



***VIELFÄLTIGE
RESSOURCEN
STÄRKEN –
ZUKUNFT
GESTALTEN***

*IMPULSE FÜR EINE NACHHALTIGE ARBEITSWELT
ZWISCHEN PANDEMIE UND WANDEL*

ZUSAMMENFASSUNG



BERICHTSAUFTRAG UND HINTERGRUND

Der Rat der Arbeitswelt ist im Januar 2020 vom Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, als unabhängiges Gremium berufen worden, um Orientierung zum Wandel der Arbeitswelt zu geben. Auf Basis wissenschaftlicher Analysen und praktischer Erfahrung gibt der Rat Empfehlungen, wie Unternehmen, ihre Beschäftigten und die Politik die zukünftige Arbeitswelt gestalten können. Entsprechend dieser Ausrichtung ist der Rat in seiner Zusammensetzung interdisziplinär und praxisbezogen besetzt.

Der Rat veröffentlicht jährlich einen Arbeitswelt-Bericht, der ausgewählte Entwicklungen der Arbeitswelt darstellt und die dahinterliegenden Zusammenhänge einordnet. Im Mittelpunkt der Berichtslegung stehen die Empfehlungen des Rats für das Zusammenspiel der verschiedenen betrieblichen Akteurinnen und Akteure und Sozialpartner sowie die politische Rahmensezung, um Verbesserungen in einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt anzustoßen.

Die Covid-19-Pandemie hat vergangenes Jahr massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gehabt, alle betrieblichen Akteurinnen und Akteure waren mit starken Einschnitten im beruflichen und privaten Leben konfrontiert. Dennoch ist es in den meisten Fällen gelungen, die betrieblichen Aktivitäten wirtschaftlich fortzuführen. Egal ob die kurzfristige Digitalisierung von Geschäftsmodellen, die effiziente Etablierung von Schutzkonzepten oder pragmatische Lösungen für die Doppelbelastung Homeoffice und Homeschooling – ausschlaggebend, um die vielfältigen Anforderungen der Pandemie zu bewältigen, war das gemeinsame Handeln aller Akteurinnen und Akteure.

Dieses Engagement von Arbeitgebern, Beschäftigten sowie Sozialpartnern möchte der Bericht besonders würdigen. Denn Gesundheitsrisiken und wirtschaftliche Einbrüche konnten nur vermieden werden, indem die unterschiedlichen Maßnahmen und Anpassungen von allen Handelnden in den Betrieben und darüber hinaus mitgetragen wurden.

Dabei ist dem Rat sehr bewusst, dass gesundheitliche und wirtschaftliche Risiken zwischen den verschiedenen Branchen und Berufen ungleich verteilt waren. Während einige Beschäftigtengruppen ihre Arbeit komplett im Homeoffice ausüben konnten, konnten andere ihren Arbeitsort nicht so einfach in eine solche sichere Umgebung verlagern. Zwar lässt sich positiv feststellen, dass viele Betriebe und Akteurinnen und Akteure schnell und flexibel auf diese so nie dagewesene Situation reagiert haben – doch die Covid-19-Pandemie hat auch Schwachstellen offengelegt. Auch hier möchte der Rat der Arbeitswelt mit seinem ersten Arbeitswelt-Bericht ansetzen. Der Bericht schaut auf pandemiebedingte Veränderungen und Herausforderungen und leitet hieraus wertvolle Handlungsempfehlungen ab, die über die Bewältigung der direkten Folgen der Covid-19-Pandemie hinausgehen. Sie sollen einen Erkenntnisgewinn liefern, wie sich die Arbeitswelt zukunftsweisend weiterentwickeln kann.

DER BETRIEB ALS SOZIALER ORT

Betriebe sind nicht nur Orte der Wertschöpfung, sondern erfüllen auch wichtige soziale Funktionen. So profitiert unter anderem die Innovationsfähigkeit der Betriebe vom informellen Austausch der Beschäftigten, was sich wiederum positiv auf Produktivität und Arbeitsqualität auswirken kann. In Anbetracht

langfristiger gesellschaftlicher Megatrends wie beispielsweise der Digitalisierung und der Globalisierung sowie angesichts der im Zuge der Covid-19-Pandemie zugenommenen ortsflexiblen Arbeit wird die Bedeutung des Betriebes als sozialer Ort jedoch tendenziell infrage gestellt. Gleichzeitig sind in der Covid-19-Pandemie die Risiken und Einschränkungen einer stärker digitalisierten und ortsflexiblen Arbeitsweise deutlicher zutage getreten: Eine zunehmende Entgrenzung der Lebensbereiche im Homeoffice kann das Risiko von Überlastung steigern – dem gilt es vorzubeugen. Außerdem gilt es, der Gefahr eines erodierenden Innovationspotenzials zu begegnen, das sich durch den erschwerten Austausch unter Kolleginnen und Kollegen, Interessenvertretungen und Sozialpartnern sowie Arbeitgebern ergeben kann.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Rat der Arbeitswelt mit der Frage befasst, welche Maßnahmen erforderlich sind, um den Spagat zwischen sozialem Miteinander, Gesundheitsschutz sowie zu erwartenden neuen Ansprüchen an mobiles Arbeiten bzw. an das Arbeiten im Homeoffice zu schaffen.

Erfahrungen aus der Covid-19-Pandemie für die weitere Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen

In der Covid-19-Pandemie hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine hohe Sichtbarkeit auf allen betrieblichen Ebenen und eine breite Beteiligung vielfältiger Akteurinnen und Akteure erlangt. Angemessene Schutzstandards mussten zügig entwickelt und in den Betrieben unter jeweils sehr spezifischen Bedingungen konkretisiert und umgesetzt werden. Immer wieder mussten bestehende Maßnahmen an

den aktuellen Wissensstand und ein dynamisches Infektionsgeschehen angepasst werden; die konkrete Umsetzung vielfältiger Schutzmaßnahmen erforderte ein hohes Engagement aller betrieblichen Akteurinnen und Akteure.

