



THEMENFELD ARBEIT

In kaum einem anderen Lebensbereich sind die Folgen von Strukturwandelprozessen so deutlich spürbar wie in der Arbeitswelt. Werden ihre Herausforderungen als Chancen verstanden und richtig genutzt, können sie Treiber für soziale Innovationen sein, die zu einer humaneren Gestaltung der Arbeit führen. Die Einführung des Sozialhilfesystems, des Elterngeldes oder die Etablierung des Qualitätsmanagements stehen beispielhaft für soziale Innovationen in der Vergangenheit. Neben Veränderungen von räumlichen Dimensionen, technischen Prozessen und demografischen Gegebenheiten nehmen verschiedene Trends gegenwärtig parallel Einfluss darauf, wie Unternehmen und letztendlich jede*r Einzelne Arbeit wahrnimmt, bewertet und ausführt. Die Digitalisierung von Unternehmensprozessen, die wachsende globale Vernetzung von Produktions- und Vertriebsketten, die Veränderung der Bevölkerungsstruktur sowie der Wunsch vieler Arbeitnehmer*innen ihr Arbeitsumfeld sinnhaft, gerecht und familienfreundlich zu gestalten, sind Entwicklungen, die die Arbeitswelt grundlegend verändern. Neue Technologien können nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen, es entstehen auch vollkommen neue Berufsgruppen, die ohne Entwicklungen wie das Internet nie möglich gewesen wären. Dass die Arbeit im Wandel ist, erkennt man auch daran, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele stärker denn je in den Fokus unternehmerischer Ziele rücken. Gleichzeitig werden neue Bevölkerungsgruppen aufgrund der demografischen Entwicklung relevanter für den Arbeitsmarkt und bilden eine wichtige Säule im Mitarbeiter*innenstamm der Betriebe. Wenn das Personal im Wandel ist, sind eine integrative Unternehmensorganisation und eine moderne Personalentwicklung entscheidende Erfolgsfaktoren für ein Unternehmen. Neue technologische Möglichkeiten fördern aber auch mehr Flexibilität und Kreativität am Arbeitsplatz selbst. Werden Zusammenarbeit und Know-how am Arbeitsort aktiv genutzt und unterstützt, bilden diese wiederum den Motor für neue soziale Innovationen und Entwicklungen.

Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um Themenvorschläge für Bachelor- und Masterarbeiten. Das Augenmerk des Kompetenzzentrums liegt dabei stets auf sozialen Innovationen für Sachsen-Anhalt. Eine Schwerpunktsetzung innerhalb einzelner Themen erfolgt in der ersten Phase des Betreuungsprozesses und soll durch den Autor/ die Autorin der Abschlussarbeit wesentlich mitgestaltet werden. Ausdrücklich willkommen sind zudem eigene Themenvorschläge. Sprechen Sie uns hierzu gerne persönlich an!

ARBEIT IM WANDEL

Strukturwandel gestalten

Für die politische und soziale Resilienz der betroffenen Regionen spielen neben den wirtschaftlichen und infrastrukturellen Entwicklungen auch der gesellschaftliche Zusammenhalt, die örtliche Bindung junger Menschen und die Möglichkeit, die nächste große Transformation aktiv mitgestalten zu können, entscheidende Rollen. Gerade aus ehemaligen Strukturwandelgebieten ist bekannt, dass sie ohne begleitende Maßnahmen zur Steigerung der individuellen und kollektiven Lebensqualität von struktureller Arbeitslosigkeit, Abwanderung, Überalterung und politischer Frustration geprägt sein können. Für den Strukturwandel als dritte große Transformation nach der Wiedervereinigung und der Finanzkrise sind Bottom-up-Prozesse durch Reallabore, Hubs und Inkubatoren sowie die Unterstützung durch Raumpionier*innen wichtig, um die Menschen an der Gestaltung der Transformation zu beteiligen. Der Braunkohleabbau hat Sachsen-Anhalt über viele Jahrzehnte geprägt, sich in Landschaften eingraviert, Wirtschaftsräume erschaffen, regionale Identitäten geformt und das Gemeinschaftsgefühl der Menschen und deren Erinnerungen geprägt. Während einige Reviere aktuell oder in naher Zukunft einen tiefgreifenden Strukturwandel erleben werden, hat dieser andere Regionen bereits in den 1990er-Jahren erfasst. Ein Ort, der über die Grenzen Sachsens-Anhalts hinaus beispielhaft für die industrielle Kulturlandschaft steht, ist Ferropolis. Die sogenannte „Stadt aus Eisen“ im Gebiet des 1991 stillgelegten Tagebaus Golpa-Nord liegt auf einer Halbinsel im Gremminer See. Die nahegelegene Gemeinde Gräfenhainichen hat derzeit 6.480 Einwohner*innen. Die Bevölkerungsprognose sagt bis

2030 einen weiteren Bevölkerungsrückgang um 26,7 Prozent voraus (Bertelsmann Stiftung 2017). Damit ist Gräfenhainichen eine der am stärksten vom demografischen Wandel betroffenen Regionen Deutschlands.

