

# Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



## Digitale Revolution – Fluch oder Segen für den Arbeitsmarkt?

Vor einem Vierteljahrhundert ging die erste Webseite online. 25 Jahre später befinden sich unsere Art des Wirtschaftens, und damit auch die Arbeitswelt, erneut im Umschwung – Experten sprechen von der „Arbeitswelt 4.0“. Was bedeutet die zunehmende Digitalisierung für die Arbeitswelt? Welche Chancen und Risiken sind damit verbunden? Machen wir uns gar selbst überflüssig? Diese und weitere Fragen standen im Fokus der Nürnberger Gespräche vom 9. November 2015.

Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, betonte in seinem Eingangsstatement die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas und lobte die anwesende Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles dafür, dass sie das Thema mit hoher Priorität behandle.

Nahles hält die Gefahr, dass künftig Roboter oder intelligente Algorithmen unsere Arbeit erledigen, für gering. Zwar habe eine aktuelle Erhebung ihres Ministeriums ergeben, dass mittlerweile vier Fünftel der Beschäftigten digitale Arbeitsmittel nutzen. Dennoch zeigten jüngste Erfahrungen, dass etwa Qualitätssicherung und -kontrolle auch künftig vom Menschen und nicht vom Roboter durchgeführt werden. Auf vielen Feldern sei der Mensch nach wie vor unentbehrlich. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt



BA-Vorstand Frank-Jürgen Weise betonte die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas.

bringe dennoch tiefgreifende Veränderungen mit sich. „Wir dürfen nicht naiv an das Thema herangehen und die Problematik unterschätzen, aber warum sollten wir nach Arbeit 1.0, 2.0 und 3.0 nicht auch 4.0 gut schaffen?“, zeigte sich die Ministerin optimistisch.

Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender des Nürnberger Softwareunternehmens Datev, sieht in der aktuellen Entwicklung eher revolutionäre denn evolutionäre Züge. Kempf identifizierte drei Bereiche, die seiner Ansicht nach die Arbeitswelt revolutionieren: erstens Gegenstände, die mit anderen Gegenständen über das Internet kommunizieren können, zweitens die Bandbreite des digitalen Verkehrs und drittens die mobilen Geräte, etwa das Smartphone. Es sei eine Entwicklung, die letztlich alle Unternehmen und Beschäftigten betreffe.

IAB-Direktor Joachim Möller verglich die Entwicklung mit der Einführung des Internets in den 1990er-Jahren: „Sie wird unser Leben fundamental verändern.“ Neuartige disruptive Veränderungen ergäben sich nicht zuletzt dadurch, dass künftig die Firma, die mit ihrem Konzept als erste auf den Markt tritt, den ganzen Markt gewinnt. Als Beispiele nannte er Apple, Google oder Ebay – kaum angreifbare Unternehmen mit einem riesigem Kapital.

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, monierte, dass die Wissenschaft zu den Arbeitsmarktwirkungen der digitalen Revolution bislang keine befriedigenden Erkenntnisse lieferne. Stärker als die anderen Diskutanten sieht Urban in den neuen Formen der Arbeit auch die möglichen Gefahren: „Was bedeutet die Mensch-Maschine-Kooperation für den Wertschöpfungspro-



„Wir dürfen nicht naiv an das Thema herangehen“, sagte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles.

zess? Welche Probleme entstehen durch internes und externes Crowd-Working? Und was bedeutet der Schub der Entkoppelung, der durch mobile Arbeit entsteht?" Die Gewerkschaften stünden in der Pflicht, Unsicherheiten in den Betrieben entgegenzuwirken und bei Bedarf als „Humanisierungsaktivisten“ zu fungieren. Auch dürften Produktivitätssprünge durch den rasanten technischen Fortschritt nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.



Dr. Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der IG Metall erklärte, dass die Gewerkschaften bei Bedarf als „Humanisierungsaktivisten“ fungieren müssen.

„Wenn Forscher über die Zukunft spekulieren, machen sie unterschiedliche Annahmen“, rechtfertigte Möller die unterschiedlichen Studienergebnisse zu den Auswirkungen der Digitalisierung. Für wichtig hält er die Unterscheidung zwischen Berufen und Tätigkeiten: So hat eine aktuelle IAB-Studie ergeben, dass nur circa 15 Prozent der Tätigkeiten potenziell gefährdet sind. Unternehmen, die beim Thema „Industrie 4.0“ die Nase vorne haben, bauen keine Jobs ab, sondern stellen ein, resümierte der IAB-Direktor. Bezugnehmend auf eine weitere aktuelle IAB-Studie argumentierte Möller, dass sich die Gesamtzahl der Jobs bis 2030 durch die Digitalisierung nicht maßgeblich verändert werde – sehr wohl aber die Ströme auf dem Arbeitsmarkt, was Anpassungs-



Tarifliche Lösungen könnten die Wettbewerbsfähigkeit gefährden, sagte Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender der Datev.



„Die Gesamtzahl der Jobs wird sich durch die Digitalisierung nicht maßgeblich verändern“, erklärte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller

kosten oder gar Anpassungsschmerzen mit sich bringen werde. Dem demografischen Wandel könne damit aber nicht entgegengewirkt werden, glaubt der Volkswirt.

Ministerin Nahles zeigte sich überzeugt, dass der digitale Wandel mit einer hierarchischen Führungskultur nur schwer vereinbar sei. Im Mittelstand gäbe es allerdings im Hinblick auf eine projektorientierte, stärker teamorientierte Führungskultur noch Nachholbedarf, monierte die Ministerin, gerade im mittleren Management.

Klar ist: Von den Beschäftigten wird künftig mehr Flexibilität erwartet, insbesondere die Bereitschaft zu lebenslanger Weiterbildung. An dieser Stelle gab sich Datev-Chef Kempf optimistisch: Seine Erfahrungen hätten gezeigt, dass die Belegschaft dem Thema „Weiterbildung“ grundsätzlich engagiert und positiv gegenüberstehe. Ministerin Nahles gab indes zu bedenken, dass insbesondere Geringqualifizierte der beruflichen Weiterbildung aus Angst vor einem Jobverlust eher skeptisch gegenüberstünden. Deshalb sei es wichtig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Angst vor Qualifizierung oder einem Jobverlust zu nehmen.