Diese Erfahrungen in der Covid-19-Pandemie sollten genutzt werden, um den betrieblichen Arbeitsschutz noch konsequenter auf den Wandel der Arbeit auszurichten und passgenau weiterzuentwickeln. Dies sollte idealerweise in kooperativer Zusammenarbeit aller relevanten betrieblichen Akteurinnen und Akteure erfolgen. So haben gerade die oft unbürokratischen und pragmatischen Absprachen zwischen Arbeitgeberseite und den Betriebs- und Personalräten maßgeblich zu einer schnellen und entschiedenen Umsetzung eines effektiven betrieblichen Infektionsschutzes beigetragen. Auch für die Zeit nach der Covid-19-Pandemie sieht der Rat daher im sozialpartnerschaftlichen Zusammenwirken eine wichtige Stütze für eine positive Entwicklung der betrieblichen Arbeitswelt in Deutschland.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz überall zu gewährleisten, empfiehlt der Rat zudem, differenzierte und passgenaue Instrumente und Konzepte für Klein- und Kleinstbetriebe ohne formelle Strukturen und mit bislang unzureichender arbeitsmedizinischer sowie sicherheitstechnischer Betreuung auszubauen. Des Weiteren sind die Wissensgrundlagen für die hohe Diversität unterschiedlicher Arbeitsformen stetig weiterzuentwickeln, um auch künftig angemessene Standards guter Arbeit vorhalten zu können. Ein zeitgemäßer Gesundheitsschutz beschränkt sich dabei nicht nur auf den betrieblichen Arbeitsplatz, sondern muss auch für das Homeoffice sowie für mobil arbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seine Wirksamkeit entfalten. Hier sollten auf-

bauend auf Standards guter Arbeit klare betriebliche Regelungen getroffen sowie die Gestaltungs- und Gesundheitskompetenzen der Beteiligten weiterentwickelt werden.

Voraussetzungen für das Gelingen von ortsflexiblem Arbeiten schaffen

Bei häufigerer Arbeit im Homeoffice ist zudem die Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes nach Arbeitsstättenverordnung empfehlenswert. Aber auch bei mobil arbeitenden Beschäftigten sollten ergonomische Fragen berücksichtigt und eine adäquate technische Ausstattung geschaffen werden. Generell ist zu prüfen, inwieweit mobiles Arbeiten im Allgemeinen sowie Homeoffice im Speziellen in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung aufgenommen werden können. Zudem darf die mit mobiler Arbeit einhergehende zunehmende Verfügbarkeit digitaler Daten nicht zu inakzeptablen Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch die Arbeitgeber führen. Der Rat empfiehlt zu den genannten Punkten die Vereinbarung klarer Regeln beispielsweise in Form von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben entgegenwirken

Mobiles Arbeiten birgt die Gefahr einer wachsenden Entgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit – und damit einhergehende gesundheitliche Folgen. Die Einhaltung arbeitszeitlicher Standards ist maßgeblich dafür, der Entgrenzung und Überlastung der Beschäftigten insbesondere auch bei der Arbeit von zu Hause vorzubeugen. Dementsprechend kommt der Arbeitszeiterfassung eine wichtige Funktion zu, um Mehr- bzw. Überbelastungen rechtzeitig erkennen

und ihnen entgegenwirken zu können. Der Rat weist in diesem Kontext darauf hin, dass die 2019 vom Europäischen Gerichtshof geforderte Arbeitszeiterfassung selbstverständlich auch für mobile Arbeit oder Arbeit im Homeoffice gilt. Hierzu ist nach Ansicht des Rates eine Umsetzung durch den Gesetzgeber überfällig.

Betrieb als sozialen Ort auch im Kontext mobiler Arbeit stärken

Der Rat begrüßt es grundsätzlich, dass Beschäftigten, wo betriebliche Abläufe dies erlauben und Beschäftigte es wünschen, das Arbeiten aus dem Homeoffice erlaubt wird. Gleichsam stellt er fest, dass ein permanentes Arbeiten im Homeoffice, wie es in den letzten Monaten in vielen Fällen die Regel war, eine pandemiebedingte und damit befristete Ausnahme darstellen sollte. Denn das zunehmende Arbeiten im Homeoffice bedeutet für die Beschäftigten, dass unter Umständen die Kommunikation und die Ansprache von Kolleginnen und Kollegen sowie von Führungskräften erschwert wird. Darunter kann wiederum das betriebliche Miteinander und die Bindung an den Betrieb leiden. Dort, wo ortsflexibles Arbeiten betrieblich umsetzbar ist, empfiehlt der Rat daher einen gesunden Mix aus Präsenzbetrieb und ortsflexiblem Arbeiten. Dabei sollte die Zahl der betrieblichen Arbeitsplätze nicht unangemessen reduziert werden, um sowohl ein Mehr an Flexibilitätssouveränität als auch die betriebliche Anbindung der Beschäftigten zu gewährleisten.

ERWERBSFORMEN IN DER KRISE

Die Covid-19-Pandemie hat die Vulnerabilität bestimmter Erwerbsgruppen sehr deutlich gemacht.

Dies zeigt sich unter anderem im drastischen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung sowie in der finanziellen Notlage vieler Soloselbstständiger, die häufig keine ausreichenden Rücklagen zur Abfederung der Einkommensausfälle besitzen. Die besondere Krisenbetroffenheit ist für den Rat ein wichtiger Anlass, strukturell bedingte Risiken für beide Erwerbsgruppen erneut in den Blick zu nehmen und die Frage aufzuwerfen, wie die Weichen für eine angemessene soziale Absicherung und die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials in Deutschland neu gestellt werden können.

Sonderstellung von Minijobs ist nicht mehr zeitgemäß

Der Rat ist daher der Frage nachgegangen, ob und für welche Gruppen die Sonderstellung der geringfügigen Beschäftigung noch zeitgemäß ist. Denn die Hoffnung, dass die Minijobs, wie politisch erwartet, eine Brückenfunktion ausüben, hat sich nicht erfüllt. Außerdem birgt die geringfügige Beschäftigung das große Risiko, dass das Arbeitskräftepotenzial nicht adäquat ausgeschöpft und der Wettbewerb zwischen den Unternehmen im gewerblichen Bereich erheblich verzerrt wird. Wo rechtliche Rahmenregelungen nicht eingehalten und den Beschäftigten rechtliche Ansprüche vorenthalten werden, ist geringfügige Beschäftigung oftmals Missbrauch ausgesetzt.

