

„Wir zeigen weiße Flecken auf“

MODERNE ARBEITSWELTEN Kasseler Forscher untersuchen Megatrends für Hessen

Digitalisierung und neue Technologien, aber auch andere Wertvorstellungen werden die Arbeitswelt verändern. In unserer Serie Moderne Arbeitswelten blicken wir auf diese Themen. Heute geht es um die Besonderheiten Hessens.

VON KATJA RUDOLPH

Wie wirkt sich der Wandel der Arbeitswelt auf Unternehmen und Beschäftigte in Hessen aus? Das untersuchen Politikwissenschaftler der Uni Kassel seit 2020 im Projekt „Arbeitsweltberichterstattung Hessen“ im Auftrag des hessischen Sozialministeriums. Bei einer Tagung werden heute die Ergebnisse vorgestellt und mit mehr als hundert Expertinnen und Experten diskutiert, um Impulse für die Arbeitswelt von morgen zu setzen. Wir sprachen mit Projektkoordinator Dr. Samuel Greef.

Herr Greef, wieso verdient die hessische Arbeitswelt eine gesonderte Untersuchung: Wo liegen ihre Besonderheiten?

Das ist die zentrale Frage unserer Forschung. Eine Besonderheit ist das Gefälle zwischen Nord- und Südhessen. Im Norden gibt es einen höheren Anteil an Industriebeschäftigten, während im Süden die Dienstleistungsbranche stärker ausgeprägt ist. Eine Sonderrolle hat das Rhein-Main-Gebiet um Frankfurt mit Bankensektor und Flughafen. Aus diesen Unterschieden ergeben sich weitreichende Folgen für die Strukturen der Arbeitswelt. So sind je nach Branche die Geschlechter verschieden stark vertreten und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice unterscheidet sich.

Gibt es ein derartiges Gefälle nur in Hessen?

Nein, regional unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen gibt es mit jeweils individuellen Ausprägungen sicher auch in anderen Ländern. Wir haben uns aber auf Hessen konzentriert. Dabei ist eine weitere wichtige Dimension die von ländlichem Raum versus städtischen Ballungsgebieten. Hier gibt es große Unterschiede im Hinblick auf vertretene Jobs und Branchen, die Arbeitsbedingungen und weitere Faktoren: Nordhessen ist eher ländlich geprägt, womit günstigere Mieten, längere Wege zur Arbeitsstätte und mitunter auch Lücken in der digitalen Infrastruktur einhergehen.

Wo sehen Sie die drängendsten Herausforderungen für die hessische Arbeitswelt?

Auch Hessen wird von den Megatrends geprägt: Eine zentrale Herausforderung ist der Fachkräftemangel, der durch den demografischen Wandel verstärkt wird. Deshalb sind mehr Anstrengungen nötig, um eine älter werdende Belegschaft im Betrieb zu halten. Gleichzeitig muss sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, um die sogenannte stille Reserve – vor allem Mütter und Frauen – für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Ein wei-



Herausforderungen in der hessischen Arbeitswelt: Unsere Bilder zeigen die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Roboter, eine Mutter im Homeoffice und einen geflüchteten jungen Mann mit seinem Ausbilder.

ARCHIVFOTOS: OLE SPATA/DPA, TIM WEGNER/EPD, MARTIN SCHUTT/PICTURE ALLIANCE

terer Megatrend ist die Digitalisierung. Hier muss man die technologische und die soziale Dimension für eine menschengerechte Arbeitswelt zusammendenken.

Was meinen Sie damit?

Neue, digitale Technologien verändern zum einen die Arbeitsprozesse selbst, zum anderen aber auch die Arbeitsorganisation. In immer mehr Unternehmen werden etwa Maschinelles Lernen und Künstliche Intelligenz eingesetzt. Oder auch autonome Roboter, die mit Menschen interagieren. Hier geht es darum, wie diese Zusammenarbeit von Mensch und Maschine so gestaltet wird, dass der Mensch zwar unterstützt und entlastet wird, sich aber nicht fremdgesteuert fühlt. Ein weiteres Thema ist die Arbeit im Homeoffice.

Das Projekt hat nicht nur forschenden, sondern auch politikberatenden Charakter.

Samuel Greef
Politologe

Wie läuft in Hessen das Arbeiten von Zuhause?

28 Prozent der Erwerbstätigen in Hessen arbeiten zumindest gelegentlich im Homeoffice. Das sind vier Prozent mehr als im Bundeschnitt. Das liegt auch am hohen Anteil Beschäftigter im nicht-personennahen Dienstleistungsbereich in Hessen. In der Industrie oder in Handwerksberufen ist es ja kaum möglich, von zuhause zu arbeiten. In Nordhessen fällt das Homeoffice-Potenzial demnach also geringer aus. In der Pandemie war Homeoffice auch aus der Not heraus angesagt, aber die Veränderung ist nachhaltig: Vor Corona lag die Quote in Hessen bei nur 16 Prozent.

