

Zusammenfassung des BPM Forums zur Zukunft der Arbeit am 25. April 2013

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) bietet mit seiner Veranstaltungsreihe ‚BPM Forum‘ eine Plattform, um Debatten über aktuelle, das Personalwesen betreffende Themen zu führen. Das Thema der diesjährigen Podiumsdiskussion lautete „Die Zukunft der Arbeit“. Neben dem BPM-Präsidenten Joachim Sauer diskutierten Dr. Carsten Linnemann, CDU (MdB, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales), Elke Hannack (Mitglied im ver.di-Bundesvorstand) und Prof. Klaus Zimmermann (Direktor am Institut zur Zukunft der Arbeit) auf dem Podium. Philipp Neumann, Redakteur im Focus-Hauptstadtstudio, moderierte die Runde.

Flexibilisierung oder Prekarisierung?

Der erste Teil der Diskussion behandelte die Frage, ob das sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis als Modell ausgedient habe und sich stattdessen flexiblere Arbeitsverhältnisse durchsetzen würden. Elke Hannack wies darauf hin, dass es mittlerweile einen großen Bereich auf dem Arbeitsmarkt gäbe, wo Tarifverträge nicht greifen würden und schlechte Arbeitsbedingungen herrschten. Dr. Carsten Linnemann wandte darauf ein, dass der aktuelle Skandal, nach dem in vielen Branchen Mindestlöhne unterlaufen würden, kein Massenphänomen darstelle. Prof. Zimmermann gab zusätzlich zu bedenken, dass ein Mindestlohn armen Haushalten womöglich nicht helfen würde und zusätzlich viele Personen davon profitierten, die eigentlich nicht hilfsbedürftig seien (z.B. Rentner und Studenten). Aus seiner Sicht sei die Debatte um den Mindestlohn in Deutschland gewissermaßen eine „Luxusdiskussion“, da die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hin zu flexibleren Beschäftigungsmodellen mittlerweile als Vorbild für andere Länder diene. Hierauf entgegnete Elke Hannack, dass dies die Realität verkenne, da mittlerweile 22 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in den Niedriglohnbereich fallen würden und so Altersarmut provozierten. Außerdem erführen Arbeitgeber, die Tariflöhne zahlen, im Vergleich einen Wettbewerbsnachteil.

Die Frage, warum Arbeitgeber immer stärker auf flexible Beschäftigungsverhältnisse setzen, beantwortete Joachim Sauer mit der veränderten Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur in Deutschland. Flexibilisierung werde vor allem im Dienstleistungssektor gefordert und sei oft ein ausdrücklich weibliches Phänomen. Laut Aussage des BPM-Präsidenten müssten wir uns von der Vorstellung des klassischen männlichen Facharbeiters verabschieden – auch wenn das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor dominierend sei.

Arbeit oder Leben?

Die Debatte um die zunehmende Entgrenzung von Arbeit bildete den zweiten Schwerpunkt der Diskussion. Eine Anti-Stress-Verordnung ist nach Ansicht von Elke Hannack nicht vonnöten, da in Deutschland bereits genügend arbeitsschutzrechtliche Regelungen existierten. Stattdessen fehlten Kontroll- und Sanktionsmechanismen, damit diese Normen auch effektiv umgesetzt werden könnten. Zudem sei es schwierig, die

psychischen Belastungen der Beschäftigten zu messen, da sie von Mensch zu Mensch unterschiedlich wahrgenommen würden. Vielmehr müssten Führungskräfte Belastungssituationen ihrer Mitarbeiter erkennen und gegebenenfalls eingreifen. Dazu ist es laut Joachim Sauer von Bedeutung, überhaupt zu wissen, welche Aufgaben die Beschäftigten erledigen und wie sie mit Stress umgehen. Aus Sicht des BPM-Präsidenten braucht es keine neuen Sanktionsmechanismen, da viele Arbeitnehmer beispielsweise selbst die bewusste Entscheidung trafen, ständig erreichbar zu sein. Anstatt generelle Verbote auszusprechen, sollten die Menschen selbst bestimmen, wie sie mit modernen Kommunikationstechnologien umgehen. Dem entgegnete Elke Hannack, dass 40 Prozent aller Neuzugänge in die Erwerbsminderungsrente durch psychische Belastungen bedingt seien. Allerdings lägen die Gründe dafür nicht ausschließlich im Erwerbsleben. Sie kritisierte auch, dass bisher nur 17 Prozent der Unternehmen in Deutschland eine Gefährdungsanalyse ihrer Arbeitsplätze durchgeführt hätten.

