

1.2 Facharbeit

Die Ausgangslage für die Bearbeitung von Facharbeit aus arbeits- und industriesoziologischer Perspektive sind Transformationsprozesse, die die gesellschaftliche Stellung von Facharbeit beeinflussen. Bis in die 2000er Jahre war die Facharbeit in Deutschland noch in einer guten Position und genoss ein hohes Maß an Attraktivität (vgl. Bellmann/Stegmaier 2010 in Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.)), dem allerdings die Akademisierung in einem merkwürdigen Konkurrenzverhältnis gegenübergestellt wird. Bereits 2013 warnte Julian Nida-Rümelin in einem Interview der FAZ⁷ vor fehlendem Respekt gegenüber Auszubildenden und prägte den Begriff »Akademisierungswahn«, der spätestens mit Erscheinen der gleichnamigen Monografie 2014 in aller Munde war. Noch 2013 haben Johanna Wanka und Kolleg:innen einen genaueren Blick in die deutsche Bildungslandschaft geworfen und festgestellt: Von Wahn kann nicht gesprochen werden, die Bildungsabschlüsse näherten sich aber einem gestiegenen Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten (Wanka et al. 2013). Gleichzeitig warnen die Autor:innen davor, Hochschulbildung und duale Berufsausbildung gegeneinander auszuspielen, anstatt deren Komplementarität zu nutzen, und prophezeiten einen daraus resultierenden Fachkräftemangel. Zur Vermeidung eines solchen wird Betrieben geraten, eine »gute – auch nicht-akademische – Bildung entsprechend (zu) entlohnen« (ebd. 2013, S. 19). Die eigentlich gegebene Komplementarität aus Akademisierung und dualer Berufsbildung, die sogar durch ein duales Studium formalisierten Ausdruck findet, konnte im Rückblick aus heutiger Sicht selbst durch die Einführung des Deutschen Qualifizierungsmodells bzw. des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) nicht durchgesetzt werden (Handbuch zum DQR 2013, siehe auch Büchter et al. 2012, Neu/Elsholz 2022). Heute, zehn Jahre später, entsteht der durch demografischen Wandel naheliegender Eindruck, es fehle sowohl an Auszubildenden als auch an Studierenden (Schnelle et al. 2023). War (und ist) der Fachkräftemangel versus Akademisierungswahn vielleicht schon immer das Spielen an einer sehr fragilen Balkenwaage, der die Gewichte auszugehen drohen?

Die Facharbeit steht vor großen Herausforderungen (jüngst Becker et al. 2024), die allesamt nicht neu sind, aber in ihrer Intensität und Berichterstat-

7 <https://www.faz.net/aktuell/politik/portraits-personalien/im-gespraech-julian-nida-ruemelin-wir-sollten-den-akademisierungswahn-stoppen-12554497.html>, Stand: 23.08.2025.

tung bisweilen erdrückend erscheinen: die dreifache Bedrohung aus demografischem und technischem Wandel sowie dem Klimawandel. Dass sich alleine mit Blick auf den technischen Wandel die Facharbeit zu intensivieren scheint, überrascht nicht, ist aber ein wichtiger Befund der Kolleg:innen Meyer, Tisch und Hünefeld (2019). Hinzu kommt, dass die psychische Belastung weiter steigt und die kommenden Herausforderungen keine Entlastung versprechen, wie Rothe und Beermann 2019 feststellten. 2020 fragte sich Nick Kratzer, was das Neue an der Arbeitsintensität ist – die Verdichtung der Arbeit ist schließlich keine neue Erkenntnis (siehe auch Trinczek 2011, S. 611). Er kommt zu dem Schluss, dass die Digitalisierung, die Ergebnisorientierung der Betriebe und die Subjektivierung der Arbeit als neue Wandelphänomene hinzukommen, die zwar die Arbeit intensivieren, aber auch Entlastungspotentiale mit sich bringen (Kratzer 2020, S. 8–9). Ein für die Arbeits- und Industriesoziologie typischer Befund, weil er auf die Bedeutung der Gestaltung von Arbeit hinweist (auch auf den Gestaltungsanspruch der Disziplin wie bspw. bei Kuhlmann et al. 2018 oder Walker 2021) und auch zeigt, dass die Wandelbedrohungen nicht immer dystopisch gesehen werden müssen⁸. Obgleich der Diskurs um die Substituierung der Arbeit diese dystopischen Tendenzen eher anheizt und durchaus hinterfragt werden kann, wie anwendbar dieser im Kontext deutscher Facharbeit überhaupt ist (Pfeiffer 2018b). Martin Kuhlmann hat 2021 aus mehreren am SOFI entstandenen Befunden geschlossen, dass die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust der Beschäftigten weniger präsent ist als die Sorge vor Überwachung und neuen Arbeitsbelastungen (wie bei Böhle 2018, Huchler et al. 2018, Carls et al. 2021, siehe auch Gesamtausgabe AIS-Studien Jg. 14 Heft 1) und wie subjektiv das Erleben der Beschäftigten ist (für Produktionsarbeiter:innen siehe auch Holst/Niehoff 2021). Und wie subjektiv das Empfinden der jeweils eigenen Krisenerfahrung ist – am Beispiel der Automobilbranche in Deutschland wird deutlich, mit wie vielen Krisen Beschäftigte konfrontiert sind, aber es auch immer wieder waren. Und wie resistent sich die Beschäftigten in der (Automobil-)Industrie dagegen zeigen (siehe auch Tullius/Wolf 2023): im Zuge der Chipkrise (Ziegler/Heidling 2023a), bei der doppelten Transformation (Pfeiffer und Autor:innenkollektiv 2023), in der

