

PRESSEMITTEILUNG

Rat der Arbeitswelt veröffentlicht seinen ersten Bericht

Am Dienstag, 18. Mai 2021, übergibt der Rat der Arbeitswelt seinen ersten Bericht an den Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil. Der Bericht benennt die wichtigsten Handlungsfelder der Arbeitswelt, die sich aus den Folgen der Covid-19-Pandemie ergeben haben.

Berlin, 18. Mai 2021

Am Dienstag, 18. Mai 2021, übergibt der Rat der Arbeitswelt den ersten Arbeitswelt-Bericht an Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Die Covid-19-Pandemie hat massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Wo Betriebe und Arbeitsorganisationen ihre Aktivitäten weiterführen konnten, gelang die Bewältigung der pandemiebedingten Anforderungen durch das gemeinsame Handeln aller beteiligten Akteure. Dieses Engagement möchte der Rat besonders würdigen. Gleichzeitig bedeutet die Pandemie auch einige Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeitswelt. Der Arbeitswelt-Bericht gibt Empfehlungen für die Bewältigung der direkten Pandemiefolgen sowie für die längerfristige Gestaltung der Arbeitswelt.

Aus der Pandemie lernen – Betriebe als soziale Orte erhalten und gestalten

Die überwiegende Mehrheit aller Betriebe hat innerhalb kürzester Zeit umfangreiche und erfolgreiche Maßnahmen zum Infektions- und Arbeitsschutz getroffen. Dabei kam – angepasst an die jeweilige Branche und Tätigkeit – ein breites Portfolio unterschiedlicher Schritte zum Einsatz: So wurden tätigkeits- und arbeitsplatzspezifisch Hygienemaßnahmen und Abstandregelungen entwickelt, Arbeits- und Pausenzeiten angepasst oder die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office oder digitaler Kommunikation eingeführt. Das konsequente Einhalten betrieblicher Regelungen und verhaltenspräventiver Maßnahmen wurde zu einem wichtigen Element des Infektionsschutzes.

„Der Rat würdigt ausdrücklich die einzigartige Leistung aller betrieblichen Akteure: der Beschäftigten, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Interessensvertretungen und der betrieblichen Arbeitsschützerinnen und -schützer“, sagt Ratsmitglied Isabel Rothe: „Nun gilt es aus der Pandemie zu lernen, zum Beispiel für den künftigen Umgang mit gesundheitlichen Risiken, für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes in großen wie in kleinen Unternehmen, wie auch für die künftige Gestaltung des Home-Offices.“ Denn der Rat stellt klar: Das ad hoc eingeführte Home-Office hat zwar zum Arbeits-

und Infektionsschutz entscheidend beigetragen. Allerdings ging es zum Teil mit mangelnder technischer Unterstützung, gleichzeitigem Home-Schooling und häufig unklaren Arbeitszeit- und Erreichbarkeitsregeln einher und sollte nicht das Home-Office der Zukunft sein. Vielmehr gilt es angemessene Regelungen zu schaffen, um ein gesundheitsgerechtes und produktives Arbeiten auch im Home-Office zu schaffen. Hierzu sind betriebliche Regelungen – beispielsweise zur ergonomischen Ausstattung zur Erreichbarkeit, oder zum Umgang mit Beschäftigtendaten – ebenso erforderlich, wie gesetzliche Rahmenbedingungen.

Der Rat betont hierbei unter anderem die Notwendigkeit der Umsetzung von Standards zur Arbeitszeiterfassung. Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber gesetzliche Regelungslücken für mobiles Arbeiten, insbesondere für die Arbeit im Home-Office, für die im Gegensatz zur Telearbeit derzeit keine Normierung existiert, schließen. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass Home-Office zukünftig an Bedeutung gewinnt, ist aus der Sicht des Rates gleichzeitig eine ausreichende Präsenz aller Beschäftigten im Betrieb sicherzustellen, um die Kommunikation und Innovationskraft im betrieblichen Alltag zu gewährleisten.