Die Frage, ob die Generation Y sich an anderen Werten orientiere als ihre Eltern und womöglich nicht nach Reichtum und Status strebe, beantwortete Dr. Carsten Linnemann differenziert. Obwohl der Verdienst in aktuellen Untersuchungen nur auf Platz fünf der Prioritäten stehe, gäbe es auch heute noch junge Leute, die nach materiellen Werten strebten. Elke Hannack zitierte aus den Befragungen zum DGB Index für Gute Arbeit und wies daraufhin, dass den Beschäftigten vor allem Wertschätzung und Beteiligungsmöglichkeiten wichtig seien. Wer keine Wertschätzung erfahre und alles von den Vorgesetzten vorgeschrieben bekomme, empfinde dies als schlechte Arbeit und werde häufiger krank.

Daran anschließend wurde diskutiert, wie ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen länger im Erwerbsleben gehalten werden können. Joachim Sauer wendete ein, dass die Menschen immer länger arbeiten wollen, weil sie sich zum einen stärker mit ihrer Arbeit identifizierten und zum anderen Rentenabschläge befürchten müssten. Elke Hannack erwiderte, dass die Rente mit 67 bereits heute die Realitäten verkenne, weil viele aus gesundheitlichen Gründen nicht einmal bis 65 arbeiten könnten und zudem kaum Ältere von den Betrieben eingestellt würden. Prof. Zimmermann legte nahe, dass wir uns daran gewöhnen müssten, auch im Alter noch einmal den Beruf zu wechseln.

Die Zukunft der Arbeit

Im letzten Teil der Diskussion gingen die Teilnehmer und weitere Gäste darauf ein, wie ihre Vision der Zukunft der Arbeit aussieht. Aus dem Publikum wurde angemerkt, dass wir Abschied von der Vorstellung einer einzigen Zukunft der Arbeit nehmen müssten und uns stattdessen die Pluralität der Arbeitsformen bewusst machen sollten. Arbeitsrechtliche Regelungen, wie sie beispielsweise in Flächentarifverträgen vorgesehen sind, würden in Zukunft nicht mehr für allen Beschäftigten gelten, da sich die Arbeit so unterschiedlich entwickle. Ausnahmeregelungen für stark beanspruchte Berufsgruppen könnten von Seiten des Gesetzgebers nicht erwartet werden, da sie nicht justiziabel seien. In Zukunft komme den Personalmanagern in den einzelnen Unternehmen stärker als heute der Gestaltungsauftrag zu, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und passgenaue Arbeitsmodelle für ältere Beschäftigte zu entwickeln. Dr.

Carsten Linnemann stellte grundsätzlich infrage, warum es beispielsweise Beamten untersagt sei, länger zu arbeiten. Wer sich beruflich länger engagieren wolle, sollte dies auch tun dürfen. Bezüglich der Zukunft der Arbeit geht er davon aus, dass die neue Arbeitnehmergeneration bereits mit der Digitalisierung aufwache und keine Entschleunigung suche. Elke Hannack prognostiziert, dass die Zukunft in guter Arbeit mit flexiblen Erwerbsmustern liege, die auf die Lebenssituation der Beschäftigten abgestimmt sind. Der Arbeitsmarkt bietet laut Prof. Zimmermann in der Zukunft enorme Potentiale. Die Arbeitswelt werde bunter, flexibler und mobiler. Allerdings mache sich zunehmend eine Zweiteilung bemerkbar: Während in hochqualifizierten Berufen ein Fachkräftemangel drohe, werde es für Niedrigqualifizierte in Deutschland immer weniger Arbeitsplätze geben. Joachim Sauer hält eine starke Pluralität der Arbeitsverhältnisse für wahrscheinlich; das klassische Normalarbeitsverhältnis werde seiner Meinung nach in 20 Jahren in der Form nicht mehr existieren. Des Weiteren sei von einer stärkeren Beteiligung von Älteren und Frauen am Erwerbsleben, einem steigenden Qualifikationsniveau der Beschäftigten und der Verlagerung einfacher Tätigkeiten ins Ausland auszugehen.

In der Diskussion kristallisierte sich insgesamt heraus, dass die Zukunft der Arbeit in individuellen Lösungen besteht, die der Pluralität der Arbeitswelten und den Präferenzen der Beschäftigten Rechnung tragen.