Der Rat empfiehlt daher die stufenweise Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung. Der Vorschlag: Existierende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse genießen Vertrauens- und Bestandsschutz – neu geschlossene Teilzeitbeschäftigungen mit kleinem Arbeitszeitvolumen werden hingegen grundsätzlich steuer- und abgabenpflichtig. Eine niedrigere Bagatellgrenze kann bestehen bleiben. Für jene

Gruppen, bei denen arbeitsmarktpolitische Erwägungen eine untergeordnete Rolle spielen, sollten eigene Lösungen angestrebt werden: Das gilt für Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Rentnerinnen und Rentner. Für Tätigkeiten im Ehrenamt und in Privathaushalten sind Lösungen anzustreben, die den derzeit geltenden Rahmenregelungen gleichgestellt sind.

Soziale Absicherung von (Solo-)Selbstständigen in den Blick nehmen

Der Rat möchte eine politische und gesellschaftliche Debatte initiieren, wie die soziale Absicherung von (Solo-)Selbstständigen künftig organisiert sein soll. Die derzeit vorhandenen Möglichkeiten der individuellen sozialen Absicherung für diese Gruppe könnten von Gründungsinteressierten entweder als unzureichend oder im Vergleich zur abhängigen Beschäftigung als zu unattraktiv betrachtet werden.

Der Rat empfiehlt daher, (Solo-)Selbstständigen den Zugang zu einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung zu erleichtern. Nach einer Übergangsphase kann evaluiert werden, ob dies die angemessene soziale Absicherung vor temporären Einkommensausfällen gelöst hat. Im Anschluss wäre zu prüfen, wie weitergehende Schritte in Form einer Versicherungspflicht oder einer Pflichtversicherung fruchten könnten. Dabei sind Sonderregelungen für eine zeitlich begrenzte Gründungsphase in Erwägung zu ziehen. Der Rat empfiehlt zudem die Verpflichtung zur Altersvorsorge aller Selbstständigen sowie eine Reduzierung des Mindestbeitrags für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Überdies empfiehlt der Rat, alle Soloselbstständigen in die gesetzliche Unfallversicherung miteinzubeziehen. So wären auch sie gegen Arbeitsunfälle

und Berufskrankheiten geschützt. Ergänzend könnten branchenspezifische Präventionsangebote den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei (Solo-)Selbstständigen erhöhen.

Scheinselbstständigkeit effektiv bekämpfen

Außerdem ist es aus Sicht des Rats erforderlich, die sozialpolitisch prekäre und wettbewerbpolitisch verzerrende Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Scheinselbstständigkeit:

- verwehrt Beschäftigten, die eigentlich abhängig beschäftigt sind, ihre arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutzrechte und
- unterbindet Zahlungen an die Sozialversicherungsträger.
- Zudem verzerrt sie den Wettbewerb zwischen Unternehmen mit abhängig Beschäftigten und Unternehmen, die Scheinselbstständige gesetzeswidrig in Werk- oder Dienstverträgen einsetzen, zulasten Ersterer.

Der Rat empfiehlt daher die Einführung eines Kriterienkatalogs. Mit diesem könnte ein Bezugsrahmen formuliert werden, der einen administrativen Aufwand für Arbeitgeber sowie für Auftraggeberinnen und Auftraggeber vermeidet. Dieser Katalog würde für alle Beteiligten klare Rahmenbedingungen schaffen.

Der Rat plädiert überdies für einen Gleichklang von Sozialrecht und Arbeitsrecht. Das bedeutet, dass die Feststellung einer Tätigkeit als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch ein Sozialgericht unmittelbar zu einem rückwirkenden Inkrafttreten eines Arbeitsverhältnisses führt.

IM FOKUS: DIE BERUFLICHE PFLEGE

Soziale Dienstleistungsarbeit stellt eine gesellschaftlich sehr wertvolle und systemrelevante Arbeit dar und ist zusätzlich bereits ein bedeutender Ausbildungs-, Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktor. Doch dies erfordert qualitativ hochwertige soziale Infrastrukturen und bedarfsgerechte soziale Arbeit vor Ort. Sonst können Anstrengungen zur Fachkräftesicherung und zur Bewältigung gegenwärtiger Transformationsprozesse in anderen Wirtschaftsbranchen nicht eingelöst werden. Somit ist es nicht nur eine drängende soziale, sondern als solche eine drängende ökonomische Herausforderung, die Weichen für die Arbeit der Zukunft mit und in den sozialen Dienstleistungen zu stellen. Die Covid-19-Pandemie hat die Relevanz sozialer Dienstleistungsarbeit für Gesellschaft und Wirtschaft noch sichtbarer und für viele Menschen unmittelbar erfahrbar gemacht. Gleichzeitig hat die Covid-19-Pandemie verdeutlicht, dass soziale Dienstleistungsarbeit als systemrelevante Arbeit strukturell unterbewertet ist. Der Rat hat sich deshalb entschlossen, einen besonderen Fokus auf gegenwärtige Transformationsprozesse und -herausforderungen in der Arbeitswelt beruflich Pflegenden zu legen und stärker in den Mittelpunkt der arbeitspolitischen Zukunftsgestaltung zu rücken.

Mit der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) haben das Bundesgesundheits-, das Bundesfamilien- und das Bundesarbeitsministerium im Juli 2018 eine gemeinsame Initiative zur Verbesserung des Arbeitsalltags von Pflegekräften ins Leben gerufen. Der vorliegende Arbeitsweltbericht nimmt sowohl relevante Schnittstellen der Handlungsfelder der Konzertierte Aktion Pflege als auch ergänzende Themen in den Blick.

Bedarfsgerechte Personalbemessung als Grundvoraussetzung

Eine am Pflegebedarf ausgerichtete, auskömmliche Personalausstattung ist die Grundvoraussetzung für eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung und für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege. Sie ist die zentrale Stellschraube, wenn es darum geht, junge Menschen für den Beruf zu gewinnen und Pflegepersonal im Beruf zu halten. Kurzum: um den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten und beruflich Pflegenden zu stärken. Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Versorgung kann nur gelingen, wenn Berufswahlmotive und Berufsrealitäten in der beruflichen Pflege in Einklang stehen. Dafür braucht es: verlässliche Arbeitsbedingungen, mehr qualifiziertes Personal, die Erhöhung der Tarifbindung und eine angemessene Entlohnung. Die Logiken der Ökonomisierung geraten in der Arbeitswelt beruflich Pflegenden nicht selten in Widerspruch zu den Erfordernissen einer bedarfsgerechten und qualitätsorientierten pflegerischen Versorgung. Dies wirkt sich auch negativ auf die Arbeitsqualität aus.

