

„Flexibilisierungsformen haben erheblich dazu beigetragen, dass mehr Beschäftigung entstehen konnte“

Dr. Werner Eichhorst, Direktor Arbeitsmarktpolitik Europa beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), im BAP-Serieninterview „Drei Fragen an...“

26.02.2014 BAP | „Flexible Arbeitswelten“ heißt die Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, die im Januar dieses Jahres mit Vorurteilen auf-räumte: Zeitarbeit schaffe – wie andere flexible Formen der Arbeit – Beschäftigung und habe ihren Anteil zum Aufschwung in Deutschland beigetragen. Dr. Werner Eichhorst, Autor der Studie und Direktor Arbeitsmarktpolitik Europa beim IZA, betont ebenfalls, welche große Rolle Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft spielen wird. Im BAP-Serieninterview beantwortet Dr. Eichhorst hierzu die wichtigsten Fragen:

Herr Dr. Eichhorst, Ihre Untersuchung hat sich mit Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt be-schäftigt. Warum ist sie heutzutage so wichtig? Immerhin attestieren Sie ihr einen gro-ßen Anteil am wirtschaftlichen Aufschwung.

Flexibilität ist sehr wichtig, weil Arbeitsmarkt und Volkswirtschaft unter einem ständigen Wett-bewerbsdruck stehen. Gleichzeitig entwickeln sich permanent technische Innovationen, die auch die Märkte verändern. Die Unternehmen – aber natürlich auch die Beschäftigten – müs-sen hierauf reagieren können. Daher ist es sehr gut, dass in Deutschland mehrere Formen der Flexibilität zur Verfügung stehen. Nach IZA-Einschätzung haben diese Flexibilisierungsformen über die vergangenen zehn bis fünfzehn Jahre erheblich dazu beigetragen, dass mehr Be-schäftigung entstehen konnte – eben auch unter den anspruchsvollen Bedingungen einer glo-balisierten, hochtechnisierten und alternden Gesellschaft.

Sie prognostizierten am Ende der Studie, dass die Arbeitswelt zukünftig sogar noch flexibler wird. Was kann man sich konkret darunter vorstellen?

Wir haben bereits in bestimmten Branchen eine gewisse Hinwendung zur externen Flexibilität gesehen. Zu ihr zählen beispielsweise kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit und verschiedene Formen der Teilzeitarbeit. Gleichzeitig ist es aber auch in den Betrieben selbst flexibler geworden, was unter anderem Entlohnung, Arbeitszeit oder auch den Ort des Arbei-tens angeht. Konkret könnte in bestimmten Berufen der Arbeitnehmer also bald mehr von zu Hause aus arbeiten – was nicht heißt, dass wir in den nächsten fünf Jahren alle nur noch zu Hause bleiben werden. Ebenfalls vorstellbar ist die Auflösung stabiler Büros – das gilt für Einzel- und Großraumbüros – oder eine größere Hinwendung zum wechselnden, mobilen Ar-beitsplatz. Aufgefallen ist uns außerdem, dass in Unternehmen zunehmend verstanden wird, wie wichtig für Mitarbeiter Kommunikationsräume sind, in denen auch abteilungsübergreifend diskutiert werden kann. In moderner Büroarchitektur wird das bisweilen schon regelrecht ein-geplant: Besprechungsräume sehen gar nicht mehr wie Besprechungsräume aus, sondern

eher wie Wohnzimmer. Wir gehen immer weiter weg von der strikt hierarchischen Arbeitsorganisation hin zur projektbezogenen. Ich glaube, gerade an diesen genannten Stellen werden die Trends auch noch weitergehen.

Ich möchte aber gleichzeitig betonen, dass wir in jüngster Zeit auch Diskussionen über die Grenzen der Flexibilisierung hatten. Dabei ging es unter anderem um Verdichtung oder auch Entgrenzung der Arbeit, die Politik äußerte hier beispielsweise Bedenken. Es sind nun vor allem die Sozialpartner und die Betriebe selbst gefragt, Formen zu finden, die ihnen einerseits die Flexibilität erhalten, andererseits aber auch langfristig für Unternehmer und Beschäftigte tragbar sind.

Welche Rolle wird Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft einnehmen?

Die Entwicklung der Zeitarbeit ist nicht ganz leicht abzuschätzen. Ich persönlich sehe im Wesentlichen drei Entwicklungen, die auf die Zeitarbeit einwirken werden: Zum einen zeichnet sich aktuell eine stärkere Regulierung ab. Dies wird sicher auch dämpfend wirken, gerade im gering- und nichtqualifizierten Bereich, denn Zeitarbeit wird schlicht teurer und weniger leicht zu organisieren. Zum anderen wird seitens der Betriebe nach wie vor das Bestreben vorhanden sein, Fixkosten gering zu halten und dementsprechend schnell für Projekte Arbeitskräfte zu gewinnen und sich nach Ende des Projektes unbürokratisch wieder von ihnen trennen zu können. Die dritte Entwicklung wird der Fachkräftemangel sein: Er verschiebt die Bereitschaft, sich auf Zeitarbeit als Beschäftigungsform einzulassen, zugunsten der Arbeitnehmer. Es wird weniger Zeitarbeit geben, sie wird weniger notwendig sein für bestimmte Gruppen, um in den Arbeitsmarkt hineinzukommen. Denn die Arbeitgeber müssen sich stärker bemühen, dauerhafte Beschäftigungsperspektiven anzubieten.

Zusammenfassend gehe ich also von einer eher gedämpften Entwicklung aus. Allerdings gibt es auch die Tendenz der Verschiebung in den höherqualifizierten Bereich. Gerade in den Ingenieurs- oder den Consultancy-Zweigen finden sich Hochqualifizierte, die sich gerne innerhalb der Zeitarbeit aufstellen und dort auch bessere Arbeitsbedingungen vorfinden als in einer direkten Anstellung beim Kundenunternehmen. Vor allem können sie so auch unterschiedliche Betriebe kennenlernen. Die Zeitarbeit sollte versuchen, sich stärker als bisher auf dieses Segment auszurichten – auch weil der Kostendruck, der durch die kommenden Regulierungen ansteht, hier nicht so stark sein wird.

Über den BAP:

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) ist die führende Interessenvertretung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. Im BAP sind ca. 2.000 Mitglieder mit über 4.800 Personaldienstleistungsbetrieben organisiert. Informationen zum Verband finden Sie unter www.personaldienstleister.de.

Interview honorarfrei / Belegexemplar erbeten

