

Forum Arbeit



ZUR SACHE Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen der Coronakrise **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Auswirkungen der Coronakrise **BAG ARBEIT TRIFFT** Prof. Dr. Markus Promberger **VOR ORT** CTE & Pro Arbeit **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Astrid Höhle



Zur Sache

Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen der Coronakrise 2

Thomas Johannes

Magazin

Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat 3

IAB

Soziale Arbeitsmarktdienstleister der beruflichen Bildung und sozialen Integration 4

Hans-Peter Eich

Buch- und Filmtipp 7

Auswirkungen der Coronakrise

Die Büroarbeitswelt nach Corona. Was kommt? Was bleibt?

Anke Hoffmann 8

bag arbeit trifft 12

Prof. Dr. Markus Promberger

Vor Ort

Pro Arbeit e. V. 19

CTE-Coaching-Team-Ersoy 23

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt 28

Astrid Höhle

Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen der Coronakrise



Unser Autor Thomas Johannes

ist Vorstand der bag arbeit und Geschäftsführer der BRAUCHBAR gGmbH in Würzburg.

Wie geht es weiter? Diese Frage haben sich sicherlich viele gestellt als plötzlich fast alles still stand. Der Lockdown, eine vorher fast unvorstellbare Situation. Sicherlich hat unsere Regierung im Vergleich zu anderen Ländern frühzeitig die richtigen Maßnahmen ergriffen, so dass die Folgen im Gesamten - aus jetziger Sicht - weniger dramatisch als in anderen europäischen Ländern erscheinen.

Trotzdem ist von weitreichenden negativen Auswirkungen sowohl wirtschaftlich als auch sozial und gesellschaftlich auszugehen, die zum momentanen Zeitpunkt noch nicht wirklich absehbar sind.

Kurzarbeit wurde und wird in einem noch nie dagewesenen Umfang genutzt. Doch können Arbeitsplätze dauerhaft erhalten werden oder handelt es sich nur um eine zeitliche Verschiebung? „Denn gleichwohl stieg die Zahl der Arbeitslosen im August 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 636.000.“

Zeigen Rettungsschirme und Konjunkturprogramme die gewünschte Wirkung? Gelingt es hierdurch die Arbeitslosigkeit einzudämmen? Was ist aber mit Betrieben und Branchen für die kein Rettungsschirm aufgespannt wurde?

Die Arbeitsmarktpolitik steht vor neuen Herausforderungen. Neben der gestiegenen Arbeitslosigkeit und dem zu erwartenden weiteren Anstieg zeigt sich auch, dass die Krise in vielen Branchen die „Arbeit“ verändert hat. Neue Arbeitsformen

und ein erhöhter Bedarf an Qualifizierung, besonders im Bereich der Digitalisierung, erhalten eine neue Bedeutung. Neben den positiven Effekten, die sich durch das schnellere Fortschreiten der Digitalisierung ergeben, gibt es durchaus Risiken. Gering qualifizierte Personen, die schon jetzt große Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben, laufen Gefahr noch weiter ins Abseits zu geraten.

Eine Arbeitsmarktpolitik, die es Sozialbetrieben und Bildungseinrichtungen ermöglicht sowohl bedarfsgerecht zu qualifizieren als auch längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze zu schaffen, wird wichtiger denn je sein. Es muss darauf geachtet werden, dass trotz der angespannten finanziellen Lage bereits vorhandene und erfolgreiche Ansätze, wie das Teilhabechancengesetz, nicht in Vergessenheit geraten, sondern weiterentwickelt werden.

Es bleibt zu hoffen, dass es uns in dieser noch nie dagewesenen Situation gelingt die Chancen der Krise zu nutzen.

„Krise ist ein produktiver Zustand. Mann muss ihm nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“ (Max Frisch)

Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat

IAB

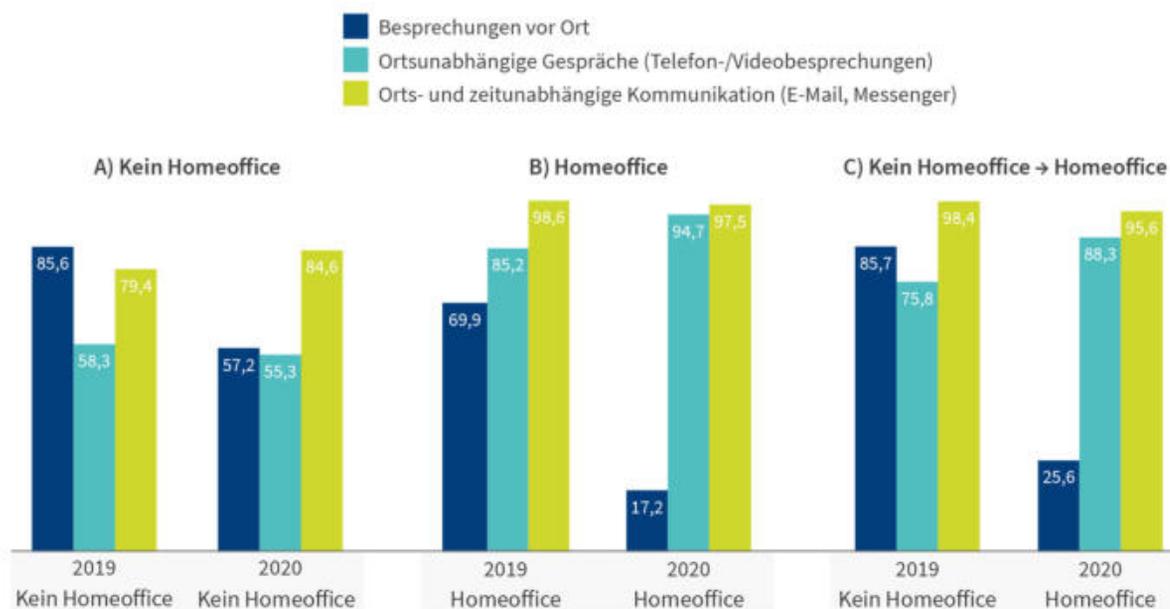
Die Covid-19-Pandemie und deren Folgen haben – zumindest temporär – vielfältige Auswirkungen auf das Leben der meisten Menschen. Anhand einer aktuellen Onlinebefragung zeigt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), wie sich der Arbeitsalltag von Beschäftigten mittelgroßer und großer privatwirtschaftlicher Betriebe in dieser Zeit verändert hat. Dabei geht es insbe-

sondere um Übergänge in Kurzarbeit, Veränderungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort, um Kommunikation sowie um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Studie können Sie hier einsehen:
<https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K200623B06>

Kommunikation im Arbeitsalltag während der Corona-Krise 2020 im Vergleich zu 2019

Kommunikationswege nach Homeoffice-Status, Anteile in Prozent

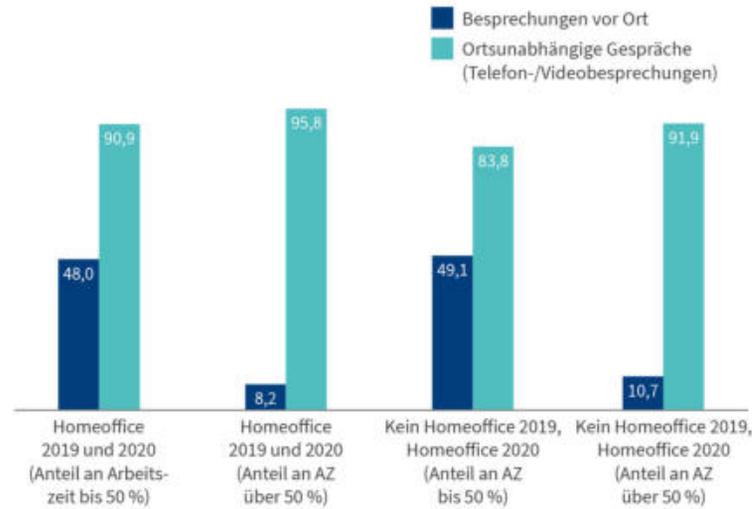


Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen. Beschäftigte, die 2019 im Homeoffice gearbeitet haben und 2020 nicht mehr, werden wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Frage: „Denken Sie bitte einmal daran, was Sie an Ihrem letzten Arbeitstag (also freie Tage ausgenommen) getan haben. Bitte geben Sie jeweils an, ob Sie die genannte Tätigkeit an diesem Tag durchgeführt haben.“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N= A):621; B):862; C):367). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

Kommunikation während der Corona-Krise 2020 nach Homeoffice-Status und nach Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice

Anteil der Kommunikationswege in Prozent



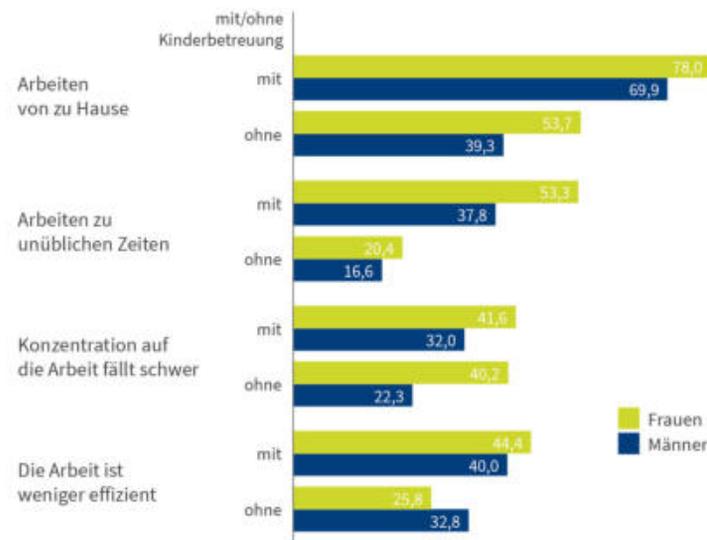
Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Frage: „Denken Sie bitte einmal daran, was Sie an Ihrem letzten Arbeitstag (also freie Tage ausgenommen) getan haben. Bitte geben Sie jeweils an, ob Sie die genannte Tätigkeit an diesem Tag durchgeführt haben.“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung April/Mai 2020 (N=613). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