Der Rat kommt zu dem Schluss, dass eine am tatsächlichen Versorgungsbedarf orientierte und damit bedarfsgerechte Personalbemessung unabdingbar ist, um den Belastungen und Beanspruchungen beruflich Pflegenden im Arbeitsalltag wirksam zu begegnen und um die Versorgungsqualität zu erhöhen. Für die stationäre Langzeitpflege liegt ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur Personalbemessung nach SGB XI §113c vor. In einem ersten Schritt sollte eine Erprobung in der Praxis zeitnah erfolgen. Dabei ist eine Begleitevaluation zu verankern, die eine Prozess- und Ergebnisevaluation umfasst und nach vorab festgelegten Kriterien wissenschaftlich unabhängig erfolgt, mit dem Ziel die Auswirkungen auf Versorgungsqualität und Arbeitssituation zu erheben, um

bei Bedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht nachsteuern zu können. Da für die ambulante Pflege ein solches Verfahren bislang nicht vorliegt, der Handlungsbedarf jedoch groß ist, ist zu empfehlen, diese Forschungslücke zu schließen und ein entsprechendes Projekt aufzusetzen. Für den Krankenhausbereich liegt ein im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege vom Deutschen Pflegerat, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und ver.di erarbeitetes Personalbemessungsverfahren (PPR 2.0) vor. Das Instrument ist als Interimslösung kurzfristig für die unmittelbare Patientinnen- und Patientenversorgung auf allen bettenführenden Stationen einsetzbar. Es ist zu empfehlen, dieses als Ordnungsrahmen, der eine bedarfsgerechte Personalausstattung vorgibt und absichert, schnellstmöglich verbindlich und bundeseinheitlich auf den Weg zu bringen. Die Aufwertung des Berufsfeldes Pflege erfordert zudem eine zeitnahe und deutliche Verbesserung des Lohnniveaus in der Altenpflege. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ist hierfür ein geeignetes Instrument. Nach dem vorläufigen Scheitern des Allgemeinverbindlichen Tarifvertrags in der Altenpflege sieht der Rat die Notwendigkeit, dass in interministerieller Abstimmung zeitnah eine Lösung, etwa mit dem vorgeschlagenen Pflege-Tariftreue-Gesetz sowie der Reform der Pflegeversicherung, umgesetzt wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz strukturell stärken und weiterentwickeln

Beruflich Pflegenden sind in der Covid-19-Pandemie einer erhöhten Infektionsgefahr und damit besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Doch auch vor der Covid-19-Pandemie waren für beruflich Pflegenden oftmals erhebliche physische und psychische Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsalltag spürbar. Der Rat kommt zu dem Schluss, dass der

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der beruflichen Pflege strukturell zu stärken ist.

Auf Basis der vorliegenden Erfahrungen mit der Covid-19-Pandemie sollten entsprechende Risikoanalysen und Strategiekonzepte durch die zuständigen überbetrieblichen Akteurinnen und Akteure fachlich geplant und deren Umsetzung begleitet werden. Die Covid-19-Pandemie hat zu enormen Belastungen bei beruflich Pflegenden geführt. Diese benötigen daher zeitnah betriebliche und bedarfsorientierte Angebote für die sozial-emotionale und psychologische Betreuung. Die Finanzierung der Kosten sollte im ersten Schritt durch öffentliche Fördermittel erfolgen; dabei ist gegebenenfalls das Präventionsgesetz zu nutzen. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung muss künftig gezielter für die Umsetzung präventiver Maßnahmen – die explizit an den Verhältnissen ansetzt – im Sinne gut gestalteter Arbeit in der beruflichen Pflege nutzbar gemacht werden.

Dies erfordert umfassende quantitative und qualitative Analysen zu betrieblichen Prozessen der Gefährdungsbeurteilung in den unterschiedlichen Settings der beruflichen Pflege. Der Rat empfiehlt zu prüfen, wie Anreize für Arbeitgeber gesetzt werden können, die nachweislich und dauerhaft wirksam verhaltenspräventive und insbesondere verhältnispräventive Maßnahmen in der beruflichen Pflege implementieren. Der Rat empfiehlt des Weiteren zu evaluieren, wie derzeit vorliegende Handlungshilfen zum Umgang mit arbeitsbedingten Belastungen und zur Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen in der beruflichen Pflege auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden. Ausgehend hiervon muss der Wissenstransfer zu entsprechenden Handlungshilfen gestärkt werden, und zwar zielgruppenspezifisch, alltags- und reorganisations-

begleitend. Dabei gilt es auch, neue hybride Formen der Wissensvermittlung zu nutzen.

Der Rat kommt zu dem Schluss, dass gegenwärtige Transformationsprozesse in der Arbeitswelt beruflich Pflegenden zu neuen Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz führen. Denn professionelle Pflege- und Betreuungsarbeit wird zunehmend unter anderem in neue ambulante, digital vernetzte und hybride Dienstleistungssysteme eingebettet. Unter Beteiligung der zuständigen Ressorts auf Bundesebene ist ein interdisziplinäres Forschungs- und Transferprogramm aufzulegen. So können die zielgruppenspezifischen Auswirkungen dieser veränderten Organisations- und Arbeitskontexte analysiert werden, um arbeits- und pflegewissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen zur Arbeitsgestaltung zu erarbeiten und den Transfer der Erkenntnisse in die betriebliche Praxis zu unterstützen.

Neue Berufschancen erschließen, individuelle Unterstützungsangebote ausbauen

Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege stehen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen vor der Herausforderung, mehr junge Menschen eines Ausbildungsjahrganges sowie neue Zielgruppen für die Erwerbstätigkeit in der beruflichen Pflege zu gewinnen. Künftig muss es besser gelingen, unfreiwillige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, inländische Arbeitsmarktpotenziale gezielter zu erschließen und neuen Zielgruppen berufliche Einstiegs- und Entwicklungschancen in der beruflichen Pflege zu eröffnen. Wie können arbeitsmarktpolitische Programme und auch niedrigschwellige Zugänge rund um das Berufsfeld Pflege dazu beitragen, neue berufliche Entwicklungsperspektiven zu eröffnen? Dies gilt es aufzuzeigen. Dabei müssen auch die Instrumente und betrieblichen Lernkontexte thematisiert werden,

um individuelle Qualifizierungswege zur Pflegefachkraft systematisch zu fördern und zu unterstützen.

