

REGIEREN GEHT ÜBER REGULIEREN

Die Bundestagswahl in Zeiten der Pandemie

Vor dem Hintergrund der Pandemie findet aktuell der Wahlkampf zur Bundestagswahl am 26. September 2021 statt. Wegen der massiven Eingriffe in die Wirtschaft und der getrübbten und weiterhin unsicheren Lage auf dem Arbeitsmarkt ließe sich vermuten, dass die Parteien die wirtschaftliche Erholung und Wiederbelebung einer positiven Beschäftigungsdynamik in das Zentrum ihrer Wahlprogramme setzen. Doch die Zeichen stehen eher auf mehr Regulierung statt auf mehr Flexibilität.

DIE AUTOREN



DR. ANDREA HAMMERMANN ▶ Senior Economist im Kompetenzfeld Arbeitsmarkt und Arbeitswelt des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln



DR. OLIVER STETTES ▶ Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln



Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist durch die Coronakrise gezeichnet, die Rekordjahre stetig steigender Beschäftigtenzahlen sind vorerst gestoppt. Derzeit ist noch offen, welche Verwerfungen die Pandemie letztlich bei Ausbildung und Beschäftigung hervorgerufen haben wird. Die Einstellungsdynamik der Betriebe ist verhalten. Zudem ist unsicher, wie viele derzeit offiziell noch existierende Unternehmen und Arbeitsplätze nur durch Stützungsmaßnahmen am Leben erhalten bleiben und welche Konsequenzen die Covid-19-Krise für die im Gang befindlichen Transformationsprozesse in der Wirtschaft haben wird. Der Ausbildungsmarkt bleibt sowohl auf Bewerber- als auch Unternehmensseite durch die Pandemie-maßnahmen unter Druck.

HR-FOKUSTHEMEN DER WAHLPROGRAMME

Die (vorläufigen) Wahlprogramme von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN, der SPD und der Partei DIE LINKE weisen eine große inhaltliche Schnittmenge bei arbeitsmarktpolitischen Forderungen auf, deren Realisierung im Kern auf eine weitere Regulierung hinauslaufen würde. Der Konkretisierungsgrad ist zum Teil hoch. Eine Bewertung des Wahlprogramms von CDU und CSU fehlt, da dieses Anfang Juni 2021, zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Artikels, noch nicht vorlag. Der Blick in das Wahlprogramm der Union von vor vier Jahren zeigt, dass arbeitsmarktpolitische Fragestellungen damals zumindest keine besondere Rolle gespielt haben. Auf eine Bewertung des Programms der AfD wird komplett verzichtet. Die folgende Analyse relevanter HR-Aspekte der Programme erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wird aus der ökonomischen Perspektive der Autoren kurz eingeordnet.

ARBEITSZEIT

Bündnis 90 / DIE GRÜNEN skizzieren in ihrem Wahlprogramm ein Modell der FLEXIBLEN VOLLZEIT, in der Arbeitnehmer in einem Korridor zwischen 30 und 40 Stunden ihre vertragliche Arbeitszeit in Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber regelmäßig neu wählen können. Für eine Ausweitung der Zugangsmöglichkeiten für Beschäftigte zur sogenannten BRÜCKENTEILZEIT, die 2019 gesetzlich verankert wurde, setzt sich die SPD ein. Einer ihrer Leitgedanken – Arbeitszeiten sollen besser zum Leben passen – findet sich auch im vorläufigen Wahlprogramm der Partei DIE LINKE. Bei ihr bedeutet dies unter anderem konkret eine schrittweise Ausweitung des ge-

setzlichen Urlaubsanspruchs, ein Rechtsanspruch auf ein Sabbatjahr und eine gesetzliche HÖCHSTARBEITSZEIT von 40 Stunden. Ferner soll ein Rechtsanspruch auf eine MINDESTSTUNDENZAHL von 22 Wochenstunden für Teilzeitjobs eingeführt werden.

