

SAMF e.V.

Deutsche Vereinigung für
Sozialwissenschaftliche
Arbeitsmarktforschung

Arbeitsmarktforschung



FLEXIBILITÄTSINSTRUMENTE AM ARBEITSMARKT

Eine Einführung in die Podiumsdiskussion

Olaf Struck, Matthias Dütsch, Daniel Fackler, Christian Hohendanner

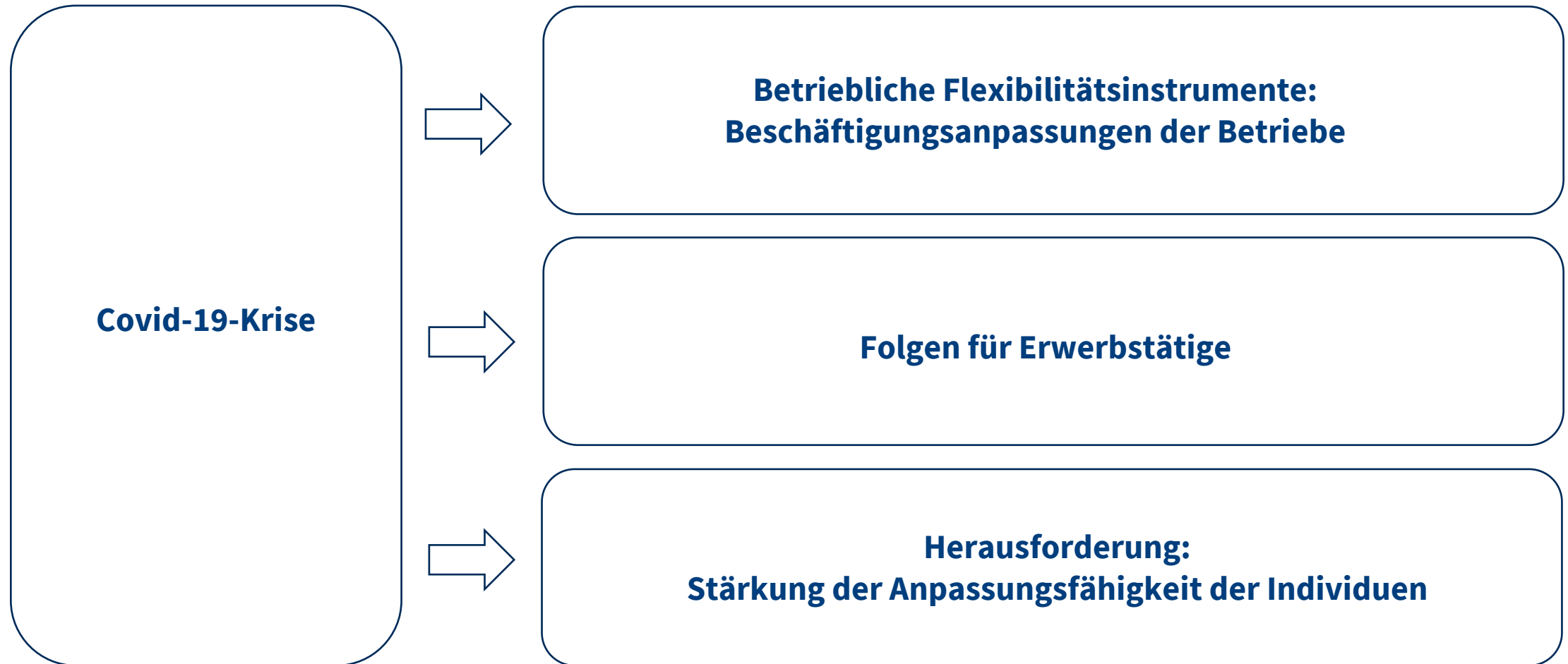
SAMF-Jahrestagung, 11. Juni 2021
Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin & virtuell

Hans **Böckler**
Stiftung

WARUM FLEXIBILITÄT?