Es ist notwendig, die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppen zur Fachkräftesicherung noch stärker zu beachten. Die verschiedenen Zielgruppen haben einen unterschiedlichen Bedarf an Informationen, Unterstützung und Begleitung in die berufliche Pflege. Dies muss in der Phase der Berufsorientierung, Ausbildung und in den ersten Berufsjahren noch stärker beachtet werden. Hierzu bedarf es individuell orientierter Ansprachestrategien, Begleitkonzepte und assistiver Hilfen auf regionaler und betrieblicher Ebene. Viele Träger und Einrichtungen haben in diesen Feldern bereits Lösungen entwickelt und umgesetzt. Der Rat empfiehlt zu prüfen, inwieweit hierfür auch Zertifizierungsmöglichkeiten geschaffen werden sollten, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Der Rat empfiehlt, den Wissenstransfer mit Blick auf evidenzbasierte Konzepte und Instrumente in Kooperation mit der betrieblichen Praxis zu stärken. Begleitend dazu sind neue Steuerungsinstrumente nötig, die Arbeitgeber- und Beschäftigtendaten unter anderem zu Beschäftigungs-, Lohn- und Qualifizierungspolitik in Form eines Monitorings abbilden. Derzeit wird angesichts bestehender Fachkräftengpässe verstärkt auf Pflegekräfte aus dem Ausland gesetzt. Die Folgen der Erschließung ausländischer Arbeitspotenziale werden schon länger kritisch diskutiert. Vorliegende Analysen liefern Evidenz dafür, dass gelingende Integrationsprozesse auf betrieblicher Ebene zusätzliche Unterstützung und verlässliche Strukturen erfordern. Der Rat sieht die Notwendigkeit, auf betrieblicher Ebene qualitätssichernde Maßnahmen für eine vielfaltssensible Personal-, Team- und Organisationsentwicklung unter Beteiligung betrieblicher Interessenvertretungen zu verankern. Der Rat empfiehlt zudem regelmäßige Quer- und Längsschnittanalysen zur Arbeitsplatzintegration sowie zu individuellen Berufsverläufen der aus

dem Ausland angeworbenen Pflegekräfte im längerfristigen Beobachtungszeitraum.

Chancen und Grenzen digital gestützter Pflegearbeit aufzeigen, betriebliche Transformationsbegleitung stärken

Die steigenden Versorgungsbedarfe und Belastungen beruflich Pflegenden sowie akute Personalengpässe stellen die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen vor neue Herausforderungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung. Ausgehend hiervon wird das Zusammenspiel von Arbeit, Technikeinsatz und Qualifikation in der beruflichen Pflege auf betrieblicher Ebene neu verhandelt. Die Reorganisation von Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung kann – muss jedoch nicht – mit digital gestützter Arbeit in der beruflichen Pflege einhergehen. Zudem ist digital gestützte Pflegearbeit nicht automatisch besser organisierte Pflegearbeit. Ziel muss es sein, dass digital gestützte Pflegearbeit und neue Modelle der Arbeitsorganisation einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe leisten, Arbeitsbelastungen nachhaltig reduziert und das Fach- und Erfahrungswissen beruflich Pflegenden nicht entwertet wird.

Der Rat empfiehlt, dass Forschung verstärkt auf betriebliche und auch berufsgruppenübergreifende Gestaltungsspielräume, alternative betriebliche Gestaltungswege und Folgen der Techniknutzung im Zusammenspiel von Arbeits- und Versorgungsqualität blickt. Zudem sind vertiefende und vergleichende Analysen zu den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen, Trägerschaften und Gestaltungspraktiken notwendig. Ebenso zu den Chancen und Grenzen der arbeitsorganisatorischen Ausgestaltung digital gestützter Pflegearbeit in den unterschiedlichen pflegerischen Settings. Wissenschaftliche

Erkenntnisse zur arbeits- und beschäftigtenorientierten Gestaltung der Digitalisierung in der beruflichen Pflege müssen als Orientierungswissen stärker für den betrieblichen Alltag nutzbar gemacht werden. Im Anschluss gilt es, diese in akteursübergreifende Formate des Wissenstransfers und der Transformationsbegleitung weiterzuentwickeln. Es sind zeitnah interministerielle beziehungsweise ressortübergreifende Vereinbarungen für die Entwicklung und Umsetzung einer arbeits- und beschäftigungsorientierten „Digitalen Agenda der Pflege“ und zur Stärkung eines handlungsorientierten Wissenstransfers erforderlich.

Berufliche Sackgassen vermeiden, verlässliche Standards beruflicher Bildung implementieren

In der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung zeichnen sich Versorgungsbedarfe und dynamische Innovationsprozesse ab, die neue und erweiterte Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse beruflich Pflegenden mit sich bringen. Gleichzeitig bedeuten sie neue Perspektiven für Aufgaben- und Tätigkeitsfelder in der beruflichen Pflege. Die Fort- und Weiterbildung kommt nicht nur der individuellen Kompetenzentwicklung zugute – sie entwickelt auch die Versorgungslandschaft in Betreuung und Pflege für die Gesellschaft weiter.

Damit dies gelingt, dürfen neue Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten nicht zu beruflichen Sackgassen werden. Der Rat empfiehlt, dass die zahlreichen landesrechtlich geregelten und heterogenen Ausbildungsgänge in den Pflegehelfer- sowie Pflegeassistentenberufen stärker angeglichen werden. Die Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson auf betrieblicher Ebene ist systematisch zu fördern. Vor

diesem Hintergrund ist zu evaluieren, wie sich die länderspezifischen Regelungen in den Pflegehelfer- und Pflegeassistentenberufen auf die Förderung und die Teilnahme an Weiterqualifizierung sowie auf die Übergänge und Abschlüsse zur Pflegefachperson und damit auf die Durchlässigkeit des Bildungssystems auswirken.

Die Fort- und Weiterbildung sowie der individuelle Kompetenzgewinn müssen sich für beruflich Pflegende auch materiell lohnen. Dazu braucht es mehr Transparenz über die Qualität vorhandener Weiterbildungsangebote und die Standardisierung sowie Zertifizierung von Weiterbildungsabschlüssen. Darüber hinaus ist eine Verbesserung der Refinanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, die nachweislich dazu beitragen, die Versorgungsqualität zu erhöhen, notwendig.