Ausgewählte Aspekte des Arbeitsalltags während der Corona-Krise 2020 nach Geschlecht und Betreuungsaufgaben

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Personen, die Kinder bzw. niemanden betreuen. Personen, die ausschließlich Erwachsene betreuen, wurden aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen. Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Fragen: „Arbeiten Sie derzeit für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“; „Arbeiten Sie derzeit zu anderen Zeiten als üblich?“; „Arbeiten Sie nach eigener Einschätzung aktuell effizienter oder weniger effizient als vor der Corona-Pandemie?“; „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Derzeit fällt es mir schwer, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren?“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N=1.060). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

Soziale Arbeitsmarktdienstleister der beruflichen Bildung und sozialen Integration

Arbeitsmarktpolitisch sinnvoll - sozialpolitisch wirksam - Ideen zur Neuorganisation sozialer Unternehmensstrukturen

Hans-Peter Eich

Die Coronapandemie hat uns verdeutlicht, welche essenzielle Bedeutung soziale Dienstleistungen in unserem Gemeinwesen haben, wenn es – wie bei dieser Krise – auf deren Leistungsfähigkeit ankommt. Zugleich stellen wir erschreckt fest, welchen Stellenwert die Politik den Bereichen Gesundheitswesen, Schul- und Bildungswesen sowie die Vorschulerziehung in den letzten Jahren beigemessen hat, ablesbar an der zu geringen personellen und materiellen Ausstattung.

Die Arbeit der Sozialen Dienstleister ist gekennzeichnet durch eine den Kriterien der Marktliberalisierung folgende Strukturierung und Vergütung von Leistungen. Eine vor rund 20 Jahren eingeleitete Vermarktlichung – die Inszenierung einer staatlich regulierten Scheinmarktwirtschaft – in den Feldern sozialer Aufgaben hatte das Ziel der marktliberal organisierten Ökonomisierung von Leistungen, also deren möglichst preiswerte Bereitstellung. Soziale Leistungen sollten möglichst kostengünstig organisiert werden und selbst Gegenstand des kapitalistischen Kalküls werden, um immer weiteres und größeres Wachstum des kapitalistischen Wirtschaftens zu fördern. Diese Wachstumsideologie führt grundsätzlich nicht nur dazu, dass die mit diesem Wirtschaften befassten Individuen immer stärker mit Körper und Geist Teil dieser Entwicklung werden, ihr Lebensinhalt letztlich aus produzieren und konsumieren besteht, sondern auch dazu, dass das stetige Wachstum tendenziell unsere Umwelt (man kann nicht mehr an Natur verbrauchen als sie selbst reproduziert) zerstört. Dieser Umgang mit der Natur kann offenbar, da wir die Natur nicht „ungestraft“ zurückdrängen können, auch zu Pandemien wie der aktuellen führen.

Am Gesundheitswesen in Coronazeiten lässt sich ablesen, dass die Länder, die ihre Sozialen Aufgaben weitgehend privatisiert haben, den

Sozialstaat kaum entwickelt oder sogar abgebaut haben – wie die USA und Großbritannien die größten Probleme bei der Bewältigung der Coronakrise und ihrer Folgen haben. Deutschland wird hier wohl mit einem blauen Auge davonkommen. Es zeigte sich aber auch bei uns: das Gesundheitswesen funktionierte nur, weil in der konkreten Notsituation Marktkriterien außer Kraft gesetzt wurden und nur die tatsächlichen, coronabedingten Gesundheitsbedarfe für das



Unser Autor Hans-Peter Eich

ist geschäftsführender Vorstandsvorsitzender der bag arbeit, gleichzeitig Vorstandsvorsitzender des bildungsmarkts e.V.

Handeln im Gesundheitswesen relevant wurden. Zugleich zeigten sich auch in Deutschland diverse Mängel, die auf Grund der Vermarktlichung des Gesundheitswesens zu nachhaltigen Problemen führten: Mangel an gut qualifizierten und gut bezahlten Fachkräften, Mangel an Hygienematerialien und Medikamenten, die nicht nach dem tatsächlichen Bedarf produziert und gelagert waren, sondern gemäß den Regeln des Weltmarkts: geringe Lagerhaltung, Auslagerung der Produktion in Billiglohnländer.

Magazin

Die Coronapandemie hat uns verdeutlicht, welche essenzielle Bedeutung soziale Dienstleistungen in unserem Gemeinwesen haben, wenn es – wie bei dieser Krise – auf deren Leistungsfähigkeit ankommt. Zugleich stellen wir erschreckt fest, welchen Stellenwert die Politik den Bereichen Gesundheitswesen, Schul- und Bildungswesen sowie die Vorschulerziehung in den letzten Jahren beigemessen hat, ablesbar an der zu geringen personellen und materiellen Ausstattung.

reproduziert) zerstört. Dieser Umgang mit der Natur kann offenbar, da wir die Natur nicht „ungestraft“ zurückdrängen können, auch zu Pandemien wie der aktuellen führen. Am Gesundheitswesen in Coronazeiten lässt sich ablesen, dass die Länder, die ihre Sozialen Aufgaben weitgehend privatisiert haben, den Sozialstaat kaum entwickelt oder sogar abgebaut haben – wie die USA und Großbritannien die größten Probleme bei der Bewältigung der Coronakrise und ihrer



Foto: Julia Baumgart

Die Arbeit der Sozialen Dienstleister ist gekennzeichnet durch eine den Kriterien der Marktliberalisierung folgende Strukturierung und Vergütung von Leistungen. Eine vor rund 20 Jahren eingeleitete Vermarktlichung – die Inszenierung einer staatlich regulierten Scheinmarktwirtschaft – in den Feldern sozialer Aufgaben hatte das Ziel der marktliberal organisierten Ökonomisierung von Leistungen, also deren möglichst preiswerte Bereitstellung. Soziale Leistungen sollten möglichst kostengünstig organisiert werden und selbst Gegenstand des kapitalistischen Kalküls werden, um immer weiteres und größeres Wachstum des kapitalistischen Wirtschaftens zu fördern. Diese Wachstumsideologie führt grundsätzlich nicht nur dazu, dass die mit diesem Wirtschaften befassten Individuen immer stärker mit Körper und Geist Teil dieser Entwicklung werden, ihr Lebensinhalt letztlich aus produzieren und konsumieren besteht, sondern auch dazu, dass das stetige Wachstum tendenziell unsere Umwelt (man kann nicht mehr an Natur verbrauchen als sie selbst

Folgen haben. Deutschland wird hier wohl mit einem blauen Auge davonkommen. Es zeigte sich aber auch bei uns: das Gesundheitswesen funktionierte nur, weil in der konkreten Notsituation Marktkriterien außer Kraft gesetzt wurden und nur die tatsächlichen, coronabedingten Gesundheitsbedarfe für das Handeln im Gesundheitswesen relevant wurden. Zugleich zeigten sich auch in Deutschland diverse Mängel, die auf Grund der Vermarktlichung des Gesundheitswesens zu nachhaltigen Problemen führten: Mangel an gut qualifizierten und gut bezahlten Fachkräften, Mangel an Hygienematerialien und Medikamenten, die nicht nach dem tatsächlichen Bedarf produziert und gelagert waren, sondern gemäß den Regeln des Weltmarkts: geringe Lagerhaltung, Auslagerung der Produktion in Billiglohnländer.

Der Trend zur Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen nach marktliberalen Kriterien macht sich aber nicht nur im Gesundheitswesen breit, sondern auch im Bildungswesen.

Am Beispiel der beruflichen Bildung und sozialen Integration im sozialen Feld der Arbeitsmarktdienstleistung gemäß SGB II und SGB III lassen sich ähnlich wie im Gesundheitswesen in den letzten Jahren folgende problematische Entwicklungen feststellen:

- Preisverfall der berufsbezogenen Dienstleistungen
- Dramatische Unterbezahlung für pädagogische Mitarbeiter deutlich unter den Gehältern des öffentlichen Dienstes für vergleichbare Tätigkeiten
- Erhebliche Probleme bei der bedarfsgerechten und qualitätsgesicherten Umsetzung von Dienstleistungen

Vergabe von Dienstleistungsaufträgen oder von Aufträgen über Gutscheinvfahren, bei den nicht die Qualität des Angebots im Zentrum steht, sondern der kostengünstige und verwaltungssichere Einkauf, bei denen insgesamt noch nicht einmal die Kriterien des freien Marktes gelten können, da es gar keinen freien Markt gibt, sondern die Akteure auf dem Markt wesentlich durch die Praxis des Monopolisten Bundesagentur für Arbeit gesteuert sind. Anders als in anderen Sektoren sozialer Dienstleistung wie der Jugendhilfe, Obdachlosenhilfe oder des Pflegebereichs gibt es im Bereich der beruflichen Bildung und sozialen Integration keine vereinbarten Kostensätze, die grundsätzlich an den tatsächlichen Bedarfen orientiert und Ergebnis eines Interessenausgleichs sind. Im Be-

reich der beruflichen Bildung gilt ausschließlich das Ergebnis inszenierter nicht marktadäquater Ausschreibungen, die strukturell zu erheblichen Qualitätsdefiziten führen müssen.