Urban äußerte die Befürchtung, dass der steigende Qualifizierungsbedarf auch zu Konflikten in den Betrieben führen könnte, etwa bei der Frage, wer die Kosten trägt und ob Weiterbildung in der Arbeitszeit oder in der Freizeit erfolgt. Mögliche Lösungen sollten über Tarifverträge gefunden werden, was allerdings im Gegensatz zur weiter zunehmenden Tarifflucht der Unternehmen stehe. Dem widersprach Kempf entschieden. Für die Datev,



Sven Astheimer von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung moderierte die Podiumsdiskussion.

die keinem Arbeitgeberverband angehört und damit auch nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, seien betriebliche Lösungen wesentlich passgenauer als gesetzliche oder tarifliche Vorgaben.



Nahles stimmte Kempf zwar dahingehend zu, dass es keine einheitlichen Bundesgesetze für alle Unternehmen über alle Branchen hinweg geben könne. „Mehr Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist notwendig, aber dann brau-

chen wir auch mehr Sicherheit auf Seiten der Arbeitgeber“, resümierte die Ministerin. Der digitale Wandel müsse durch die Tarifpartner gestaltet werden.

Auch die Frage, wie sich die Qualifikationsbedarfe künftig entwickeln, wurde auf

dem Podium angesprochen. Nach Einschätzung von Joachim Möller ist dieser Prozess keineswegs eindeutig. Bisher seien die Hochqualifizierten die Gewinner des technischen Fortschritts gewesen. Dies könnte sich mit der neuen Arbeitswelt 4.0 nun zu Gunsten der geringer Qualifizierten oder auch Behindter ändern, etwa durch den Einsatz „intelligenter Datenbrillen“ oder mobiler Roboter im Produktionsprozess. Möller verwies auf eine US-amerikanische Studie, der zufolge der Bedarf an Akademikern seit der Jahrtausendwende erstmals rückläufig sei. Gleichwohl sei Qualifizierung weiterhin unabdingbar, betonte Möller: „Die Hauptfunktion von Qualifikation ist, dass wir flexibel sind.“

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.

Weitere Informationen und ein Video zu den Nürnberger Gesprächen finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/ng](http://www.iab.de/ng)

## Workability in Times of Digitalisation and Demographic Change in the Private and Public Sector

Bei einer internationalen Konferenz in Nürnberg diskutierten Praktiker und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Institutionen vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und des demografischen Wandels Fragen der Gesundheit, des Engagements und der Kompetenz von Beschäftigten.

In Zusammenarbeit mit dem Bereich „Personal und Organisation“ (POE) der Zentrale der

Bundesagentur für Arbeit veranstaltete das IAB am 23. und 24. November 2015 eine Tagung zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit im Zeitalter der Digitalisierung und des demografischen Wandels bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern“. Die Konferenz stand unter der Leitung von Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Dr. Beatrix Behrens (POE), weitere Kooperationspartner waren das Labor and Socio-Economic Research Center der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)





und das Bundesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund.

Der demografische Wandel führt zu einer zunehmenden Diversität unter den Beschäftigten: Es gilt, neue Bewerberpotenziale zu erschließen und Talente zu binden. Der rasante Umbruch im Bereich der Hard- und Software sowie veränderte Arbeitsbedingungen und Prozesse erfordern weitreichende Anpassungen bei der Gestaltung der Organisationen und Abläufe. Durch die Möglichkeit von Tele- beziehungsweise Heimarbeit ergeben sich Chancen beispielsweise für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für eine höhere Flexibilität und Arbeitszufriedenheit und ein höheres Engagement von Mitarbeitern im Allgemeinen.

Zu den Höhepunkten der Tagung gehörten die Beiträge von Rob Seidner, Human Capital Performance Manager des US-amerikanischen Präsidenten, Prof. Heike Bruch, Direktorin des Instituts für Führung und Human Resource Management der Universität St. Gallen (Schweiz), und Sven Völpel, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Jacobs Universität Bremen. Führende Experten auf dem Gebiet des Human Resources Management der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der

europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin präsentierten neueste Studien.

Daniel Gerson von der OECD berichtete in seinem Vortrag vom Observatory of Public Sector Innovation, das innovative Ansätze im



öffentlichen Bereich vieler Länder sammelt, analysiert und zugänglich macht. Der Austausch erfolgt zu Themen des Open Government ebenso wie zu Veränderungen des Angebots öffentlicher Dienstleistungen und deren Finanzierung oder neueren Ansätzen im Human Resource Management. Gerson betonte außerdem die Bedeutung der Förderung des

Mitarbeiterengagements – gerade im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit öffentlicher Verwaltungen.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller referierte über die Konsequenzen der Digitalisierung und Beschäftigungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt. Er kritisierte US-amerikanische Studien, nach denen 47 Prozent der Arbeitsplätze infolge der Digitalisierung wegzufallen drohen, weil darin getroffene Annahmen höchst unrealistisch seien. Das IAB hat deshalb die



Ersetzung bestimmter Tätigkeiten in Berufen analysiert und – in Übereinstimmung mit einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim – ermittelt, dass nicht jeder zweite, sondern jeder siebte Arbeitsplatz gefährdet ist.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass öffentliche und private Unternehmen künftig stärker auf Kompetenzen wie Offenheit, Flexibilität und Veränderungsmanagement setzen müssen. Dabei werden die unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken der Belegschaften besonders wichtig sein. Prof. Volker Deville, Direktor Shaping the Future bei der Allianz Deutschland AG, ging auf das Thema „Zukunftssichere Kompetenzen“ ein. Dazu gehören die Fähigkeiten zum Umgang



mit künstlicher Intelligenz, Kreativität, virtuelle Führung, die Fähigkeit, die digitale Welt auch Nichtexperten erklären zu können, sowie das Verständnis für Modelle und Algorithmen.

Die Attraktivität von Arbeitgebern wird künftig wesentlich von den Entfaltungsmöglichkeiten bestimmt, die sie kompetenten Beschäftigten bieten. Dabei kommt es sehr stark auf die individuellen Stärken und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Anforderungen an die Individualisierung im Personalmanagement werden steigen.



## Autonomy at work and employee involvement: causes and consequences

**Mit Autonomie bei der Arbeit und der Beteiligung der Beschäftigten in Zeiten der Digitalisierung befasste sich eine internationale Konferenz, die das IAB in Zusammenarbeit mit der Professur für Personal und Organisation der Universität Basel veranstaltete.**

Die Tagung, die am 18. und 19. Februar 2016 in Nürnberg stattfand, stand unter der Leitung von Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Prof. Michael Beckmann (Universität Basel und IAB). Weiterer Kooperationspartner war das Labor and Socio-Economic Research Center der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Die Digitalisierung ermöglicht es den Unternehmen mehr denn je, ihre Arbeitsprozesse im Hinblick auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort flexibel zu gestalten. Insbesondere die moderne Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie erlaubt es Beschäftigten, auf interne Dokumente und Informationen zuzugreifen sowie mit Kunden und Geschäftspartnern von praktisch jedem

Ort aus und zu jeder Zeit zu kommunizieren. Die dadurch ermöglichte Flexibilität führt zu einer sehr starken Erhöhung der betrieblichen Effizienz. Auch die Reorganisation der Arbeitsprozesse ist Gegenstand vielfältiger Debatten, nicht nur in der Wissenschaft.