Notwendig ist aus Sicht des Rates, dass die Professionalisierung der betrieblichen Personalarbeit gezielter unterstützt wird. Ein wesentlicher Baustein ist die Weiterentwicklung ausbildungs- und berufspädagogischer Standards für das Pflegebildungspersonal. Personalentwicklung sollte nicht nur auf geplante Bildungsaktivitäten abstellen, sondern auch informelle und unvorhergesehene Entwicklungs- und Lernprozesse im Prozess der Arbeit selbst stärker in den Fokus rücken. Eine lernförderliche Arbeitsgestaltung benötigt die Weiterentwicklung und Implementierung ausbildungs- und berufspädagogischer Standards für das betriebliche Bildungspersonal. Erforderlich ist zudem die Weiterentwicklung vorhandener Curricula zur Vermittlung digitaler Kompetenzen in der Ausbildung, in der Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte sowie in der Ausbildung von Lehrkräften in der beruflichen Pflege. Der Rat empfiehlt, weitere Forschungs- und

Monitoringaktivitäten zum Wandel der Arbeitswelt Pflege anzustoßen, um frühzeitig Rückschlüsse auf veränderte Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse in der Pflegepraxis zu erhalten und diese für die Berufsentwicklung in der beruflichen Pflege nutzbar zu machen. Dies erfordert eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner, analog zu den BBiG/HwO regulierten Berufen, in die Berufsbildungsforschung mit dem Ziel, eine strategische Berufsbildungspolitik in den Gesundheits- und Pflegeberufen zu stärken.

Mitbestimmte Transformation in der beruflichen Pflege stärken

Die Politik setzt für die Arbeitswelt beruflich Pflegenden oftmals die Rahmenbedingungen, die eigentliche Gestaltungs- und Innovationsarbeit geschieht jedoch auf betrieblicher Ebene. Die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet somit, dass Beschäftigte auf unternehmerische Entscheidungen zur Zukunft ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen können. Dabei müssen auch berufsgruppenübergreifende Herausforderungen im Zusammenspiel beruflicher Pflege und anderer Gesundheits(fach)berufe in den Blick genommen werden.

Der Rat empfiehlt, die Berücksichtigung betrieblicher Interessenvertretungen bei pflegespezifischen Modellvorhaben, etwa bei der Erprobung und Evaluation im Kontext der Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens in der Altenpflege sowie im Kontext von Modellprojekten zur digitalen Modernisierung von Versorgung und Pflege. Notwendig ist zudem die Entwicklung und Umsetzung einer regelmäßigen Betriebs-/Personalräte- und Mitarbeitervertretungsbefragung zur Mitbestimmungspraxis in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Es wird ein Modellprogramm empfohlen, das darauf ausgerichtet ist, den interdis-

ziplinären Wissens- und Kompetenzerwerb betrieblicher Interessenvertretungen in zentralen Reorganisationsfeldern der beruflichen Pflege zu fördern. Auch sollte ein entsprechendes Modellprogramm darauf zielen, zur Erweiterung des Selbstverständnisses in der Interessenvertretungsarbeit beizutragen, den Wissenstransfer arbeits- und pflegewissenschaftlichen Know-hows zu unterstützen und neue Wege zu erproben mit dem Ziel, das Gestaltungswissen für Interessenvertretungen in der Alltags- und Reorganisationsbegleitung schneller verfügbar und zielgerichteter nutzbar zu machen.

LEBENSLANGES LERNEN ALS ZUKUNFTSFAKTOR

Um Beschäftigte wie Betriebe für die Arbeitswelt der Zukunft gut aufzustellen, spielt lebenslanges Lernen in all seinen Facetten eine zentrale Rolle. Den Grundstein dafür legen die allgemeinbildenden Schulen: Sie schaffen die wesentlichen Voraussetzungen für den nachfolgenden Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen. Im Anschluss hat sich die duale Erstausbildung bewährt, um junge Menschen auf die Anforderungen einer Arbeitswelt im Wandel vorzubereiten. Und schließlich braucht es tragfähige Strukturen zur Förderung von beruflicher Weiterbildung innerhalb der Betriebe und darüber hinaus.

Schulische Bildung – frühzeitig die richtigen Voraussetzungen schaffen

Schülerinnen und Schüler deutscher Schulen landen bei internationalen Studien zu zentralen Kompetenzen insgesamt nur im Mittelfeld – dabei erreicht ein erheblicher Anteil der Schülerinnen und Schüler nicht das Mindestniveau. Erfolgreiches lebenslanges

Lernen baut jedoch auf diesen Grundvoraussetzungen auf. Der Rat betont, dass alle Schülerinnen und Schüler diese grundlegenden Kompetenzen unabhängig von ihrem sozialen oder ökonomischen Hintergrund in der Schule erwerben können sollten.

Das Übergangssystem – wirksam berufliche Perspektiven erschließen

Der Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung ist derzeit zu unübersichtlich und sollte in seiner aktuellen Form einer Gesamtevaluation unterzogen werden, um die Wirksamkeit der verschiedenen Angebote zu untersuchen. Der Rat empfiehlt, dass die Weiterentwicklung des Übergangssystems vor allem die bestehenden wirksamen Maßnahmen stärken und die Bedarfe der Zielgruppen im Blick haben sollte. Übergreifende Prinzipien sollten weiterhin die Option des Nachholens von Schulabschlüssen sowie die enge Anknüpfung der Maßnahmen an die betriebliche Arbeitswelt sein. So sollten betriebsnahe Maßnahmen bei den Ausbildungsbetrieben bekannter gemacht werden. Neue oder weiterentwickelte Maßnahmen sollten wiederum von Beginn an wissenschaftlich evaluiert werden.

Duale Ausbildung – ein Erfolgsmodell langfristig stärken

Der Rat hebt hervor, dass die duale Ausbildung ein Erfolgsmodell ist, das erheblich zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands beiträgt. Durch regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der Ausbildungsverordnungen bleibt das System dynamisch und zukunftsfähig. Die größte langfristige Herausforderung für den Ausbildungsmarkt ist der zunehmende Mismatch zwischen den Präferenzen der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber

und den offenen Stellen der Ausbildungsbetriebe. Aktuell droht als Folge der Covid-19-Pandemie zusätzlich sowohl ein Rückzug der Betriebe als auch der Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausbildungsmarkt.