Einig sind sich BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und DIE LINKE bei dem Verbot von Arbeit auf Abruf, zumindest falls dem Arbeitgeber andere Mittel der Arbeitszeitflexibilisierung zur Verfügung stehen. Die FDP greift ihre Forderung aus dem Bundestagswahlkampf von 2017 auf, wonach eine Reform des Arbeitszeit-



Nach den Jahren des „Jobwunders Deutschland“ brauchen jüngere Generationen möglicherweise wieder mehr Unterstützung, um im Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Sollte Armin Laschet (CDU) Kanzler werden, könnte dies eine Herausforderung werden.

gesetzes angestrebt wird, in der im Einklang mit der EU-Richtlinie eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit festgeschrieben werden soll. Die Ruhezeit soll ebenfalls flexibler gestaltet werden können. Die anderen drei Parteien lehnen derartige Vorschläge zur Reform des Arbeitszeitgesetzes mit Verweis auf den Arbeitsschutz ab.

Mit Ausnahme des Programms der FDP zielen die Vorhaben der berücksichtigten Parteien darauf, dass zeitliche Flexibilisierungsspielräume stärker zugunsten der Beschäftigteninteressen ausgestaltet werden. Dadurch würde der Koordinationsaufwand in den Betrieben, unterschiedliche Zeitsysteme der Beschäftigten zu synchronisieren, weiter steigen. Dies ist bereits heute angesichts der Heterogenität der Bedürfnisse innerhalb der Belegschaft und unterschiedlicher tätigkeitsbedingter Anforderungen eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Vorschläge von SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und DIE LINKE drängen betriebliche Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung zurück – zum Beispiel die Plan-



barkeit des Personaleinsatzes oder den Flexibilisierungsbedarf bei Service und Kontaktzeiten der Beschäftigten vor dem Hintergrund von internationalen Verflechtungen, sich veränderndem Kundenverhalten und Digitalisierung.

MOBILE ARBEIT

Mit dem Entwurf des **MOBILE-ARBEIT-GESETZES** hat Bundesarbeitsminister Heil die Vorstellungen der SPD für eine rechtliche Grundlage ortsflexiblen Arbeitens bereits konkretisiert. In



Für seine Forderung nach einem Recht auf Homeoffice wurde Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) breit kritisiert.

dem Wahlprogramm der Sozialdemokraten findet sich die ursprüngliche Forderung eines Anspruchs auf mindestens 24 Tage mobiler Arbeit oder Homeoffice im Jahr für Beschäftigte mit einer Fünftageswoche, flankiert von einer **VOLLSTÄNDIGEN ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT** und einem **RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT**. In ähnlicher Form finden sich derartige Vorschläge bei der Partei DIE LINKE. Auch BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN fordern ein Recht auf Homeoffice, bleiben aber noch relativ unkonkret, wie dieses ausgestaltet sein sollte. Die FDP sieht ebenfalls gesetzlichen Handlungsbedarf und verweist auf das niederländische Vorbild eines Erörterungsanspruchs der Beschäftigten.

Die Debatte um einen rechtlichen Rahmen für mobile Arbeit ist bereits vor der Wahl in vollem Gang. Seit dem Ausbruch der Pandemie hat sich die Nutzung von Homeoffice stark erhöht. Homeoffice in Pandemiezeiten und Homeoffice im Regelbetrieb sind zwar zwei Paar Schuhe, wo aber Arbeitgeber und Beschäftigte in den vergangenen zwölf Monaten gute Erfahrungen gesammelt haben, werden beide Seiten auch im Regelbetrieb gegenüber

einer Verlagerung von Teilen der Arbeit ins Homeoffice aufgeschlossen sein. Regelungen für den Zugang und die Ausgestaltung mobiler Arbeit sind vor dem Hintergrund der jeweiligen betrieblichen wie persönlichen Voraussetzungen bei den Betriebsparteien besser aufgehoben. Ein einklagbarer Rechtsanspruch würde den Austausch zwischen Beschäftigten und Führungskraft aus der Balance bringen und wäre mit erheblichen Rechtsunsicherheiten zum Beispiel mit Blick auf den Arbeitsschutz verbunden.



Zudem hat sich in den vergangenen anderthalb Jahren gezeigt, wie ungleich der Zugang zu den Möglichkeiten mobiler Arbeit aufgrund Besonderheiten der Tätigkeit ist. Ein einklagbarer Rechtsanspruch für einige – die in der Regel auch gut entlohnt und qualifiziert sind – geht möglicherweise auf Kosten der Gemeinschaft am Arbeitsplatz und des Betriebsfriedens. Die Sinnhaftigkeit eines derart massiven gesetzlichen Eingriffs in das Direktionsrecht des Arbeitgebers erscheint mehr als fraglich.