Steffen Viete und Daniel Erdsiek vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim, deren Studie auf Daten des ZEW ICT Surveys basiert, berichteten von Komplementaritätseffekten zwischen dem Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien und Maßnahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation, sofern diese Maßnahmen eine hohe Mitarbeiterautonomie beinhalten.

Susanne Braun und Lars Hornuf (Universität Trier sowie Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU) referierten über die Rolle von authentischer Führung, Selbstkonzept und Arbeitsnormen auf die Erfüllung von Leistungsanforderungen, die sie im Rahmen von Experimenten untersucht hatten. Harald Pfeifer vom Bundesinstitut für Berufsbildung befasste sich mit dem Einfluss von Betriebsräten auf die Fehlzeiten von

Auszubildenden und zeigte, dass die Fehlzeiten in Betrieben mit einem Betriebsrat signifikant niedriger waren als in anderen Betrieben.

Mehrere Vorträge beschäftigten sich mit den Bestimmungsgründen und Auswirkungen von Heimarbeit. Mithilfe von Daten des Sozioökonomischen Panels haben Kira Pauka und Michael Beckmann von der Universität Basel den Zusammenhang zwischen der Arbeit von zu Hause aus und der Arbeitsanstrengung von Beschäftigten erforscht. Auch hier zeigt sich, dass Mitarbeiterautonomie – in diesem Fall in Form von Autonomie über Arbeitszeit und Arbeitsort – einen positiven Effekt auf die Arbeitsanstrengungen hat.

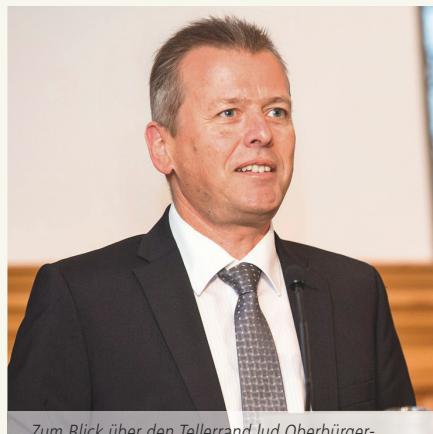
Daniel Arnold, Susanne Steffes (beide ZEW) und Patrick Kampkötter (Universität zu Köln) untersuchten auf der Basis von Daten des Linked Personnel Panels (LPP) des IAB die Rolle der Zielsteuerung bei der Nutzung von Heimarbeit. Deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensqualität stand im Mittelpunkt eines weiteren Vortrags von Daniel Arnold und Susanne Steffes.

Mario Bossler und Sandra Broszeit vom IAB präsentierten, ebenfalls auf der Grundlage von Daten des LPP, erste Ergebnisse zum Effekt des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland auf die Zufriedenheit von Beschäftigten. Elena Cottini, Claudio Lucifora und Gabriele Mazzolini von

der Università Cattolica del Sacro Cuore in Mailand (Italien) betrachteten mithilfe der Daten des European Working Conditions Surveys für eine Reihe europäischer Länder den Zusammenhang zwischen verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation und der Gesundheit der Beschäftigten.

Astrid Kunze von der Norwegian School of Economics in Oslo zeigte schließlich mithilfe eines sehr informativen norwegischen Datensatzes, dass ein größerer Anteil von Frauen in einem Betrieb die Beförderungschancen von Frauen auf Führungspositionen negativ beeinflusst.

## 7. Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg: Berufsbildung und Hochschule – Entwicklungen und Wechselwirkungen



Zum Blick über den Tellerrand lud Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungskonferenz ein.

**Berufsausbildung und akademische Bildung standen im Mittelpunkt der 7. Nürnberger Bildungskonferenz. Jüngste Entwicklungen, langfristige Trends, die zunehmende Verschränkung von Berufsbildung und Hochschulbildung, die Effekte der aktuellen Zuwanderung, der Hochschulstandort Nürnberg: Die mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wissenschaft, Fachpraxis und der Öffentlichkeit befassten sich mit einer breiten Palette an Themen.**

Der Fokus der mittlerweile 7. Nürnberger Bildungskonferenz war erneut auf ein Thema gerichtet, das im Zentrum aktueller Debatten

steht. Als große Regelsysteme der nachschulischen Bildung unterliegen Berufsbildung und Hochschule starkem Veränderungsdruck. Wirtschaftliche, gesellschaftliche und demografische Veränderungen wirken sich aus, erzeugen neue Annäherungen, verschärfen aber auch die Konkurrenz. Während die Bologna-Beschlüsse grundlegende Umbauten des Hochschulsystems ausgelöst haben, betrachten die Akteure des Systems der dualen Berufsausbildung das veränderte Bildungs- und Übergangsverhalten junger Menschen mit Besorgnis.

Diese bundesweit zu beobachtenden Trends haben unmittelbare Auswirkungen auf die kommunale Bildungslandschaft in Nürnberg, die Chancen und Perspektiven junger Menschen und die Fachkräfteicherung. Die Bildungskonferenz am 19. Februar 2016, für die erstmals eine Kooperation mit dem IAB geknüpft wurde, bot mehr als 300 Expertinnen und Experten, lokalen Akteuren und der interessierten Öffentlichkeit eine Plattform, um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu diskutieren und über die konkreten Herausforderungen und Chancen für Nürnberg und die Region ins Gespräch zu kommen.

