



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# Arbeitswelt-Bericht 2023

Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

## Vorbemerkung

Der Rat der Arbeitswelt ist ein interdisziplinäres Expertengremium aus Wissenschaft und betrieblicher Praxis, welches das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) berät. Der Rat handelt auf Grundlage seines Mandats unabhängig. Er verantwortet den Arbeitswelt-Bericht, der dem BMAS alle zwei Jahre übergeben wird. Zielgruppen des Berichts sind Politik, betriebliche Praxis und die Sozialpartner.

Der Rat legt die Berichtsthemen selbst fest und setzt diese eigenständig um. Das BMAS macht keine Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung des Berichtsauftrags.

Der erste Arbeitswelt-Bericht wurde im Jahr 2021 übergeben. Der Rat der Arbeitswelt hat Bundesminister Hubertus Heil am 9. Mai 2023 den zweiten Arbeitswelt-Bericht mit dem Titel „Transformation in bewegten Zeiten - Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource“ überreicht.

Zu diesem Bericht nimmt das BMAS hier Stellung.

## Stellungnahme

Schwerpunkthemen des Arbeitswelt-Berichts 2023 sind die digitale und die ökologische Transformation und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Die Förderung der digitalen und der ökologischen Transformation sind zugleich zentrale Projekte der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Daher begrüßt das BMAS die Wahl dieser Themen.

Nach Auffassung des Rats kann die betriebliche Transformation nur erfolgreich gelingen, wenn alle Akteure im Betrieb daran mitwirken. Der Rat gibt im Bericht konkrete Handlungsempfehlungen, die wissenschaftlich fundiert sind und von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite im Rat geteilt werden.

Der Rat entwickelt im Arbeitswelt-Bericht 2023 das **Leitbild der nachhaltigen Arbeit** (menschenrecht, sozial, effektiv und produktiv), damit Menschen langfristig in Beschäftigung verbleiben können. Dies ist vor dem Hintergrund alternder Belegschaften und zunehmender Fachkräfteengpässe besonders wichtig ist.

Im Folgenden nimmt das BMAS zu den Kernaussagen und ausgewählten Handlungsempfehlungen im Arbeitswelt-Bericht 2023 Stellung, auch auf Grundlage eines mehrfachen persönlichen Austauschs zwischen der Leitung und den Fachabteilungen des BMAS mit dem Rat der Arbeitswelt.

## Digitale Transformation

Der Rat der Arbeitswelt erwartet aufgrund einer Auswertung der aktuellen Forschung, dass durch die Digitalisierung in Deutschland per Saldo keine Arbeitsplätze verloren gehen. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt vollziehe sich eher über zusätzliche Einstellungen in Unternehmen und Betrieben, die in digitale Technologien investieren und diese konsequent anwenden. Eine hohe technologische Anpassungsfähigkeit der Unternehmen, Betriebe und Beschäftigten würde sich positiv auf die Digitalisierung auswirken.

Der Rat betont, dass Digitalisierung für sehr viele Beschäftigte steigende fachliche Anforderungen bedeute. Der Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung werde daher zunehmen. Unternehmen, die kräftig in digitale Technologien und Prozesse investieren, würden entsprechende Qualifizierungen für ihre Beschäftigten anbieten. Die Bedeutung manueller und kognitiver Routinetätigkeiten nehme ab, wo digitale Technologien Aufgaben mit höheren Anforderungen übernehmen, etwa durch Assistenzsysteme.

Das BMAS teilt diese Einschätzungen und begrüßt die Ausführungen im Bericht. Das BMAS setzt sich für den menschenzentrierten Einsatz von digitalen Technologien ein, damit Menschen in ihrer Arbeit unterstützt und gleichzeitig Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden. Insbesondere fördert das BMAS den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der betrieblichen, behördlichen und zivilgesellschaftlichen Praxis in verschiedenen Projekten.

Der Rat sieht das Risiko, dass Erwachsene, die von betrieblichen Anpassungsprozessen und Qualifizierungsmaßnahmen ganz oder zeitweise ausgeschlossen sind, den Anschluss verlieren, etwa Geringqualifizierte, Beschäftigte mit sinkenden Arbeitsplatzanforderungen, Langzeitarbeitslose sowie familiär oder gesundheitlich bedingt Nichterwerbstätige.

