

Bildungsberatung im Fokus



Ausgabe 2 | 2020

> Vulnerable Arbeitswelten

Trends oder Hypes? Zu den Dynamiken der Berufsarbeit

Jörg Flecker

Jörg Flecker (2020):
Trends oder Hypes? Zu den Dynamiken der Berufsarbeit
In: Bildungsberatung im Fokus.
Ausgabe 2/2020. Wien.

Online im Internet:
<https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/bildungsberatung/Bildungsberatung-im-Fokus-02-2020.pdf>
Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0



Trends oder Hypes?

Zu den Dynamiken der Berufsarbeit

In der Diskussion über die Zukunft der Arbeit, also die Entwicklung der Erwerbsarbeit, finden einzelne Trends besonders viel Aufmerksamkeit. Dazu gehören beispielsweise bestimmte Folgen der Digitalisierung, wie die Automation repetitiver Arbeit, oder die zunehmende Selbstorganisation und Selbstverantwortung in der Erwerbsarbeit. Im Folgenden möchte ich einzelne solcher Trends beleuchten und aufzeigen, dass sich dazu empirisch jeweils auch Gegentrends feststellen lassen. Auch sind die Entwicklungen oft weniger gradlinig und viel widersprüchlicher, als die gehypten Entwicklungen glauben machen.

Höhere Qualifikationsanforderungen durch Digitalisierung?

Nicht nur die Digitalisierung wurde in den letzten Jahren stark gehypt, sondern auch bestimmte Annahmen über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Qualifikationsanforderungen. Insbesondere die Automatisierungsstrategie namens „Industrie 4.0“ versprach mit dem Argument, der Mensch würde frei für kreative Tätigkeiten, eine umfassende Höherqualifizierung in der Produktion. Aber auch in den Büros sorgt die robotic process automation dafür, dass die sich wiederholenden Tätigkeiten in Zukunft von Computerprogrammen ausgeführt werden. Die Debatte über „künstliche Intelligenz“ zeigte schließlich auf, dass nicht nur einfache, sondern zunehmend komplexere Aufgabe auf die Maschine übertragen werden können. Damit werden nicht nur die sogenannten einfachen Tätigkeiten automatisierbar, sondern auch Berufe mittlerer und höherer Qualifikation sind betroffen.

„Agiles“ Arbeiten statt Hierarchien und Stellenbeschreibungen?

Mit diesen Trends stehen Entwicklungen der Organisation der Arbeit in Richtung Dezentralisierung und Selbstorganisation in Zusammenhang. So heißt es, dass hierarchische und bürokratische Arbeitsweisen dynamischeren Modellen Platz machen, die ein selbstbestimmteres Arbeiten ermöglichen. Für die Arbeitenden eröffnet das Handlungsspielräume, stellt aber auch zusätzliche Anforderungen an sie. Dies gilt für die Interaktionsarbeit mit Kund*innen ebenso wie für das Arbeiten in „agilen Organisationen“.

Gegentrend: Standardisierte Arbeit in den Dienstleistungen

In den wissenschaftlichen und öffentlichen Debatten über die Zukunft der Arbeit und des Berufs nehmen diese Trends breiten Raum ein und werden vielfach zu Hypes übersteigert. Dagegen erregen die empirisch ebenfalls feststellbaren Gegentrends deutlich weniger Aufmerksamkeit. So ist im Dienstleistungssektor seit längerer Zeit auch ein Trend in die entgegengesetzte Richtung festzustellen. War früher angenommen worden, dass der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft mit einer weitgehenden Höherqualifizierung und Aufwertung menschlicher Arbeit verbunden sein würde, so ließen Thesen wie jene von der „McDonaldisierung“ der Gesellschaft (Ritzer 2006) starke Zweifel daran aufkommen. Viele Dienstleistungen von der Gastronomie bis zu den Banken wurden in den letzten Jahrzehnten stark standardisiert und auf Selbstbedienung umgestellt. Seither machen Begriffe wie „Dienstleistungsindustrialisierung“ (Holtgrewe 2015), „Neo-Taylorismus“ (Sproll 2010) oder „Digitaler Taylorismus“ (Butollo u.a. 2018) die Runde. Die Zerlegung komplexer Aufgaben, die Spezialisierung auf einzelne eng umgrenzte Tätigkeiten und genaue Vorgaben der Arbeitsausführung sind inzwischen in Callcentern, in Büros, im Handel etc. verbreitet.

Jörg Flecker



© Skokanitsch Fotografie

Kontakt:

Jörg Flecker

Institut für Soziologie
Universität Wien

joerg.flecker@univie.ac.at
www.soz.univie.ac.at



Tausende Hände in der Informationsverarbeitung

Die Gegentrends der Standardisierung und Degradierung von Arbeit sind aber nicht auf diese Teile des Dienstleistungssektors begrenzt. Gerade die Speerspitzen der Digitalisierung, wie etwa die Entwicklungen im Bereich der „künstlichen Intelligenz“, schaffen eine große Zahl an repetitiven Tätigkeiten ohne fachliche Qualifikationsanforderungen. So sind viele Tausend Arbeitskräfte mit der „händischen“ Kategorisierung von Bildern befasst, um die Entwicklung selbstfahrender Fahrzeuge zu ermöglichen. Ähnlich ist der relativ neue Job der content moderators einzustufen, deren belastende, aber wenig fachliche Qualifikation erfordernde Aufgabe es ist, anstößige Inhalte aus sozialen Medien zu löschen.