Es macht Sinn, in Folge der Erfahrungen in der Coronapandemie über eine Neuorientierung der Förder- und Unternehmensstrukturen und über die geschaffenen, Fehlorientierungen setzenden marktliberalen Strukturen nachzudenken. Dies heißt nicht, den Wettbewerb abschaffen und Leistungskriterien beseitigen zu wollen. Vielmehr geht es darum, Qualität und Verlässlichkeit der Leistungserbringung und die regionalen Bedarfe und Rahmenbedingungen der benötigten Leistungserbringung in den Vordergrund zu stellen.

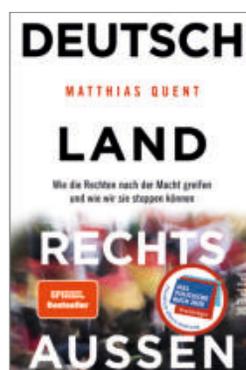
Folgende einzuhaltenden Verfahren schlagen wir vor:

1. Beschreibung des geforderten Outputs und der geforderten Qualität einer Maßnahme/ eines Projekts auf Grundlage bundesweit geregelter grundsätzlicher Prinzipien und Verfahren durch den jeweiligen Bedarfsträger, beraten durch eine unabhängige wissenschaftliche Fachinstanz.
2. Beschreibung der hierfür nötigen Ressourcen und deren Kosten gemäß regionaler Durchschnittskosten (z.B. Tariflöhne, Durchschnittsmieten etc.)
3. Beauftragung von Dienstleistern im Zuwendungsverfahren unter Nutzung von Pauschalen/ Kostensätzen im Anschluss an ein Interessenbekundungsverfahren. Aufgabe des Vergabevorrangs im SGB III.

Buchtipp

Deutschland rechts außen: Wie die Rechten nach der Macht greifen und wie wir sie stoppen können

Matthias Quent



Reaktionäre Parteien verzeichnen wachsenden Zulauf – und sie gewinnen sogar Wahlen. Matthias Quent analysiert in seinem Buch Strategien und Ziele der Rechten und gibt Handlungsempfehlungen für den alltäglichen und politischen Umgang mit ihnen. Er zeigt, dass sich eine starke Demokratie nicht von rechten Populisten jagen lassen darf, sondern sie am besten rechts liegen lässt.

Filmtipp

Die Stadt ohne Juden

Österreich / 1924

Nachdem zuvor nur Fragmente vorhanden waren, ist der Film erst 2015 auf einem Pariser Flohmarkt wieder aufgetaucht. Die Stadt ohne Juden basiert auf dem gleichnamigen Roman von Hugo Brettauer von 1922. Darin wird die düstere Zukunftsvision der fiktiven Republik Utopia erzählt. In der wächst der Missmut der Bevölkerung und findet einen Sündenbock: die jüdischen Mitmenschen.



Die Büroarbeitswelt nach Corona. Was kommt? Was bleibt?

Eine Sonderstudie der Bertelsmann Stiftung

Anke Hoffmann

Verwaiste Büroetagen, eingestaubte Kaffeemaschinen, überquellende Postfächer. Das Leben in den Büros in Deutschland stand lange Zeit still und zaghaft beginnen die Unternehmen nun wieder mit den Wiederbelebungsversuchen des Büroalltags. Stufenweise öffnen sie die Tore, und versuchen Hygienekonzepte und betriebliche Anforderungen in Einklang zu bringen. Für viele Beschäftigte Spagat und Hoffnungsschimmer zugleich.

Wie trügerisch diese Momente aber sein können, das erlebten unsere KollegInnen der Bertelsmann Stiftung am 25. Juni am eigenen Leib: inmitten einer virtuellen Betriebsversammlung, die uns die schrittweise Rückkehrmöglichkeit in das Stiftungsgebäude verkünden sollte, vermeldeten die Medien den massenhaften Ausbruch des Corona-Virus im Schlachtbetrieb Tönnies mit mehr als 1.500 Infizierten. Plötzlich stand der Kreis Gütersloh Kopf und noch vor Ende der Versammlung war allen klar, dass niemand von uns wie eigentlich geplant wieder zur Arbeit nach Gütersloh würde fahren können. Weitere Wochen des Arbeitens am Küchentisch, am Schreibtisch im Kinderzimmer, in manchen Fällen kniend im Schlafzimmer oder bestenfalls in einem halbwegs vernünftig eingerichteten Arbeitszimmer würden folgen müssen. Weitere Wochen mit endlos erscheinenden virtuellen Meetings von morgens bis abends, mit wenigen kurzen Pausen und ohne den liebgewonnenen Plausch mit den Kollegen in der Teeküche. Aber: das alles dient unserem Schutz und dem Schutz derer, die sich keinesfalls mit dem Virus infizieren dürfen. Also, weitermachen wie gehabt, Rückschritt voraus.

Das #Corona-Virus lehrte uns, dass wir verletzlich sind, und dass wir Wege finden müssen,

der Pandemie zu begegnen. Die Arbeitswelt der in Büros tätigen Menschen erfuhr mit der Bekanntgabe des Shutdown und der Schließung der Bürogebäude eine komplette Kehrtwende, weg von der gewohnten Präsenz im Büro, hin zu Home/Mobile Office. Keine Dienstreisen mehr, keine Flüge, keine Meetings in Großgruppen in klimatisierten Räumen. Für manche KollegInnen



Unsere Autorin Anke Hoffmann

ist für die Bertelsmann Stiftung als Projektmanagerin im Team „Betriebliche Arbeitswelt in der Digitalisierung“ tätig.

war der Shutdown der Moment, in dem sie die Kontrolle über ihre Zeit- und Aufgabenplanung zurückgewannen. Für andere ergab sich endlich die Möglichkeit, die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit besser mit individuellen Werten (Umweltbewusstsein, Vereinbarkeit Leben und Beruf) in Einklang bringen zu können.

Auswirkungen der Coronakrise

Selbstorganisiert zu arbeiten, eigenständig zu planen woran, wie lange und wo man arbeitet, ist für manche eine Selbstverständlichkeit, für die meisten aber ein Privileg. Für einige war die Absendung ins Homeoffice aber auch der Moment, in dem sie soziale Isolation erfuhren und über Wochen hinweg ihre Kontakte allenfalls virtuell stattfinden konnten, inklusive derer, die privater Natur waren. Diese emotional erschreckend beeindruckende Zeit hinterließ Spuren und die meisten von uns wünschen sich, dass die weitere Entwicklung des Pandemiegeschehens weniger Auswirkungen auf ihr berufliches und privates Leben haben wird, als in der ersten Welle zwischen März und Mai 2020 geschehen. Aber wie genau verändert sich die Arbeitswelt durch das Leben mit dem Virus? Welche kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen hat die Pandemie auf das Arbeitsgeschehen in den Büros in Deutschland? Welche dieser Veränderungen sind auch langfristig bzw. nachhaltig und bleiben bestehen und was wird früher oder später wieder in alte Muster zurückfallen? Diese Fragen stellt die jüngste Studie des Teams „Zukunft der Arbeit“ der Bertelsmann Stiftung in einer Begleitstudie zu der im Juni 2020 gemeinsam mit dem MÜNCHNER KREIS e.V. veröffentlichten Zukunftsstudie Leben, Arbeit, Bildung 2035. Die Sondererhebung wurde ebenfalls in Kooperation mit den Forschern des TUM Campus Heilbronn

sowie dem Münchner Kreis durchgeführt und veröffentlicht. 211 der bereits im Rahmen der Hauptstudie befragten ExpertInnen für Digitalisierung, Technologie und Künstliche Intelligenz nahmen inmitten des landesweiten Shutdowns an der Studie teil.

Welche Änderungen bringt die Pandemie für die Arbeitswelt? Grundsätzlich lassen sich zwei wesentliche Tendenzen erkennen:

Corona beschleunigt die digitale Transformation der betrieblichen Arbeitswelt.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfährt durch Corona einen deutlichen Schub: 85 Prozent der Befragten glauben, dass Homeoffice und/oder mobile Arbeit sich zukünftig als alternative Arbeitsform etablieren wird, und dass digitale (Kommunikations-)Tools als Arbeitsmittel fortbestehen werden. Die Ausnahme würde damit zur Regel.

92 Prozent der ExpertInnen gehen davon aus, dass die Krise die digitale Transformation in Unternehmen beschleunigen wird. Sie erwarten, dass vor allem digitale Dienstleistungen und Kundenkommunikationskanäle auch nach der Krise noch verstärkt zum Einsatz kommen werden.



Auswirkungen der Coronakrise

Sowohl die räumliche wie auch die zeitliche Verteilung der Arbeit wird sich langfristig an den in der Krise neu etablierten Standards orientieren. Dem Vorurteil, dass die weitgehend isolierte Art des Arbeitens zu verminderter Arbeitsleistung führe, begegnen 87 Prozent der Befragten, indem Sie sagen, dass im Home/Mobile Office mindestens gleich viel, wenn nicht sogar mehr gearbeitet würde.

Das Virus zwingt die Unternehmen, Neues auszuprobieren und Lösungen für die Weiterführung der täglichen Arbeit herbeizuführen, die - zumindest in Bezug auf die Arbeitswelt - so neu eigentlich nicht sind. Ihnen fehlte es zumeist an Legitimation durch die Arbeitgeber, die sich in sicherem Terrain wähnten, wenn sie zwar zaghaft den Zeichen der Digitalisierung Rechnung trugen, aber gewohnheitsmäßig Kontrolle vor Vertrauen setzten und zum Beispiel - vor der Krise - auf der Präsenzkultur beharrten. Die Pandemie erfordert es nun aber, gewohnte Muster komplett zu verwerfen und sich für neue Arten des Arbeitens zu öffnen.