BEFRISTUNGEN, ZEITARBEIT UND PLATTFORMARBEIT

Die SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und DIE LINKE fordern alle ein **VERBOT DER SACHGRUNDLOSEN BEFRISTUNG**. Zudem sollen die Sachgründe für eine Befristung nach Auffassung der Parteien kritisch geprüft werden. Bundesarbeitsminister Heil hat im Frühjahr einen ersten Gesetzesentwurf vorgelegt. Ihm zufolge sollen sachgrundlose Befristungen auf eine Dauer von 18 Monaten beschränkt werden (bisher sind es 24 Monate) und in diesem Rahmen nur noch eine statt wie bislang drei Verlängerungen erlaubt sein. Auch eine Quote von maximal 2,5 Prozent für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten ist enthalten. Für **SACHGRUNDBEFRISTUNGEN** ist eine insgesamt Höchstdauer aufeinanderfolgender Sachgrundbefristungen von fünf Jahren vorgesehen.

Sachgrundlose Befristungen sind nach heutigem Recht bereits auf Neueinstellungen begrenzt, bei denen keine Vorbeschäftigung vorliegt. Insbesondere in den Betrieben der Privatwirtschaft haben sie sich als Flexibilisierungs- und Erprobungsinstrument bewährt. Sie sind erstens aufgrund der restriktiven Anerkennung der im Gesetz aufgeführten Sachgründe durch Gerichte mit einer größeren Rechtssicherheit verbunden. Zweitens erleichtern sie eine Einstellung auch bei unsicheren wirtschaftlichen Aussichten.

Andere Möglichkeiten haben dagegen Verwaltungen im öffentlichen Dienst, die aufgrund einer Vergütung über Haushaltsmittel eine Sachgrundbefristung begründen und damit Planungssicherheiten entgegenwirken können. Eine Abschaffung oder Beschränkung der sachgrundlosen Befristung könnte sich negativ auf die Anpassungsfähigkeit der Betriebe an wirtschaftliche Schwankungen auswirken. Aber auch Beschäftigte, die scheinbar ausschließlich von Entfristungen profitieren, müssen mit negativen Effekten rechnen. Denn statt der politisch erhofften Umwandlung aller befristeten in unbefristete

Stellen dürften Betriebe bei Inkrafttreten eines Verbots deutlich zurückhaltender in der Schaffung neuer Stellen werden. Eine vorsichtiger Einstellungspolitik wäre für Berufsanfänger und Wechselwillige kritisch, gerade in einer Zeit, in der die offenen Stellen pandemiebedingt bereits in einigen Branchen stark zurückgegangen sind. Für einen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt wäre eine Beschränkung des Befristungsrechts kontraproduktiv.



Die **ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG** steht weiter im kritischen Blick mehrerer der betrachteten Parteien. Zeitarbeitskräfte sollen nach dem Willen der SPD künftig ab dem ersten Tag den gleichen Lohn erhalten wie die Stammbesetzung. Die bisherige Angleichungsfrist von neun Monaten wäre damit hinfällig. BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und DIE LINKE fordern über eine Angleichung des Lohns hinaus einen Aufschlag in Form einer sogenannten Flexibilitätsprämie. DIE LINKE beziffert diese konkret mit zehn Prozent und gibt perspektivisch das Ziel aus, Zeitarbeit komplett zu verbieten.

Die Gleichstellung ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bereits verankert. Der Neunmonatsfrist liegt das ökonomische Verständnis zugrunde, wonach in Anlern- und Einarbeitungszeiten die Produktivität in der Regel geringer ist und mit zunehmender Betriebsdauer steigt. Durch eine Flexibilitätsprämie würde nicht nur das betriebliche Anpassungsinstrument einer Abfederung von Auftragsspitzen für Unternehmen teurer. Der kritische Blick auf die Zeitarbeit übersieht auch ihre beschäftigungspolitische Funktion, Menschen, denen dies insbesondere aufgrund von Kompetenz- und Qualifikationsdefiziten ansonsten nicht gelingen würde, in Arbeit zu bringen beziehungsweise ihnen den Weg zurück in Arbeit zu erleichtern. Angesichts einer steigenden Anzahl von

Arbeitslosen, vor allem Langzeitarbeitslosen, wäre eine noch restriktivere Regulierung der zweiten flexiblen Beschäftigungsform neben der Befristung eine erhebliche Belastung für den potenziellen Aufschwung nach Corona.

BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN, DIE LINKE und die SPD sehen Handlungsbedarf bei der Regulierung von Erwerbsarbeit, die über Internetplattformen organisiert wird. Im Fokus steht die Absicherung von Rechten und Ansprüchen von Beschäftigten. Die SPD zielt auf Maßnahmen, mit denen sich **PLATTFORMBESCHÄFTIGTE** leichter organisieren können, und beabsichtigt, die Statusklärung zu vereinfachen. Vergleichbares findet sich bei BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN, die darüber hinaus eine Beweislastumkehr bei der Statusüberprüfung einführen wollen. Für DIE LINKE steht die Anerkennung der vollen Arbeits- und Mitbestimmungsrechte sowie des Sozialversicherungsschutzes der Plattformbeschäftigten im Vordergrund.

Plattformarbeit weist die Besonderheit auf, dass zwischen der Arbeitsnachfrage und dem Arbeitsangebot eine Vermittlungsplattform geschaltet ist. Auch wenn sie in der öffentlichen Berichterstattung und der politischen Diskussion eine hohe Prominenz erfährt, handelt es sich derzeit noch um ein Randphänomen. Welches Entwicklungspotenzial sie birgt, ist offen. Zumal sich hinter Plattformarbeit unterschiedliche Formen der Erwerbsarbeit verbergen, die zunächst in der Regel rechtlich als selbstständige Tätigkeiten angesehen werden und häufig im Nebenverdienst erfolgen. Jüngste Urteile von Arbeitsgerichten bei konkreten Fällen signalisieren, dass der Rechtsrahmen auch bei Plattformarbeit effektiv greift. Eine weitergehende, im Grunde präventiv greifende Regulierung läuft Gefahr, die Chancen zu reduzieren, die Plattformen bei der Integration in Arbeit eröffnen können. Sinnvoller wäre es, zunächst einmal die weitere Entwicklung abzuwarten, ob und an welchen Stellen sich zusätzlicher Regulierungsbedarf herausbildet.

ENTGELTGLEICHHEIT UND MINDESTLOHN

Alle Parteien bekennen sich in ihrem Wahlprogramm zu dem Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche oder „gleichwertige“ Leistungen von Männern und Frauen, wobei offenbleibt, was als gleichwertig zu betrachten ist. Die FDP fordert zur Stärkung der Lohngleichheit eine Berichtspflicht des unternehmensinternen „Gender Pay Gap“ für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Die SPD möchte das im Juni 2017 in Kraft getretene und von der damaligen Bundesfamilienministerin Schwesig vorangetriebene **ENTGELTTRANSPARENZGESETZ** verschärfen. BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN möchten das Entgeltgleichheitsgesetz um ein Verbandsklagerecht ergänzen und die Berichtspflicht auf kleinere Betriebe ausweiten. Für ein Verbandsklagerecht spricht sich auch DIE LINKE aus.

Die Wahlprogramme

BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN

Programmwurf zur Bundestagswahl 2021 – Deutschland. Alles ist drin.

DIE LINKE

Zeit zu handeln. Für soziale Sicherheit, Frieden und Klimagerechtigkeit! (Wahlprogrammwurf)

FDP

Nie gab es mehr zu tun.
Wahlprogramm der Freien Demokraten

SPD

Aus Respekt vor Deiner Zukunft.
Das Zukunftsprogramm der SPD

Der Grundsatz, nach dem gleiche oder als gleichwertig zu betrachtende Arbeitsleistungen auch gleich bezahlt werden sollen, erscheint unter Fairnessgesichtspunkten unbestreitbar. In seiner Anwendung stellt sich jedoch die Frage, wie die Gleichwertigkeit von Leistungen objektiv über Betriebe und Branchen hinweg festgestellt werden soll. Bisherige Ansätze, in denen Vergleiche von Tätigkeitsmerkmalen herangezogen werden, sind wenig überzeugend und stets normativ gesetzt. Dies widerspricht aber dem hierzulande fest verankerten Gedanken, dass erstens Löhne grundsätzlich das Ergebnis von Vertragsverhandlungen zwischen zwei Parteien sind und zweitens die Lohnfindung am besten bei den Tarifpartnern aufgehoben ist, die die branchenspezifischen Gegebenheiten am besten einordnen können.