8 Die hier genannten Befunde sind noch vor der Covid-19-Pandemie entstanden – ich habe mich dazu entschieden, diese in den Forschungsstand miteinzubeziehen, um den Covid-19-Bias zu reduzieren. Vermeidbar ist dieser Bias jedoch nicht und der Einfluss auf alle post Covid-19 entstandenen Daten ist bisher noch unklar.

digitalen Kollaboration (Ziegler/Heidling 2023b), beim Wandel von inkrementeller zu disruptiver Innovation (Boes/Kämpf 2022), der technologischen Anpassungsfähigkeit (Eisenmann 2023) und auch zwischen Transformation und Krise (Krzywdzinski 2024). Mit dem geplanten Heft 4/2025 der ARBEIT soll die Industriearbeit auch jenseits von Industrie 4.0 wieder stärker in den Blick genommen werden (Hirsch-Kreinsen et al. jüngst in Bearbeitung).

Auch in der Büroarbeit wurde während Covid-19 deutlich, wie Beschäftigte eine Krise selbstständig bewältigen können – vor allem dann, wenn sich dafür Raum bietet (Blank et al. 2020, Baum et al. 2022a, für Sekretariatsberufe Blank et al. 2021). Dabei war die Covid-19-Pandemie weniger Bedingung für diese Erkenntnis, da Büroarbeit über einen längeren Zeitraum kaum Beachtung fand (ebd., auch in Breuer et al. 2021); dennoch kann die Pandemie als »Transformationsbeschleuniger« (Kunze et al. 2020, S. 2) oder als »Digitalisierungsexperiment« (Holst et al. 2022) verstanden werden. Im Zuge der gestiegenen Akzeptanz für Homeoffice bei den Arbeitgeber:innen (vgl. Mergener 2020) einerseits und andererseits der vor allem bei Büroarbeiter:innen gesehenen Möglichkeit, die Arbeit im Homeoffice zu verrichten, geriet das Büro wieder stärker in den Fokus (Blank et al. 2023). Aber eben auch der Lernort Betrieb, der unter Homeoffice zu erodieren droht (Meyer et al. 2023) – wobei genau genommen der Lernort Betrieb nie in Vergessenheit geraten ist und auf seine Wichtigkeit immer wieder hingewiesen wurde, doch dediziert beforscht wurde er zuletzt im Projekt HBS Projekt Lernort Betrieb 4.0 (Baumhauer et al. 2021). Auch Frank Kleemann und Leontaris haben 2023 hinterfragt, wie sich Arbeitskommunikation durch Homeoffice und in der Folge von Covid-19 verändert, und schließen, dass sich die Arbeitspraxis durch die virtuelle Arbeit stärker individualisiert. Mit Blick auf die Arbeitsatmosphäre im Homeoffice kommt auch Alexandra Bernhardt zu dem Schluss, dass es Aufgabe sowohl der Beschäftigten als auch der Organisationen sei, diese neuen Arbeitsräume gemeinsam zu gestalten (2021 u.a. auch bei Will-Zocholl 2023). Vom pandemiebedingten Homeoffice in Deutschland (in unterschiedlicher Ausprägung) betroffen waren immerhin ein knappes Drittel der Beschäftigten (vgl. Bonin et al. 2020, Schröder et al. 2020) – bei einem errechneten Potential von 56 Prozent der Beschäftigten (Alipour et al. 2021). Aktuelle Diskurse betrachten in Zusammenhang mit Homeoffice die Rückkehr ins Büro bzw. die Hybridisierung der Arbeit (ZEW 2022, Randecker/Engstler 2023), Vereinbarkeits- und Ungleichheitsfragen (wie Holst 2023), Arbeitsunterbrechungen sowie deren Auswirkungen (Rick 2024) und aus Managementsicht die alten Fragen um Kontrollverlust (Schreyer et al. 2022).