

79. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Mission Arbeitsmarkt – Stellt sich die GroKo den dringenden Fragen?“

Alle warten gespannt auf die ersten Ergebnisse einer möglichen GroKo, jedoch wird eine arbeitsfähige Regierung nicht vor April erwartet. Besonders für den zukünftigen Arbeitsmarkt muss es zu entscheidenden Fortschritten kommen, denn auch in diesem Jahr wird die deutsche Wirtschaft der Jobmotor bleiben und weiterhin händeringend nach Arbeitskräften suchen. Ein deutsches Unternehmen braucht heute im Schnitt 100 Tage, um eine neue Stelle zu besetzen, doppelt so lange wie 2010. Welchen Aufgaben muss sich die neue Regierung stellen, dazu hörten wir, Dr. Dierk Hirschel, Gewerkschaftssekretär von ver.di und Dr. Carsten Linnemann, MdB der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.

„Der Fachkräftemangel ist zurzeit das Top-Thema, denn wir werden hier Antworten finden müssen, besonders auch für den Mittelstand“, betont **Dr. Carsten Linnemann**. „Ein Einwanderungsgesetz alleine wird das Problem sicher nicht lösen, auch wenn mehr Transparenz und hoffentlich auch mehr Geschwindigkeit unseren Verfahren guttun wird. Wir müssen aber auch die duale Ausbildung stärken, indem wir u. a. versuchen, den 2004 in vielen Gewerken abgeschafften Meisterbrief wieder einzuführen.“

„Wir erwarten von der neuen Großen Koalition, dass sie das Tarifsystem politisch stärkt“, so **Dr. Dierk Hirschel**. „Nur so kann eine höhere Tarifbindung erreicht werden. Wir brauchen eine Neuordnung des Arbeitsmarktes, die Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung zurückdrängt.“

80. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Industriestandort Deutschland - Spielräume für Flexibilität schaffen Sicherheit, schaffen Zukunft!"

Steht die neue Regierung, aber vor allen Dingen, definiert sie die richtigen Rahmenbedingungen für unseren Industriestandort Deutschland? Die Arbeitskosten sind von entscheidender Bedeutung und sie sind leider in den vergangenen Jahren schneller angewachsen als im EU-Durchschnitt. Im gleichen Maße konnte die Produktivität nicht steigen. Zudem haben sich die Tarifparteien der Metall- und Elektrobranche in Baden-Württemberg am Anfang des Monats auf einen Abschluss verständigt, der nicht von allen Wirtschaftsvertretern positiv gesehen wird. Deutschland blickt nach wie vor einem starken Fachkräftemangel entgegen.

„Um unsere Wirtschaft weiterhin auf Erfolgskurs zu halten, muss die neue Regierung ihre Versprechen nach einer belastbaren, digitalen Infrastruktur umsetzen“, so **Johannes Vogel**, MdB, Arbeitsmarkt- und Rentenpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion. „Das ist dann aber auch erst die Grundlage! Wir müssen nunmehr wahrnehmen, dass Themen wie Arbeitszeit, Kündigungsschutz oder Befristung von Arbeitnehmer/innen entspannter gesehen werden, als die Politik es ihnen oft suggeriert.“

81. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Langzeitarbeitslosigkeit – Können wir uns diese überhaupt noch leisten?!"

Die Beschäftigung boomt und wir reden nunmehr von einem Arbeitnehmermarkt. Trotzdem partizipiert eine Gruppe von Menschen überhaupt nicht davon. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert hartnäckig bei rund einer Million, denn um diese Menschen fit für den Arbeitsmarkt zu machen, ist eine besonders intensive Förderung notwendig. Nicht nur Politiker fordern nunmehr einen neuen und eigenen Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose zu schaffen, mit geförderten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen und ganz normalen Arbeitsverträgen. Einen Sozialen Arbeitsmarkt, der staatlich geförderte Arbeit anbietet, mit dem Ziel, den Betroffenen eine Aufgabe zu geben.