Wie verändert sich die Arbeitswelt durch das Arbeiten von zuhause?

Während anfangs viel über das Recht auf Homeoffice diskutiert wurde, gewann danach auch die Frage des Rechts auf Arbeit im Betrieb an Gewicht. Die wenigsten Beschäftigten wollen aus-

schließlich von zuhause arbeiten. Das mobile Arbeiten ist vergleichsweise unreguliert und Arbeitnehmende haben zuhause sehr unterschiedliche Bedingungen: vom Arbeitszimmer mit vollwertiger Büroausstattung bis zur Arbeit am Küchentisch neben den Kindern. Zudem besteht die Gefahr, dass die Grenze zwischen Beruf und Privatem weiter verschwimmt. Anders als manche Arbeitgeber befürchten, neigen Beschäftigte zuhause dazu, weniger Pausen zu machen und über die eigentlichen Arbeitszeiten hinaus erreichbar zu sein. Das kann zu einer Selbstausbeutung führen und auch psychische Erkrankungen begünstigen.

Welche Folgen hat Homeoffice für das Arbeiten im eigentlichen Büro oder Betrieb?

Das ist eine wichtige Frage, die zu selten berücksichtigt wird. Wenn regelmäßig ein Teil der Belegschaft im Homeoffice ist, liegt es nahe, Büroflächen zu verkleinern und Desksharing-Modelle einzuführen. Nicht immer am selben Platz und einem individuell ausgestatteten Schreibtisch zu sitzen, kann bei Beschäftigten Stress verursachen. Auch das soziale Miteinander im Betrieb verändert sich. Zwar kann man Kommunikation auch auf digitale Kanäle verlagern. Aber das ist etwas anderes, als sich an der Kaffeemaschine oder im Türrahmen zu begegnen. Der Rückgang an persönlichen Kontakten wirkt sich zudem auf die betriebliche Mitbestimmung aus. Der Zugriff der Betriebsräte auf die Beschäftigten – und umgekehrt – wird schwieriger. Auch dafür müssen neue, digitale Kommunikationswege geschaffen werden.

Die digitale Kommunikation muss dabei vor Zugriff des Arbeitgebers geschützt sein.

Ja, das ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Grundsätzlich fallen immer mehr Daten an, die auch das Potenzial zur Überwachung oder Kontrolle von Beschäftigten bieten. Ein Beispiel sind GPS-Daten von Paketboten. Diese können etwa auch

genutzt werden, um die Schnelligkeit und Leistungsfähigkeit zu messen. Die Einführung neuer digitaler Technologien dieser Art bedarf zwar der Zustimmung des Betriebsrats. Die Digitalisierung stärkt dessen Mitspracherecht also, wenn man so will. Aber sie stellt auch extrem hohe Anforderungen an den Betriebsrat. Dafür sind entsprechende Weiterbildungen nötig. Und man darf nicht vergessen: In 86 Prozent der hessischen Betriebe gibt es keine Arbeitnehmervertretung.

Im Zuge des Fachkräftemangels wächst die Bedeutung der Ausbildung des beruflichen Nachwuchses. Wie kann man diese stärken?

Auf dem Ausbildungsmarkt gibt es ein Mismatch: Es gibt Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden, aber auch Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können. Wir haben uns daher mit der Frage beschäftigt, wie benachteiligte junge Menschen in Ausbildung kommen – etwa Jugendliche ohne Schulabschluss, mit wenig Deutschkenntnissen oder fehlenden sozialen Kompetenzen. Dabei ist von Arbeitgeberseite oft die Rede von einer fehlenden Ausbildungsreife. Diese einseitige Zuschreibung an die Jugendlichen greift zu kurz. Es liegt auch an den Betrieben, sich so aufzustellen, dass Defizite aufgegriffen und abgefedert werden.

Passiert das nicht bereits im wachsenden Wettbewerb um den Nachwuchs?

Der Wettbewerb der Unternehmen findet eher um die starken Kandidatinnen und Kandidaten statt. Benachteiligte Jugendliche profitieren davon bislang kaum. Es braucht besser abgestimmte Angebote, um sie abzuholen und für eine Ausbildung vorzubereiten. Diese müssen zielgruppenspezifisch sein, denn die Problemlagen sind ganz unterschiedlich. Für solche Jugendlichen muss das Übergangsmanagement, für eine gut aufeinander abgestimmte Förderung, noch besser werden. Wir sprechen von drei Phasen: Erstens Stabilisierung, vor allem im so-

zialen und psychischen Bereich. Zweitens Qualifizierung, etwa Sprachförderung oder das Nachholen von Schulwissen, bevor drittens die Vermittlung in Betriebe begleitet wird. Das ist viel Aufwand, aber angesichts des Fachkräftemangels nötig.