- **Flexibilität:** „Anpassungsfähigkeit an wechselnde Umstände“ (Wikipedia)
- Krisenbewältigung eine Frage der Anpassungsfähigkeit

GLIEDERUNG DES VORTRAGS



BETRIEBLICHE FLEXIBILITÄTSINSTRUMENTE SIND VIELFÄLTIG

Interne Instrumente

Quantitativ-numerische Anpassung des Arbeitsvolumens

Überstunden, Zeitkonten, Teilzeit,
geringfügige Beschäftigung, Kurzarbeit

Qualitativ-funktionale Anpassung

Weiterbildung, Jobrotation,
Arbeitsorganisation, „agile
Arbeitsformen“

Lohnbezogene Anpassung

tarifliche Öffnungsklauseln, betriebliche
Bündnisse, leistungsbezogene
Entlohnung

Externe Instrumente

Quantitative Anpassung

Einstellungen, Entlassungen,
Befristungen, Leiharbeit, Werk- und
Dienstverträge

Externe Finanzierung

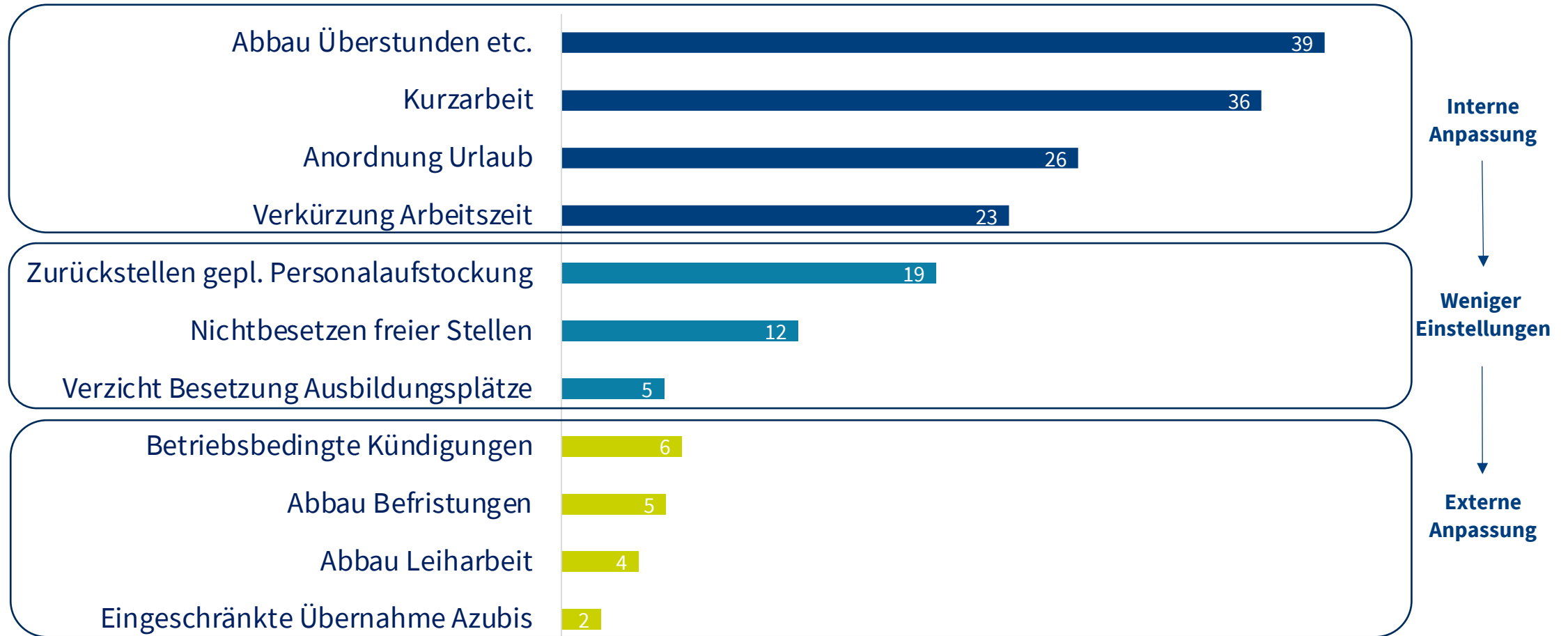
Lohnkostenzuschüsse, Subventionen,
Kurzarbeit