*Im Rahmen einer Masterarbeit könnten die aktuell vom Strukturwandel betroffenen Regionen (bzw. eine Auswahl) untersucht werden. Hierzu wären qualitative Interviews mit aktuell vom Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmer*innen möglich. Hierfür würde sich ein Vergleich unterschiedlicher Altersgruppen und ihrer Erwartung an ihre eigene berufliche Zukunft und eine damit verbundene Ableitung für die Zukunft der Region anbieten.*

Mensch-Technik-Interaktion

Mit der Digitalisierung gehen eine Vielzahl an neuen, innovativen Technologien und Prozessen einher, die die Arbeitswelt nachhaltig verändern und vereinfachen können. Gerade personenbezogene assistive Technologien können für Personen mit Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit, des Sehens und des Hörens neue Chancen bieten. Auch die Anforderungen an die Arbeit der Menschen haben sich, mit einem Fokuswechsel von Routinearbeit auf mehr Wissensarbeit, verändert. Routinisierbare Aufgaben können häufig kostengünstiger und fehlerärmer von digitalen Assistenztechnologien übernommen werden, was insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung die Chance der Humanisierung der Arbeit, indem Technologien die Arbeitenden, z. B. mit Hilfe von Augmented- und Virtual Reality-Anwendungen, unterstützen. Studien zufolge wird die Digitalisierung bis zum Jahr 2025 weltweit 75 Millionen Jobs vernichten und 133 Millionen neue entstehen lassen (The Future of Jobs 2018). Eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Substituierbarkeitspotenzialen in Sachsen-Anhalt ergab, dass die Digitalisierbarkeit der Arbeitswelt in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, liegt mit 14,6 Prozent knapp unter dem Bundesdurchschnitt (14,9 Prozent). Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe sowie IT- und naturwissenschaftliche Berufe weisen ein vergleichsweise hohes Risiko auf, durch den Einsatz von Computern oder computergestützten Maschinen ersetzt zu werden. Im Gegensatz dazu haben soziale und kulturelle Dienstleistungs-, Reinigungs- und Sicherheitsberufe nahezu gar kein Substitutionsrisiko (Digitalisierung in Sachsen-Anhalt erfolgreich gestalten 2017).

Im Rahmen einer Bachelorarbeit könnte ein Forschungsüberblick zum Thema und dessen Entwicklung in den letzten Jahren gegeben werden. Besonders die Entwicklung von Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen Bundesländern, könnte einen interessanten Aspekt bei der Bearbeitung der Arbeit darstellen.

Social Entrepreneurship

Weltweit entwickelt sich langsam eine aktive, sozial-unternehmerische Gründer*innen-Szene, die sich mit innovativen Konzepten und zeitgemäßen Instrumenten für einen positiven Wandel der Gesellschaft engagiert. Auch die Regierungsparteien haben in ihrem Koalitionsvertrag im März 2018 festgehalten, dass Social Entrepreneurship bei der Lösung aktueller gesellschaftlicher und sozialer Herausforderungen zunehmend eine wichtige Rolle spielt. Im Vergleich zu den klassisch an monetärem Gewinn orientierten Unternehmen agieren Social Enterprises ebenfalls wirtschaftlich selbständig. Ihr Grundgedanke ist jedoch die Lösung eines gesellschaftlichen Problems oder das Hinwirken auf ein soziales Ziel durch unternehmerische Ideen, Produkte und Dienstleistungen. Sie leisten so einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung sozialer Probleme und Herausforderungen wie z. B. Armut, soziale Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit.

Sachsen-Anhalt steht hinsichtlich des Aufbaus und der Stärkung einer Social Entrepreneurship-Bewegung vor der Herausforderung, dass auf der einen Seite ein sehr hoher Bedarf an neuen, nachhaltigen Lösungsansätzen für komplexe gesellschaftliche Probleme, vor allem im ländlichen Raum und vom Strukturwandel betroffenen Regionen, besteht, auf der anderen Seite das Prinzip Social Entrepreneurship aber noch recht unbekannt und die Szene in den beiden einzigen Großstädten Halle und Magdeburg relativ klein ist. Aus dem ländlichen Raum Sachsens sind



kaum Unternehmen bekannt, die sich als Social Enterprises verstehen und bezeichnen. Die genaue Anzahl der Social Entrepreneurs in Sachsen-Anhalt ist bislang noch nicht erfasst worden.

Thema einer Masterarbeit könnte es sein, mit Hilfe von Erhebungsinstrumenten zu analysieren wie bekannt das Thema Social Entrepreneurship in Sachsen-Anhalt ist, ob regionale Unterschiede sichtbar werden und wenn ja, welche Ursachen dies haben könnte.