Wir müssen aus dem Kästchendenken heraustreten und das Thema Langzeitarbeitslosigkeit umfassender betrachten“, betont **Ulrich Lilie**, Präsident der Diakonie Deutschland e. V. „Dazu müssen jedoch die unterschiedlich befassten Behörden und Institutionen untereinander in Kontakt treten, um eine passgenaue und individuelle Unterstützung anzubieten.“

„Ziel ist und bleibt, auch für Langzeitarbeitslose, fördern und fordern und dafür werden wir die Mittel erhöhen und neue Instrumente auflegen“, so **Peter Weiß**, MdB, Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. „Ob hierbei die klassischen Beschäftigungsgesellschaften helfen können ist fraglich. Ziel muss immer der 1. Arbeitsmarkt sein.“

82. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Die Zukunft der deutschen Automobilindustrie – Gibt es sie?"

Der Anspruch der deutschen Automobilindustrie lautet: In der Vergangenheit und für die Zukunft – Beschäftigung und Wohlstand in Deutschland zu schaffen und zu sichern. Wird sie dieser Erwartung gerecht werden können? Das Vertrauen in die deutsche Autoindustrie ist erschüttert. Die Branche, die zu den Pfeilern des ökonomischen Wohlstands in Deutschland gehört, hat sich selbst in Misskredit gebracht. Etablierte Leitbilder der Automobilität lösen sich auf. Die Automobilwirtschaft in Deutschland steht damit unter enormen beschäftigungs- und innovationspolitischen Druck. Trotz steigender Umsätze, wachsender Beschäftigung und weiterhin zunehmenden Exporten, neuen Megatrends und Mobilitätsanforderungen und einer Konkurrenz durch die aufstrebende IT-Branche, wird unsere Automobilindustrie sich nachhaltig verändern müssen.

„Die Herausforderung liegt in einem guten Zusammenspiel, nicht nur der unterschiedlichen Mobilitätskonzepte, sondern auch der Politik und Sozialpartner“, betont **Jörg Hofmann**, Erster Vorsitzender der IG Metall. „Die klassischen Tätigkeiten werden weiter zurückgehen und die neuen liegen weit entfernt von den alten. Es ist eine Frage der Qualifizierung und des Matchings hier niemanden zu verlieren.“

„Die Branche gestaltet den Umbruch sorgfältig und nachhaltig“, so **Dr. Kurt-Christian Scheel**, Geschäftsführer des Verbandes der Automobilindustrie (VDA). „Aber ohne politische Begleitung wird dies nicht zu schaffen sein. Auf eine Analyse der Auswirkungen z. B. auf die Arbeitsplätze muss eine Anpassung der Rahmenbedingungen folgen, die den Unternehmen die Flexibilität gibt, die diese benötigen.“

83. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Zukunft des Handwerks - Ist die Rekrutierung von Fachpersonal erfolgreich?"

In allen Wirtschaftszweigen wird der Wettbewerb um gute Fachkräfte in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Nach Angaben der Bundesregierung wird es im Jahr 2025 rund 6,5 Millionen Arbeitskräfte weniger geben. Rückläufige Schülerzahlen, geringe Ausbildungsbereitschaft der Schulabgänger und der Drang ins Studium, verschärfen diese Situation noch. Für das Handwerk ist dies eine große Herausforderung, wirft doch allein die Altersstruktur bei der Übergabe der Betriebe neue Fragen auf.

Die Übergabe der Betriebe und die geordnete Nachfolgeregelung stellt das Handwerk in den kommenden Jahren vor große Herausforderungen. Wir möchten der Politik die Anregung mit auf den Weg geben, neben der Förderung von Start-Ups auch die Förderung bereits laufender Betriebe im Fokus zu haben und den Blick junger Menschen auch darauf zu lenken, dass die Übernahme eines bereits erfolgreichen Betriebes ein guter Start in die eigene unternehmerische Zukunft sein kann. Es ist eine Investition in die Zukunft“, betont **Holger Schwannecke**, Generalsekretär, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). „Wir haben in den kommenden Jahren 200.000 Betriebe zu übergeben. Schneller kann man wohl in keinem anderen Wirtschaftsbereich berufliche Selbstständigkeit erreichen.“

Es ist wichtig, sich frühzeitig mit der eigenen Nachfolge auseinanderzusetzen und diese zu planen“, so **Sabine Poschmann**, MdB, stellvertretende wirtschaftspolitische Sprecherin sowie Mittelstands- und Handwerksbeauftragte der SPD-Bundestagfraktion. „Wir unterstützen dies unter anderem mit der Unternehmensnachfolgebörse nexxt-change. Hier können Suchende mit potentiellen Nachfolgern Kontakte knüpfen. Das bedeutet: Nicht neu gründen, sondern übernehmen und so mit einem bestehenden Unternehmen in die Zukunft starten.“

84. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Mitarbeiterbeteiligung – Ein Instrument zur Bindung von Mitarbeitern?"