Geringfügige Erwerbsformen ebenfalls krisenfest machen

Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass geringfügig Beschäftigte bei einem Verlust des Arbeitsplatzes nicht abgesichert sind. Die steuer- und abgabenrechtliche Privilegierung der geringfügigen Beschäftigung ist nicht mehr zeitgemäß. Mittel- bis langfristig bergen die starren Verdienstgrenzen der geringfügigen Beschäftigung überdies das Risiko, dass das Fachkräftepotenzial nicht vollständig ausgeschöpft wird. „Für viele Minijobber lohnt es sich bislang nicht, länger zu arbeiten“, erklärt Ratsmitglied Ulrich Walwei, Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dazu kommt, dass geringfügige Beschäftigungen oft nicht die erhoffte Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung gebaut haben. Der Rat empfiehlt daher stufenweise die Abschaffung – mit Bestandsschutz für bestehende Verträge und mit sinnvollen Ausnahmeregelungen, für zum Beispiel Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie für Rentnerinnen und Rentner.

Die mehr als 2,1 Millionen Solo-Selbstständigen leisten einen wertvollen Beitrag für unsere Volkswirtschaft. Doch von der Covid-19-Krise sind sie besonders stark betroffen. Dies zeigt, dass ihre soziale Absicherung verbessert werden muss. Damit die Attraktivität selbstständiger Tätigkeiten auch in Zukunft erhalten bleibt, empfiehlt der Rat, Selbstständigen den Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung zu erleichtern. Um eine angemessene Altersabsicherung zu garantieren, sollten Selbstständige zur Altersvorsorge verpflichtet werden. Der Mindestbeitrag bei freiwilliger Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sollte abgesenkt werden. Ein zweites wichtiges Handlungsfeld: „Scheinselbstständigkeit

verzerrt den Wettbewerb in relevantem Umfang“, sagt Ratsmitglied und GRG-Geschäftsführer Stephan Schwarz. „Deshalb braucht es einen klaren Kriterienkatalog. Er kann verhindern, dass Beschäftigten soziale Rechte vorenthalten werden und der Wettbewerb zu Lasten regelkonform agierender Unternehmen verzerrt wird.“

Berufliche Pflege muss jetzt nachhaltig gestärkt werden

Die Pandemie hat offengelegt, dass die berufliche Pflege dringend strukturelle Verbesserungen benötigt. Bereits vor der Pandemie waren beruflich Pflegenden mit erheblichen Belastungen konfrontiert. Summiert man die entstandenen Arbeitsunfähigkeitstage und frühzeitigen Renten-Eintritte, gäbe es 26.000 Pflegekräfte mehr, die im Beruf tätig sein könnten. Die schnellstmögliche Umsetzung vorhandener Instrumente zur Personalbemessung ist hier ein wesentlicher Faktor. „Für mehr qualifiziertes Pflegepersonal müssen die Motive der Berufswahl auch mit der erlebten Berufswirklichkeit übereinstimmen“, sagt Ratsmitglied Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit und Wandel am Institut Arbeit und Technik. Zudem muss es besser gelingen, geeigneten und motivierten Personen neue Qualifizierungschancen und -wege zur Pflegefachkraft zu eröffnen.

Geeignete Instrumente liegen teilweise bereits vor, nun geht es darum diese bundeseinheitlich zu implementieren. Insgesamt sind die Erhöhung der Tarifbindung und flächendeckend bessere Löhne in der Altenpflege erforderlich. „Zusätzlich muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz gestärkt werden“, betont Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dabei seien auch die Auswirkungen veränderter Arbeits- und Organisationkontexte beruflich Pflegenden genauer in den Blick zu nehmen und wissenschaftlich fundiert zu gestalten.

Angesichts zunehmender personeller Engpässe muss sich die qualifizierte Pflege diversen Beschäftigtengruppen erschließen – auch solchen ohne klassische Pflegeausbildung. Mehr als 205.000 Personen sind in den Pflegeheimen und ambulanten Diensten derzeit ohne Berufsabschluss oder mit sonstigen Berufsabschlüssen tätig. Diese niedrighwelligen Zugänge in das Berufsfeld Pflege müssen verstärkt für die Qualifizierung zur Pflegefachkraft nutzbar gemacht sowie Ausbildungs- und Qualifizierungsphasen bedarfsorientierter begleitet werden.

Das Aus- und Weiterbildungssystem muss darauf ausgerichtet sein, eine hohe und möglichst bundeseinheitliche pflegerische Qualifikation für alle diese Gruppen sicherzustellen. Der Rat empfiehlt, die landesrechtlich geregelten Ausbildungsgänge zur Pflege(-fach)assistentenausbildung (29 Varianten, 15 Berufsbezeichnungen) stärker anzugleichen. Darüber hinaus sollte die Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson auf betrieblicher Ebene systematisch gefördert werden.