Grundeinkommen

Nach dem Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens sollen alle Bürger*innen, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Ausgangslage, einen Anspruch auf ein festes und regelmäßig vom Staat ausgezahltes Einkommen zur eigenen Grundsicherung haben. Durch die aktuelle Entwicklung einer größer werdenden Lohnungleichheit bekommt dieses Thema in der öffentlichen Debatte verstärkt Aufmerksamkeit. Besonders Kinder, die in Armut leben, Menschen, die sich in einer Ausbildung befinden, im Niedriglohnssektor arbeiten sowie Künstler*innen, die in der Regel kein festes Einkommen haben, aber auch ältere Menschen, deren Rente nicht zum Leben reicht, sind gefährdet, aufgrund ihrer prekären finanziellen Lage am Rande der Gesellschaft leben zu müssen. Ihnen würde mit einem bedingungslosen Grundeinkommen eine finanzielle Absicherung geboten, die auch Raum lässt, sich im Sinne einer Gemeinschaft zu engagieren.

2017 waren 17 Prozent aller Arbeitnehmer*innen in Sachsen-Anhalt geringfügig, befristet oder als Leiharbeitskraft beschäftigt (Ostdeutschland: 17 Prozent, Westdeutschland: 23 Prozent) (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017). Das südliche Sachsen-Anhalt ist mit dem Strukturwandel und dem Wegfall eines ganzen Wirtschaftszweiges und seiner Zulieferer konfrontiert. Darüber hinaus ist der Anteil der Sozialleistungsempfänger*innen in Sachsen-Anhalt mit 11,8 Prozent so hoch wie in keinem anderen Flächenland (Statistisches Bundesamt). Im Jahr 2015 bezogen 24.400 Menschen in Sachsen-Anhalt Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Rentenreport Sachsen-Anhalt 2017). Im Jahr 2017 waren in Sachsen-Anhalt knapp 30 Prozent aller Personen unter 18 Jahren armutsgefährdet. Im Bundesvergleich weist Sachsen-Anhalt hinter Bremen die höchste Armutsgefährdungsquote für Kinder und Jugendliche auf. Sie stieg von 12,3 Prozent im Jahr 2005 auf 17,3 Prozent im Jahr 2015 (Statistisches Bundesamt).

Im Rahmen einer Bachelorarbeit könnte eine Literaturstudie zum Forschungs- und Diskussionsstand zum Bedingungslosen Grundeinkommen durchgeführt und aufgezeigt werden, welche Chancen und Risiken mit dem Konzept, für Deutschland und insbesondere für Sachsen-Anhalt, verbunden wären.

PERSONAL IM WANDEL

Slash-Slash-Biografien

Ist eine Software noch nicht vollständig entwickelt und befindet sich in der Testphase, spricht man von einer Beta-Version. Den Permanent-beta-Begriff findet man auch in der Arbeitswelt, da er das neuzeitliche Phänomen von individuellen Berufsbiografien beschreibt, die sich in einem permanenten Wandlungs- und Anpassungsprozess an äußere Bedingungen befinden und dadurch nie vollständig abgeschlossen werden. In der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts sind vielfältige Talente gefragt. Moderne Arbeitnehmer*innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht mehr nur einen Abschluss oder eine spezifische Qualifikation vorweisen können, sondern mehrere Ausbildungen oder Studiengänge absolvieren, wobei nicht immer alle davon zwangsläufig abgeschlossen werden. So ist man beispielsweise Betriebswirtschaftler*in, Jurist*in, Grafik-Designer*in und Start-up-Gründer*in in einer Person.

Sichtbar wurde das Auftreten dieser Biografien u. a. in der Zeit nach der politischen Wende, in der sich viele Menschen beruflich komplett neu orientieren mussten. Die Zahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe beträgt laut Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung 2018 in Deutschland 327. Laut den Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2018 gab es im Wintersemester 2018/2019 an den Hochschulen in Deutschland 19.559



Studiengänge, davon waren 17.945 Bachelor- oder Masterstudiengänge. In zwei Dritteln aller Betriebe Sachsen-Anhalts gibt es heute ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (Ostdeutschland: 64 Prozent, Westdeutschland: 44 Prozent) (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

*Im Rahmen einer Masterarbeit könnten qualitativen Interviews unter Arbeitnehmer*innen sowie Personaler*innen in kleinen und mittleren Unternehmen in Sachsen-Anhalt durchgeführt werden, um Trends und Entwicklungen auf diesem Gebiet aufzuzeigen.*

Silver Society

Heute sind die Menschen auch im höheren Alter aufgrund von verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen noch länger gesund und fit. Sogenannte Free-Ager bilden eine neue Generation der „Alten“, die sowohl das rein passive und unproduktive Dasein als Rentner*in als auch den Jugendwahn ablehnen. Diese Entwicklungen können Unternehmen in ihrem Personalmanagement z. B. durch das aktive Fördern von Tandems zwischen Jung und Alt aktiv nutzen. Die jüngere Belegschaft kann von dem Wissen und den Erfahrungen der Älteren enorm profitieren und ein Generationenwechsel im Unternehmen kann so leichter gestaltet werden.