Die akademische und die berufliche Bildung würden viel zu oft als dichotome

Gegensätze betrachtet und dabei die Hochschulbildung als der „vermeintlich edlere“ Teil der Bildung über die berufliche Bildung gestellt, sagte Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly zu Beginn der Veranstaltung. Doch letztlich stünden die Individuen immer wieder aufs Neue vor Entscheidungen, die im Lebenslauf kein Entweder-oder, sondern ein Nacheinander bedeuten könnten. Übergänge, Spurwechsel, duale und hybride Bildungswege seien eine zeitgemäße Antwort auf die Individualisierung ebenso wie auf



Für Prof. Julian Nida-Rümelin ist Diversität ein wichtiges Qualitätsmerkmal eines Bildungssystems.

die sich wandelnden Bedarfe des Arbeitsmarktes. Deutschland stehe trotz einer im OECD-Vergleich niedrigen Akademikerquote in wissensintensiven und innovationsorienti-



Konnten der Thematik auch heitere Aspekte abgewinnen (von links): OB Dr. Ulrich Maly, Sarah Rössler (Versicherungskonzern HUK Coburg), Moderator Jürgen Kaube (FAZ), Prof. Corinna Kleinert (Otto-Friedrich-Universität Bamberg und IAB) und Prof. Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung).

tierten Branchen gut da, was Maly auf das Zusammenspiel von akademisch und beruflich gut ausgebildeten Fachkräften in den Unternehmen zurückführte.

Mit Blick auf die aktuelle Zuwanderung betonte Maly, dass fast drei Viertel der in Nürnberg untergekommenen Flüchtlinge unter 30 Jahre alt sind. Die jungen Erwachsenen, die zum Teil bereits Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen, könnten als Quereinsteiger im Bildungssystem von durchlässigen Bildungsgängen profitieren, sich über Teilqualifikationen und aufeinander aufbauende Angebote weiterbilden und so den Weg als Fachkräfte in den hiesigen Arbeitsmarkt gehen. Die kommunale Bildungslandschaft in Nürnberg biete dafür eine gute Ausgangsbasis.

### Berufliche und akademische Bildung: Konkurrenz und Kooperation

Ein Plädoyer für die Gleichbehandlung akademischer und beruflicher Bildung hielt Julian Nida-Rümelin, Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Staatsminister a.D. Er wandte sich gegen gängige Reflexe bei der Betrachtung der akademischen und

der beruflichen Bildung und trat gleichzeitig für eine Kultur des Respekts und der Anerkennung unterschiedlicher Bildungswege, Bildungsabschlüsse und Bildungsverläufe ein.

Die europäische Bologna-Reform der akademischen Bildung sei sehr oberflächlich in einem rein wirtschaftsgetriebenen Begründungszusammenhang – Stichwort „Beschäftigungsfähigkeit“ – durchgeführt worden, so Nida-Rümelin. Studierende möglichst schnell und früh dem Arbeitsmarkt zu übergeben, könne für Universitäten jedoch nicht obers-

tes Ziel und handlungsleitendes Prinzip sein. Während es bei der Reform der Universitäten an Reflexionstiefe gefehlt habe und weiter fehle, sei gar nicht erst bedacht worden, dass in der Berufsbildung der Reformbedarf riesig und eine Debatte über die berufliche Bildung dringlich zu führen sei.

Nida-Rümelin bevorzugt das Konzept der Diversität als herausragendes Qualitätsmerkmal eines Bildungssystems: In diesem Sinne forderte er in gleichem Maße Respekt für die akademische und die berufliche Bildung ein. Infolge der langen Tradition der handwerklichen und kaufmännischen Berufe erachtet er die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für das bestehende duale System der beruflichen Bildung in Deutschland weiterhin als günstig. Angesichts eines Akademisierungsgrad von 17 Prozent im OECD-Vergleich sei zwar noch „Luft nach oben“. Eine gesellschaftlich forcierte Steigerung dieser Quote auf Kosten der Berufsbildung hält Nida-Rümelin aber für wenig erstrebenswert und für das funktionierende System der dualen Ausbildung geradezu verhängnisvoll.



Jun.-Prof. Brigitte Schels (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) moderierte eines der insgesamt sechs Foren.

Die wahren Probleme lägen in der Verkrustung des Bildungssystems und der herrschenden sozialen Ungleichheit. Nida-Rümelin forderte stattdessen die Entwicklung hybrider Ausbildungsgänge von akademischer und beruflicher Bildung sowie die Stärkung des dualen Systems in Deutschland durch höhere Investitionen in die Berufsschulen.

### **Berufsbildung und akademische Bildung im Wandel – Herausforderungen für Bildungsinstitutionen, Unternehmen und die Kommune**

Zertifikat oder Kompetenz: Worauf kommt es an? Über diese und andere Fragen diskutierten



Prof. Corinna Kleinert (IAB und Universität Bamberg) präsentierte Ergebnisse ihrer umfangreichen Forschungsarbeiten zum Übergang zwischen Schule und Beruf.

im anschließenden Fachgespräch Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly, Prof. Corinna Kleinert (Otto-Friedrich-Universität Bamberg und IAB), Sarah Rössler, Vorstandsmitglied beim Versicherungskonzern HUK Coburg, und Prof. Eckart Severing, Leiter des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung.

Die erhebliche Zahl an Studienabbrüchen wie auch Vertragslösungen in der Ausbildung nahm Moderator Jürgen Kaube, Herausgeber der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), zum Anlass, nach der richtigen Balance von

Freiheit und Scheitern in der Berufsbiografie zu fragen: „Wie viele Umwege dürfen es sein?“ Durchaus einige, legte sich Ulrich Maly in der Diskussion fest. Denn nicht zuletzt die weniger geradlinigen Patchwork-Biografien ermöglichten Orientierungsprozesse, die dem Einzelnen bei der Wahl des richtigen Berufs helfen.

Einen generellen Trend zur Akademisierung der Belegschaft mochte Sarah Rössler für den Versicherungskonzern HUK Coburg nicht bestätigen: Absolventinnen und Absolventen des Berufsbildungssystems, der Hochschulen und Universitäten seien im Unternehmen gleichermaßen vertreten. Als Anhängerin der dualen Ausbildung wünschte sich Rössler in den Gymnasien eine Verstärkung der Berufsorientierung auf diese Möglichkeit, denn in der Versicherungsbranche, aber auch in anderen größeren Unternehmen sei der Einstieg über das duale System keineswegs eine Sackgasse, sondern ein möglicher Weg, beruflich Karriere zu machen.

Kleinere Firmen, so Prof. Corinna Kleinert, täten sich mit teuren und komplexen Auswahlverfahren schwerer und würden sich daher zwangsläufig auf Zertifikate verlassen: Wenn Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber fehlen, stellen Zertifikate die einzigen Anhaltspunkte über die Eignung dar. Dabei, so Kleinert, habe besonders der qualifizierende Hauptschulabschluss (in Bayern mittlerweile umbenannt in qualifizierender Abschluss der Mittelschule) bei vielen Arbeitgebern an Akzeptanz verloren.

