ablauf überführen, für die sie kontinuierlich funktionale Verwendungen (d.h. „Käufer“) suchen müssen.“

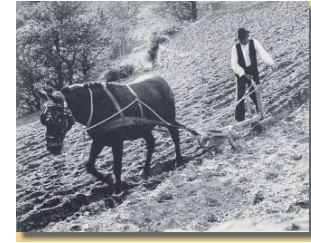
(Definition nach Pongratz & Voß, 1998)

...der Arbeitskraftunternehmer (AKU)



- vom Rohdiamanten zum veredelten Vorprodukt: der Arbeitende selbst macht aus seinem Potential eine für den Betrieb nutzbare „Ware“ ⇒ Transformation
- vom defensiven Verkauf zur offensiven Vermarktung: der Arbeitende wird Akteur und vermarktet seine Arbeitskraft selbst
- Systematische und neue Organisation aller Lebensbereiche ⇒ individuelle Ressourcen

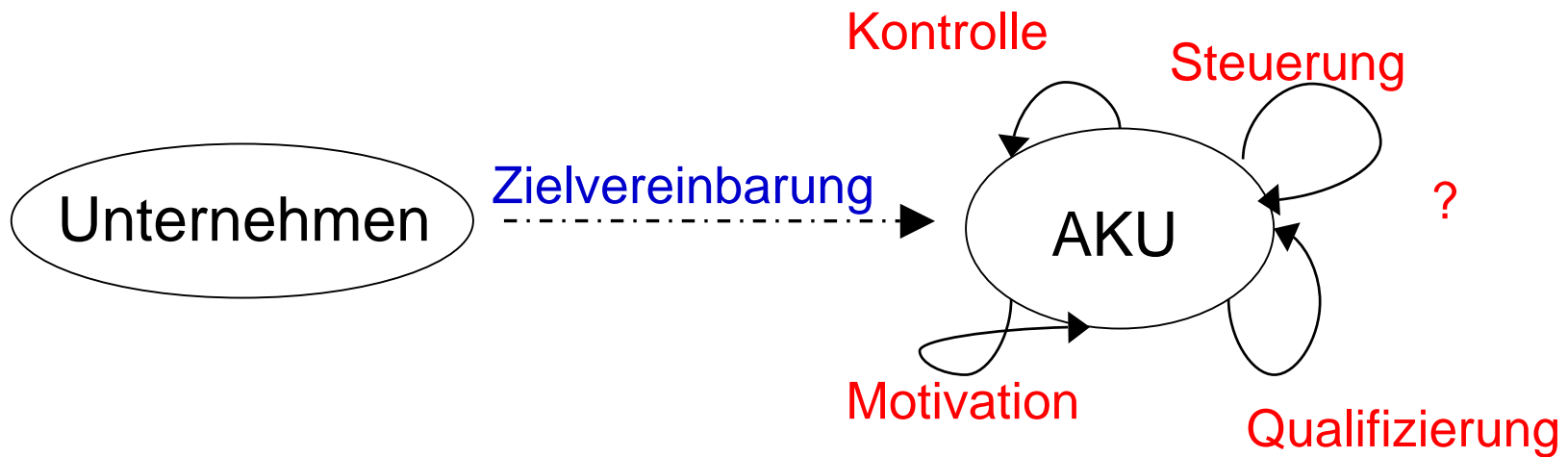
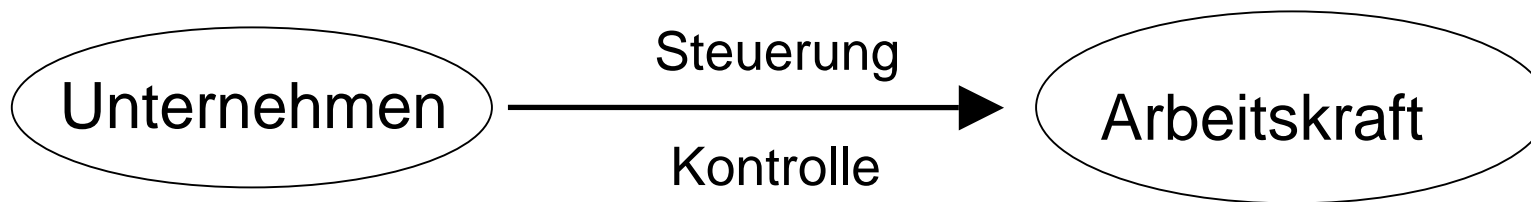
...der Arbeitskraftunternehmer



Hauptmerkmale:

1. Selbst-Kontrolle
2. Selbst- Ökonomisierung
3. Selbst-Verbetrieblichung

AKU - Selbstkontrolle 1



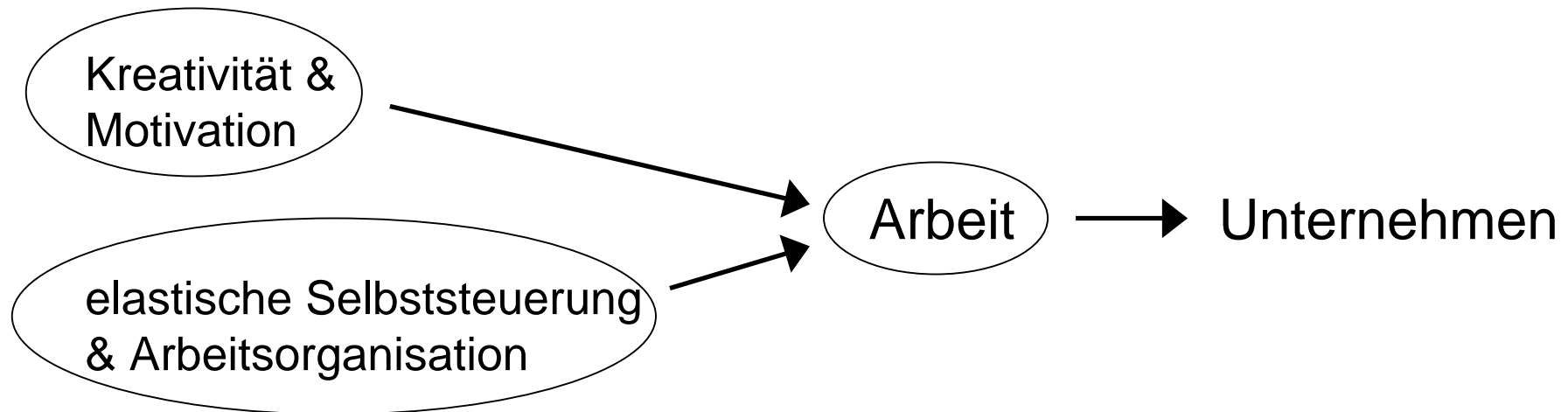
Strukturwandel der Arbeit

...AKU - Selbstkontrolle 2



(Re-)Subjektivierung der Arbeit (Kleemann et al, 2002)

Ressourcen des
Subjekts:



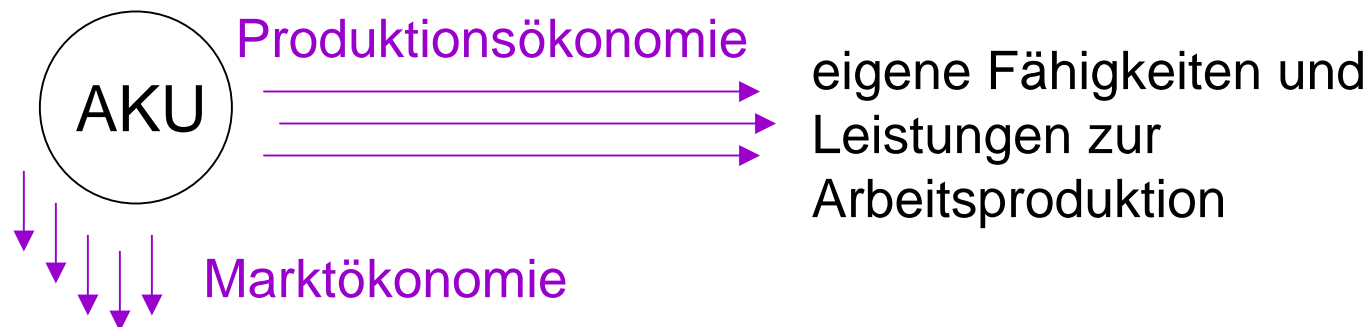
Strukturwandel der Arbeit

AKU - Selbstökonomisierung



Doppelprozess der Markt- & Produktionsökonomie:

Die eigene Arbeitskraft wird aktiv auf dem Markt für Arbeitskräfte vermarktet. Das persönliche Profil wird stetig und zielgerichtet für die wirtschaftliche Nutzung ausgebaut.



Orientierung an abstrakten Markterfordernissen

AKU - Verbetrieblichung



- persönliche Organisation des Lebens gleicht der betrieblichen Organisation eines Unternehmens.
 - aktive zweckgerichtete Organisation des gesamten Lebenszusammenhanges
- ⇒ AKU als „Arbeitskraft-Betrieb“

Frage an die Gruppe



- Welche Konflikte können inhaltlich durch die beschriebenen Veränderung der Arbeitsstrukturen entstehen und welcher Art sind sie

Chancen und Risiken

nach Volpert, 2002



- + lebenslanges Lernen
- „hinterherhechelnde Anpassungsqualifizierung“
- + Autonomie, Freiheit, Selbstverwirklichung
- Orientierungslosigkeit, Konkurrenz
- + Wissensarbeit (statt niedrigerer Körperarbeit)
- Verlust des sachbezogenen Wissens, soft skills genügen nicht.

Zusammenfassung

Rückblick / Ausblick



Die Betroffenen müssen diese neue Sichtweise von Arbeitskraftverständnis internalisieren; das erfordert verstärkte und aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne der Unternehmenserfordernisse.

Vieles von den Anforderungen an den AKU scheint uns selbstverständlich jedoch gibt es einige Berufszweige und auch noch Generationen, für die es das nicht ist. Der Strukturelle Wandel der Arbeitsgesellschaft und auch Arbeitskraft hat für alle Seiten – für das Individuum, das Unternehmen, die Gesellschaft – sowohl Nachteile als auch Vorteile, einen Nutzen.

der Wandel geht sicher weiter...



...?

... wir enden jedoch heute hier.
Danke für das Zuhören
und eure Gedanken.
Habt einen schönen Tag!