Aktuell liegt der Anteil der über 65-Jährigen in Sachsen-Anhalt bei rund 25 Prozent und wird bis zum Jahr 2040 auf 40 Prozent steigen. Schon heute ist in Deutschland jede*r siebte Arbeitnehmer*in älter als 65 Jahre. Die Quote der Erwerbstätigen der 65- bis 69-Jährigen ist von 6,5 Prozent (2005) auf 14,5 Prozent (2017) gestiegen (Statistisches Bundesamt). Unter ihnen sind überdurchschnittlich viele Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Baden-Württemberg hat mit 19,4 Prozent den höchsten Anteil arbeitender 65- bis 70-Jähriger. Sachsen-Anhalt bildet hingegen mit nur 11,7 Prozent das Schlusslicht im Bundesvergleich. Jedoch hat sich auch hier der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe von 3,1 Prozent (2007) auf 7,9 Prozent (2017) erhöht (Bundesdurchschnitt von 7,1 Prozent auf 16,1 Prozent). Die Mehrheit (80 Prozent) ist laut der Agentur für Arbeit geringfügig beschäftigt. Als Gründe hierfür können u. a. die regionale Wirtschaftskraft, höhere Lebenshaltungskosten, Altersarmut und der Fachkräftemangel genannt werden (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 2018).

Inhalt einer Bachelorarbeit könnte es sein, einen Forschungsüberblick der bisherigen Entwicklung der Silver Society zu geben und Studien und Paper zur zukünftigen Entwicklung der Arbeit im hohen Alter in den Blick zu nehmen und daraus Trends und Perspektiven für die Zukunft abzuleiten.

Patchwork-Karrieren

Noch vor wenigen Jahrzehnten war die klassische Berufsbiografie, der Verbleib in einem Unternehmen vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt, üblich. Dieses Konzept ist jedoch nicht mehr zeitgemäß. Als das neue Modell der Zukunft wird nun die Patchwork-Karriere gesehen. Das heißt, Arbeitnehmer*innen sind nicht mehr ausschließlich an unbefristeten Stellen interessiert, stattdessen wollen sie durch verschiedene Arbeitgeber*innen und Arbeitsaufgaben, im Jobhopping, eine Vielzahl an Berufserfahrungen sammeln, kreativ und selbstbestimmt arbeiten und ihre Kompetenzen permanent erweitern. Patchwork-Karrieren folgen keinem roten Faden, aus dem sich ein einheitliches Karrieremuster ergibt. Die Gründe für diese Veränderung in der Arbeitsmarktstruktur liegen vor allem in der zunehmenden Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland liegt aktuell bei 10,9 Jahren (Europäischer Labour Force Survey IAB, IAQ, SOEP 2014). Entscheidend für die Betriebszugehörigkeit sind die Branche und Befristungen. So sind die Wechsel in der Gastronomie schnell, im öffentlichen Dienst hat man hingegen kontinuierliche Laufbahnen. Betrachtet man Arbeitnehmer*innen im Alter von 15 bis 30 Jahren, blieben diese in den 1970er Jahren im Schnitt 834 Tage in einem Betrieb, im Jahr 2009 nur noch 652 Tage. Ein Grund dafür könnten Befristungen in Verbindung mit dem ersten Job sein. So lag 2015 die Zahl der befristet Angestellten in Deutschland im Alter von 15- bis 24 Jahren bei 21,1 Prozent. Frauen aller Altersgruppen sind, auch oft durch ihre Beschäftigung in typischen Frauenberufen,



durchschnittlich häufiger befristet angestellt als Männer, sie verdienen weniger und haben oft geringere Chancen auf Weiterbildungen (IAB-Forschungsbericht 12/2015).

*Im Rahmen einer Masterarbeit könnten qualitativen Interviews unter Arbeitnehmer*innen sowie Personaler*innen in kleinen und mittleren Unternehmen in Sachsen-Anhalt durchgeführt werden, um Trends und Entwicklungen auf diesem Gebiet, aufzuzeigen.*

Job-Sharing

Von Job-Sharing spricht man, wenn sich zwei oder mehrere Personen einen Arbeitsplatz 50/50, 60/40 oder eine Führungsposition (Top-Sharing) in einer Doppelspitze teilen. Heute sind auch Regelungen von 60/60 oder 70/70 keine Seltenheit mehr. Dabei arbeiten die Mitarbeiter*innen eng zusammen und koordinieren Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben untereinander genau. Ganz ähnlich dem Teilzeitmodell handelt es sich also um ein flexibles Arbeitszeitmodell, in dem die Arbeitsstunden der Einzelpersonen reduziert sind. Jedoch sind die Möglichkeiten durch die ausgeprägte Teamarbeit hier viel größer, sodass Job-Sharing auch sehr anspruchsvolle Tätigkeiten möglich macht, ohne dabei zu einer Karrierefalle zu werden. Gerade für Menschen, die sich eine größere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wünschen, kann Job-Sharing eine gute Lösung sein.