Prof. Eckart Severing präsentierte zunächst empirische Befunde, wonach Akademiker in Deutschland immer noch deutlich höhere Einkommen erzielen, gesünder arbeiten, kurz gesagt die besseren Jobs innehaben. Ansätze, die duale Ausbildung attraktiver zu machen, gäbe es laut Severing genug, sie würden

aber noch nicht energisch genug umgesetzt. Da sich die berufliche und die akademische Bildung in bestimmten Bereichen kaum mehr unterschieden, könnten hybride Eingangsfor-



Prof. Silke Anger (IAB und Universität Bamberg) erforscht die Arbeitsmarktsituation von Akademikern.

mate herausgebildet werden, die eine spätere, eignungsabhängige Fortsetzung der Ausbildung in beruflichen oder akademischen Zweigen ermöglichen würden.

### **Das Verhältnis von Berufsausbildung und Hochschulstudium**

Das Verhältnis von Berufsausbildung und Hochschulstudium befindet sich an einem historischen Wendepunkt. Diese zentrale These vertrat Prof. Martin Baethge in seinem Vortrag in Forum 1, einem von insgesamt sechs Fachforen. Nach Ansicht des Präsidenten des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen und Mitglieds der Autorengruppe Bildungsberichterstattung verändern sich die institutionellen Kerne beider Systeme fundamental.

Gravierende Veränderungen sind in allen Bereichen – duale Ausbildung, Studium, Schulberufssystem und Übergangssystem – zu verzeichnen. So mündeten vor 60 Jahren deutlich mehr Personen in eine Berufsausbildung ein als in ein Studium. Mittlerweile gibt es an

den Hochschulen jährlich genauso viele Neuzugänge wie an den Berufsschulen. Im Schulberufssystem, in dem auch viele soziale Berufe erlernt werden, gab es dagegen zahlenmäßig kaum Veränderungen, obwohl gerade hier ein erhöhter Fachkräftebedarf besteht. Das Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung verzeichnete 2003 die höchsten Schülerzahlen. Auch wenn diese seitdem rückläufig sind, befindet sich aktuell immer noch ein Viertel der Neuzugänge in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

In Bayern bestehe bereits eine Unterversorgung mit Fachkräften, so Bathge. Gleichzeitig bleibe einem Teil der Jugendlichen der Zugang zur Ausbildung verwehrt, vor allem Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen und mit Migrationshintergrund. In 20 Jahren sei mit einem Überhang an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu rechnen, wobei diese Gruppe wahrscheinlich durch die aktuelle Zuwanderung noch wachsen werde.

Während es im Hinblick auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu Engpassen kommen wird, ist bei den Hochschulabsolventen mit einem Überhang zu rechnen. Zugleich bestehen für Studierende mit beruflichem Hintergrund kaum Teilzeit- oder Fernstudiengänge, berufliche Qualifikationen finden noch zu wenig Anerkennung im Studium. Eine wechselseitige Durchlässigkeit von Berufsbildung und Hochschule sei anzustreben, um das Bildungs-Schisma aufzulösen, betonte Baethge. Duale Studiengänge lösten dieses Problem bisher nicht, da sie nur Studienberechtigten offen stünden.

In der von Jun.-Prof. Brigitte Schels (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) moderierten Diskussion suchten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums zunächst nach den Gründen für die rückläufige Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Benannt



IAB-Forscherin Sandra Dummert, Dr. Michael Zibrowius vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln und Dr. Pierre-André Gericke von der Hochschule der BA in Mannheim (von links) befassten sich mit Passungsproblemen am Arbeitsmarkt.

wurden die zunehmende Bürokratisierung, die mangelnde finanzielle Ausstattung der Berufsschulen, das stark gegliederte Schulsystem und die fehlende Attraktivität der Ausbildung in manchen Handwerksberufen. Als Lösung wurde unter anderem die individuelle Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien vorgeschlagen. Im betrieblichen Bereich könnten eine stärkere Flexibilität in der Ausbildung und die verstärkte Einführung von Teilqualifizierungen ein Ansatz sein.

### **Jugendliche im Blick – Gelingender Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht von Wissenschaft und Praxis**

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt in Deutschland für Jugendliche mit niedriger Schulbildung immer noch eine hohe Hürde dar. Das trotz stetig steigender Studierendenzahlen weiterhin leistungsfähige duale Ausbildungssystem liefert im internationalen Vergleich gegenüber Ländern mit rein schulischen Ausbildungssystemen allerdings glattere Übergänge und geringere Jugendarbeitslosigkeit. Dieses Fazit zog Prof. Corinna Kleinert, die zum Einstieg in das Forum 2 Ergebnisse ihrer umfangreichen Forschungsarbeiten zum Übergang zwischen Schule und Beruf präsentierte.

Als positive Einflussfaktoren für erfolgreiche Übergänge benannte Kleinert neben den individuellen Ressourcen der Schulabgägerinnen und Schulabgänger insbesondere die der sozialen Umgebung und des persönlichen Umfelds.

Auch wenn sich der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren hin zu einem Bewerbermarkt verändert hat, klaffen die Fähigkeiten der Bewerbenden und die Anforderungen der Betriebe zunehmend auseinander. Gleichzeitig existieren Befunde für eine verstärkte Bildungsorientierung von Schülerinnen und Schülern, die bei Kindern mit Migrationshintergrund und bei Kindern von gut gebildeten Eltern besonders hoch ist. Inwieweit die Bildungserwartung tatsächlich umgesetzt werden kann, lässt sich, so Kleinert, empirisch noch nicht klären. Sie gab auch zu bedenken, dass der gesamte Bereich des Übergangs zwischen Schule und Beruf noch zu wenig erforscht sei und besonders Datenerhebungen zu individuellen Bildungsverläufen von Schülerinnen und Schülern sowie intensive Evaluierungen der vielen Projekte und Maßnahmen weitgehend fehlten.

Wenn also die großen, allgemeingültigen Studien zum Übergangsgeschehen noch nicht existieren, so konnten die anwesenden Expertinnen und Experten aus Arbeitsverwaltung,

Schule, Jugendamt und Übergangsberatung doch vielfältige Erfahrungen aus der Praxis schildern und vor allem die Probleme und Hürden benennen, mit denen Jugendliche am Übergang zu kämpfen haben.

Einig waren sich die Praktikerinnen und Praktiker mit der Wissenschaftlerin Kleinert insbesondere hinsichtlich der Notwendigkeit einer intensiven, aktiven Elternarbeit, da den Eltern eine Schlüsselrolle bei der Berufswahl zukomme. So helfe eine gute Beratung oft der ganzen Familie. Nicht nur Eltern mit Migrationshintergrund oder Sprachbarrieren seien von der Komplexität des Bildungssystems überfordert und brauchten Begleitung.