Aber nicht nur an den Rändern der digitalisierten Arbeitswelt, sondern auch in ihren Kernbereichen trifft das Bild der zugleich hochqualifizierten und selbstorganisierten Arbeit sehr oft nicht zu. Gerade die Software-Entwicklung hat schon Jahrzehnte der Rationalisierung hinter sich, die das Bild von den kreativen Entwicklern Geschichte werden ließ. Neben den älteren Trends des Software-Engineerings und der zunehmenden Arbeitsteilung hat eine Form der Industrialisierung Einzug gehalten, welche die Abhängigkeit von Entwicklungsprojekten von den einzelnen Beschäftigten reduziert ohne auf deren Problemlösungsfähigkeiten und qualifizierten Beiträge zu verzichten (Boes u.a. 2014). Letztere werden aber in rigidere Projektabläufe eingespannt.

„Die im Dunkeln sieht man nicht.“

Wenn man sich mit Trends und Hypes auseinandersetzt, sollte man auf eine Einsicht nicht vergessen: „Die im Dunkeln sieht man nicht.“ Dies trifft in unserem Zusammenhang vielfach auf die Auslagerung von Aufgaben aus Großorganisationen und die Verlagerung in andere Länder zu. In den so entstehenden Netzwerkorganisationen bestehen zwischen den Groß- und Kleinbetrieben, zwischen den Unternehmen und den beauftragten Selbständigen höchst ungleiche Machtbeziehungen. Damit werden Kostendruck und Risiko an nachgelagerte Einheiten und Arbeitende in den Wertschöpfungsketten weitergereicht. Oft geht das mit einer Standardisierung und Degradierung von Arbeit einher (Flecker/Meil 2010). Konzentriert sich die Diskussion auf Trends in westeuropäischen Großunternehmen, so wird damit ein immer kleinerer Teil der Arbeitswelt beleuchtet.

Dequalifizierung und Abwertung von Arbeit

Angesichts der (gehypften) Trends und der Gegentrends muss ein erstes Fazit lauten: Neben Höherqualifizierung und zunehmender Selbstorganisation kommt es in weiten Teilen der Arbeitswelt zu Dequalifizierung und Abwertung der Arbeit. Dies schlägt sich insgesamt in Befunden nieder, die eine Polarisierung der Arbeit, also ein Wachstum bei Arbeitsplätzen, die höhere Qualifikationen erfordern, ebenso wie bei Tätigkeiten mit geringen fachlichen Qualifikationsanforderungen feststellen (Holtgrewe 2015).

Außer die Gegentrends ernster zu nehmen, sind wir dazu aufgefordert, die Ambivalenzen und Widersprüche in der Entwicklung von Berufen und Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen. So sollte etwa bei allen Forderungen nach höheren Qualifikationen der Arbeitskräfte und dem Lamentieren über den Fachkräftemangel nicht vergessen werden, wie weit verbreitet der unterqualifizierte Einsatz von Personen mit Berufsabschluss oder hohen Bildungsabschlüssen nach wie vor ist. Auch bedeutet eine Zunahme von Berufen oder Jobs, die soziale Qualifikationen etwa für den Umgang mit Kund*innen oder Klient*innen erfordern, nicht notwendigerweise, dass insgesamt die sozialen Tätigkeiten zunehmen. So zeigte eine Studie von Eurofound (2019), dass durch die Digitalisierung zwar eine Verschiebung hin zu Berufen stattfindet, die als soziale Berufe gewertet werden, dass aber die Arbeit in diesen sozialen Berufen immer weniger soziale Tätigkeiten enthält. Bankangestellte haben beispielsweise immer weniger Kundenkontakt, wodurch auch der Anteil von Routinetätigkeiten steigt.





Die Zukunft der Arbeit mitgestalten

Die Ambivalenzen und Widersprüche machen es erforderlich, bei der Beurteilung von Trend genau hinzuschauen. Zugleich machen sie auch deutlich, dass es große Gestaltungsmöglichkeiten gibt. Die Frage danach, was die Zukunft der Arbeit bringt, ist daher falsch gestellt. Sie müsste eher lauten: Wie kann und soll die Zukunft von Arbeit und Beruf gestaltet werden.

Hinweis: Dieser Artikelbeitrag ist eine Dokumentation des Vortrags „Trends oder Hypes? Zu den Dynamiken der Berufsarbeit“ von Jörg Flecker am 16.09.2020 auf der Überregionalen Vernetzungstagung der Bildungsberatung Österreich. Weitere Informationen siehe auch folgenden Beitrag in dieser Ausgabe: Kurz vorgestellt „24h Vernetzung“ – ein Nachbericht zur Vernetzungstagung der Bildungsberatung, S.17

Literatur

Boes, A., Kämpf, T., Lühr, T., Marrs, K. (2014): Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer „Industrialisierung neuen Typs“. In: Sydow J., Sadowski D., Conrad P. (Hg.), Arbeit – eine Neubestimmung. Managementforschung 24, Wiesbaden: Springer Gabler, 33-62.

Butollo, F., Engel, T., Fächtenkötter, M., Koepp, R., & Ottaiano, M. (2018). Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. AIS-Studien, 11(2), 143-159.

Holtgrewe, U., Ramioul, M., Kirov, V. (Eds.) (2015): Hard Work in New Jobs. The Quality of Work and Life in European Growth Sectors. London: Palgrave Macmillan

Holtgrewe, U. (2015). Services research along the service process. An overview study to support UNIEuropa's services policyproject. Wien: FORBA

Sproll, M. (2010): High Tech für Niedriglohn. Neotayloristische Produktionsregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko. Münster: Westfälisches Dampfboot