Eine Studie des Familienministeriums (November 2018) zeigt, dass 32 Prozent der deutschen Firmen irgendeine Form der geteilten Arbeit anbieten. Auch auf der Führungsebene wird es immer relevanter, denn das Modell begünstigt die sogenannte Rushhour des Lebens zwischen 25 und 40 Jahren. Während in den 60er-/70er-Jahren die Mehrheit die ökonomische Selbständigkeit zwischen dem 21. bis 23. Lebensjahr erreichten, sind heute rund 40 Prozent der Bevölkerung erst nach dem 26. bis 28. Lebensjahr in dieser Phase, da Ausbildungen meist später abgeschlossen werden und somit auch der Berufseinstieg später erfolgt. Der Karriereeinstieg und die Gründung einer Familie fallen damit zeitlich zusammen. Laut DAK-Gesundheitsreports 2014 wünscht sich die Mehrzahl der Männer (65,8 Prozent) und Frauen (59,3 Prozent) Kinder und Karriere. Jedoch steigen Frauen nach der Phase der Familiengründung nur mit 44 Prozent in Vollzeit oder im vollzeitnahen Bereich ein, während Männer zu 97 Prozent zu ihrer alten Vollzeittätigkeit zurückkehren. Job-Sharing kann somit ein zukunftsweisender Weg der Arbeitsgestaltung und der Work Life Balance sein.

Eine Bachelorarbeit könnte diese Bedeutung des Themas für die Generation Y in der Gegenwart thematisieren und mit Blick auf die Generation Z und Alpha beschreiben.

UNTERNEHMENSORGANISATION UND PERSONALENTWICKLUNG IM WANDEL

Flexible Arbeitszeitmodelle

Das klassische Arbeitszeitmodell von 8 bis 16 Uhr ist immer weniger zeitgemäß und praktikabel. Um die privaten Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen bei der Arbeitszeitgestaltung stärker zu berücksichtigen und somit deren Leistungsfähigkeit positiv zu unterstützen, setzen immer mehr Betriebe auf flexible Arbeitszeitmodelle. Viele Unternehmen nutzen solche Modelle, wenngleich in unterschiedlichem Maße, bereits. So ist das Homeoffice als leicht handhabbares Modell schon weit verbreitet. Neuer hingegen ist der Trend, dass sich immer mehr Arbeitnehmer*innen auch die Möglichkeit einer längeren Auszeit von ihrem Berufsleben in Form eines Sabbaticals wünschen, um individuellen Bedürfnissen nachgehen zu können oder eine Pause vom stressigen Alltag zu bekommen. Besteht das flexible Arbeitszeitmodell im Unternehmen nicht, müssen oft andere Lösungen, wie die Arbeit in Teilzeit in Betracht gezogen werden.

Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung (2016) zeigen, dass Beschäftigte, die über flexible Arbeitszeiten verfügen, gesünder und zufriedener sind als Beschäftigte ohne Arbeitszeit-Spielraum. Die Rahmenbedingungen und Gründe für



eine Arbeit in Teilzeit sind vielfältig, sie reichen von der Kinderbetreuung und den Betreuungsangeboten in Randzeiten über die Pflege von Angehörigen bis zur Branchenbedingtheit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014). In Deutschland stieg die Zahl, der in Teilzeit Beschäftigten seit 1991 kontinuierlich von 17,9 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2016 an (Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016). Bezogen auf die Geschlechter arbeiten in Sachsen-Anhalt 47 Prozent (44,1 Prozent Bundesdurchschnitt) aller Frauen und nur 12 Prozent (9,9 Prozent Bundesdurchschnitt) aller Männer in Teilzeit. Die meisten Frauen sind dabei in von ihnen dominierten Berufsfeldern, wie der Reinigung, Erziehung/ sozialen Arbeit und der Altenpflege sowie im Verkauf tätig (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014).

Im Rahmen einer Bachelorarbeit könnte die Rolle von flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Gegenwart problematisiert und Best-Practice-Lösungen anhand von ausgewählten Beispielen beschrieben werden.

• **Corporate Health**

Was kann ein Unternehmen schon heute tun, damit es zukünftig gesunde Mitarbeiter*innen hat? Diese Frage rückt durch eine alternde Belegschaft und andere Wandlungsprozesse wie den Fachkräftemangel und die Digitalisierung immer stärker in den Fokus der Unternehmen. Denn, wird die Gesundheit der Mitarbeiter*innen als Folge von Stress und Überarbeitung in Mitleidenschaft gezogen, kann es zu vermehrten Fehlzeiten, verringerter Leistungsfähigkeit bis hin zu psychischen Erkrankungen kommen. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens, sondern auch auf seine Attraktivität für potenzielle Bewerber*innen. Schon heute zeichnet sich ein Trend zu einer neuen Unternehmenskultur ab, in dem Sportangebote oder gesunde Snacks für die Mitarbeiter*innen bereitgestellt werden und ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert wird, um die Gesundheit zu fördern und gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