Räumliche Dezentralisierung

Home Office, Mobiles Arbeiten
Virtuelle Teams

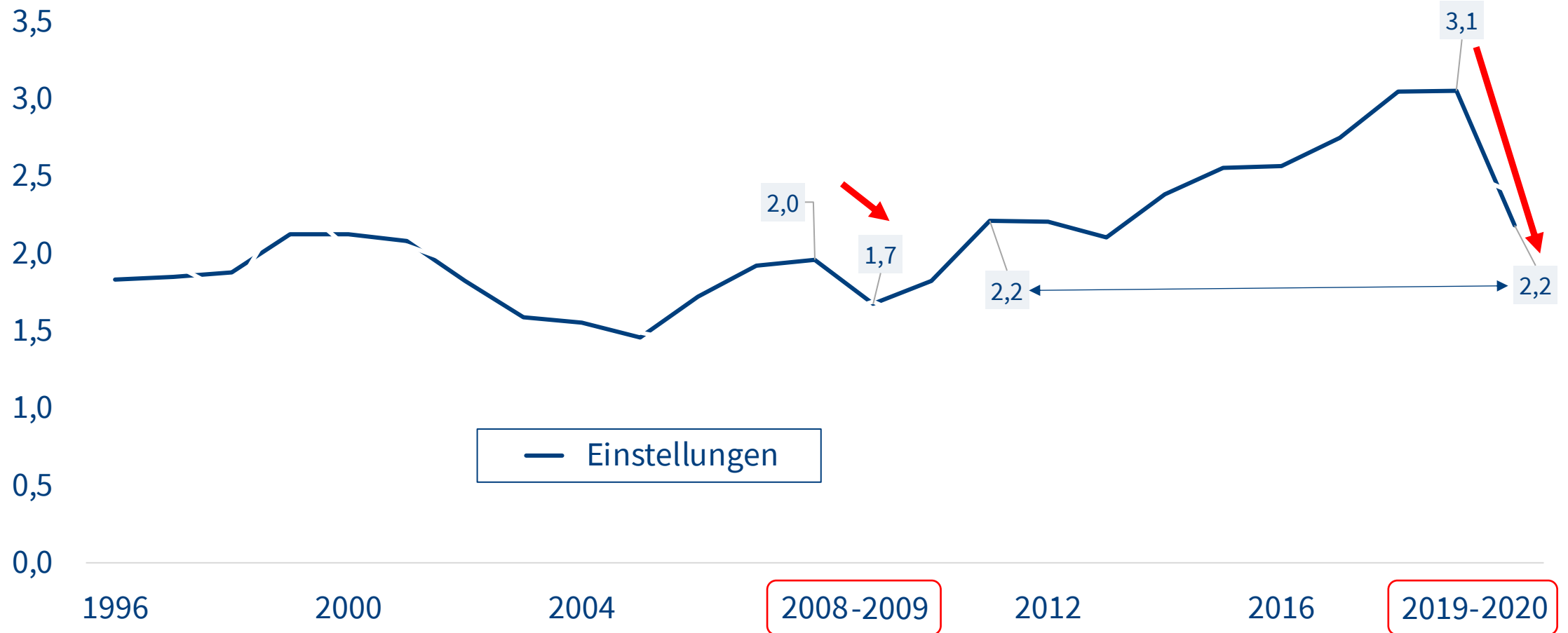
Kontaktlose Vertriebswege und
Dienstleistungen

PERSONALPOLITISCHE REAKTIONEN (ANGABEN IN % ALLER BETRIEBE)