Der Rat empfiehlt interministerielle beziehungsweise ressortübergreifende Vereinbarungen für die Entwicklung und Umsetzung einer arbeits- und beschäftigungsorientierten „Digitalen Agenda der Pflege“ und zur Stärkung des handlungsorientierten Wissenstransfers in die betriebliche Praxis. Zwar setzt die Politik für die Arbeitswelt beruflich Pflegender oftmals die Rahmenbedingungen – die konkrete Gestaltung und Innovation geschieht jedoch auch auf betrieblicher Ebene. Deswegen sollte insbesondere die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten gestärkt werden. Der Rat plädiert überdies für den Aufbau einer Kompetenzplattform, die den interdisziplinären Wissens- und Kompetenzerwerb betrieblicher Interessenvertretungen in zentralen Reorganisationsfeldern der beruflichen Pflege stärkt.

Lebenslanges Lernen als Schlüsselkompetenz für die Zukunft stärken

Die schulische Bildung bis zu den beruflichen und akademischen berufsqualifizierenden Qualifikationen legen die Basis für ein lebenslanges Lernen. Besonders die duale Berufsausbildung ist dabei hervorzuheben. Dort liegt die größte Herausforderung darin, dass die angebotenen Ausbildungsplätzen immer seltener zu den Wunschberufen der jungen Menschen passen. Eine gestärkte Tarifbindung sowie attraktive langfristige Arbeits- und Entlohnungsbedingungen können dem entgegensteuern.

Weiterbildung ist folglich unerlässlich, um die Beschäftigten und Betriebe für eine Arbeitswelt im Wandel fit zu machen. Dabei gilt jedoch: Weiterbildung muss man sich leisten können. Bei knapp der Hälfte der weiterbildungsinteressierten Personen spielen finanzielle Faktoren eine wesentliche Rolle für die tatsächliche Teilnahme. Die zunehmende staatliche Förderung abschlussbezogener Weiterbildungen für Beschäftigte wie Arbeitssuchende bewertet der Rat in diesem Zusammenhang sehr positiv. Darüber hinaus sollten jedoch auch Finanzierungslücken geschlossen und die investive Arbeitsmarktpolitik verstärkt werden. Um den Zugang zu einer finanziellen Förderung beruflicher Abschlüsse zu erleichtern, empfiehlt der Rat die Altersgrenze im BAföG deutlich anzuheben sowie den Vorrang einer anerkannten Berufsausbildung vor der Vermittlung in Arbeit im SGB II rechtlich zu verankern.

„Der Strukturwandel trifft in Deutschland auf ein außerordentlich komplexes Weiterbildungssystem“, sagt Ratsmitglied Frank Bsirske, Gewerkschaftsvorsitzender a.D. Die Nationale Weiterbildungsstrategie sei ein erster richtiger Schritt für mehr öffentliche Verantwortung in diesem Bildungsbereich. Sie sollte jedoch ausgebaut und mit einer regionalen Koordinationsstruktur unterlegt werden. Und schlussendlich bedarf es Mindestqualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter sowie klarer Prozesse, um diese Standards zu zertifizieren und zu evaluieren.

Pressekontakt
Samira Münchinger
Pressebüro der Geschäftsstelle der Arbeitsweltberichterstattung für
Deutschland

Tel.: +49 30 5870 891 92
kommunikation@rat-der-Arbeitswelt.de

Rat der Arbeitswelt



Geschäftsstelle des Rats der Arbeitswelt

c/o Prognos
Goethestraße 85
10623 Berlin
Tel.: 030 5870 891 92

gs@rat-der-arbeitswelt.de

Über den Rat der Arbeitswelt:

Der Rat der Arbeitswelt ist ein unabhängiges, interdisziplinär aufgestelltes Expertengremium, das aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie aus Wissenschaft besteht. Er wurde im Januar 2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) berufen und wird ab 2021 jährlich einen Arbeitswelt-Bericht vorlegen.

Die Mitglieder des Rats sind:

- Frank Bsirske, ehemaliger Vorsitzender der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit und Wandel am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen
- Sinischa Horvat, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der BASF SE
- Iwer Jensen, bis Ende 2019 Vorstandsvorsitzender der team AG
- Matthias Möreke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des Werks Braunschweig der Volkswagen AG
- Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Lehrstuhlinhaberin für Soziologie Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Stephan Schwarz, Geschäftsführender Gesellschafter des Familienunternehmens Gebäudereinigung GRG Services Berlin und ehemaliger Präsident der Handwerkskammer Berlin
- Prof. Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)