

Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“

Am 14. und 15.06.2012 fand an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf eine Tagung zum Thema „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ statt. Dabei handelte es sich um die Abschlussstagung von vier BMBF-Projekten der **Fokusgruppe „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“**. Die Fokusgruppe (www.fokusgruppe2012.de) ist innerhalb des BMBF-Forschungsschwerpunkts „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln“ angesiedelt, in dem Erkenntnisse über die Innovationsfähigkeit der modernen Arbeitswelt generiert werden. Konkret befassen sich die vier Forschungsprojekte mit freier Mitarbeit in Unternehmen (FlinK), flexiblen Personaleinsatzkonzepten speziell für kleine und mittlere Unternehmen (FlexiKoKMU), der Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (FlexiBalance) sowie der Arbeit auf Abruf (RUF). Auf der Tagung präsentierten die Projektverantwortlichen in Vorträgen und Workshops den ca. 100 Teilnehmern ihre (bisherigen) Ergebnisse.

Im Projekt „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung“ (**FlinK**, www.flink-projekt.de) werden Freelancer analysiert, die aus der heutigen Wissensgesellschaft nicht mehr wegzudenken sind. So nutzen Unternehmen Freelancer nicht nur aus Gründen der Kostensenkung und der Flexibilität, sondern betrachten sie auch als Lieferanten externen Wissens. Damit verbunden sind Herausforderungen auf den Ebenen des Unternehmens (z. B. Führung gemischter Teams) und des Individuums (z. B. selbstständige Qualifizierung, Selbstführung). Diese wurden ebenso erforscht und auf der Tagung diskutiert wie Konsequenzen insbesondere für die individuelle Work-Life-Balance, Employability und Arbeitszufriedenheit. Zudem wurden Konzepte zum erfolgreichen Einsatz, zur Bindung und zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Freelancern vorgeschlagen: Anhand dieser Konzepte können Unternehmen beispielsweise gemischte Teams aus internen und externen Mitarbeitern führen und ein nachhaltiges Wissensmanagement zu gestalten. Freelancer werden u.a. dabei unterstützt, ihre Work-Life-Balance und ihre langfristig Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Im Projekt „Flexible Personaleinsatzstrategien – Innovative Konzepte für KMU“ (**FlexiKoKMU**, www.flexiko-kmu.de) werden Prozesse der Analyse, Gestaltung und Bewertung von flexiblen Personaleinsatzkonzepten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit dem Ziel untersucht, optimale Gestaltungslösungen zu erarbeiten. Im Projekt konnten in den beteiligten KMU betriebliche Gestaltungslösungen erarbeitet werden, die einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität im Zusammenhang mit der langfristigen Fachkräftegewinnung und -sicherung leisten. Aus den in Düsseldorf skizzierten zentralen Projektergebnissen entsteht ein Hand-

lungsfleifaden, welcher systematisch die Analyse, Gestaltung und Bewertung des flexiblen Personaleinsatzes in KMU beschreibt und unterstützt.

Das Projekt „Work-Life-Balance in flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen: Betriebliche Innovationsforcierung durch familienorientierte Personaldienstleistungskonzepte“ (**FlexiBalance**, www.flexibalance.de) stellte das „Konzept Zeitarbeit“ vor, das ein Full-Service-Agenturmodell für familienfreundliche, flexible Arbeit bietet. Es zielt darauf ab, Lösungen zu entwerfen, die Flexibilitäts-, Qualifizierungs- und Betreuungsbedarfe von Beschäftigten mit Kindern berücksichtigen und dennoch die im Rahmen der Zeitarbeit notwendige Flexibilität der Beschäftigten gewährleisten. Ein besonderes Augenmerk gilt der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten während der Familienphasen. Hier werden in Kombination mit individueller Kinderbetreuung Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt, die die Verbindung zum Beruf sichern und dem Beschäftigten den Erwerb neuer Kompetenzen ermöglichen. Aktuell wird das entwickelte Dienstleistungsangebot in einem gemeinsamen Büro von Manpower und ElternService AWO in Berlin unter Begleitung der TU Dortmund erprobt, weiterentwickelt und evaluiert. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass das Angebot insbesondere gut qualifizierten Alleinerziehenden eine hervorragende Möglichkeit bietet, möglichst schnell in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren, ohne dass ihre familiäre Betreuungsverantwortung darunter leidet. Das Angebot erschließt so das Arbeitskräfteangebot von Alleinerziehenden und anderen Beschäftigten mit Betreuungsverantwortung.