Unsere Arbeitsweisen sind divers und Führung wird in Zukunft auf Vertrauen basieren müssen.

Zwei Drittel der ExpertInnen gehen auch künftig von der Auflösung des Büroalltags aus, ein Drittel vermutet, dass dies nicht unbedingt der Fall sein muss. Dementsprechend liegt die Vermutung nahe, dass zukünftig nicht die eine Lösung für alle das Arbeiten bestimmen wird, sondern eine Balance aus virtueller und physisch präsenter Bürokultur gefunden werden muss. Die Diversität der Arbeitsweisen wird als eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Corona-Krise in die „alte“ Arbeitswelt hineinreichen. Die Zeit ist anscheinend reif für Beschäftigte, die dort, wo es möglich ist, und in Abstimmung mit den Teamkolleginnen selbst als mündige ArbeitnehmerInnen festlegen, wo sie ihre Arbeit gerade am besten ausführen können.

Auch die Organisation von Arbeitsprozessen wird durch den Trend zum Arbeiten außerhalb des Büros erheblich verändert: 44 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich die Führungskultur von Kontrolle hin zu Vertrauen wandeln wird. Das bedeutet besonders für traditionelle und hierarchisch aufgestellte Unternehmen eine gravierende Umstellung, speziell was die Mitarbeiterführung betrifft.



Foto: Julia Baumgart

Auswirkungen der Coronakrise

Die zweite deutlich erkennbare Tendenz aus den Antworten der ExpertInnen ist weniger erfreulich: die durch die Pandemie hervorgerufenen positiven Effekte für die Nachhaltigkeit einer digitalen Arbeitskultur wie z.B. weniger Dienstreisen, weniger Flüge, weniger verschwendete Ressourcen durch unnötige Ausdrücke, ein geringeres Verkehrs- bzw. Pendleraufkommen, das Andauern der Stadtfucht, die allgemeine Entschleunigung und die verstärkte Wahrnehmung der Bedürfnisse anderer werden voraussichtlich keine langfristige – also nachhaltige Wirkung haben. Nur 17 Prozent der Befragten erwarten, dass die Menschen auch nach der Überwindung der Krise einem nachhaltigeren Lebens- und Arbeitsstil folgen werden.

Politische Initiative für mehr Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt gefordert.

Wie auch schon in der Hauptstudie liegt hier ein wesentlicher Hebel, um auch langfristig ressourcenschonender und ganzheitlicher zu agieren: Vieles wird davon abhängen, ob wirtschaftliche und politische Entscheider das Nachhaltigkeitspotenzial des digitalen Arbeitens erkennen und entsprechende Initiativen künftig stärker fördern. Mehr Nachhaltigkeit kann z.B. durch Anpassungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden. Als bestes und aktuellstes Beispiel wäre da die mobile Arbeit zu nennen. Sie muss in den Betrieben verankert werden – sei es per Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich. Dabei gilt es, auf die feinen Unterschiede der Anforderungen von Homeoffice (Telearbeit) und mobiler Arbeit zu achten. Eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen mit dem Ziel der Vereinheitlichung im Sinne einer Vereinfachung – und ergänzend ggf. auch durch ein Recht auf mobiles Arbeiten – würde die Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit in Betrieben unterstützen.

Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sind aufgefordert, die durch die Pandemie hervorgerufenen positiven Effekte in der Arbeitswelt aufzugreifen, weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Die ExpertInnen bestätigen gerade mit Blick auf die hohe Akzeptanz virtueller Kommunikationstools sowie Home/Mobile Office eine Veränderungsbereitschaft, die die Gestalter von Rahmenbedingungen und Gesetzmäßigkeiten wahrnehmen und entsprechend unterfüttern sollten.



Foto: Julia Baumgart

Das Nachhaltigkeitspotential des digitalen Arbeitens ist aktuell groß, ebenso die Bereitschaft, die Vorzüge der neuen Art des Arbeitens zu nutzen. Finden sich diese Initiativen nun in der Gesetzgebung und in den betrieblichen Routinen wieder und verknüpfen sie die individuellen Bedürfnisse optimal mit den wirtschaftlichen Zielen der Unternehmen, dann ergeben sich enorme Chancen für die sich wandelnde Arbeitswelt. Die Corona-Pandemie wirkt dabei als Beschleuniger.

Sehen wir es mal so: ein lebensbedrohlicher Virus und eine weltweite Pandemie waren nötig, um diese Entwicklung erheblich voranzutreiben, aber beides macht die Vorteile entgrenzter digitaler Arbeit nun deutlich spür- und greifbar und weckt Begehrlichkeiten, die – wenn wir es geschickt anstellen – sowohl die Nachhaltigkeit als auch die verbesserte Vereinbarkeit von (Privat-)Leben und Beruf adressieren. Wir hätten das auch anders hinbekommen können, soviel ist sicher.

Förderung muss stark an Nachhaltigkeit, Klimaschutz und digitalen Innovationen orientiert werden

Sehr geehrter Herr Professor Dr. Promberger, die Bundesregierung hat in den vergangenen Monaten zahlreiche Maßnahmen verabschiedet, um die kurzfristigen Auswirkungen der Coronapandemie für Unternehmen und Beschäftigte abzufedern. Wie sinnvoll sind diese Maßnahmen?

Promberger: Kurzarbeit (und ihre Verlängerung) halte ich zunächst für ausgesprochen sinnvoll: Sie hat die Arbeitslosigkeit stark abgedämpft und erlaubt den Betrieben, durchzustarten, wenn die Konjunktur anspringt. Was die Wirt-

Welches Wachstum brauchen wir, um sozial gerechten und ökologisch sinnvollen Wohlstand zu erreichen?

schaftsförderung betrifft, gilt das gleiche – aber nur kurzfristig. Mittel- und langfristig dürfen wir nicht einfach alles unterschiedslos mit der Gießkanne fördern, sonst verspielen wir Zukunft. Förderung muss stark an Nachhaltigkeit, Klimaschutz und digitalen Innovationen orientiert werden. Das Festhalten an fossilen Wirtschaftsstrukturen und Technologien wie Verbrennungsmotor, Braunkohle, Erdgas, Luftfahrt, letztlich

Professor Dr. Markus Promberger ist Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Er lehrt Soziologie an der Universität Erlangen.

auch an der Billigfleischproduktion und der monokulturellen Agrarindustrie muss aufhören. Denn sonst gehen wir unter, sowohl buchstäblich durch Klimawandel und steigende Meeresspiegel, als auch im metaphorischen Sinne, weil wir an Innovationsfähigkeit verlieren und dabei gleichzeitig Ressourcen und Lebensgrundlagen auffressen. Gleichzeitig müssen wir überlegen, welches Wachstum wir überhaupt brauchen, um sozial gerechten und ökologisch sinnvollen Wohlstand zu erreichen. Von mir aus kann die Solarstromerzeugung und die Elektromobilität gerne wachsen, die Braunkohleverbrennung hingegen muss unbedingt sinken.



Welche Auswirkungen sind im Hinblick auf Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten mittel- und langfristig zu erwarten?

Promberger: Auswirkungen der Coronakrise? Die BIP-Delle scheint ja deutlich kleiner zu sein, als ursprünglich befürchtet. Auch von den zunächst 10 Mio. Kurzarbeitsanträgen mussten nur 5 Mio. realisiert werden. Die Zeichen stehen also in Deutschland und generell auf rascher Erholung – zumindest, wenn keine weitere massive Corona-Welle kommt. In einzelnen Branchen hingegen mag das anders aussehen, wie etwa in der Gastronomie, der Veranstaltungs- und Kulturbranche. Hier braucht die Förderung einen längeren Atem. Bei anderen Industrien frage ich mich allerdings, wieso man hier bestehende Strukturen fördert, anstatt mit den Fördermitteln gleich einen ökologischen und sozialverträglichen Umbau ohne Arbeitsplatzverlust einzuleiten.

Das größte Risiko besteht im „Weiter-so-wie-vorher“

Welche Chancen und Risiken sind mit dieser Entwicklung verbunden?

Promberger: Das größte Risiko besteht im ‚Weiter-so-wie-vorher‘. Die Chance besteht darin, die Krise zum Umbau zu nutzen. Ich persönlich habe wie viele Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen etwa gelernt, dass man im Homeoffice mindestens genauso produktiv ist wie im Büro, bei drastisch reduziertem CO₂-Ausstoß. Und ich denke an die alte Seefahrerweisheit, dass man ein Schiff am besten dann umbaut, wenn es ruhig im Dock liegt, anstatt bei voller Fahrt auf hoher See. Warum also die Krise und relative Ruhe der Wirtschaft nicht zum Umbau nutzen?

bag arbeit trifft

Welche Gruppen sind besonders negativ betroffen?

Promberger: Wie immer die Geringqualifizierten. Immer wenn die Wirtschaft abkühlt sind ihre Jobs besonders gefährdet. Diesmal, anders als sonst, aber auch das Medizinpersonal und alle anderen, in deren Job entweder die Einkommen niedrig oder die gesundheitlichen Risiken hoch sind, oder beides zusammen kommt. Die Supermarktkassierer*innen, die Auslieferungsfahrer*innen, die Schlachthofarbeiter*innen oder die Gurkenpflücker*innen in den Sammelunterkünften. Und, Langzeitarbeitslose haben es in schwierigen Zeiten noch schwerer, ihre Misere zu beenden.

Sind die vorhandenen Instrumente der Arbeitsförderung wirkungsvoll genug, um die Folgen der Pandemie für diese besonders benachteiligten Menschen abzufedern?