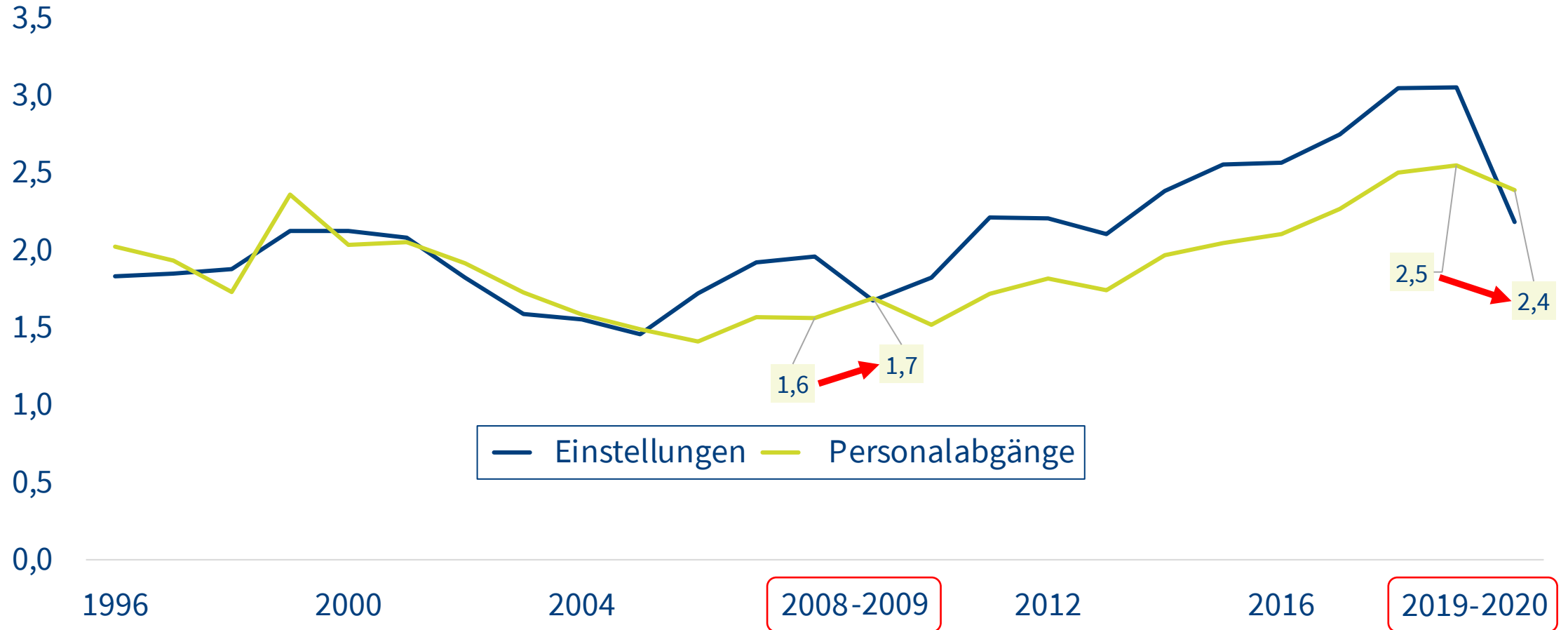
EINSTELLUNGEN SINKEN DEUTLICH STÄRKER ALS IN DER FINANZKRISE 2008/2009

EINSTELLUNGEN UND PERSONALABGÄNGE IN DEUTSCHLAND 1996 BIS 2020 – IN MILLIONEN, JEWEILS 1. HALBJAHR



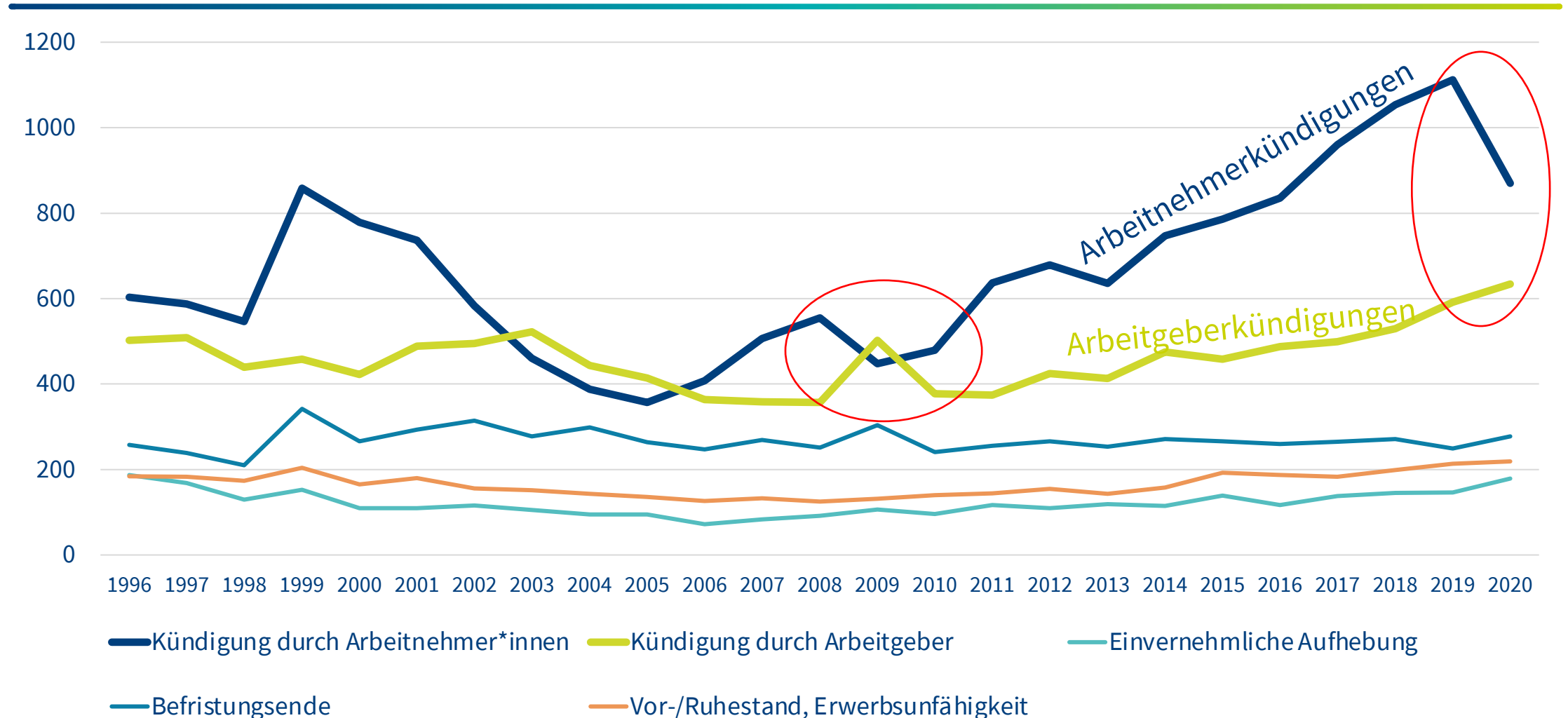
PERSONALABGÄNGE GEHEN ZWISCHEN 2019 UND 2020 SOGAR LEICHT ZURÜCK

EINSTELLUNGEN UND PERSONALABGÄNGE IN DEUTSCHLAND 1996 BIS 2020 – IN MILLIONEN, JEWEILS 1. HALBJAHR



STARKER RÜCKGANG BEI ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN GERINGER ANSTIEG KÜNDIGUNGEN DURCH ARBEITGEBER

PERSONALABGÄNGE IN DEUTSCHLAND 1996 BIS 2020 – IN TAUSEND, JEWEILS 1. HALBJAHR



MASSIVE ARBEITSPLATZVERLUSTE KONNTEN VERMIEDEN WERDEN

- Empirische Befunde zu Langzeitfolgen von Arbeitsplatzverlusten
 - Geringere Chance auf Wiederbeschäftigung, häufiger atypisch, geringere Löhne/kleinere Betriebe
(Fackler et al.201/2021; Schmieder et al. 2020, Davis/von Wachter 2011)
 - Schlechtere Gesundheit, höhere Mortalität, psychische und soziale Deprivationen
(Sullivan/von Wachter 2009, Bloemen et al. 2018, Brand 2015)
 - Negative Folgewirkungen für die Familien und Kinder der Betroffenen
(Eliason 2012; Oreopoulos et al. 2008)
- Kurzarbeit/staatliche Hilfen für Unternehmen etc. konnten größere Arbeitsplatzverluste und deren Folgen verhindern

HETEROGENE FOLGEN DER PANDEMIE FÜR ARBEITSMARKTGRUPPEN

Insider (Sozialversicherungspflichtige Kernbeschäftigte)

Anspruch auf KuG, interne Flexibilisierungsmöglichkeiten insbesondere in größeren (tarifgebundenen) Betrieben

Erwerbstätige mit höheren Beschäftigungs- und Einkommensrisiken