In Sachsen-Anhalt lag 2018 die Zahl der Fehltag pro Arbeitnehmer*in bei 19,6 Tagen und damit mehr als vier Tage über dem Bundesdurchschnitt (TK-Gesundheitsreport 2019). Jeder sechste Fehltag ist dabei psychisch bedingt. Damit ist Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich führend. Betroffen sind vor allem die im Sozialwesen tätigen Berufsgruppen (DAK-Gesundheitsreport 2017). Hauptbelastungsfaktor im deutschen Arbeitsalltag ist der ständige Termindruck. Emotionaler Stress, Überstunden und ein schlechtes Betriebsklima belasten rund 30 Prozent der Arbeitnehmer*innen. Nur vier von zehn Arbeitnehmer*innen in Deutschland halten regelmäßige Erholungspausen ein und 40 Prozent machen weniger als die vorgesehenen 30 Minuten Pause am Tag. Der Arbeitsweg selbst belastet gut jede*n vierte*n Arbeitnehmer*in (pronova BKK Betriebliches Gesundheitsmanagement 2018). Dabei pendeln immer mehr Menschen aus Sachsen-Anhalt zur Arbeit in ein anderes Bundesland. Im Jahr 2017 waren es 143.870 Personen und damit 1000 mehr als im Jahr zuvor (Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Agentur für Arbeit).

*Eine Abschlussarbeit kann sich an dem einleitenden Satz: „Was kann ein Unternehmen schon heute tun, damit es zukünftig gesunde Mitarbeiter*innen hat?“ orientieren und qualitative Interviews zum Thema Corporate Health in kleinen und mittleren Unternehmen in Sachsen-Anhalt durchführen, um die Möglichkeiten für die Betriebe und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Belegschaft aufzuzeigen.*

Agile Formen der Arbeit

In einer sich rasch verändernden Welt, müssen Unternehmen flexibel und anpassungsfähig sein. Daher werden agile Arbeitsmethoden immer relevanter. Beim Scrum werden Projekte oder Produkte in einem sich selbst organisierenden, interdisziplinären Team entwickelt. So kann ein Auftrag mittels Priorisierung schlank gehalten, Kundenwünsche schneller umgesetzt und in späten Projektphasen flexibel auf Veränderungen reagiert werden. Barcamps sind ideal, um Kund*innen in Unternehmensprozesse einzubeziehen und neue Meinungen und Bedürfnisse zu entdecken. Sie werden bei den Workshops selbst aktiv, denn ein vorgegebenes Programm gibt es nicht. Beim Design Thinking steht die Perspektive der Endnutzer*innen im Zentrum des Entstehungsprozesses, wodurch praxisnähere Produkte entwickelt werden können.



Agile Formen der Arbeit sind im Kommen. Im Jahr 2017 gab es in Deutschland etwa 200 Veranstaltungen, die in Form eines Barcamp abgehalten wurden. Eine aktuelle Liste mit allen Barcamps finden Sie unter: <https://www.barcamp-liste.de>. Bereits im November 2008 starteten das HPI-Stanford Design Thinking Research Program am Hasso-Plattner-Institut in Potsdam. Über die HPI Academy bietet das Institut auch Professional Education in Design Thinking und in der Informationstechnologie an. Eine Ausbildung zum "Certified facilitator of LEGO® SERIOUS PLAY® method and materials" dauert in der Regel zwei bis vier Tage und kostet, je nach Anbieter, zwischen 2.000 und 3.000 Euro.

Im Rahmen einer Bachelorarbeit könnte ein Forschungsüberblick zum Thema und dessen Entwicklung in den letzten Jahren gegeben werden. Eine Masterarbeit könnte sich vertiefend mit den Auswirkungen der Anwendung dieser Techniken im Unternehmen befassen.

Lebenslanges Lernen

Mit einer komplexer werdenden und sich wandelnden Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung wachsen auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen, da die neuen Technologien die Arbeitsprozesse beeinflussen und grundlegend verändern. Die Arbeitnehmer*innen müssen daher befähigt und motiviert werden, sich ständig auf neue Inhalte, Formate und Techniken einzustellen, sich weiterzubilden, zu lernen und sich im Team weiterzuentwickeln. Konzepte der berufsbegleitenden Weiterbildung und generationenübergreifendes Lernens sind gefragt, um Arbeitnehmer*innen auf die Zukunft der Arbeit vorzubereiten und sie zu befähigen, diese mitzugestalten. Gleichzeitig ist lebenslanges Lernen durch neue Möglichkeiten, die u. a. das Internet bietet, leichter geworden. Durch eine Zunahme an frei zugänglichen Onlinekursen oder Blended Learning Programmen, in denen klassischer Unterricht mit computergestütztem Lernen verbunden wird, kann dies auch neben dem Beruf realisiert werden.