Das Projekt „Flexibilität und Verfügbarkeit durch Arbeit auf Abruf“ (**RUF**, www.arbeitaufabruf.de) berichtete, dass Rufbereitschaft ein Modell flexibler Arbeitszeit darstellt, das im Vergleich zu anderen flexiblen Arbeitszeitformen – wie bspw. Schichtarbeit – überraschend wenig erforscht ist. Allerdings wurde im Rahmen des Projekts ermittelt, dass Arbeit auf Abruf in ca. 44% der Betriebe eingesetzt wird, um zeitnah auf Not- und Störfälle reagieren bzw. eine erhöhte Verfügbarkeit von Arbeitskräften sichern zu können. Dabei leisten die Beschäftigten Rufbereitschaft in ihrer Freizeit, in der normalerweise wichtige Regenerationsprozesse stattfinden sowie Anforderungen des Privatlebens zu erfüllen sind. Rufbereitschaft geht somit mit einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit einher. Die Befunde aus dem RUF-Projekt zeigen, dass Rufbereitschaft das Befinden sowie die Erholungsphasen der Beschäftigten negativ beeinträchtigen kann. Zudem treten in Rufbereitschaftsphasen verstärkt Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben auf. Diese Befunde sind unabhängig davon, ob es während der Rufbereitschaft tatsächlich zu einem Einsatz kommt. Im Rahmen des RUF-Projektes wurden Faktoren identifiziert, die die negativen Auswirkungen der Rufbereitschaft abschwächen oder verstärken können (z. B. Unterstützung durch Vorgesetzte; Möglichkeit, einen Ruf weiterzugeben).

Den Abschluss der Tagung bildete am 15.06.2012 eine öffentliche **Podiumsdiskussion** zum Tagungsthema „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“. Nach zwei Impulsvorträgen von Professor Kaiser (Universität der Bundeswehr München) und Marcel J. Pelzer (Manpower) diskutierten unter der Moderation von Professor Stefan Süß (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) NRW-Landesarbeitsminister Guntram Schneider, Thomas Sattelberger (Personalvorstand Deutsche Telekom, a.D.), Andrea Kocsis (stellvertretende Bundesvorsitzende VERDI), Professor Uta Wilkens (Ruhr-Universität Bochum), Professor Johannes Siegrist (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) und Dr. Walter Jochmann (Geschäftsführer Kienbaum).

NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider (SPD) sagte, dass „in einer globalisierten Arbeitswelt natürlich Flexibilität gefordert wird, Menschen aber auch den berechtigten Wunsch nach sozialer Sicherheit und einem sicheren Arbeitsverhältnis“ hätten. Schneider: „Es gibt politisch viel zu tun, um alle neuen Beschäftigungsformen mit einem Minimum an Sozialstaatlichkeit zusammenzubringen.“ Unterstützt wurde er von der stellvertretenden Verdi-Bundesvorsitzenden Andrea Kocsis, die von einer zunehmenden „Entsicherung der Arbeit“ sprach. Häufig gehe Flexibilisierung, etwa in der Leiharbeit, mit geringerer Wertschätzung und niedrigerer Bezahlung einher. Dagegen betonte Marcel Pelzer vom Personaldienstleister Manpower-Group, die Leiharbeit habe einen klaren Wandel vollzogen. Viele der so Beschäftigten hätten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zudem würden viele Mitarbeiter weiter qualifiziert. Der Geschäftsführer von Kienbaum, Dr. Walter Jochmann, betonte die Bedeutung flexibler Beschäftigung für das Wachstum am Standort Deutschland. Professor Uta Wilkens schloss Konsequenzen der Flexibilisierung für die psychologische Beziehung zwischen flexibel beschäftigtem Individuum und dem Unternehmen nicht aus. Sie betreffen (potenziell) die Arbeitszufriedenheit, Motivation und den sog. Psychologischen Vertrag, den ein Mitarbeiter mit dem Unternehmen aufweist. Dass bestimmte Aspekte der Arbeit Menschen krank machen können, betonte der Medizinsoziologe Professor Johannes Siegrist. Gerade bei hoch qualifizierten Mitarbeitern besteht die Gefahr, dass sie durch eine hohe Autonomie bei der Arbeit keine klaren Grenzen hätten. Auf diese Weise ist der Weg in einen Erschöpfungszustand vorgezeichnet. Der frühere Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger wies jedoch darauf hin, dass gerade in „wissensintensiven Branchen“ viele Mitarbeiter zunehmende Flexibilität von sich aus forderten. „Das sind junge Menschen, die nicht gerne in normierten, standardisierten Arbeitsverhältnissen sein möchten.“

Mehr Informationen, u.a. die Projektpräsentationen, einen Kurzfilm über die Tagung sowie einen Komplettfilm der Podiumsdiskussion, finden Sie unter: www.Fokusgruppe2012.de.