Welche Erwartungen an die Politik haben Sie als Forschende angesichts der Projektergebnisse?

Eine Erkenntnis ist, dass es in bestimmten Bereichen der Arbeitswelt zu wenige, auch hessenspezifische, Daten gibt oder diese schwer zugänglich sind. Hier kann Politik etwas tun. Ein Beispiel ist das recht junge Phänomen des Crowdworking. Dabei werden Arbeitsaufträge von digitalen Plattformen zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern vermittelt. Diese Arbeitsform bietet eine hohe Flexibilität für beide Seiten, die Auftragnehmenden sind aber sozial nicht abgesichert. Bislang fehlen belastbare Zahlen zum Phänomen. Wir zeigen mit der Arbeitsweltberichterstattung also weiße Flecken auf, wo mehr hingeschaut werden muss. Zudem haben wir zehn sogenannten Kennzahlen zusammengestellt.

Was sind das für Zahlen?

Es sind statistische Werte zu zehn Bereichen, die wir für ein kontinuierliches Monitoring vorschlagen. Das reicht von der angesprochenen Homeoffice- über die Integrations- und Frauenerwerbsquote bis zur Tarifbindung von hessischen Beschäftigten. Damit werfen wir gewissermaßen Schlaglichter auf zentrale Bereiche der Arbeitswelt, in denen wir eine weitere hohe Dynamik und Gestaltungsnotwendigkeiten sehen. Das Projekt hat nicht nur forschenden, sondern auch politikberatenden Charakter. Wir wollen die komplexe Gemengelage in der Arbeitswelt sozialwissenschaftlich sortieren, Prioritäten aufzeigen und so zur Steuerungsfähigkeit von Politik beitragen.

Die im Lauf des Projekts erschienenen Faktenblätter und Policy Papers mit Empfehlungen sind kostenlos abrufbar unter uni-kassel.de/go/awh

ANZEIGE

KASSELER GOLD ANKAUF

Altgold · Goldbarren · Münzen · Brillanten
Silberbesteck · Zahngold (auch mit Zähnen)
Luxusuhren · Platin & Palladium · Schmuck
Edelmetalle

WOLFS SCHLUCHT 35
34117 Kassel
Tel.: 0561-70367761

Mo.–Fr. 10.30 bis 18.00 Uhr
Sa. 10.30 bis 16.00 Uhr
www.kasseler-goldankauf.com
info@kasseler-goldankauf.com

IN ZAHLEN

Unterschiede bei Geschlechtern

14,4 Prozent der 3,6 Millionen hessischen Erwerbstätigen sind im produzierenden Gewerbe tätig; 30,9 Prozent im Bereich Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit (Stand 2023).

17 Prozent der Männer und 50 Prozent der Frauen in Hessen arbeiteten 2022 in Teilzeit.

23,8 Prozent der abhängig Beschäftigten 2022 waren 55 Jahre oder älter; 4,7 Prozent zwischen 15 und 25 Jahre alt.

27 Prozent der Führungspersonen in Hessen waren 2022 weiblich.

47 Prozent betrug die Zunahme der Fehltagelast aufgrund psychischer Erkrankungen in Hessen 2022 im Vergleich zu 2012. Bundesweit: 48 Prozent.

51 Prozent der abhängig Beschäftigten in Hessen unterlagen 2022 einem Branchen- oder Firmentarifvertrag. Bundesweiter Durchschnitt: 49 Prozent.

71 Prozent der Frauen in Hessen waren 2022 erwerbstätig, im Vergleich zu 79 Prozent der Männer. Die bundesweite Frauenerwerbsquote liegt bei 73 Prozent.

ZUR PERSON



Dr. Samuel Greef (42) ist Koordinator des Projekts „Hessische Arbeitsmarktberichterstattung“ am Fachgebiet „Politisches System der BRD“ an der Uni Kassel unter Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder. Zudem ist der habilitierte Politologe als Privatdozent am Fachbereich Gesellschaftswissen tätig. Samuel Greef stammt aus Bad Arolsen und hat in Kassel Politikwissenschaft, Informatik und Geschichte studiert. Er lebt mit seiner Partnerin in Harleshausen.

FÜDFOTO: KATJA RUDOLPH