

Prävention in der Arbeitsmarktpolitik

Diese Veranstaltung befasst sich mit der grundlegenden Frage, was in Nach-Corona Zeiten in der Prävention erforderlich ist.

Als **Thesen** meiner Ausführungen stelle ich vorweg:

Arbeitsmarktpolitik: - Prävention vor Rehabilitation;
- Koordinierung außerbetrieblicher Arbeitsmarktpolitik
und innerbetrieblicher Personalpolitik

Prävention vor Rehabilitation

I. Prävention in der außerbetrieblichen Arbeitsmarktpolitik: Kurzarbeit und Qualifizierung

(1) Kurzarbeit

(a) Einige Fakten (IFO Institut)

- März 2021: 2,69 Mio. Kurzarbeiter
Aufgliederung nach Wirtschaftsbereichen
wirtschaftsnahe Dienstleister/ höchster Anteil im Gastgewerbe (540000);
- Handel und Kfz 718 000
- verarbeitendes Gewerbe: 433000

**Höhepunkt der Kurzarbeit in der Pandemie April 2020: über 6 Mio
Anzahl der Kurzarbeit Leistenden vor der Pandemie: 383000 Januar 20**

Corona Kurzarbeitergeld:

- Erleichterung des Zugangs, auch für prekär Selbständige;
- Verlängerung auf bis zu 2 Jahren- bis Ende 2021;
- Erhöhung in Stufen mit der Dauer der Kurzarbeit bis zu 80/87 Prozent
(teilweise Aufstockung durch Arbeitgeber)
- Einbeziehung von Leiharbeiter/innen
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber (öffentliche Hand)

Anzahl der Kurzarbeitenden in Finanzkrise 2008/2009 erheblich niedriger und kürzere Dauer, vor allem in Verarbeitendem Gewerbe

Erhebliche Kosten aus Beiträgen der BA: 2009 etwa 5 Mio. E; 2020 und 2021 ein Mehrfaches an Ausgaben der BA.

In EU -Einführung des Sure Programms (Kurzarbeit und ähnliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Mitgliedsländern) mit 100 Mrd. Euro/ weitgehend ausgeschöpft/Beitrag zu geringerem Anstieg der Arbeitslosigkeit als erwartet

Nutzung u Verlängerung der Kurzarbeit/ Begrenzung von Entlassungen und Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquote knapp über 6 Prozent
Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit/ Abnahme der Wiedereingliederung- vor allem für Ältere und Menschen mit Behinderungen

(b) Maßnahmen (Prävention)

Auslaufen des Corona Kurzarbeitergeldes/Mindestkurzarbeitergeld/Beendigung der Kurzarbeit

- Finanzieller Ausgleich für Einkommensausfall durch Arbeitgeber;
- Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes für prekär Beschäftigte und Niedriglöhner;
- Einbeziehung der geringfügig beschäftigten Minijobber/innen in Kurzarbeit
- sachliche und finanzielle Förderung bei Teilnahme an Qualifizierung
- Erhöhung von Entlassungen verhindern;
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vor allem Langzeitarbeitslosigkeit für benachteiligte schwervermittelbare Personen (Ältere, Behinderte, Alleinerziehende, Migranten)
- Verstärkung der Wiedereinstellung Arbeitsloser/Langzeitarbeitsloser

(2) Qualifizierung während Zeit der Kurzarbeit:

- hohes Ausmaß der Kurzarbeit;
- längere Dauer der Kurzarbeit;
- finanzielle Förderung der Qualifizierung durch Arbeitsagenturen und Job Center:
- Ergänzende Finanzierung von Qualifizierung durch Arbeitgeber;
- Förderungsschwerpunkte für zukunftsorientierte Qualifizierung;
- Verbesserung/Verstärkung der innerbetrieblichen Qualifizierungsangebote;
- Koordinierung von außerbetrieblicher und betrieblicher Qualifizierung

II. Innerbetriebliche Personalpolitik

Teil des Forschungsprojektes „Innovations-Inkubator“ der Leuphana Universität Lüneburg

Klare Botschaft: die Erträge eines wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements übersteigen die Kosten die Kosten bei weitem.

Verantwortung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat

Ausgangspunkt: erheblicher Anstieg der **Fehltage** infolge psychischer Erkrankungen, --
-seit 2000: Verdoppelung auf inzwischen 12,5 Prozent aller betrieblichen Fehlzeiten;
- besonders langen Arbeitsausfälle von durchschnittlich 30 Tagen
-Nach Berechnungen der Bundesregierung: Produktionsausfälle von 26 Mrd. Euro im Jahr.

Beispiel Alten- und Krankenpflege

(Empirisches Forschungsprojekt der Alice Salomon Hochschule Berlin mit 10 zertifizierten Krankenschwestern als Teil ihrer Bachelor Ausbildung)

Analyse

- die zunehmende Arbeitsverdichtung;
- die mangelnde Planbarkeit der Schichtzeiten;
- die unbewältigten Konflikte
- mangelnde Leistungsstandards, erhöhtes Risiko von Fehlern;
- unzureichende Entlohnung
- die mangelnde Wertschätzung
- die Diskriminierung wegen Migrationshintergrund

Anforderungen an Arbeitgeber

Regelmäßige Mitarbeitergesprächen, familiengerechter Arbeitszeitgestaltung, Zuverlässigkeit der Schichtpläne, ausreichende Pausenregelungen, Konfliktbewältigung, Schutz gegen Mobbing und Diskriminierung; bessere Entlohnung und Sicherstellung der Wertschätzung.

Anforderung an Wissenschaft

- betriebliche und soziale „Bilanzen

Anforderungen an Arbeitnehmer

- Beschwerden bei den Vorgesetzten
- Beantragung der Versetzung auf eine andere Tätigkeit.
- Ursachen im privaten Umfeld angehen;

Anforderungen an den Staat.

- Rahmenregelungen für Ausdehnung des Gesundheitsschutzes auf psychische Erkrankungen
- Verpflichtung zu „Gefährdungsbeurteilungen“ in den staatlichen Stellen
- Überwachung der Einhaltung diesbezüglicher Vorschriften im Arbeitsschutzgesetz
- besondere Maßnahmen für Klein- und Mittelbetriebe
- Aufbau und Unterhaltung geeigneter Beratungsstrukturen mit den regionalen und lokalen Netzwerken.
- Anerkennung als Berufskrankheit/ausreichende Versicherung