Das BMAS sieht ebenfalls besonderen Bedarf für die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung dieser Personengruppen. Das Bürgergeld-Gesetz („Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“) und das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung tragen dem Rechnung, namentlich durch verstetigte Prämien bei erfolgreichen Prüfungen, einem monatlichen Weiterbildungsgeld bei Umschulungen, einem Bürgergeldbonus für die Teilnahme an achtwöchigen beruflichen Schulungsprogrammen, die Förderung unverkürzter Umschulungen sowie einen leichteren Zugang zum Erwerb von Grundkompetenzen.

Der Rat sieht die Unternehmen und Betriebe in der Pflicht, dem Datenschutz auf Personen- und Betriebsebene eine strategische Priorität zu geben und zum zentralen Thema der digitalen Kompetenzentwicklung zu machen, insbesondere beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Das BMAS teilt diese Auffassung. In gemeinsamer Federführung mit dem Bundesministerium des Inneren (BMI) und in Umsetzung des Koalitionsvertrags erarbeitet das BMAS derzeit ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Damit sollen Rechtsklarheit für Arbeitgeber und Beschäftigte und ein effektiver Schutz für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten erreicht werden, auch beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb.

## Ökologische Transformation

Der Rat der Arbeitswelt erwartet bei der ökologischen Transformation in Deutschland per Saldo keine

Beschäftigungsverluste, zunächst sogar leichte Beschäftigungsgewinne. Ein Großteil der erforderlichen Anpassungsprozesse werde sich innerhalb von Berufen und Betrieben vollziehen. Es würden hier tendenziell kaum neue Berufsbilder entstehen; stattdessen würden sich die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen ändern.

Nach Ansicht des Rats sollen nicht nur technische und naturwissenschaftliche Fähigkeiten beim Umgang mit klimaschonenden Technologien im Betrieb gefördert werden, sondern auch die Bereitschaft zur Veränderung und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit.

Der Rat vermutet, dass es bei Arbeitsplatzwechseln aus fossilen Industrieunternehmen in das Handwerk zu deutlichen Lohneinbußen kommen könnte.

Das BMAS begrüßt die Einschätzungen des Rats auf Grundlage der aktuellen Forschung. Dies verdeutlicht, warum betriebliche Weiterbildung zentral für die ökologische Transformation ist. Das BMAS begrüßt zugleich, dass der Rat der Arbeitswelt die Verteilungsfragen im Strukturwandel hervorhebt, für die Lösungen gefunden werden müssen. Dies wird in der öffentlichen Debatte aus Sicht des BMAS noch zu wenig beachtet.

## Mitbestimmung und Beteiligung in der Transformation

Der Rat der Arbeitswelt weist darauf hin, dass Strategieentwicklung sowie Information und Kommunikation in Transformationsprozessen eine zentrale Aufgabe von Führungskräften ist, für die sie befähigt werden müssen. Defizite in der Unternehmensstrategie und mangelnde Klarheit von internen und externen Vorgaben könnten nicht dauerhaft durch untergeordnete Führungskräfte und Beschäftigte ausgeglichen werden.

Der Rat wirbt dafür, Beschäftigte bei Transformationsprozessen zu beteiligen, damit diese gelingen. Die Beteiligung aller betrieblichen Akteure und deren angemessene Ausstattung mit Ressourcen seien erforderlich. Die digitale Transformation erfordere mehr Zeit für Evaluation und Anpassung. Beschäftigte und ihre Interessensvertretungen würden vielfach über wichtiges Prozesswissen verfügen. Die Einführung von Künstlicher Intelligenz und die damit verbundene massive Datenerhebung und -nutzung mache dies besonders dringlich.

Die sozial-ökologische Transformation können Betriebe nur gemeinsam mit den Beschäftigten erfolgreich meistern. Das BMAS begrüßt daher ausdrücklich, dass der Rat die Mitbestimmung im Betrieb und im Unternehmen als zentral ansieht, um die Transformationen zu gestalten. Bei der Gestaltung der Transformationsprozesse mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigung im Betrieb ist der Betriebsrat bereits heute umfassend zu beteiligen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist zudem klargestellt worden, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats uneingeschränkt bestehen, wenn im Betrieb Künstliche Intelligenz eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang ist auch das Recht des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines Sachverständigen gestärkt worden.