Junge Menschen wissen oftmals nicht, welche beruflichen Möglichkeiten mit einer dualen Ausbildung verbunden sind: vom erfolgreichen Berufseinstieg bis hin zu langfristigen Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Um diese Möglichkeiten erfolgreich zu vermitteln, sollte die Berufsorientierung in den Schulen weiter gestärkt werden. Mit Blick auf den zunehmenden Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt liegt nach Empfehlung des Rats ein wesentlicher Hebel darin, die Tarifbindung zu stärken, Ausbildungs- sowie längerfristige Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu verbessern und die Berufsfelder entsprechend aufzuwerten.

Weiterhin empfiehlt der Rat, die Ausbildungsbedingungen in den Betrieben zu verbessern, unter Berücksichtigung der Voraussetzungen vor allem kleinerer Ausbildungsbetriebe. Zentrale Anknüpfungspunkte hierfür sind eine verbesserte Ausstattung in der überbetrieblichen Ausbildung sowie eine Ausweitung der Verbundausbildung und Lernort-Kooperationen. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf die Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern gerichtet werden.

Um für die Zukunft gut gerüstet zu sein, empfiehlt der Rat, dass so viele Betriebe wie möglich selbst ausbilden sollten. Dafür sollten zunächst die Sozialpartner innerhalb der verschiedenen Branchen an Lösungen für eine Stärkung des Ausbildungsplatzangebots arbeiten.

In Branchen, in denen die sozialpartnerschaftlichen Strukturen nicht ausreichend ausgeprägt sind, sollte der Gesetzgeber prüfen, wie Unternehmen, die sich aus Kostengründen zurzeit nicht an Ausbildung beteiligen zum Ausbildungsplatzangebot beitragen können. Schließlich müssen die Voraussetzungen an den beruflichen Schulen beziehungsweise für den schulischen Teil der Ausbildung und in den überbetrieblichen Bildungsstätten verbessert werden.

Lernen im Erwerbsleben – Handlungsauftrag für alle Akteurinnen und Akteure

Weiterbildung spielt eine zentrale Rolle, um Beschäftigte wie Betriebe für eine Arbeitswelt im Wandel fit zu machen. Dafür braucht es flexible Strukturen des lebenslangen Lernens, welche

1. frühzeitig aufzeigen, wie Betriebe und Beschäftigtengruppen von Veränderungen betroffen sind;
2. die Um- oder Neuorientierung der Beschäftigten fundiert begleiten;
3. Möglichkeiten für bedarfsgerechte Weiterbildungsaktivitäten eröffnen.

Der Rat stellt fest, dass Betriebe und Beschäftigte ihre zentralen Aufgaben der Weiterbildung bereits umfangreich wahrnehmen. Zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen sollte insgesamt das Verständnis von Weiterbildung als *Investition* jedoch noch stärker weiterverbreitet werden. Der Staat hat in den vergangenen Jahren seine Initiativen verstärkt, um weiterbildungsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen und dort zu unterstützen, wo die Bedarfe nicht durch die eigenen Ressourcen der Betriebe und Beschäftigten gedeckt werden können. Auf dieser Grundlage sollten weitere Verbesserungen zur Förderung von Weiterbildung angestoßen werden.

Lernen im Betrieb – Kompetenzentwicklung im Arbeitsalltag ermöglichen

Lernförderliche Arbeitsgestaltung spielt eine entscheidende Rolle für einen möglichst niedrigschwelligen und gewinnbringenden Kompetenzaufbau im Betrieb. Wesentlich für eine solche lernförderliche Arbeitsgestaltung sind unter anderem eine ausreichende Anforderungsvielfalt und entsprechende Handlungsspielräume für die Beschäftigten in ihren Arbeitsprozessen sowie die Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessensvertretungen an der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung.

In diesem Zusammenhang empfiehlt der Rat die Zusammenfassung der bisherigen Mitbestimmungs- und Initiativrechte zu einem *generellen Initiativrecht* der Betriebsräte bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Weiterbildung zu prüfen. Um insbesondere Gruppen zu erreichen, die im Weiterbildungsgeschehen unterrepräsentiert sind, sollten erfolgreiche Ansätze einer niedrigschwelligen Ansprache und Aktivierung im Betrieb, beispielsweise betriebliche Lernmentorinnen und -mentoren, gestärkt werden.

Förderung von Weiterbildung – gezielt und individuell unterstützen

Staatliche Aktivitäten zur Förderung von Weiterbildung richten sich zunehmend an diejenigen Gruppen, die am stärksten durch die Transformation der Arbeitswelt betroffen sind. Vor allem die Förderung abschlussbezogener Weiterbildungen sowie die verstärkten Bemühungen, Beschäftigte präventiv für Neu- oder Umqualifizierungen zu gewinnen, bewertet der Rat positiv. Für die Bewältigung zukünftiger Transformationsprozesse müssen Beschäftigten

wie Arbeitslosen darüber hinaus jedoch weitere Möglichkeiten eröffnet werden, sich neu- oder weiterzuqualifizieren. Auch dann, wenn sie bereits gut qualifiziert sind.

Der Fokus finanzieller Förderung sollte auf den Gruppen liegen, die seltener durch Weiterbildung erreicht werden oder deren Voraussetzungen den Aufbau von Kompetenzen durch Weiterbildung erschweren. Finanzielle Zuschüsse sowie Ansätze zur Beratung und Begleitung im Orientierungs- und Qualifizierungsprozess sind zentrale Hebel, um diese Zielgruppen zu erreichen. In diesem Zusammenhang möchte der Rat neben den bestehenden Strukturen und Angeboten zur Weiterbildungsberatung die flächendeckende Einführung einer lebensbegleitenden Berufsberatung in den Agenturen für Arbeit hervorheben. Es bleibt jedoch zu prüfen, inwiefern die Umsetzung erfolgreich ist.

Weiterbildung wird in Deutschland grundsätzlich zielgruppenorientiert gefördert – die Arbeitsförderung im SGB III sowie BAföG und AFBG sind dafür zentrale Bausteine. Um darüber hinaus breiteren Gruppen Zugang zu einer Förderung zu ermöglichen, empfiehlt der Rat die Altersgrenze im BAföG für das Nachholen allgemeinbildender oder beruflicher Abschlüsse deutlich anzuheben. Ergänzend hierzu kann eine Bildungsteilzeit nach österreichischem Vorbild im Rahmen von Pilotprojekten getestet werden.