Kritisch ist die Entkoppelung der Entlohnung von der Wertschöpfung. Letztlich müssen alle Lohnkosten auch erwirtschaftet werden, was zumindest für die Privatwirtschaft gilt. Eine unterschiedliche Entlohnung kann also selbst bei gleicher Arbeit und Leistung gerechtfertigt und notwendig sein. Löhne allein an Tätigkeitsmerkmalen festmachen zu wollen, statt Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu berücksichtigen, behindert zudem ihre Funktion als Knappheitssignal. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, aber auch anderer Merkmale wie Alter oder kulturelle Herkunft ist dagegen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unzulässig – ob mit oder ohne neue Transparenzpflichten.

Den **MINDESTLOHN**, der am 1. Juli 2022 von aktuell 9,50 Euro auf 10,45 Euro erhöht wird, wollen SPD und BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN auf zwölf Euro, DIE LINKE auf 13 Euro anheben. Zudem sollen die Spielräume der Mindestlohnkommission für künftige Erhöhungen ausgeweitet werden.

Dank des stabilen langanhaltenden Aufschwungs vor der Coronapandemie sind befürchtete negative Beschäftigungsanpassungen nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Anfang 2015 im Wesentlichen ausgeblieben. Der Arbeitsmarkt hat die Einführung und



die durch die Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Lohnerhöhungen, die sich an der Tariflohnentwicklung orientieren, gut verkräftet. Doch die Lohnanpassungen sind vielen zu zaghaft und Forderungen zum Mindestlohn unter dem Vorzeichen einer gerechten Bezahlung von Arbeit ein attraktives Wahlkampfthema. Woran sich die geforderte Höhe des „gerechten Mindestlohns“ jedoch genau bemisst, bleibt unklar. Bundesarbeitsminister Heil hat im Rahmen der 2020 veröffentlichten Ergebnisse der Mindestlohnevaluation eine

Orientierung des Mindestlohns am Medianeinkommen ins Spiel gebracht. Vorbilder dafür sind Frankreich und Großbritannien. Allerdings zeigen diese auch, dass negative Beschäftigungseffekte drohen, die der Staat wiederum nur mit Lohnsubvention verhindern könnte. Dies ist eine unerwünschte mögliche Folgewirkung, die in der politischen Debatte zu wenig Beachtung findet.

TARIFBINDUNG UND MITBESTIMMUNG

Die SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN wollen die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Bedingung knüpfen, dass Unternehmen nach Tarif bezahlen. Damit soll auch die Erosion der **TARIFBINDUNG** in Deutschland aufgehalten werden. Zudem sollen die Möglichkeiten gestärkt werden, Tarifverträge als allgemeinverbindlich zu erklären. Auch eine Ausweitung der betrieblichen **MITBESTIMMUNG** steht bei den drei Parteien auf dem Programm. Die SPD beispielsweise sieht Bedarf, Betriebsräten mehr Mitbestimmungsrechte beim Einsatz neuer Technologien und bei der Anwendung Künstlicher Intelligenz einzuräumen. DIE LINKE will zum Beispiel die Vergabe von Werkverträgen grundsätzlich von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen.

Die Sozialpartnerschaft und verfasste Mitbestimmung sind Eckpfeiler des deutschen Arbeitsmarkts, die vielerorts dazu führen, dass die Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern in einer sich wandelnden Arbeitswelt angemessen ausbalanciert werden. Ob die von den drei Parteien vorgeschlagenen Maßnahmen einen Beitrag leisten, der Erosion von Tarifverträgen Einhalt zu gebieten, ohne zugleich negative Kollateraleffekte durch eine Begrenzung des Außenseiterwettbewerbs zu erzeugen, muss angezweifelt werden. Auch bei der Ausweitung der Mitspracherechte von Betriebsräten ist fraglich, ob sie überhaupt erforderlich ist. Denn bereits heute beste-

hen weitreichende Mitsprachemöglichkeiten von Betriebsräten bei Fragestellungen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel. Die mit dem jüngst beschlossenen **BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ** verbundene Hoffnung, Betriebsratsgründungen und -wahlen zu erleichtern, ist trügerisch. Ähnliche Erwartungen haben sich mit der Reform von 2001 nicht erfüllt. Letztlich bedarf es stets der Initiative der Beschäftigten, um einen Betriebsrat zu implementieren.