Promberger: Für prekär Beschäftigte gibt es – abgesehen vom Mindestlohn – derzeit kaum sinnvolle Arbeitspolitik. Für Arbeitslose eher – aber beide Gruppen leiden darunter, dass nur in geringem Umfang echte nachholende Qualifikationen mit Förderaspekt angeboten werden. Ein Hauptschulabschluss oder eine Berufsausbildung ist für die weitere Erwerbskarriere von erheblicher Bedeutung, ein Staplerschein oder eine Maßnahme, in der man lernt, Bewerbungen zu schreiben, mag im Einzelfall weiterbringen, ist aber im Gesamteffekt eher marginal.

Aktuell geht es darum, den Absturz vieler in die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Arbeitsplätze müssen zukunftsfähig gemacht werden, damit es beim Umbau der Wirtschaft keine Verlierer gibt. Menschen müssen weiter in ihre Zukunft vertrauen können. Mit Angst vorm abgehängt werden kann und wird der Umbau nicht funktionieren.

Für die erforderlichen großen Umbauprozesse beispielsweise innerhalb der Energieversorgung und Mobilität wie auch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt braucht es Leitplanken und Zielvorstellungen. Um Handlungsmacht zu sichern, müssen zum einen Standorte und wichtige Zukunftstechnologien im eigenen Land gehalten oder bei Bedarf neu angesiedelt werden. Zum anderen braucht es gut ausgebildete Fachkräfte, die ständig weitergebildet und für neue Herausforderungen ertüchtigt werden. Beides hat in der Vergangenheit nicht immer funktioniert. In und nach der Krise braucht es deshalb mehr denn je politische Impulse für Investitionen, die als Anreiz und Förderung Wirkung entfalten.

Umbauprozesse müssen auch durch geeignete Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik begleitet werden. Zentral ist die Weiterbildung, aber auch



Anja Piel ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und zuständig für die Themen Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, Recht sowie Antirassismus und Migration in der DGB-Spitze.

intelligente Maßnahmen für Transfers von einem Arbeitsplatz zu einem anderen. Keinesfalls dürfen Menschen in prekäre Arbeit gedrängt werden. Gut ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter müssen das auch bleiben können. Was eigentlich selbstverständlich ist, funktioniert in der Praxis der Vermittlung leider nicht immer. Weil Weiterbildung aber nicht nur Geld, sondern auch Einsatz und Lebenszeit kostet, müssen Men-

schen in hohem Maß selbst bestimmen können, welche Angebote sie nutzen wollen. Dazu müssen Gesetze weiterentwickelt werden.

Herr Promberger hat völlig Recht, wenn er vor allem auf die Geringqualifizierten hinweist. Ohne Ausbildung wird man es in Zukunft noch schwerer haben, weil gerade die Einfacharbeitsplätze wegfallen. Obwohl Angebote für die Nachqualifizierung attraktiver geworden sind, werden diese noch zu wenig in Anspruch genommen. Wir brauchen andere Formen des Lernens und der Ausbildung. Hier können und sollten die Bildungsträger mit innovativen Lösungen vorangehen.

Kommt dem Teilhabechancengesetz eine besondere Bedeutung zu?

Promberger: Das Gesetz ist auf jeden Fall ein guter Schritt in die richtige Richtung. Denn so können Langzeitarbeitslose gewissermaßen ‚in der Gesellschaft‘ gehalten werden und integriert bleiben. Wie die Maßnahmen aber gehandhabt werden und wirken, wissen wir momentan noch nicht. Ich meine jedoch, dass der Unterschied zwischen den Teilnehmenden in 16e und 16i in der Praxis nicht allzu relevant ist, oder sich einfach auf die formalen Auswahlmerkmale (z.B. Alter, Vorbeschäftigung) beschränkt. Ob jemand in den letzten zehn Jahren achteinhalb oder neun Jahre arbeitslos war, macht für die Nähe zum Arbeitsmarkt kaum einen Unterschied. Was ich am THCHG auch noch nicht richtig erkennen kann – das kann aber daran liegen, dass abschließende wissenschaftliche Erkenntnisse noch nicht vorliegen – sind nachholend berufsqualifizierende Bestandteile, die tatsächlich zur Rückkehr oder zum Eintritt in den Arbeitsmarkt führen können. Das wäre insbesondere für die jüngeren Teilnehmenden wichtig, von denen die meisten Bildungs- oder ausbildungsbezogene Defizite haben.

Es gibt Forderungen nach einer sanktionsfreien, höheren Grundsicherung im Rahmen des SGB II. Müssen wir Sicherheit und Flexibilität anders zusammendenken?

Promberger: Ja, Sicherheit und Flexibilität müssen stärker zusammengedacht werden. Insbesondere brauchen etwa prekär Beschäftigte mit geringen Einkommen mehr soziale Sicherheit – das könnte man etwa durch Sockelbeträge und abgesenkte Anspruchsvoraussetzungen beim Arbeitslosengeld I oder anderen Lohnersatzleistungen erreichen. Bei der Grundsicherung stelle ich mir eher etwas anderes vor als pauschale Sanktionsfreiheit und Erhöhung.

Mir geht es eher darum, dass Menschen, die schon mal sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben, im Grundsicherungsbezug besser gestellt werden gegenüber denen, die nie gearbeitet haben. Etwa ein ALG II plus. Das ist eine Investition in das Zugehörigkeitsgefühl und eine Anerkennung für Erwerbstätigkeit.



Beate Müller-Gemmeke, MdB, ist Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen.

Die Arbeitswelt verändert sich nicht erst seit Corona, aber der Handlungsbedarf wird deutlicher. Die Pandemie offenbart die altbekannten Probleme von prekärer Beschäftigung und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. Es braucht endlich bessere Schutzrechte für Menschen in Mini-jobs und Leiharbeit, denn sie wurden aufgrund von Corona als erste entlassen. Und auch Hartz IV bietet wenig Schutz – dabei fordern wir seit Jahren, dass Regelsätze – auch in Ausnahmesituationen – zum Leben reichen müssen. Langzeitarbeitslose brauchen besonders in diesen Zeiten Unterstützung. Deshalb benötigen soziale Träger gute Rahmenbedingungen, um ihre Angebote wieder umfassend erbringen zu können. Weiterbildung und Einstiegshilfen wie der Soziale Arbeitsmarkt sind aktuell wichtiger denn je. Wirtschaftsprogramme, die jetzt aufgelegt werden, um die Folgen des Lockdowns zu minimieren, müssen außerdem immer den notwendigen sozial-ökologischen Strukturwandel mitdenken. Unternehmen haben jetzt die Chance zum Umbau und sollten darin unterstützt werden. Die Verlängerung der Kurzarbeit war in dieser Krisensituation die richtige Entscheidung – auch wenn wir beantragt haben, dass die Höhe des Kurzarbeitergelds für geringe Einkommen deutlich höher sein müsste. Gleichzeitig muss Kurzarbeit konsequent mit Weiterbildung verknüpft werden. Erst das ist nachhaltig und schafft Perspektiven für die Beschäftigten, die sich im Strukturwandel mit neuen Qualifikationen positionieren müssen. Ein weiteres Thema, bei dem es nun endlich schneller vorangehen könnte, ist „Homeoffice“. Mit klaren Regeln und auf Freiwilligkeit basierend kann es den Beschäftigten neue Freiheiten bringen und zugleich den ökologischen Fußabdruck verringern.

Auswirkungen der Coronakrise



Sandra Bubendorfer-Licht, MdB, ist für die FDP Mitglied im Ausschuss für Inneres und Heimat, im Petitionsausschuss sowie stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

Als Ende Januar der erste bestätigte Coronafall in Deutschland bekannt wurde, ahnte fast niemand welche Auswirkungen dieses Virus noch auf unser Leben haben wird. Es traf uns unvorbereitet. Der im März angeordnete Lockdown war ein drastischer aber notwendiger Schritt. Die Befürchtungen für die Gesundheit und Wirtschaft, und damit für alle Bereiche des Lebens, waren enorm. Ich bin davon überzeugt, dass wir trotz der Tatsache, dass die konjunkturellen Einbußen nicht in der befürchteten Härte eintrafen, noch nicht über den Berg sind. Aber es bringt nichts im Schock zu verharren.

Ähnlich wie der Autor bin ich der festen Überzeugung, dass in der Krise auch eine große Chance für unser Land liegt. Wir können jetzt Herausforderungen angehen, welche noch vor einem Jahr nur in Salondebatten erörtert wurden. Homeoffice und mobiles Arbeiten haben das eindrucksvoll bewiesen. Auch die massive Kurzarbeit war ohne Frage notwendig. Dennoch darf man sich darauf nicht ausruhen. Für ein schnelles Comeback der Wirtschaft brauche es eine attraktivere Gestaltung für Neueinstellungen, eine steuerliche Erleichterung langfristiger Investitionen und eine negative Gewinnsteuer, um den Unternehmen in der Corona-Krise direkt und zielgenau zu helfen. Nur das schafft wieder Jobs und Perspektiven. Gerade für die Geringqualifizierten, die ohne Frage die großen Leidtragenden der wirtschaftlichen Abkühlung sind, müssen wir Lösungen finden. Der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben ist lebenslanges Lernen. Mit den richtigen Anreizen schaffen wir wieder Jobperspektiven und Chancen. Als Freie Demokraten haben wir hier zahlreiche Konzepte vorgelegt. Auch das liberale Bürgergeld und die Anhebung der Zuverdienstmöglichkeiten sind wichtige Bestandteile. Wir müssen anfangen, in unserem Land den Arbeitsmarkt ganzheitlich zu denken. Steuer-, Wirtschafts- und Bildungspolitik sind die entscheidenden Punkte um richtige Weichen zu stellen. Klar ist, wer die Zukunft unseres Landes gestalten will braucht Mut. Diesen Mut spreche ich der Koalition grundsätzlich ab. Ein Verharren und ein Verwalten im Alten, schafft keine Perspektive und Chance. Die Zeit der Abwrackprämien muss vorbei sein. Lasst uns in der Krise die Chancen sehen und das Land entfesseln.