Darüber hinaus wurde im Koalitionsvertrag eine Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung und konkrete Maßnahmen hierzu vereinbart. Dies betrifft unter anderem ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe sowie die Einstufung der Behinderung der demokratischen Mitbestimmung als Officialdelikt.

Wenn ein Unternehmen seine Produktion auf klimaneutrale Technologien umstellt, wird diese von der Bundesregierung mit einer Reihe von Instrumenten unterstützt, z. B. den Klimaschutzverträgen. Das BMAS hat sich hier dafür eingesetzt, dass dabei auch die Betriebsräte und Tarifvertragsparteien einbezogen werden müssen und die technologische Umstellung nicht ohne Mitsprache der Belegschaft stattfindet.

Das BMAS hat zudem im Rahmen seiner Projektförderung der Lern- und Experimentierräume Künstliche Intelligenz über die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) 2020-23 gezeigt, dass eine Partizipation der Beschäftigten aller Hierarchieebenen bei der Einführung neuer, digitaler Technologien möglich und für alle Beteiligten gewinnbringend ist. Dieses Prinzip setzt das BMAS im neuen Förderprogramm INQA-Coaching fort, das sich an Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitende richtet und dabei unterstützen soll, individuelle Fragestellungen zur digitalen Transformation im Betrieb zu bearbeiten.

Der Rat verweist darauf, dass die Beteiligung aller betrieblichen Akteure helfe, die Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten und der Betriebe besser zu vereinbaren. Hierbei sollten nach Ansicht des Rats alle Möglichkeiten der zeitlichen, örtlichen und organisatorischen Flexibilität ausgeschöpft werden, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt genügen, die Kriterien eines zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfüllen und den bürokratischen Aufwand für die Unternehmen begrenzen.

Nach Ansicht des Rats sollte die Suche nach betriebsspezifischen Lösungen durch die Öffnung von Experimentierräumen gefördert werden. Bei der Entwicklung praxisgerechter Lösungen sollen die Stakeholder in einem breiten Fachdialog einbezogen werden.

Das BMAS begrüßt grundsätzlich die Nutzung von Korridoren und Lösungen im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen, da auf der Basis der branchenspezifischen Gegebenheiten unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte durch die Tarifvertragsparteien passgenaue Lösungen erarbeitet werden können.

Der Rat sieht wichtige Beiträge des gesetzlichen Arbeitsschutzes zur Gestaltung der digitalen und ökologischen Transformation. Der Arbeitsschutz müsse auf Grundlage der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse weiterentwickelt werden, etwa bei der Nutzung von Datenbrillen, dem Einsatz interaktionsfähiger Robotik oder Expositionswerten für solare UV-Belastung bei Arbeit im Freien. Ebenso sei eine angemessene Regulierung der Hersteller erforderlich. Der betriebliche Arbeitsschutz müsse stärker mit Innovations- und Managementprozessen verzahnt und in den operativen Führungsalltag integriert werden.

Das BMAS teilt diese Auffassungen und verweist auf das 2022 begonnene BMAS-Programm ARBEIT: SICHER + GESUND (ASUG). Ziel ist es, komplexe und kontroverse Themen multiperspektivisch zu diskutieren und über die üblichen Expertenkreise hinaus unterschiedliche Stakeholder in zeitlich befristeten Politikwerkstätten einzubinden. Aktuell werden die Themen „Mobile Arbeit“, „Klimawandel und Auswirkungen auf die Arbeitswelt“, „psychische Gesundheit“ und „Basisarbeit“ im Rahmen von ASUG behandelt.