WEITERBILDUNG

Die SPD plant einen **ANSPRUCH AUF QUALIFIZIERUNG** und möchte die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung umbauen sowie ein **ARBEITSLÖSUNGSGELD Q** einführen, welches bereits nach drei Monaten ohne neue Erwerbsarbeit greift. Eine geförderte Bildungszeit und Bildungsteilzeit mit finanzieller staatlicher Förderung und einem Freistellungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber soll das Recht auf Weiterbildung altersunabhängig verankern. Auch das Instrument der **LEBENSARBEITZEITKONTEN** möchte die SPD ausbauen, um Beschäftigten mehr Gestaltungsmöglichkeiten für geplante berufliche Auszeiten im Lebenslauf zu verschaffen. DIE LINKE stellt sich einen **WEITERBILDUNGSFONDS** vor, in den alle Unternehmen einer Branche einzahlen sollen, um berufliche Weiterbildung zu finanzieren. Die FDP spricht von einem **MIDLIFE-BAFÖG** von bis zu 1 000 Euro im Jahr und einem arbeitgeberübergreifendem **FREIRAUMKONTO**, auf den Beschäftigte steuer- und abgabefreie Beträge für Weiterbildungsangebote und Bildungsauszeiten ansparen können. Auch BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN formulieren in ihrem Programm die Forderung nach einem Weiterbildungs-BAföG.

Berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Stellschraube für das Gelingen des Strukturwandels, und die Herausforderungen der nächsten Jahre sind enorm. Ihre Stärkung ist sinnvoll, doch abseits dieser gemeinsamen Zielvorstellung aller Parteien bleibt die Frage, wie dies effektiv und effizient organisiert werden kann, zumal die Frage nicht so leicht zu klären ist, welche Kompetenzen zukünftig gebraucht werden. Beim Aufbau und Erhalt von Kompetenzen im Laufe einer Erwerbsbiografie spielt neben formalen Abschlüssen und betriebsexternen Weiterbildungsangeboten gerade das **LERNEN AM ARBEITSPLATZ** eine zentrale Rolle. Hier richtet sich der Erwerb von Kompetenzen direkt nach den Erfordernissen, die unmittelbar am Arbeitsplatz im Betrieb entstehen. Er erfolgt dort nicht nur theoretisch, sondern in der prak-

tischen Anwendung, was vielen Betroffenen den Zugang zu neuem Wissen und neuen Fertigkeiten erleichtert. Diese zentrale Säule der Kompetenzvermittlung wird im politischen Diskurs wenig gewürdigt. Gleiches gilt auch für den Kraftakt, den Betriebe und ihre Beschäftigten heute leisten, um Transformationen hin zu neuen Geschäftsmodellen zu gestalten. Ob das in die Bundesagentur gesetzte Vertrauen hingegen gerechtfertigt ist, den Bedarf an Kompetenzen effizient und zukunftsweisend zu ermitteln und zuzuweisen, darf zumindest in Zweifel gezogen werden.

BRINGEN UNS DIE VORSCHLÄGE AUS DER KRISE?

Die positive Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre hat den Blick der arbeitsmarktpolitischen Agenden von dem Ziel abgelenkt, Erwerbstätigkeit und -fähigkeit zu fördern. Stattdessen stehen der einseitige Ausbau an Arbeitnehmerrechten und die Regulierung vormals flexibilisierter Arbeitsmarktbereiche im Fokus. Vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise wäre ein Kurswechsel angebracht. Doch die Wahlprogramme sprechen eine andere Sprache. Zukunftsthemen wie der Ausbau von Qualifizierung und Weiterbildung oder die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort werden zwar adressiert, allerdings an vielen Stellen, ohne betriebliche Interessen nach Entbürokratisierung und Flexibilität zu berücksichtigen.

Mit den geplanten Einschränkungen im Befristungsrecht und der Zeitarbeit wird die Beschäftigungsperspektive junger Berufseinsteiger belastet. Das ist nicht nur eine riskante Strategie für den Wirtschaftsstandort Deutschland, sondern vernachlässigt auch, dass nach den Jahren des „Jobwunders Deutschland“ jüngere Generationen möglicherweise in der kommenden Legislatur wieder mehr Unterstützung brauchen werden, um im Arbeitsmarkt überhaupt Fuß fassen zu können. ●