#### IAB-Forum zu Passungsproblemen am Arbeitsmarkt

Angebot und Nachfrage befinden sich auf dem Arbeitsmarkt auch im Jahr 2016 keineswegs im Gleichgewicht. Die Erforschung von „Passungsproblemen“ nimmt in den Blick, wo diese beiden auseinander liegen oder gar auseinander driften, also ein sogenannter Mismatch besteht. In Forum 5, dem IAB-Forum,

beleuchteten die Referentinnen und Referenten auf der Basis des aktuellen Stands der wissenschaftlichen Forschung in Deutschland einige Facetten dieser Diskrepanz.

„Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben in Deutschland unbesetzt“, bilanzierte IAB-Forscherin Sandra Dummert die Auswertung der Daten aus dem IAB-Betriebspanel. Dummert machte dafür vor allem regionale und betriebsspezifische Gründe aus. Gerade in Ostdeutschland blieb nach Auswertung der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Statistischen Bundesamts sowie den Aussagen von circa 16.000 Betrieben durchschnittlich jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt. Jeder fünfte Betrieb klagt dabei über zu wenige Bewerberinnen und Bewerber.

Die Betriebe sehen aber vor allem in der fehlenden Eignung und Qualifikation der jungen Menschen ein gravierenderes Problem: Mehr als die Hälfte nannte zu geringe schulische Vorbildung oder berufsspezifische Kenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber als Grund für nicht besetzte Ausbildungsplätze.

Probleme mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben laut Sandra Dummert vor allem kleine und kleinste Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten und Betriebe im produzierenden Bereich, etwa im Bau- gewerbe. Sie forderte unter anderem eine höhere Bereitschaft der Unternehmen, auch Personen mit einem niedrigen oder fehlenden Schulabschluss einzustellen.

Dr. Michael Zibrowius vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln hob den zunehmenden Mangel an Fachkräften hervor. Aus eigenen Berechnungen und den Zahlen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung folgerte er, dass der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen je nach Bezirk der Arbeitsagenturen zwischen unter zwei Prozent und über 15 Prozent schwankt. Fachkräfteengpässe bestünden entsprechend einer Sonderauswertung der BA vor allem in männertypischen Berufen. Der demografische Wandel und die Tendenz von der dualen Ausbildung hin zur Hochschulausbildung könnten die Probleme künftig noch verschlimmern, so Zibrowius: „Gerade im Bereich der beruflichen Bildung



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Elisabeth Ries, Leiterin des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg, Wirtschaftsreferent Dr. Michael Fraas und Sozialreferent Reiner Prölß (von links) bestritten das Abschlussgespräch.

sind die Sozialpartner und die Politik gefordert, gemeinsame Lösungen zu finden.“

Dr. Pierre-André Gericke von der Hochschule der BA in Mannheim befasste sich mit der Frage, ob die Qualifikation der Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau und den Inhalten der ausgeübten Tätigkeiten übereinstimmt. Auf Grundlage von Daten der BA konstatierte Gericke, dass zwar zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland als „Helfer“, „Fachkräfte“, „Spezialisten“ oder „Experten“ passend beschäftigt seien. Allerdings gehe fast jede fünfte Person einer Beschäftigung nach, für die ihr die ausreichende Qualifikation fehle. Immerhin noch fast 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien unterwertig beschäftigt, könnten also mit ihrer jeweiligen beruflichen Ausbildung durchaus einen Beruf mit einem höheren Anforderungsniveau aufnehmen. Unter ihrem formalen Berufsniveau arbeiten laut Gericke mit einem höheren Anteil Frauen, Personen in Ostdeutschland und unter 30-Jährige. Die Daten weisen dabei auf große Unterschiede zwischen Berufsgruppen hin.

Prof. Silke Anger (IAB und Otto-Friedrichs-Universität Bamberg) konzentrierte sich auf die Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern. Die Bildungsexpansion seit Mitte der 1980er Jahre hatte keinen negativen Effekt auf die Konkurrenzfähigkeit der Studierten. „Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Akademikern ist niedriger als noch vor 30 Jahren“, sagte Anger. Im Vergleich mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder fehlendem Berufsabschluss seien Personen mit Universitätsabschluss deutlich seltener arbeits-

los. Studierte seien zwar seit Mitte der 1980er Jahren für ihre Berufe häufiger überqualifiziert. Doch wirke sich dieses Passungsproblem zumindest im Vergleich zu adäquat beschäftigten Ausbildungsabsolventen nicht oder nur kaum auf die Höhe der Stundenlöhne aus. Es gebe keinen Beleg für einen negativen Effekt der Reform der Hochschulausbildung.

Die weitere Diskussion erbrachte einige Ansätze zur Lösung der Passungsprobleme am Arbeitsmarkt: Eine verbesserte Berufsorientierung für junge Menschen schon während des Studiums oder etwa der Ausbau von Berufsmessen wurden benannt. Michael Zibrowius zog das Fazit, dass Passungsprobleme vor allem dann überwunden werden könnten, wenn junge Menschen für eine breite Palette verschiedener Berufe begeistert würden.

### Nürnberg im Blick

Zum Abschluss der Bildungskonferenz blickten die Diskutanten noch einmal auf die Situation in der Stadt Nürnberg. In seinem Impulsreferat ging IAB-Direktor Prof. Joachim Möller zunächst auf die Digitalisierung ein, die auch in Nürnberg voranschreite. Sie berge durchaus ein hohes Substitutionsrisiko für Arbeitnehmer, das mit der Höhe der Qualifikation abnehme. Dem deutschen Bildungssystem attestierte Möller im Vergleich mit anderen Nationen eine hohe Durchlässigkeit. Allerdings müsse die Finanzierung von Weiterbildung und Ausbildung verbessert werden. Es stelle sich insbesondere die Frage, ob BAföG und Meister-BAföG ausreichten, und ob bei diesen Förderinstrumenten Altersgrenzen wirklich sinnvoll seien.

Zu Beginn der Diskussion wies Moderatorin Elisabeth Ries, Leiterin des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg, auf die Bedeutung der Hochschulen für die Stadt Nürnberg hin. Obwohl Entwicklung und Betrieb der Hochschulen nicht in kommunaler Hand lägen, versuche die Stadt durch die Schaffung von Infrastruktur, Kooperationen und Netzwerken günstige Rahmenbedingungen zu gestalten.

