

Stettes, Oliver

Research Report

Digitaler Wandel: Keine Ausweitung flexibler Beschäftigungsformen

IW-Kurzbericht, No. 66.2017

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Stettes, Oliver (2017) : Digitaler Wandel: Keine Ausweitung flexibler
Beschäftigungsformen, IW-Kurzbericht, No. 66.2017, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/170548>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Oliver Stettes

Digitaler Wandel: Keine Ausweitung flexibler Beschäftigungsformen

Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit und Befristungen haben sich als betriebliche Flexibilisierungsinstrumente bewährt und helfen daher Unsicherheiten abzufedern, die für die Unternehmen im Zuge des digitalen Wandels auftreten. Ein spürbarer Wachstumsimpuls der Digitalisierung auf die Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen ist jedoch nicht zu erwarten. Arbeiten in einem Umfeld 4.0 ist sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union insgesamt unabhängig davon, ob der eigene Arbeitsvertrag befristet ist oder mit einem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen wurde.

Zeitarbeit und Befristungen werden in der öffentlichen Diskussion von so manchem Beobachter als Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse bewertet. Diese negative Beurteilung ist aus beschäftigungspolitischer Perspektive unangemessen. Wer den relativ rigiden Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland unangetastet lassen möchte, kommt an flexiblen Beschäftigungsverhältnissen nicht vorbei, um Unternehmen einen Anreiz zu geben, auch in einem unsicheren Umfeld neue Arbeitsplätze zu schaffen.

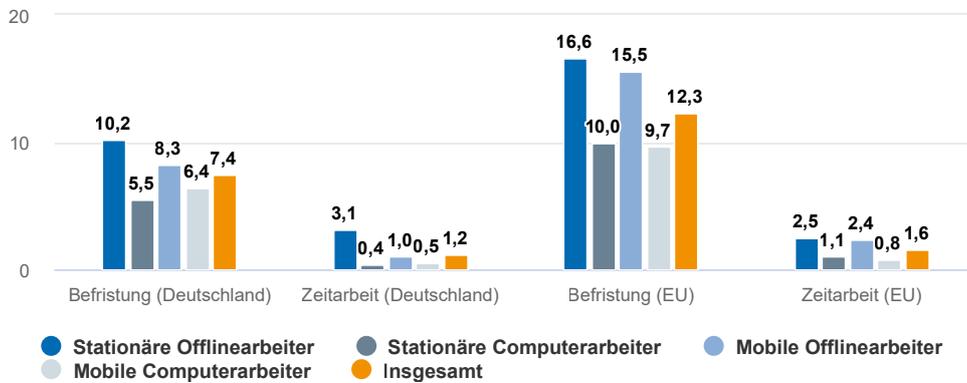
Befristungen und Zeitarbeit sind Beschäftigungsformen, die den Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, das Arbeitsvolumen an eine veränderte Nachfrage anzupassen, ohne bei einem unvorhergesehenen Rückgang des Auftragsbestands betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen. Dieses Flexibilisierungsmotiv sticht in Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen bei der Nutzung der beiden flexiblen Beschäftigungsformen deutlich hervor (z. B. Hohendanner et al., 2015, 50; IW Consult, 2011, 29). Ferner zeigen Daten zur befristeten Beschäftigung, dass es sich um ein Übergangsphänomen handelt, welches gerade jungen Menschen eine Brücke zwischen Ausbildung und Beschäftigung baut (Beznoska et al., 2016, 32 f.). Der Umstand, dass zwei Drittel der neu eingestellten Zeitarbeiternehmer zuvor nicht beschäftigt waren (BA, 2017), signalisiert schließlich, dass die Arbeitnehmerüberlassung vielen Arbeitslosen überhaupt erst den Weg zurück in Beschäftigung ebnet.