In 53 Prozent der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt fanden im ersten Halbjahr 2017 Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten statt (Ostdeutschland: 55 Prozent, Westdeutschland: 53 Prozent). Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen an allen Beschäftigten ausdrückt, erreichte mit 42 Prozent einen neuen Höchststand. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen sind in Sachsen-Anhalt nur für rund jeden zehnten Betrieb, der die Weiterbildung seiner Mitarbeiter*innen fördert, relevant. Die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigten sind in hochdigitalisierten Betrieben wesentlich stärker als im Durchschnitt aller Betriebe, was die Betriebe wiederum vor zahlreiche neue personalpolitische Herausforderungen stellt (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

Im Rahmen einer Masterarbeit könnte die Einstellung von Personen aus Sachsen-Anhalt zum lebenslangen Lernen analysiert werden, hierfür bieten sich qualitative Interviews an.

ARBEITSPLATZ IM WANDEL

Homeoffice

Mobile Arbeitsformen sind ein zentraler Bestandteil der modernen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Klassische Arbeitsmodelle basieren auf einer Präsenz im Unternehmen innerhalb fester Zeiten. Gestaltungsspielräume, vor allem für Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, gibt es kaum. Durch die Digitalisierung entstehen neue Möglichkeiten, um Arbeit und Privatleben besser aufeinander abzustimmen. Vor allem die Arbeit im Homeoffice bietet für Unternehmen und Beschäftigte neue Potenziale. Die neu gewonnene örtliche Flexibilität ermöglicht, sowohl den Arbeits- als auch privaten Anforderungen leichter gerecht zu werden. Werden E-Mails jedoch noch kurz vor dem Zubettgehen oder aus dem Urlaub beantwortet, kann das schnell zu einer Entgrenzung der Arbeit führen. Auch Fragen des Daten- und Arbeitsschutzes sind nicht immer eindeutig geklärt. Dies sollte Beachtung finden, damit sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter*innen von diesem Arbeitsmodell profitieren.



Laut einer Beschäftigtenbefragung des Instituts für Demoskopie (IfD) (2015) äußerten 93 Prozent der Eltern in Deutschland, die Home Office nutzen, dass dieses die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Für 94 Prozent der Unternehmen ist die Vereinbarkeit mit Abstand der wichtigste Grund, den Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice anzubieten (Gesellschaft für Konsumforschung 2015). Die durchschnittliche Zeitersparnis pro Woche bei Nutzung von Home Office beträgt 4,4 Stunden. Home Office schafft damit Freiräume für mehr Familienzeit. 80 Prozent nutzen die frei gewordene Zeit für Familie und Kinder (IfD 2015).

*Im Rahmen einer Abschlussarbeit könnte die Inanspruchnahme von Homeoffice durch Arbeitnehmer*innen aus Sachsen-Anhalt mittels qualitativer Interviews analysiert werden. Interessant wäre hierbei die Frage aus welchem Grund (weite Wege zur Arbeit, Pflege von nahestehenden Angehörigen, Vereinbarkeit Familie und Beruf etc.) die Arbeitnehmer*innen Homeoffice in Anspruch nehmen. Möglich ist auch ein Ländervergleich!*

Büro 4.0

Die Digitalisierung beeinflusst nicht nur die Arbeit, sondern auch die Gestaltung des Arbeitsortes. Tätigkeitsbezogene Planungen von Büroräumen, Raum-in-Raum Lösungen oder auch Kreativräume werden immer wichtiger. Der Begriff Smart Office bezeichnet in der Regel digital vernetzte Lösungen im Büroumfeld. Traditionelle Büroprodukte wie Stühle und Tische werden smart und zeigen empfohlene Haltungswechsel an. Die jüngsten Entwicklungen im Virtual- und Augmented-Reality-Bereich sowie Spracherkennungen geben dem Smart Office einen weiteren Schub in Richtung Zukunft. Auch Desk Sharing kann in einigen Branchen eine Lösung darstellen. Bei diesem Verfahren haben Mitarbeitende keinen festen Arbeitsplatz, sondern suchen sich, je nach Bedarf und Aufgabe, einen Schreibtisch. Diese Methode ist kostensparend und fördert die unternehmensinterne Zusammenarbeit und den Wissensaustausch.

Der Großteil der Unternehmen in Sachsen-Anhalt (57 Prozent) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus (Ostdeutschland: 55 Prozent, Westdeutschland: 56 Prozent). IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte finden in der Wirtschaft Sachsens-Anhalts bereits weite Verbreitung. Schon heute sind in 93 Prozent der Betriebe IT-gestützte Arbeitsmittel verfügbar. Branchenspezifische digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie programmgesteuerte Produktionsmittel und ihre digitale Vernetzung, finden nur in 9 bis 12 Prozent der Betriebe Anwendung. Der Einsatz digitaler Bürolösungen geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag einher. 45 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 37 Prozent von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 30 Prozent von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

„Der Einsatz digitaler Bürolösungen geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag einher. 45 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 37 Prozent von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 30 Prozent von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).“ Thema einer Abschlussarbeit könnte es sein zu betrachten, welche Auswirkungen dies auf die Belegschaft hat.