Auswirkungen der Coronakrise

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind in so gut wie jeder Branche zu spüren, wobei es in der Intensität deutlich Unterschiede gibt. Deshalb war ein breit aufgestellter Rettungsschirm notwendig, den wir entsprechend der Entwicklung laufend nachjustieren.

Trotzdem wird so eine Krise nicht ohne Folgen für die Beschäftigungssituation in Deutschland bleiben. Als Exportnation sind wir dabei auch immer von den Entwicklungen bei unseren Handelspartnern abhängig. Mit den von der Großen Koalition getroffenen Maßnahmen haben wir aber viele Arbeitsplätze retten können.

Besonders wichtig war und ist hierfür der vereinfachte Zugang zum Kurzarbeitergeld, mit dem wir bereits in der Wirtschaftskrise 2009 gute Erfahrungen gemacht haben. Mit den parallel beschlossenen Konjunkturimpulsen und den Sofortzuschüssen sowie großzügigen Kreditmöglichkeiten für Unternehmen und soziale Dienstleister, stützen wir die Wirtschaft im Land.

Gleichzeitig nutzen wir das beschlossene Konjunkturpaket, um den Strukturwandel gezielt zu gestalten. So sind mehrere Milliarden Euro für die Digitalisierung, die Energiewende und zur Umsetzung der Wasserstoffstrategie vorgesehen.

Um in diesem Strukturwandel möglichst alle Beschäftigten mitzunehmen, haben wir mit dem Qualifizierungschancen- und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz bereits vor der Corona-Krise einen Schwerpunkt auf Fort- und Weiterbildung gelegt.



Kerstin Tack, MdB, ist Sprecherin für Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion.

Dieses Thema wird in Zukunft eine immer größere Rolle spielen, wie beispielsweise bei den zukünftigen Regelungen zur Kurzarbeit.

Die letzten Monate waren herausfordernd für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie mussten in der Krise mobiles Arbeiten und Kinderbetreuung in Einklang bringen. So ist Homeoffice natürlich nicht gedacht. Doch zeigt sich hier eine der wenigen positiven Folgen der Krise: das Potential von Homeoffice, Telefon- sowie Videokonferenzen. Hier erwarte ich einen nachhaltigen Kulturwandel. Deshalb ist es auch so wichtig, dass wir den verabredeten rechtlichen Rahmen für mobiles Arbeiten umsetzen.

Auswirkungen der Coronakrise



Sabine Zimmermann, MdB, ist arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Fraktion Die LINKE und Vorsitzende Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Corona-Pandemie hat drastisch erwiesen, wie notwendig eine starke Arbeitslosenversicherung ist – als soziale Absicherung und über die Binnennachfrage als Stütze der Konjunktur. Denn obwohl das Kurzarbeitergeld die Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigten abgefedert hat, haben Millionen Menschen erheblich an Einkommen eingebüßt, sind hunderttausende arbeitslos geworden, fürchten viele den Verlust ihres Arbeitsplatzes – auch weil die Bundesregierung Unterstützung für Arbeitgeber kaum mit Beschäftigungssicherung gekoppelt hat.

Die befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ist unambitioniert, die dreimonatige Verlängerung des Arbeitslosengeldanspruchs wird 2021 nicht fortgeführt. Zudem hat die Bundesregierung den Arbeitslosenversicherungsbeitrag auf den niedrigsten Wert seit Jahrzehnten abgesenkt und dadurch den Spielraum für Leistungsverbesserungen geschmälert.

Es braucht nicht nur befristete Regelungen in der Krise, sondern eine dauerhafte Neuausrichtung der Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitslosengeld ist zu niedrig. Die Zugangshürden sind

zu hoch und die Bezugsdauer zu kurz. Wer nur kurzzeitig beschäftigt war, fällt durch das Raster. Bereits nach vier Monaten Beschäftigungsdauer muss der Anspruch einsetzen und sich danach stetig erhöhen. Ältere Beschäftigte über 50 sollten einen längeren Mindestanspruch erhalten. In der Tat braucht es auch eine beitragsfinanzierte Anschlussleistung, ein Arbeitslosengeld Plus. Dieses steht aber nicht im Widerspruch zu einer stärkeren Mindestsicherung, sondern ergänzt sie. Wer jahrelang zum guten Tariflohn gearbeitet hat, darf bei Arbeitslosigkeit nicht nach kurzer Zeit den erarbeiteten Lebensstandard verlieren. Wer hingegen jahrzehntelang zum Niedriglohn arbeiten musste, benötigt ergänzend zu Sozialversicherungsleistungen eine steuerfinanzierte Leistung, die zuverlässig vor Armut schützt. Diese muss sanktionsfrei gewährt werden. Denn der Arbeitsmarkt kann nur gesund sein, wenn niemand gezwungen werden kann, unsichere und schlecht bezahlte Jobs anzunehmen.

Aus demselben Grund muss der Arbeitsmarkt wieder reguliert werden, das heißt: Leiharbeit ist zu verbieten und Werkverträge sind strikt zu begrenzen, nicht nur in der Fleischindustrie. Auch Minijobs sind nicht krisenfest und müssen durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzt werden. Nicht mehr Arbeit um jeden Preis, sondern gute Arbeit muss zum Leitbild werden. Das gelingt nur, wenn auch Weiterbildung besser gefördert wird, wie Markus Promberger zu Recht betont. Weiterbildungsangebote wirken, wenn sie echte Qualifizierung ermöglichen und sich finanziell lohnen. Als Anreiz und Absicherung könnte ein Weiterbildungsgeld von 90 Prozent des letzten Nettoentgelts dienen. Schon einmal wurde 1975 das Weiterbildungsgeld auf eben jene 90 Prozent erhöht und das Arbeitslosengeld angehoben – mitten in der Wirtschaftskrise. Ein Beispiel dafür, was einmal möglich war und auch heute möglich ist.

Pro Arbeit e. V.

Weichen stellen in den Beruf

Seit mehr als 30 Jahren engagiert sich Pro Arbeit e. V. mit Hauptsitz im ostwestfälischen Rheda-Wiedenbrück rund um die berufliche und soziale Integration. Im vereinseigenen Haus der Ausbildung sowie an weiteren Standorten in den Kreisen Gütersloh und Warendorf richtet sich unser Angebot an unterschiedlichste Personengruppen. In Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, dem Jobcenter Kreis Gütersloh, der Bundesagentur für Arbeit, den Kommunen Rheda-Wiedenbrück und Herzebrock-Clarholz sowie heimischen Unternehmen unterstützen wir die Menschen auf ihrem Weg (zurück) in den Beruf. Dazu zählen die Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung ebenso wie die Qualifizierung unserer Teilnehmenden in geförderten Maßnahmen und Projekten.

Service für Mensch und Umwelt

Als zertifizierter Bildungsträger beschäftigt Pro Arbeit ein breit aufgestelltes Team aus Pädagogen und Coaches sowie Fachkräften und Ausbildern verschiedenster Berufsfelder. Neben den Maßnahmen und Projekten im Auftrag des Jobcenters Kreis Gütersloh und der Bundesagentur für Arbeit betreiben wir Recyclinghöfe, Secondhand-Geschäfte und Radstationen, eine Fahrradwerkstatt mit Fahrradrecycling, Ausbildungswerkstätten im Metall- und Elektrobereich sowie das Bistro „EssBares“. Unsere Hilfestellungen rund um die Arbeitsmarktintegration kombinieren wir mit Umweltschutz, Bürgerservice und bezahlbaren Angeboten für Menschen mit kleinerem Budget.

ProArbeit e.V.



Vor Ort

Pro Arbeit e. V.

Ziele:

Arbeit ist mehr als Broterwerb: Von der Schaffung einer sinnvollen Tagesstruktur über soziale Kontakte bis hin zu persönlichen Erfolgserlebnissen und Selbstbestätigung ist die Teilhabe am Berufsleben in unserer Gesellschaft von großer Bedeutung. Deshalb engagiert sich Pro Arbeit mit zahlreichen Projekten und Maßnahmen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Kompetenzen:

Vielfältige Erfahrungen und ein zuverlässiges Netzwerk aus mehr als 30 Jahren Entwicklung bündelt Pro Arbeit zu einem umfassenden Qualifizierungs-, Trainings- und Beratungsangebot. Ob Schüler oder Azubi, Unternehmen oder Privatperson, erwerbslose oder geflüchtete Menschen: Als zertifizierter Bildungs- und Beschäftigungsträger stehen wir verschiedensten Personengruppen mit Rat und Tat zur Seite.