Ein besonderes Augenmerk gilt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kurzarbeit, um transformationsbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Hier sollte die Arbeitsmarktpolitik in enger Abstimmung mit den Tarifparteien Modellprojekte auf den Weg bringen und diese wissenschaftlich begleiten

lassen. Des Weiteren sollte die investive Arbeitsmarktpolitik weiter ausgebaut werden. Der Vorrang einer Berufsausbildung vor einer Vermittlung in Beschäftigung nach Vorbild des SGB III sollte auch im SGB II festgeschrieben werden. Der Rat empfiehlt, die finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen während einer solchen Berufsausbildung in Ergänzung zu Arbeitslosengeld I bzw. II durch einen Aufstockungsbeitrag zu erhöhen sowie die Förderdauer bei Umschulungen auf drei Jahre zu verlängern. In diesem Kontext sollte auch die Einrichtung eines in Österreich bereits möglichen Fachkräftestipendiums für eine Weiterbildung in Mangelberufen geprüft werden.

Strukturen des Weiterbildungssystems – mehr Qualität durch mehr Transparenz

Das bestehende Weiterbildungssystem ist gekennzeichnet durch eine plurale Struktur von Trägern und Anbietenden. Dies garantiert einerseits ein vielfältiges Angebot, beschränkt aber andererseits die Transparenz mit Blick auf die Inhalte und Qualität der einzelnen Angebote. Für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung dieses bestehenden Systems empfiehlt der Rat Strukturen zu schaffen, die sich eng am tripartistischen Ansatz orientieren. Regionale Gremien vernetzen die Akteurinnen und Akteure vor Ort. Auf nationaler Ebene bietet die nationale Weiterbildungsstrategie einen guten Ausgangspunkt, die Arbeit zu institutionalisieren und zu intensivieren. Um eine tragfähige Angebotsstruktur zu entwickeln und einen Wildwuchs kleinteiliger Fortbildungsmodule zu vermeiden, sollten Standards für Bildungsmaßnahmen mit arbeitsmarktlich relevanten Zertifizierungen entwickelt und in öffentlichen Strukturen nachgehalten werden.

AUSBLICK

Betriebliche Akteurinnen und Akteure, Sozialpartner sowie Politik arbeiten kontinuierlich an Lösungen für eine Arbeitswelt im Wandel. Sie alle hat die Corona-Pandemie mit bisher unbekanntem Herausforderungen konfrontiert. Zurzeit ist noch nicht absehbar, welche Auswirkungen das im Einzelnen auf die Arbeitswelt haben wird. So ist derzeit offen, wie sich die Corona-Krise mittel- bis langfristig auf unterschiedliche Personengruppen am Arbeitsmarkt auswirken wird und wie diese Veränderungen die betriebliche Arbeitsorganisation oder die Innovationskraft von Betrieben und Unternehmen beeinflussen werden.

Die Auseinandersetzung mit den Themen „Der Betrieb als sozialer Ort“, „Erwerbsformen in der Krise“ und „Lebenslanges Lernen als Zukunftsfaktor“ haben weitergehende Fragestellungen aufgeworfen, die der Rat in den kommenden Jahren kritisch begleiten wird. Dazu zählen exemplarisch:

- Welche zusätzlichen Herausforderungen entstehen aus den Erfahrungen mit zeit- und ortsflexiblem Arbeiten für das Miteinander im Betrieb und den Arbeitsschutz?
- Wie entwickeln sich verschiedene Formen plattformbasierter Arbeit weiter? Welche Gestaltungsoptionen und welche Handlungserfordernisse gehen mit diesen Entwicklungen einher?
- Welche Kompetenzen müssen wie vermittelt und gestärkt werden, um die berufliche Mobilität der Beschäftigten in von Digitalisierung und Dekarbonisierung getriebenen Transformationsprozessen zu unterstützen?
- Welche Auswirkungen hat der Einsatz digitaler Technologien und die Anwendung künstlicher

Intelligenz auf die Arbeitswelt? Welche Handlungsnotwendigkeiten ergeben sich hieraus für Politik, Sozialpartnerorganisationen und betriebliche Akteurinnen und Akteure?

Der vertiefende Blick auf die Entwicklungen in einer ausgewählten Branche im Format eines Themenfokus erlaubt es, die Besonderheiten spezifischer Veränderungsprozesse zu analysieren, die aus Sicht des Rats zeitnah einer kritischen Würdigung bedürfen. Die Dekarbonisierung der Industrie oder die im Zuge der Corona-Krise weiter vorangetriebene Bedeutung des Onlinehandels stehen stellvertretend für viele branchenspezifische Entwicklungen, die der Rat bei seiner künftigen Arbeit im Auge behalten wird.

Für den Rat der Arbeitswelt ist es Herausforderung und Auftrag zugleich, mittel- bis langfristige Entwicklungen in der Arbeitswelt in der Zeit nach der Covid-19-Pandemie beziehungsweise für die Zeit einer neuen Normalität mit der Covid-19-Pandemie zu beobachten, zu analysieren und Orientierung zu geben, wie eine nachhaltige Arbeitswelt gleichermaßen zum Wohle von Beschäftigten und Unternehmen gestaltet werden kann. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen und Umbrüche in der Arbeitswelt wird der Rat für seine jährlich erscheinenden Berichte wechselnde Themenschwerpunkte wählen.

IMPRESSUM:



Mitglieder des Rates der Arbeitswelt:

Frank Bsirske
Michaela Evans
Sinischa Horvat
Iwer Jensen
Mathias Möreke
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer
Isabel Rothe
Stephan Schwarz
Prof. Dr. Ulrich Walwei

Rat der Arbeitswelt
Geschäftsstelle für die Arbeitsweltbericht-
erstattung in Deutschland
c/o Prognos AG
Goethestr. 85
10623 Berlin
Tel.: +49 30 5870 891 92
Mail: gs@rat-der-arbeitswelt.de
www.rat-der-arbeitswelt.de

Satz und Layout:

Blumberry GmbH

Grafikdesign:

Blumberry GmbH

Stand:

Mai 2021