## **Betriebliche Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems**

Der Rat der Arbeitswelt befürwortet den Ausbau der betrieblichen Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems, neben Schule, Ausbildung und Hochschule. Dazu bedürfe es noch erheblicher Anstrengungen. Der Rat bemängelt insbesondere die Unübersichtlichkeit des Systems der beruflichen und

betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Das Angebot sei stark fragmentiert, die Fördermöglichkeiten seien oft intransparent, und die Abschlüsse seien schwer vergleichbar und bewertbar. Zugleich gebe es immer mehr Maßnahmen, um Lücken zu schließen, was das System komplexer und inkonsistenter mache. Es fehle eine zentrale Steuerungsinstanz.

Nach Ansicht des BMAS ist das System der betrieblichen Weiterbildung wegen der unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen Betriebe und Unternehmen zwangsläufig vielschichtig und damit auch in einem gewissen Grad unübersichtlich.

Das BMAS verweist auf die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), ein langfristig angelegter, übergreifender und sozialpartnerschaftlicher Austauschprozess, den BMAS und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in gemeinsamer Federführung mit den anderen beteiligten Akteuren konsequent fortsetzen und vertiefen möchten.

Der Rat empfiehlt, die Transparenz des Weiterbildungsangebots für Zielgruppen zu erhöhen und mehr passgenaue Beratungsangebote anzubieten, insbesondere für Ältere. Auch müsse die Anerkennung und Verwertbarkeit der Weiterbildungen besser werden.

Das BMAS verweist darauf, dass eine spezielle Ansprache von Zielgruppen außerhalb des Betriebs oftmals aus Datenschutzgründen schwierig ist. Das BMAS verweist zudem auf das Portal „mein NOW“, Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung als zentrales, niedrigschwelliges Online-Eingangsportale zur beruflichen Weiterbildung. Auf dieser im Rahmen der NWS von der Bundesagentur für Arbeit derzeit entwickelten Plattform sollen berufliche Weiterbildungsangebote, Förder- und Beratungsmöglichkeiten gebündelt werden. Eine erste Version des Portals soll Anfang 2024 online gehen.

Der Rat betont, dass es vorrangige Aufgabe der Sozialpartner sei, das Weiterbildungssystem mit seinen Förderinstrumenten und Qualifizierungsangeboten gemeinsam weiter zu entwickeln, wie dies auch bei der dualen Berufsausbildung geschehe.

Das BMAS begrüßt dies, weil der Staat nur ergänzend fördern kann. Die Hauptarbeit der betrieblichen Weiterbildung muss in den Betrieben stattfinden. Gerade in Situationen, in denen Arbeitsplätze z. B. aufgrund von Strukturwandel perspektivisch gefährdet sind, besteht ein besonderer Unterstützungsbedarf. Im Aus- und Weiterbildungsgesetz wird hierfür mit dem Qualifizierungsgeld ein neues Förderinstrument eingeführt. Das BMAS betont zudem, dass die Inhalte der Weiterbildung – anders als bei den ersten drei Säulen des Bildungssystems – vor allem den Unternehmen und dem Markt überlassen werden müssen.

Der Rat empfiehlt eine Gesamtevaluation der Weiterbildungsförderung einschließlich der Angebots- und Governance-Strukturen. Eine Systembetrachtung könne die Gesamtwirkung besser erfassen. Zudem müsse geklärt werden, welche Maßnahmen für welche Zielgruppen zur Verfügung stehen, inwiefern diese erreicht werden, ob diese bedarfsorientiert sind, ob Transparenz bestehe und in welchem Verhältnis Erfolg und Mitteleinsatz bei den jeweiligen Angeboten und Förderungen stehe. Es gebe hierzu viele gute Einzelstudien, die aber systematisiert werden müssen.

Das BMAS betont, dass diese Fragen bereits in der Nationalen Weiterbildungsstrategie diskutiert werden. Eine Gesamtevaluation ist nach Ansicht des BMAS wegen der Vielfalt der Maßnahmen und der vielfach unzureichenden Daten jedoch nicht möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass bereits die Weiterbildungsziele in vielen Betrieben nicht immer klar sind. Zudem sieht das Aus- und Weiterbildungsgesetz vor, dass seine gesetzlichen Neuregelungen unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Standards und

der Konzeption der Bundesregierung evaluiert werden sollen.