Maßnahmen:

Unser Angebot an Maßnahmen und Beschäftigungsfeldern ist so vielfältig wie die Menschen, die wir auf ihrem Weg (zurück) in den Beruf begleiten. Von der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler über individuell buchbare Leistungen der Aus- und Weiterbildung bis hin zu Beratungen, Trainings, Coachings und der Begleitung im Rahmen geförderter Maßnahmen hat sich Pro Arbeit seit mehr als drei Jahrzehnten in der Arbeitsmarktintegration etabliert.

www.proarbeit.info

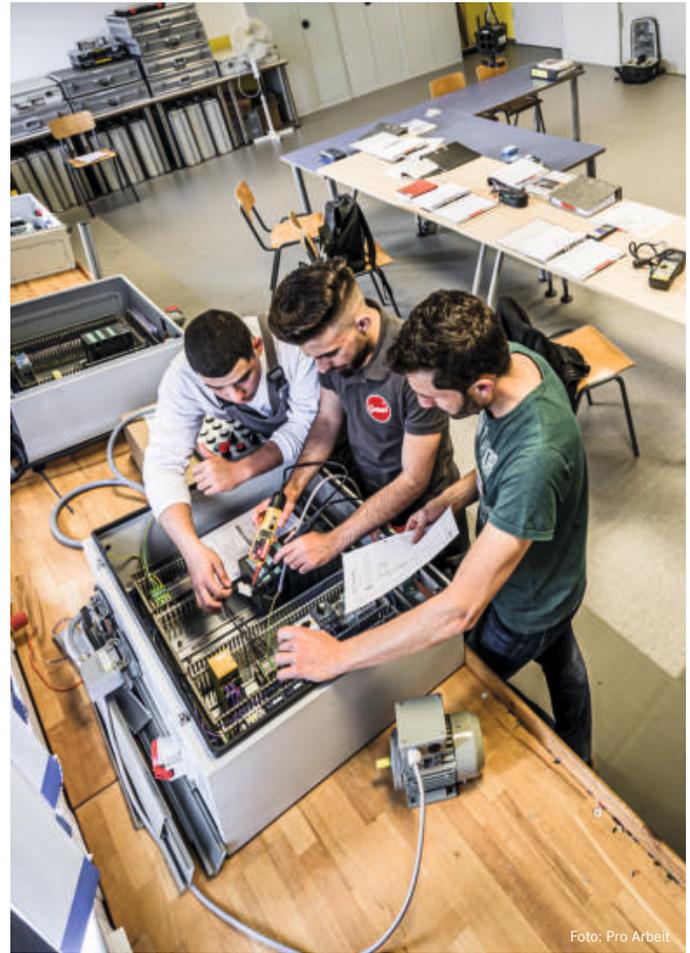


Foto: Pro Arbeit



Foto: Pro Arbeit



Unsere Autoren Carsten Engelbrecht und Klaus Brandner
Carsten Engelbrecht ist Geschäftsführer der Pro Arbeit e. V.
und Klaus Brandner ist Aufsichtsratsvorsitzender und
Parlamentarischer Staatssekretär a. D.

c.engelbrecht@proarbeit.biz



Teilhabe am Berufsleben mit Mobilität und Nachhaltigkeit verknüpfen

Unsere Arbeit beruht auf der Überzeugung, dass jeder Mensch seinen eigenen Wert hat und auf seinem Weg genau die Unterstützung verdient, die er für ein erfüllendes Arbeitsleben benötigt. Zusammen mit dem Jobcenter Kreis Gütersloh war es uns daher ein besonderes Anliegen, bei der Umsetzung des neuen Teilhabechancengesetzes 2019 schnell und wirksam voranzugehen. Mit Inkrafttreten des Arbeitsmarktprogramms der Bundesregierung fanden gleich 20 ehemalige Langzeitarbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Pro Arbeit.

Eingesetzt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedensten Tätigkeitsbereichen des Vereins. Im Rahmen des Modellprojekts „Saubere Stadt“ in Zusammenarbeit mit der Kommune Rheda-Wiedenbrück etwa leisten Teilnehmende für die Bevölkerung einen sichtbaren Beitrag zur Reinhaltung der Stadt – und unterstützen damit aktiv den Umweltschutz. Mit einem eigens von Pro Arbeit entwickelten Pedelec-Dreirad sind die Mitarbeiter im Stadtgebiet unterwegs, beseitigen Müll und sind ansprechbar für die Bürgerinnen und Bürger.

Aus- und Weiterbildung im Metall- und Elektrobereich

Für die Zukunft der Arbeit ist die Ausbildung von elementarer Bedeutung. Aus diesem Grund unterstützt Pro Arbeit rund 30 heimische Unternehmen mit einem maßgeschneiderten Angebot bei der Qualifizierung ihres Betriebsnachwuchses. Als Kooperationspartner im Rahmen der Verbundausbildung des Landes NRW übernehmen wir in unseren Metall- und Elektrowerkstätten verschiedenste Ausbildungsinhalte für unsere Partnerunternehmen. Von der Grundausbildung über theoretische und praktische Fachkurse bis hin zur Prüfungsvorbereitung führen wir Ausbildungsabschnitte der dualen Ausbildung durch. In individueller Absprache mit Unternehmen aus dem Kreis Gütersloh bieten wir außerdem auf die Unternehmensbedarfe ausgerichtete Ausbildungs- und Schweißkurse an.

Vor Ort

Fahrrad-Tradition bei Pro Arbeit

Ein weiteres Standbein unseres Vereins ist der Fahrradbereich. Was als Trainings- und Beschäftigungsmöglichkeit für erwerbslose Menschen begann, hat sich längst zu einem vielschichtigen Angebot entwickelt. In unserer Fahrradwerkstatt widmen wir uns nicht nur der Reparatur und Instandhaltung, sondern ebenfalls der Ausbildung der Fachkräfte von morgen. Auch in unseren Radstationen stehen Fachkräfte gemeinsam mit Teilnehmenden mit einem großen Leistungsangebot rund ums Rad sowie sicheren, günstigen Stellplätzen zur Verfügung. Darüber hinaus leisten unsere Mietfahrräder und -pedelecs einen wichtigen Beitrag zur Mobilität und helfen dabei, unsere Umwelt und den Straßenverkehr zu entlasten. Müllvermeidung durch Wiederverwendung gewährleistet außerdem unser Fahrradrecycling: Aus alten, defekten Spendenrädern entstehen hochwertige Gebrauchträder, die zu günstigen Preisen weiterverkauft werden.



Foto: Pro Arbeit

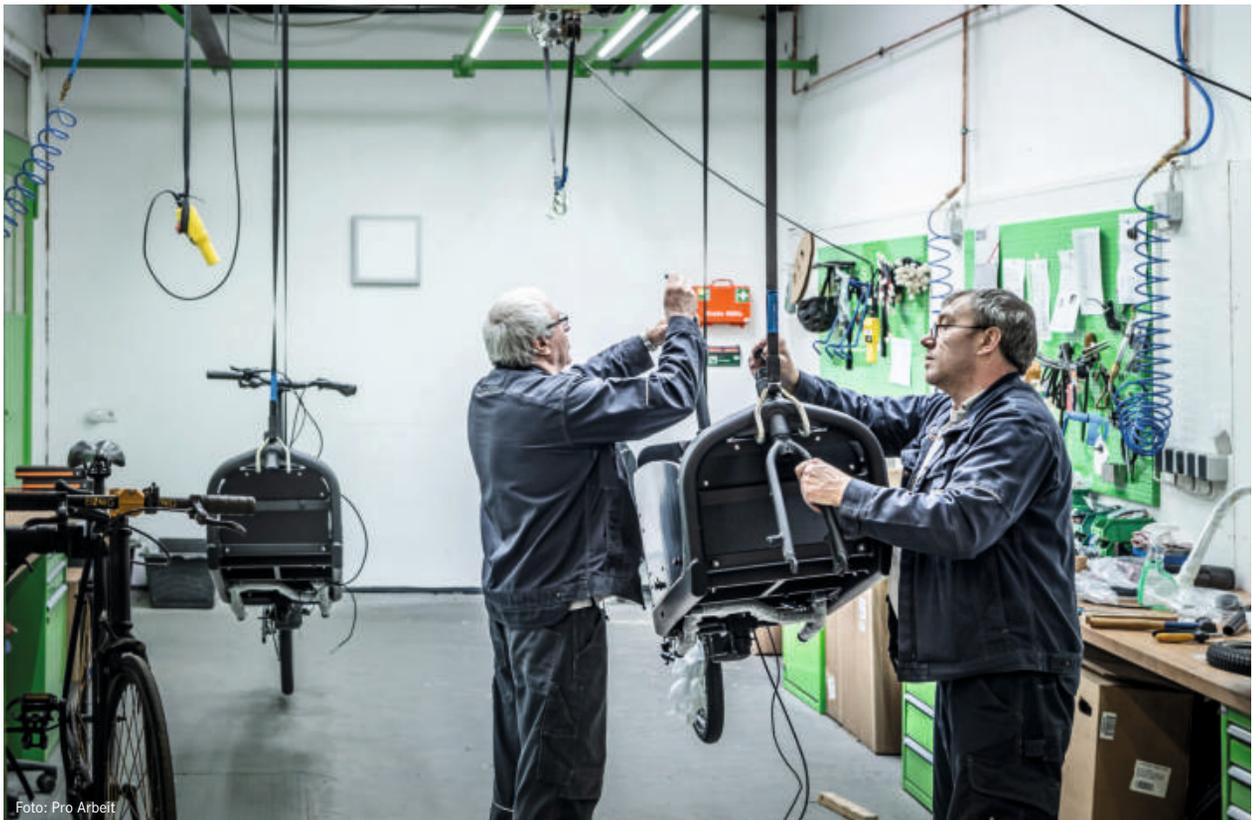


Foto: Pro Arbeit

CTE-Coaching-Team-Ersoy

Felix Ludwig

Das CTE

Das Coaching Team Ersoy (CTE) unterstützt Menschen in herausfordernden Lebenssituationen bei der beruflichen Orientierung und der Bewältigung der vor ihnen liegenden Aufgaben. Dabei wird großer Wert auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kund*innen gelegt, die mit ihren Anliegen zu uns kommen. Dabei steht immer die Ermächtigung der Kund*innen und das Eröffnen von Handlungsspielräumen auch über die direkte Zusammenarbeit hinaus im Fokus. Die qualifizierten Mitarbeiter*innen des CTE verfügen über vielfältige Erfahrungen aus ihren eigenen Biographien und können darauf basierend etwa die mit Migrationsprozessen einhergehenden Herausforderungen gut verstehen und häufig auch in der nicht-deutschen Herkunftssprache mit den Teilnehmer*innen kommunizieren.