Geringfügig Beschäftigte, Solo-Selbständige/freie Mitarbeiter
Befristet Beschäftigte, Leiharbeiter, Niedriglohnbeschäftigte

Outsider (Berufseinsteiger, Langzeit-/Arbeitslose):

Schwieriger Arbeitsmarkteintritt
Einstellungen drastisch eingebrochen, fehlender Kontakt in Betriebe
Halbierung betrieblicher Praktika zwischen 2019 und 2020

Frontline Worker

in versorgungsrelevanten Berufen
(z.B. in Medizin, Pflege,
Einzelhandel, Schule, Logistik)

hohe Arbeitsbelastung
hohes Infektionsrisiko

häufig Frauen mit nachteiligen
Arbeitsbedingungen (niedrigeren
Löhnen, atypischen Arbeitszeiten,
hoher psychische Belastung)
(Dütsch 2021)

WIE INDIVIDUELLE FLEXIBILITÄTSPOTENZIALE STÄRKEN?

- **Soziale Absicherung** als Basis für den Aufbau von Anpassungsfähigkeit:
- „*Soziale Absicherung zeigt ihren Nutzen nicht nur im Krisenfall, sondern hält den Rücken frei für eine nachhaltige und zuversichtliche berufliche Entwicklung.*“ (Schoukens/Weber 2020)
- Wie kann es gelingen, aktuell schlechter abgesicherte Beschäftigtengruppen besser und unmittelbarer abzusichern?
(Ausweitung der Sozialversicherung auf geringfügig Beschäftigte, Soloselbständige? – Stärkung automatischer Stabilisatoren)
- **Bildung** als zentrale Anpassungsressource der Individuen
- Wie können Individuen befähigt werden, krisen- und zukunfts feste Qualifikationen zu erlangen, um sich an neue Herausforderungen flexibel anzupassen?
(Förderung beruflicher Abschlüsse/Umorientierung (Erweiterung Bafög), weitere Stärkung der Weiterbildungsförderung (Transparenz, Anreize, Bildungszeiten)?)

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG EINGEBROCHEN: NACHHOLBEDARF