Der Rat und das BMAS stimmen überein, dass mehr für Weiterbildung bei den Arbeitgebern sowie den Beschäftigten geworben werden müsse. Die empirisch gemessenen Weiterbildungsrenditen sind beträchtlich, aber nicht ausreichend bekannt. Dies gilt insbesondere für geringere Qualifizierte, die viel stärker an Weiterbildung teilhaben sollten. Für diese Teilhabe sollte insbesondere in den Betrieben stärker geworben werden.

## Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen im Rentenalter

Der Rat der Arbeitswelt betont, dass die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend in den Ruhestand treten. Betroffen seien sieben Millionen qualifiziert Beschäftigte in der aktuellen Altersgruppe 55-64 Jahre. Die Verrentung dieser Altersgruppe verschärfe den Fachkräftemangel und erschwere die digitale und die ökologische Transformation.

Eine verstärkte freiwillige Arbeit im Rentenalter könne den demografischen Übergang erleichtern. Allerdings benachteilige das Arbeitsrecht nach Ansicht des Rats die Wiederaufnahme von Beschäftigungsverhältnissen bei Rentnerinnen und Rentnern, weil die sachgrundlose Befristung bei Neuverträgen nur in Ausnahmen möglich sei. Zugleich bestehe hier ein deutlich höheres Einstellungsrisiko, da in dieser Altersgruppe chronische Erkrankungen wesentlich häufiger auftreten. Der Rat der Arbeitswelt empfiehlt daher, das Wiederbeschäftigungsverbot bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen, sobald die betroffenen Personen das Renteneintrittsalter erreicht haben oder bereits eine Rente beziehen, aber schon aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, zumal wegen des Rentenbezugs kein vergleichbares Schutzbedürfnis bestehe.

Das BMAS verweist darauf, dass bei vorausschauender Personalplanung das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden kann, wenn die Möglichkeiten des § 41 Satz 3 SGB VI genutzt werden. Darüber hinaus können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber auf der Grundlage eines sachgrundbefristeten Arbeitsvertrages wiedereingestellt werden. Eine Abschaffung des sog. Vorbeschäftigungsverbots bei Rentnerinnen und Rentnern würde dagegen ein Sonderarbeitsrecht schaffen, was diskriminierungsrechtlich problematisch und auch im Übrigen rechtfertigungsbedürftig wäre.

## Bessere Verzahnung von Arbeitsforschung und Praxistransfer

Der Rat der Arbeitswelt schlägt vor, die arbeitswissenschaftlichen Forschungsprogramme und arbeitspolitischen Forschungskampagnen der Bundesregierung besser zu bündeln und aufeinander abzustimmen. Der Rat regt eine interdisziplinäre und ressortübergreifende Initiative „Nachhaltige Transformation der Arbeitswelt“ an, analog zum staatlichen Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ in den 1980ern Jahren.

Nach Ansicht des Rats sollte bei Forschungsvorhaben der Anwendungsbezug und der Transfer des gewonnenen Wissens in die Betriebe stärker berücksichtigt werden. Die Hürden beim Transfer sollten dabei selbst Forschungsgegenstand sein.

Das BMAS verweist darauf, dass die Bundesregierung ein ressortübergreifendes Konzept zur Ressortforschung hat und sich im Rahmen der Frühkoordinierung zu Vorhaben und Förderprojekten abstimmt.

Ressortübergreifende Initiativen zur Arbeitsforschung könnten grundsätzlich sinnvoll sein, bedürfen allerdings der anderen Ressorts, die hier bislang zurückhaltend sind. Das BMAS verweist darauf, dass die mit weitem Abstand größten Haushaltsmittel für arbeitswissenschaftliche Forschungsprogramme BMBF zur Verfügung stehen. Das BMAS hält es grundsätzlich für sinnvoll, den Praxistransfer aus arbeitswissenschaftlichen Forschungsprogrammen zu stärken und steht hier seit längerem im Dialog mit dem BMBF.

Der Schwerpunkt der Projektförderung des BMAS liegt auf dem Erproben und dem Entwickeln von neuen innovativen Ansätzen zur Gestaltung der Arbeitswelt in der betrieblichen Praxis. Die Haushaltsmittel erlauben die Finanzierung einer Vielzahl von innovativen Projekten mit beträchtlicher Reichweite in kleine und mittlere Unternehmen, reichen aber bei weitem nicht an die entsprechenden Haushaltsmittel des BMBF heran.