Bewerbungscoaching und Soft-Skill-Training

Schwerpunkte der Arbeit sind das Bewerbungscoaching und das Soft-Skill-Training. Bei diesem werden die Teilnehmenden längerfristig dabei begleitet, wenn möglich (wieder) in das Arbeitsleben einzusteigen und bestehende Hindernisse zu bearbeiten. Ebenfalls bietet das CTE Nachhilfe an, um allen Kindern den Zugang zu der für ihren schulischen Erfolg nötigen Förderung zu ermöglichen, wodurch sich Synergieeffekte für die Kund*innen ergeben, deren Kinder dann vom gleichen Träger unterstützt werden können.



Foto: CTE

Vor Ort

Das Soft-Skill-Training ist ein auf eine längere Dauer ausgelegte modulares Bildungsprogramm, das darauf angelegt ist, gemeinsam mit den Teilnehmenden tragfähige Strategien oder Lösungen zur Bewältigung vielfältiger beruflicher, sozialer oder familiärer Herausforderungen zu entwickeln und die dafür nötigen Fähigkeiten zu erwerben. Dafür stehen die Coaches den Kund*innen im Rahmen einer längerfristigen Zusammenarbeit zur Verfügung. Dies ermöglicht eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen und die gemeinsam festgelegten Aufgaben zu bearbeiten. Dabei stellt auch immer die Handlungsermächtigung und das Erlangen größerer Handlungsräume für die Kund*innen einen wichtigen Orientierungspunkt dar.

Das individuelle Bewerbercoaching begleitet die Kund*innen je nach Bedarf durch alle Stufen des Bewerbungsprozesses. Das Bewerbungscoaching richtet sich an Teilnehmende, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen. Das kann etwa der Berufseinstieg oder eine freiwillige oder notwendig gewordene berufliche Neuorientierung sein. Der Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit

oder einer Familienphase kann ebenfalls ein Anlass sein, professionelle Unterstützung bei dieser Aufgabe in Anspruch zu nehmen. Im Verlauf des Bewerbungscoachings werden gemeinsam mit den Teilnehmenden berufliche Perspektiven erarbeitet oder Wege zu Umschulungen oder Weiterbildungen geklärt. Es werden beruflich nutzbare Erfahrungen festgehalten und informell erworbene Kompetenzen herausgearbeitet. Orientiert an den Wünschen der Teilnehmenden werden Bewerbungsunterlagen erstellt und eingereicht. Ein weiterer wichtiger Schritt beim Bewerbungscoaching ist das Erlernen der eigenen Stellenrecherche. Ebenfalls besteht die Möglichkeit für die Teilnehmenden sich mit professioneller Begleitung in Rollenspielen auf Bewerbungsgespräche vorzubereiten. Das Bewerbungscoaching zielt darauf ab, die Teilnehmenden dazu zu ermächtigen, sich auch nach Ende des Coachings eigenständig auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen und dort einen für sich guten Weg zu finden.



Foto: CTE

Und Corona ?

Die Coronakrise stellt(e) auch die Arbeit des Coaching Teams Ersoy vor große Herausforderungen. Da ein großer Teil des Coachings auf einer tragfähigen Beziehung von Kund*innen und Coaches beruht, wurden Wege gefunden, den Kontakt trotz der schwierigen Situation nicht abreißen zu lassen und im Anschluss unter Beachtung der Hygienestandards wieder persönliche Kontakte zu ermöglichen. Auf Einschränkungen konnte flexibel dadurch reagiert werden, dass Coaching-Termine auch telefonisch durchgeführt wurden. Dennoch stellt die momentan angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar, die sich dem Zugriff des pädagogische Handelns entzieht und die für die Kund*innen noch eine weitere Herausforderung bedeuten kann.



Foto: Felix Ludwig

Unser Autor Felix Ludwig
ist Diplom Pädagoge und als Bewerbungs- und
Sozialcoach beim Coaching Team Ersoy tätig.
info@c-t-e.nrw



Coaching Team Ersoy

Ziele:

Wir unterstützen Menschen bei der Bewältigung unterschiedlicher Herausforderungen, bei der beruflichen Orientierung und im Bewerbungsprozess. Wir wollen, dass unsere Kund*innen erweiterte Handlungsspielräume erlangen und einen guten Weg für sich finden.

Kompetenzen:

Zusammenarbeit mit Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen, vielfältige professionelle und biographische Ressourcen, gelebte und reflektierte Diversität.

Maßnahmen:

- Bewerbungscoaching
- Soft-Skill-Training
- Nachhilfe/Lernunterstützung

www.c-t-e.nrw

Veranstaltungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

08. Oktober 2020 Köln	Coaching von älteren (Langzeit-)Arbeitslosen
08. & 09. Oktober 2020 Online-Seminar	Unterricht Online - Mit Online-Seminaren Wissen vermitteln
12. Oktober 2020 Köln	Sozialrecht und Integration von Geflüchteten
13. Oktober 2020 Hannover	Der Prüfdienst „AMD L“ hat sich angemeldet
15. Oktober 2020 Online-Seminar	Datenschutz & Coaching - Rechtliche Aspekte für Maßnahmeträger
15. & 16. Oktober 2020 Online-Seminar	Online Unterrichten - methodisch-didaktischer Workshop
16. Oktober 2020 Online-Seminar	Datenschutzrechtliche Aspekte des Coachingsauftrags für Jobcenter
19. & 20. Oktober 2020 Nürnberg	Das Geheimnis des Gelingens ... Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit - Auch für Männer!
22. & 23. Oktober 2020 Online-Seminar	Beratung und Coaching Online
27. & 28. Oktober 2020 Online-Seminar	Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen
29. & 30. Oktober 2020 Berlin	Ressourcenorientierte Beratungskompetenzen – Gemeinsam Lösungen entwickeln

Veranstaltungstipps

03. & 04. November 2020
Dortmund Souverän durch den Büroalltag: Den eigenen Weg finden mit Selbstmotivation und Selbstmanagement

09. & 10. November 2020
Online-Seminar Coaching und Beratung - Ressourcen fördern mit Haltung und System

12. & 13. November 2020
Online-Seminar Veränderungsprozesse gestalten – Nehmen Sie ihre Mitarbeiter*innen mit

12. November 2020
Frankfurt am Main Die EU-Förderlandschaft 2021-2027

13. November 2020
Frankfurt am Main Planung und Antragstellung von transnationalen EU-Projekten

16. & 17. November 2020
Dortmund Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen

18. November 2020
Frankfurt am Main Erfolgreich Netzwerken mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren

26. November 2020
Köln Fest im „QM-Sattel“?

**30. November &
01. Dezember 2020**
Hannover Wie schütze ich Mitarbeiter/-innen vor Mobbing?
Wirksame Formen der Intervention und Prävention

08. Dezember 2020
Berlin Die EU-Förderlandschaft 2021-2027

weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.de/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Astrid Höhle, Referentin in unserem Tageszentrum und seit 2011 als selbständige Unternehmensberaterin im Bereich Qualitätsmanagement und strategische Personalentwicklung mit der STRUCTOGRAM® Methode tätig. Sie ist als Referentin für alle Themen rund um die DIN EN ISO 9001 und die AZAV Verordnung sowie seit 2012 als Lead-Auditorin in Deutschland.

Was machen Sie eigentlich sonst

Name:
Astrid Höhle

Größe:
174 cm

Sternzeichen:
Waage



Warum gerade Qualitätsmanagement?

...,weil hier alle Maßnahmen organisatorischer Art verstanden werden, die die Qualität von Prozessen verbessern und somit interne und externe Abläufe ständig optimiert werden können.

Sind Sie Frühaufsteherin?

Ja, auf jeden Fall – da ist mein Kopf ausgeschlafen und die Gedanken klar!

Wenn Sie mal kochen, dann...?

Lachs mit Kartoffeln und Brokkoli

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Aus dem Koffer leben...

Was geht gar nicht?

Ungerechtigkeit in jeder Hinsicht privat und beruflich.

Ihre letzte Reise ging nach...

...Paris

Als Kind dachte ich,...

...dass alle Leute nur dein Bestes wollen. Heute weiß ich, dass man differenzieren muss, denn einige verfolgen nur eigene Interessen.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Auf eine gute Tasse Kaffee und nette Gespräche.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

In Brasilien wo ich meine Kindheit verbracht habe in unserem eigenen geplanten Traumhaus.

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Am Flughafen, ich bin mit meinen Eltern schon immer viel unterwegs gewesen und mit meinem Mann habe ich das Glück auch jedes Jahr zum Teil mehrmals zu verreisen.



Abonnement – forum arbeit

Antwort – Fax

030 / 28 30 58 20

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. Versand und ggf. 7% MwSt.).

- Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Name und Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte faxen (030- 283 058 20) Sie uns das ausgefüllte Formular zurück, senden uns das Formular per Email (info@bagarbeit.de) oder per Post an die bag arbeit, Brunnenstr.181, D-10119 Berlin.

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: arbeit@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© **bag arbeit e.V. (Hrsg.)**, 2020
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Pro Arbeit, CTE, Julia Baumgart Photography