Coworking-Spaces

Mit den neuen technologischen Entwicklungen wurde flexibles Arbeiten in vielen Berufssparten möglich. Die Idee dahinter ist, dass Arbeitsplätze zeitlich flexibel sind und von mehreren Menschen geteilt werden können. Somit wird ein größerer Austausch ermöglicht und neue Ansätze und Ideen können entstehen. Gerade für freiheitsliebende Menschen, wie etwa die Digitalen Nomaden, die Arbeiten und Reisen miteinander verbinden wollen, ist dieses Konzept äußerst attraktiv. Im Zusammenhang mit dem Ausbau der digitalen Infrastruktur können Coworking-Spaces besonders im ländlichen Raum eine Chance darstellen, da der Arbeitsort flexibel und effizient gestaltet und Pendler*innenstress deutlich reduziert werden kann.

Jede*r siebte Erwerbstätige aus Sachsen-Anhalt hat seinen*ihren Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland (150.800 Auspendler*innen). Sachsen-Anhalt ist zudem durch lange Arbeitswege und einen hohen Mobilitätsbedarf



gekennzeichnet. Dies kann sich negativ auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit (Deutscher Glücksatlas 2018) auswirken und erhöht das Krankheitsrisiko (TK-Report Mobilität in der Arbeitswelt). Laut dem Global Coworking Survey 2018 arbeiteten Ende 2018 knapp 1,7 Millionen Menschen weltweit in knapp 19.000 Coworking-Spaces. Die Anzahl der Coworking-Spaces in Deutschland steigt in den letzten Jahren rasant an. Auf der Website „coworking-spaces.info“ sind derzeit 346 Spaces verzeichnet, 8 davon in Sachsen-Anhalt. In einem durchschnittlichen Coworking-Space in Deutschland stehen ca. 45 Schreibtische, und damit ein Viertel weniger als weltweit (Coworking Survey 2018).

Eine Abschlussarbeit auf Bachelorniveau könnten diese Rolle von Coworking-Spaces – evtl. auch mit Blick auf ländlich geprägten Regionen - in der Gegenwart thematisieren sowie an ausgewählten Beispielen beschreiben und Ausblicke für künftige Entwicklung – ggf. auch im Ländervergleich, gegeben werden.

Innovationsräume

- Makerspaces, FabLabs, Hackerspaces und Repair-Cafés sind kreative Bastelräume, in denen verschiedene Personen und Mitarbeiter*innen aus Unternehmen zusammenkommen und an unterschiedlichen Projekten arbeiten können. Hier findet man das nötige Werkzeug vor, um sich auszuprobieren und zu verwirklichen sowie sich gleichzeitig von den Ideen Anderer inspirieren zu lassen, an einer Idee zu partizipieren und sich zu vernetzen. Eine besondere Form davon sind OpenLabs. Dabei handelt es sich um offene, gemeinschaftsorientierte Orte, an denen experimentiert, getestet, gelernt und geforscht werden kann. Vor Ort besteht ein Zugang zu modernen Technologien, was kurze Innovationszyklen ermöglicht. Es sind ideale Räume, in denen sich Freiberufler*innen, Angestellte und Bastler*innen gegenseitig helfen und Projekte voranbringen können.

- Bisher gibt es im deutschsprachigen Raum über 450 Orte, an denen sich Maker*innen treffen und gemeinsam Werkzeuge und Wissen teilen, Tendenz steigend (Studie COWERK 2016, Commons-based Peer Production in Offenen Werkstätten). Oftmals werden die Orte in öffentliche Einrichtungen wie Bibliotheken und Museen integriert. Auch in Sachsen-Anhalt gibt es eine sehr aktive Szene von Grassroot Labs. Angefangen bei dem Eigenbaukombinat in Halle oder der MACHERBURG in Magdeburg, über Forschungs- und hochschulnahe Labs, wie die zahlreichen ‚Ego.-Inkubatoren‘, offene Werkstätten in Schulen und temporäre Lab-Formate in Form von Events wie dem Maker4humanity oder dem MACH-Festival und der Maker Faire. Zudem geht aus einer Studie des Leibniz IRS (2016) hervor, dass die Metropolregion Mitteldeutschland, mit den Städten Chemnitz, Dresden, Halle, Jena, Leipzig und Magdeburg, überdurchschnittlich viele Labs pro Erwerbstätigen aufweist. Das Make-Magazin hat unter: „maker-faire.de/makerspaces“ eine Online-Landkarte mit Orten für Maker*innen in Deutschland erstellt.

Eine Bachelorarbeit könnte diese Rolle des Themas für die jungen Generationen (Z, Alpha) in der Gegenwart thematisieren und an ausgewählten Beispielen beschreiben.

Im Rahmen einer Masterarbeit könnte ein Forschungsüberblick zum Thema und dessen Entwicklung in den letzten Jahren gegeben werden. Besonders die Entwicklung von Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen Bundesländern, könnte einen interessanten Aspekt bei der Bearbeitung der Arbeit darstellen.