Digitaler Wandel als Treiber von Flexibilisierungsprozessen

Der digitale Wandel gilt als große Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei ist noch nicht

Digitalisierung, Befristungen und Zeitarbeit

Anteil der befristet Beschäftigten und Zeitarbeitnehmer 2015 in Prozent – nach Beschäftigungsgruppen



Ohne Auszubildende, Trainees oder Personen mit Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung
 Stationäre Offlinearbeiter: arbeiten **seltener als mehrmals im Monat** betriebsextern und **weniger als 25% ihrer Arbeitszeit** am Computer
 Stationäre Computerarbeiter: arbeiten **seltener als mehrmals im Monat** betriebsextern und **25% und mehr ihrer Arbeitszeit** am Computer
 Mobile Offlinearbeiter: arbeiten **mehrmals im Monat** und **häufiger** betriebsextern und **weniger als 25% ihrer Arbeitszeit** am Computer
 Mobile Computerarbeiter: arbeiten **mehrmals im Monat** und **häufiger** betriebsextern und **25% und mehr ihrer Arbeitszeit** am Computer
 Zeitarbeit und Befristung sind disjunkte Kategorien
 Quellen: EWCS 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

abzusehen, welche konkreten Auswirkungen er auf Geschäftsmodelle, Arbeits- und Fertigungsprozesse, Arbeitsorganisation und -anforderungen in den Betrieben haben wird. Die Unsicherheit ist groß. Sie könnte dazu führen, dass die Nachfrage nach flexiblen Beschäftigungsformen zunimmt.

Analysen mit dem IW-Personalpanel 2013 zeigen aber, dass sich relativ stark digitalisierte Unternehmen zum Beispiel in ihrem Nutzungsgrad von Zeitarbeit nicht von vergleichbaren Unternehmen mit einem relativ geringen Digitalisierungsgrad unterscheiden (Stettes, 2016, 37). Mit Blick auf die Befristungsneigung von Betrieben liegen derzeit keine vergleichbaren empirischen Befunde vor.

Befristungs- und Zeitarbeitsquote unter mobilen Computerarbeitern

Selbst Arbeitnehmer, die in starkem Maß in einem digitalen Arbeitsumfeld tätig sind, arbeiten nicht häufiger in flexiblen Beschäftigungsformen als andere. Dies zeigt eine Betrachtung der mobilen Computerarbeiter – Arbeitnehmer, die mehrmals im Monat oder häufiger außerhalb des Betriebs arbeiten und

mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit am PC, Laptop oder Smartphone verbringen (Hammermann/Stettes, 2017). Die Analyse auf Basis des European Working Conditions Survey (EWCS 2015, 2017) verdeutlicht, dass sowohl die Befristungs- als auch die Zeitarbeitsquote mobiler Computerarbeiter hierzulande deutlich geringer ist als unter den Beschäftigten, die entweder am Betriebsstandort oder außerhalb der betrieblichen Grenzen arbeiten, dabei aber digitale Technologien weniger intensiv nutzen (Abbildung). Zwischen mobiler und stationärer Computerarbeit besteht dagegen kein Unterschied. Diese Befunde bestätigen sich bei einer multivariaten Betrachtung.

Auch der Blick über die Landesgrenzen auf die Europäische Union insgesamt gibt keine Hinweise, dass der digitale Wandel zu einer zunehmenden Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Zeitarbeit führen wird. Wenn überhaupt, ist eher mit dem Gegenteil zu rechnen. Dies mag auch damit verbunden sein, dass der Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum mobiler Arbeiter 4.0 eher größer ist als der ihrer stationären Kollegen. Diesen Spielraum zu gewähren, setzt auf der Seite

des Unternehmens und der Führungskräfte ein stabiles Vertrauensverhältnis in die Beschäftigten voraus. Vertrauen wächst aber in der Regel am besten in einer dauerhaften (Arbeits-) Beziehung.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2017, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigtenstatistik: Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe 1. Halbjahr 2016, Nürnberg

Beznoska, Martin / Henger, Ralph / Hentze, Tobias / Klös, Hans-Peter / Lesch, Hagen / Niehues, Judith / Pimpertz, Jochen / Plünnecke, Axel / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Schröder, Christoph / Voigtländer, Michael / Werner, Dirk, 2016, Faktencheck Gerechtigkeit und Verteilung: eine empirische Überprüfung wichtiger Stereotype, IW-Report, Nr. 29, Köln

EWCS 2015 – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015 [data collection], 3rd Edition, UK Data Service, SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-3>

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, forthcoming

Hohendanner, Christian / Ostmeier, Esther / Lobato, Philipp Ramos, 2015, Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, IAB-Forschungsbericht, Nr. 12, Nürnberg

IW Consult – Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH, 2011, Zeitarbeit in Deutschland. Treiber für Flexibilität und Wachstum, Studie im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbandes Personaldienstleistungen (BAP), Köln

Stettes, Oliver, 2016, Arbeitswelt der Zukunft – Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert, IW-Analysen, Nr. 108, Köln