Der Rat der Arbeitswelt schlägt vor, dass im Bereich der Forschungsförderung neue Impulse insbesondere zu Experimentierräumen gesetzt werden. Die Rahmenbedingungen der Experimentierräume sollten vom Unternehmen so gesetzt werden können, dass auch etwas „wirklich Neues“ im laufenden Betrieb ausprobiert werden darf.

Das BMAS verweist darauf, dass Experimentierräume bereits als Projektförderung vom BMAS ko-finanziert werden, so z.B. unter dem Dach von INQA. Die Förderungsbedingungen werden vom BMAS als Zuwendungsgeber so gesetzt, dass mit einem Projekt oder Experimentierraum innovative Lösungen für die Gestaltung der Arbeitswelt entwickelt und erprobt werden müssen. Jedes Projekt muss Referenz- und Leuchtturmcharakter im Sinne einer Übertragbarkeit für andere Unternehmen, Branchen und Verwaltungen haben sowie Signalwirkung für Folgevorhaben, Weiterentwicklungen und die praktische Anwendung. Das BMAS unterstützt die Projekte wiederum beim Praxistransfer, u.a. durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bei kleinen und mittleren Unternehmen durch INQA.

## Fazit und Ausblick

Das BMAS dankt dem Rat der Arbeitswelt für seinen umfassenden, wissenschaftlich fundierten und praxisorientierten Arbeitswelt-Bericht 2023. Dieser gibt nicht nur Orientierung im Wandel der Arbeitswelt, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen.

Viele Empfehlungen des Rats der Arbeitswelt stehen grundsätzlich im Einklang mit aktuell umgesetzten und geplanten Vorhaben des BMAS. Das BMAS folgt insbesondere der Empfehlung des Rats, dem Datenschutz auf Personen- und Betriebsebene eine strategische Priorität zu geben, insbesondere beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Um klare und rechtssichere Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz zu schaffen, etwa für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz, wird das BMAS in gemeinsamer Federführung mit dem BMI bald einen Referentenentwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorlegen.

Das BMAS würde es begrüßen, wenn der Rat der Arbeitswelt folgende Handlungsempfehlungen näher ausarbeitet:

- Der Rat betont, dass es vorrangige Aufgabe der Sozialpartner sei, Qualifizierungsangebote gemeinsam weiter zu entwickeln, wie dies bei der dualen Berufsausbildung geschehe. Der Rat könnte hier insbesondere ausarbeiten, was konkret von den Verfahren zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung für die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung gelernt werden kann.
- Nach Ansicht des Rats sollte mehr für die Vorteile der Weiterbildung im Betrieb geworben werden, auch vor dem Hintergrund der hohen, empirisch gemessenen Weiterbildungsrenditen. Das BMAS würde es begrüßen, wenn der Rat hier Vorschläge unterbreiten könnte, wie dies praktisch umgesetzt werden könnte, insbesondere mit Unterstützung der Sozialpartner. Dies gilt auch für Vorschläge, welche Möglichkeit der Rat für die weitergehende Vernetzung der verschiedenen weiterbildungspolitischen Akteure sieht.
- Der Rat könnte Vorschläge erarbeiten, wie Veränderungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit sowie das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der doppelten Transformation gefördert werden können, auch durch die Sozialpartner. Dazu könnten auch Vorschläge gehören, wie negative Verteilungswirkungen der ökologischen Transformation aufgefangen werden können, insbesondere beim Rückgang der Beschäftigung in tarifvertraglich verfassten Unternehmen.
- Das BMAS hält es grundsätzlich für sinnvoll, den Praxistransfer aus arbeitswissenschaftlichen Forschungsprogrammen zu stärken. Hierzu ist aber eine ressortübergreifende Konzeption erforderlich. Das BMAS würde es begrüßen, wenn der Rat seine Vorstellungen hierzu weiter ausarbeiten würde.

Der Rat hat angekündigt, seine Handlungsempfehlungen bei externen und eigenen Veranstaltungen zu diskutieren. Das BMAS begrüßt dies.