Wirtschaftsreferent Michael Fraas bekräftigte, dass die Entwicklung des Hochschulstandorts Nürnberg einen wichtigen Beitrag dazu leiste, die Nachfrage nach akademischen Fachkräften zu decken, die Bildungschancen vor Ort zu verbessern und die Attraktivität und überregionale Ausstrahlung des Standorts Nürnberg weiter zu erhöhen. Eine besondere Rolle spielten die Hochschulen auch bei zahlreichen innovativen Unternehmensgründungen.

Sozialreferent Reiner Prölß ging unter anderem auf das in Nürnberg bereits gut funktionierende Übergangsmanagement Schule – Beruf ein. Zugleich mahnte er an, dass die Beschäftigungsbedingungen für junge, hoch qualifizierte und motivierte Akademikerinnen und Akademiker zum Teil nicht adäquat seien, was Befristung, Entlohnung und Perspektiven angehe. Hier sei die Gesellschaft den jungen Menschen mehr Wertschätzung schuldig.

Joachim Möller bescheinigte dem Bildungsstandort Nürnberg insgesamt eine gute Ausgangsposition. Regionen, in denen Branchen und Qualifikationen diversifiziert anzutreffen seien, hätten gute Entwicklungsmöglichkeiten.

Weitere Informationen zur 7. Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg finden Sie im Internet unter:

<https://www.nuernberg.de/internet/bildungsbuero/bildungskonferenz.html>

## Machen Smartphones wirklich smarter? Digitalisierung als Thema im Bildungsbereich

**Beim ersten Bildungsdialog der Stadt Erlangen und des IAB ging es um die von der Digitalisierung ausgelösten Veränderungen im Bildungsbereich. Was bedeuten diese Entwicklungen für die Bildung der Zukunft? Wie können die Lernenden und die Lehrenden von den Möglichkeiten der Digitalisierung profitieren? Und wo ist Vorsicht geboten?**

Diese Fragen wurden am 20. April 2016 beim ersten „Erlanger Bildungsdialog“ gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern, Elternvertretern, Lehrkräften und Schulleitungen diskutiert. Dr. Florian Janik, Oberbürgermeister der Stadt Erlangen, und IAB-Direktor Prof. Joachim Möller betonten zu Beginn die große Bedeutung der Digitalisierung für die Globalisierung, die gesellschaftliche Entwicklung und den Arbeitsmarkt. Möller wies dabei auch auf eine aktuelle IAB-Studie hin, nach der Hochqualifizierte künftig noch mehr als bisher gefragt sein werden, während Geringqualifizierte die Verlierer sind.

Prof. Simon Wiederhold (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt und Ifo-Institut München) befasste sich in seinem Impulsreferat mit dem Zusammenhang zwischen der Übertragung großer Datenmengen und der

Entstehung von Innovationen und neueren Geschäftsmodellen sowie der Möglichkeit von Forschungs- und Entwicklungskooperationen zwischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen auch über größere Distanzen.

Das Internet werde zu Recht als die „Universaltechnologie“ des 21. Jahrhunderts bezeichnet, so der Volkswirt. Inwieweit Beschäftigte davon profitieren können, hängt wesentlich von ihren Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ab. Denn in verschiedenen empirischen Studien, an denen Wiederhold beteiligt war, wurden bedeutsame kausale Lohneffekte höherer IKT-Kompetenzen nachgewiesen. Zudem sei das Risiko eines Jobverlusts bei denjenigen geringer, die versierter im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sind.

Im zweiten Impulsreferat diskutierte Prof. Thomas Knaus von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg die Potenziale für guten Unterricht, die in digitalen Medien stecken. Seine Forschungsergebnisse zeigen, dass diese Möglichkeiten bislang erst teilweise genutzt werden. Es sei zwar wesentlich leichter geworden, unterschiedliche Inhalte zu präsentieren, so der Erziehungswissenschaftler. Die Chancen, die digitale Medien zum Beispiel

für Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie mit anderen bieten, würden jedoch im Unterricht noch viel zu wenig realisiert. Ideal ist laut Knaus eine handlungs- und produktorientierte sowie didaktisch geplante Medienintegration.

An der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen neben Knaus und Wiederhold auch Florian Ramming, zweiter Vorsitzender des Jugendparlaments Erlangen, Gertrud Reichert-Bord, Leiterin des Emmy-Noether-Gymnasiums Erlangen, und Thomas Zapf, Lehrer am Ohm-Gymnasium in Erlangen, teil. Die Moderation hatte Robert Müller-Mateen, langjähriger Leiter der regionalen Lehrerfortbildung für die Gymnasien in Mittelfranken.

Die von Smartphones ausgehenden Gefahren wurden ebenso ausführlich diskutiert wie der pädagogische Bildungsauftrag. In diesem Zusammenhang verwies Knaus auf die Aufgabe der Schulen, die Entwicklung von Medienkompetenzen zu unterstützen, um den Jugendlichen eine kompetente Teilhabe an einer digitalen und vernetzten Gesellschaft zu ermöglichen. Er spreche bei den digitalen Medien lieber von Werkzeugen, die ohne die Nutzer wertlos seien, erklärte der Erziehungswissenschaftler. Oder anders gesagt: „Auf die Lehrer kommt es an.“

## Was bringt das neue Gesetz zu Zeitarbeit und Werkverträgen?

**Die Regulierung der Zeitarbeit und der Werkverträge sowie deren künftige Rolle und Bedeutung standen beim 5. Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit in Nürnberg im Fokus. Auch die Auswir-**

**kungen der Digitalisierung und der Zuwanderung wurden von Praktikern und Wissenschaftlern intensiv diskutiert.**

Beim 5. Interdisziplinären Forum Zeitarbeit, das jährlich vom IAB veranstaltet wird, ging es erstmals auch um Werkverträge. Die Veranstaltung am 28. April 2016 stand unter dem Thema „Strenge Regulierung von Zeit-

arbeit und Werkverträgen – was bringt das neue Gesetz?" Dabei ist anzumerken, dass eine gesetzliche Novellierung bereits im Koalitionsvertrag angekündigt worden war, sich zum Zeitpunkt der Veranstaltung aber noch in der Ressortabstimmung befand.

