

Arbeitsmarkt in Zeiten der Pandemie

11. Konferenz zur sozialen Spaltung, Hamburg, 20.09.2021

1 Prekäre vs. abgesicherte Beschäftigung

2 Homeoffice

3 Aus- und Weiterbildung

Prekäre vs. abgesicherte Beschäftigung

- Die Pandemie hat die Auswirkungen der vorhandene Spaltung des Arbeitsmarktes zw. sicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen offengelegt.
 - Leiharbeit
 - (sachgrundlose) Befristung
 - Minijobs
 - Soloselbstständigkeit
 - Kurzarbeit
 - Abhängigkeit zu ungleichen Löhnen in Branchen

Was ist zu tun?

- Einschränkung von Leiharbeit & Werkverträgen
- Abschaffung sachgrundloser Befristungen
- Abschaffung von Minijobs:
Sozialversicherungspflicht ab der 1. Arbeitsstunde
- Absicherung von Selbstständigkeit
- Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 12 Euro
- Mindestkurzarbeitergeld 1.200 Euro

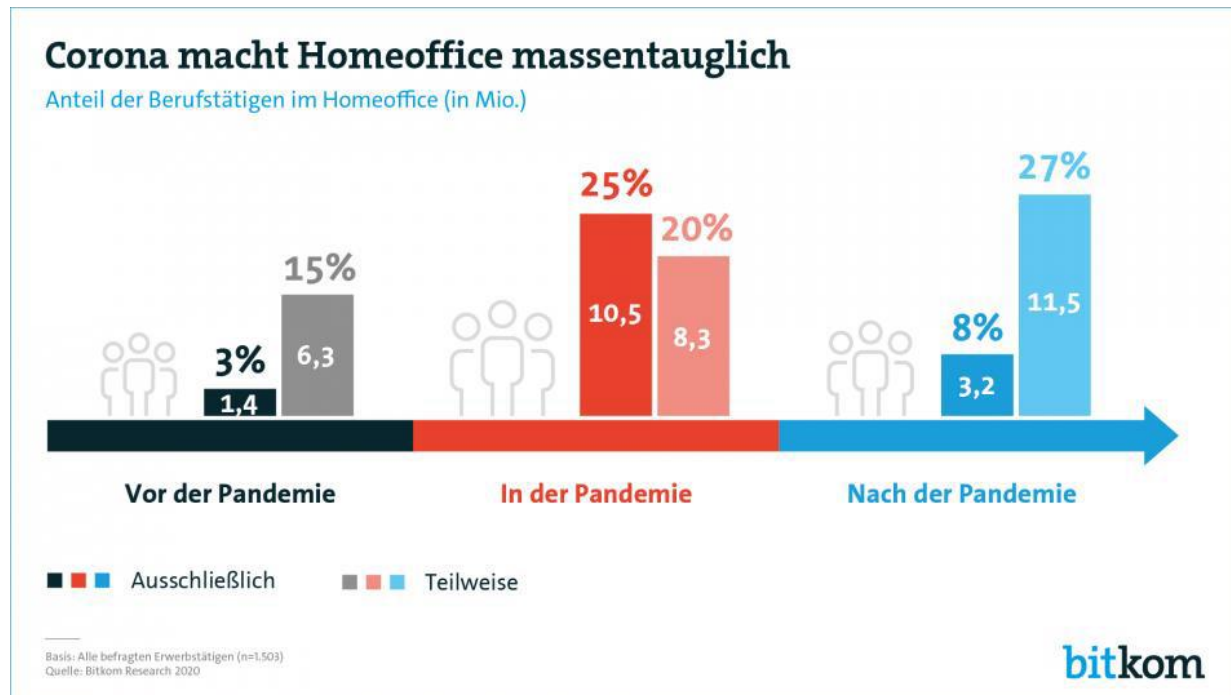
1 Prekäre vs. abgesicherte Beschäftigung

2 Homeoffice

3 Aus- und Weiterbildung

Mobile Arbeit im Homeoffice

- Telearbeit vs. Homeoffice als Form mobiler Arbeit
- Aus einer (erzwungenen) Notlösung wurde für viele Beschäftigte eine erstrebenswerte Zukunftsperspektive



Warum Homeoffice?

„Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie von zu Hause aus arbeiten?“

(Frage an alle, die im Homeoffice arbeiten)



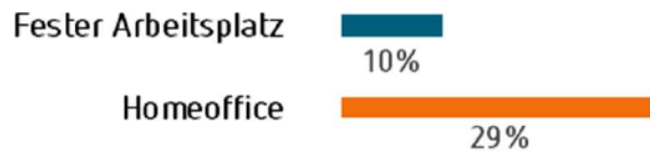
(Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit 2020)

Risiken und Nebenwirkungen

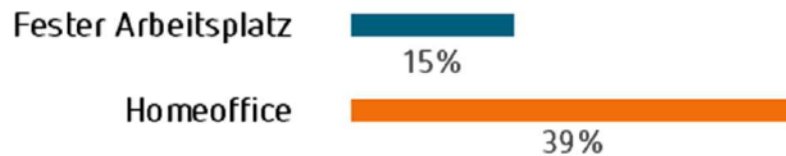
- Neue Ungerechtigkeiten
 - Innerhalb von Belegschaften bzw. zwischen Berufen
 - Je nach Wohnverhältnissen
- Entgrenzung und Überforderung
 - Lange und atypische Arbeitszeiten
 - Ständige Erreichbarkeit
 - Unbezahlte Überstunden
 - Gleichzeitige Kinderbetreuung
- Einschränkung von Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Unzureichende Arbeitsausstattung
- Isolation & Auflösung des Belegschaftszusammenhangs
- Abmietung von Büroflächen

Risiken und Nebenwirkungen

*„Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“
(Antworten: „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)*



*„Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für ihre Arbeit erreichbar sind?“
(Antworten: „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)*



(Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010)

Was ist zu tun?

- Rechtsanspruch der Beschäftigten einführen
- Freiwilligkeit sicherstellen
- Kinderbetreuung gewährleisten
- Arbeitszeit muss auch im Homeoffice erfasst werden
- Finger weg vom Arbeitszeitgesetz!
- Stärkung der Nicht-Erreichbarkeit
- Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz gelten auch im Homeoffice
- Mitbestimmungsrechte stärken
- Persönlicher Kontakt der Interessenvertretungen zu Beschäftigten ist auch bei mobiler Arbeit zu gewährleisten
- Gewerkschaften benötigen digitale Zugangsrechte

1 Prekäre vs. abgesicherte Beschäftigung

2 Homeoffice

3 Aus- und Weiterbildung

- Die „Corona-Jahrgänge“ in der betrieblichen Ausbildung
- Fehlende Berufsorientierung
- Der Hamburger Ausbildungsmarkt in der Krise

- Weiterbildung und Kurzarbeit
- Beschleunigung der Transformation und Dringlichkeit beruflicher Weiterbildung

Was ist zu tun?

- Ausbildungsgarantie mit umlagefinanziertem Zukunftsfond
- Leistungsfähige Bildungsinfrastruktur (Verbund- und Auftragsausbildung)
- Transformationskurzarbeitergeld
- Recht auf Weiterbildung
- Weiterbildungsprämien und Weiterbildungsgeld
- Betriebliche Weiterbildungsmentor*innen
- Initiativrecht der Betriebs- und Personalrechte

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Marco Kiepke

DGB Bezirk Nord

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Besenbinderhof 60

20097 Hamburg

Telefon (+49) 40 60 77 661 20

Mobil (+49) 151 613 55 235

E-Mail marco.kiepke@dgb.de