Privatdozent Alexander Spermann von der Universität Freiburg ging auf das Verhältnis von Zeitarbeit und Werkverträgen ein. Dieses sei als komplementär zu betrachten, wenn das Werk sauber definiert sei. Wenn dies nicht der Fall sei, also zum Beispiel ein

Erfahrungen, nach denen Werkverträge für beide Seiten schwierig sind. Zwei Fragen stellte er dazu: Welche Komplexität von Arbeitsverträgen halten wir noch für beherrschbar, und wie weit geht die unternehmerische Dispositionsfreiheit und Mitbestimmung? Diese Fragen müssen nach Ansicht von Widuckel geklärt werden, um einen Dauerkonflikt zu vermeiden, der dazu führt, dass beide Seiten verlieren.

In einer gemeinsamen Studie mit Prof. Manfred Bornewasser, emeritierter Professor

noch mehr Flexibilisierung und auch für die Zeitarbeit bietet.

Prof. Markus Hertwig (Universität Chemnitz), Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Dr. Christian Hohendanner (IAB) stellten eine gemeinsam mit Koautoren erstellte empirische Studie vor zur Verbreitung von On-Site-Werkverträgen in der Nahrungsmittelindustrie, im Verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel, von Werk- und Dienstverträgen im Bereich der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) sowie von Mitarbeitern mit Werk- und Dienstverträgen.

Die Studie hat für den Bereich der IG BCE eine sehr große Bedeutung der Fremdbeschäftigung ergeben, denn in 68 Prozent der Betriebe werden aktuell Fremdbeschäftigte eingesetzt. Bei fast der Hälfte dieser Betriebe beträgt der Anteil der Fremdbeschäftigten mehr als fünf Prozent. Deren Einsatzschwerpunkt liegt zwar in den Bereichen Reinigung, Instandhaltung, Kantine und Logistik – der Anteil der Fremdbeschäftigung beträgt dort mehr als 40 Prozent, wenn entsprechende Bereiche vorhanden sind. Die meisten Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen eigenen und Fremdbeschäftigten gibt es aber in den Bereichen Produktion, Instandhaltung sowie Forschung und Entwicklung und diese werden von Betriebsräten als problematisch angesehen.

IAB-Forscher Christian Hohendanner ging auf die Auswirkungen des seit Januar 2015 in Deutschland geltenden gesetzlichen Mindestlohns für alle abhängig Beschäftigten ein. Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen, die im rechtlichen Sinne selbstständig sind, werden von diesem Gesetz nicht erfasst. Insofern stellt der betriebliche Einsatz freier Mitarbeiter einen legalen Weg zur Umgehung des Gesetzes dar. Die auf



Prof. Lutz Bellmann vom IAB (links) mit Alexander Spermann, Privatdozent an der Universität Freiburg.

Schichtleiter Arbeitsanweisungen gebe, handle es sich de facto nicht mehr um einen Werkvertrag. Dann ergibt sich laut Spermann eine „Einflugschneise“ für die Zeitarbeit, so dass ein substitutives Verhältnis zwischen Werkverträgen und Zeitarbeit besteht.

Prof. Werner Widuckel von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), berichtete von eigenen praktischen

für Sozialpsychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Greifswald, untersucht Volker Homburg, geschäftsführender Gesellschafter der ZIP-Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH, ob die Digitalisierung die Organisation von Zeitarbeit verändert, oder ob sich die Branche sogar neu erfinden muss. Homburg vertrat die Position, dass Digitalisierung im Kern Chancen für



der Basis des IAB-Betriebspanels ermittelten Ergebnisse geben allerdings keine Hinweise darauf, dass Mitarbeiter zur Umgehung des Mindestlohns eingesetzt werden.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei sprach zum Thema „Erwerbsformen im digitalen Zeitalter“. Die Digitalisierung hat weitreichende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Befürchtungen vor massiven Arbeitsplatzverlusten sind jedoch eher unbegründet, da Produktivitätsgewinne und Strukturwandel auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten generieren können. Veränderungen in Sektoren und Berufen sowie veränderte Qualifikationsanforderungen sind dagegen durchaus wahrscheinlich.

Bei den Beschäftigungsverhältnissen scheinen neue Tätigkeitsformen wie „Crowdworking“ oder „Crowdsourcing“ auf, welche zu

strukturellen Verschiebungen in der Erwerbstätigkeit führen können. Dies könnte einerseits Auswirkungen auf die Leiharbeit haben, die bis dato die einzige ad hoc abrufbare überbetriebliche Personalreserve darstellt. Andererseits könnten dadurch auch (solo-)selbständige Tätigkeiten von sogenannten Freelancern zunehmen. Zudem ist Arbeit in stärkerem Maße unabhängig von Zeit und Raum und schwieriger mit traditionellen Messgrößen wie Arbeitszeit erfassbar.

In der abschließenden Podiumsdiskussion nutzte Moderator Lutz Bellmann die Gelegenheit, um Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, nach dem besten Weg zur Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft zu fragen. Scheele wies darauf hin, dass es zwar eine größere Gruppe von

Zuwanderern gäbe, die zum Hochschulzugang berechtigt seien oder bereits ein Studium in ihrer Heimat begonnen hätten. Es hapere für sie jedoch leider an Möglichkeiten des Spracherwerbs, um ihre qualifizierte (Aus-)Bildung fortsetzen zu können. Die Bundesagentur für Arbeit entwickle derzeit ein bildgestütztes System zur Kompetenzerfassung. Der hierfür erforderliche Zeitaufwand müsse in Kauf genommen werden.

Für viele Flüchtlinge sei eine Verbindung von Arbeit und Qualifizierung der sinnvolle Weg, ergänzte Dr. Stefanie Janczyk, Leiterin des Ressorts „Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall. Denn viele Flüchtlinge stünden unter hohem Druck, Geld zu verdienen – auch in der Leiharbeit. Es gehe darum, Integrationshemmnisse abzubauen und Standards zu halten. Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, sah ein zentrales Problem genau darin, wie Migranten dorthin wanderten, wo die höchsten Sozialstandards gelten.

Beim Thema „Neue Formen der Erwerbsarbeit“ wies Ulrich Walwei auf viele Unsicherheiten für Beschäftigte und Arbeitgeber hin. So galten für Crowdworking und Crowdsourcing bisher kaum arbeitsrechtliche Mindeststandards. Ob dies durch Selbstregulierung oder gesetzliche Regelungen erfolgen soll, stehe zur Diskussion. Walwei machte außerdem darauf aufmerksam, dass auch die soziale Absicherung dieser vorwiegend selbständigen Tätigkeiten beachtet werden sollte – insbesondere, wenn es sich dabei nicht nur um begrenzte Phasen einer Nebentätigkeit handele. Oliver Zander sah die Gefahr, dass der „Bürokratismus“ nicht nur die schwarzen Schafe, sondern die gesamte Wirtschaft treffe.