Vor dem Hintergrund der guten Beschäftigungslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich ein Begriff weiter in den Vordergrund geschoben, der des Arbeitnehmermarktes. Unternehmen werden daher zukünftig bei der Rekrutierung ihres Personals den Mitarbeiter/innen Angebote machen, die die Bindung an das eigene Unternehmen verbessern. Neben Gehalt, Freizeitausgleich und Vertrauensarbeitszeit bietet auch das Modell der Mitarbeiterbeteiligung attraktive Möglichkeiten. Nicht zuletzt ungünstige rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen sind Gründe dafür, dass sich dieses Konzept in der Unternehmenspraxis noch nicht breitflächig durchgesetzt hat. Was muss sich ändern? Dazu nachfolgende Stellungnahmen:

„In Deutschland fehlt ein breiter Diskurs zur Beteiligung von Mitarbeitern am wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen“, betont **Kai Whittaker**, MdB, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales, CDU-Bundestagsfraktion. „Zurzeit werden mehr die Risiken von allen Beteiligten gesehen als die Chancen. Es geht vor allem darum, dass mehr kleinere und mittlere Unternehmen Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung in Anspruch nehmen.“

„Österreich hat Anfang des Jahres ein Gesetz verabschiedet, das eine deutliche Ausweitung der steuerlichen Unterstützung für die Mitarbeiterbeteiligung vorsieht“, so **Dr. Heinrich Beyer**, Geschäftsführer, Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP. „Den Fokus stärker auf Kapitalbeteiligung zu setzen und damit die dritte Säule der Vermögensbildung zu stärken, ist auch Aufgabe der Politik hierzulande, denn nur knapp 15% der Deutschen investieren in Aktien oder kapitalmarktnahe Anlageprodukte. In anderen europäischen Ländern liegen die Werte bei 30-50%. Hier müssen wir einfach besser werden.“

85. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Sozialer Arbeitsmarkt - Welche Chancen und welche Risiken birgt er?"

Die Diskussion um einen sozialen Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose hat das politische Tagesgeschäft erreicht. Während die Beschäftigung seit Jahren steigt, verharrt jedoch die Zahl der Langzeitarbeitslosen bei rund einer Million. Multiple Vermittlungshemmnisse verhindern die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Der Koalitionsvertrag der schwarz-roten Regierung hat dies aufgenommen und wird vier Milliarden Euro aus Steuergeldern in einem sozialen Arbeitsmarkt stecken. 150.000 langzeitarbeitslose Bürgerinnen und Bürger sollen Beschäftigungen in Bereichen mit „gesellschaftlich relevanten Tätigkeiten“ verrichten. Dazu lesen Sie bitte nachfolgende Stellungnahmen:

„Der soziale Arbeitsmarkt soll Menschen erreichen, die ansonsten wenig Chancen haben, überhaupt Arbeit zu finden, dann ist es ein richtiger Ansatz“, so **Johannes Jakob**, DGB Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bundesvorstand. „Das Programm sollte durch eine persönliche Betreuung (Coaching) begleitet werden und auch Übergangsmöglichkeiten in Weiterbildung oder reguläre Beschäftigung beinhalten. Die Erfahrungen der Länderprogramme sollten genutzt werden - immerhin konnten hier bereits gute Erfolge erzielt werden. So konnten 25 % der länger arbeitslosen Menschen einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt finden.“

„Der zweite Arbeitsmarkt ist nichts für Menschen, bei denen die Aussicht besteht, dass sie auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Sie dort unterzubringen, muss das Ziel der Anstrengungen sein“, betont **Katja Suding**, MdB, stellvertretende FDP-Bundesvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der FDP-Bundestagsfraktion. „Um Arbeitslosen den Weg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sollten die Zuverdienstgrenzen für Hartz-IV-Bezieher erhöht werden. Sie dürfen von 450 Euro nur 170 Euro behalten, das ist demotivierend. Für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen wären Tagesjobbörsen eine gute Lösung, die in der Praxis aber an zu hoher Bürokratie scheitern.“

86. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Die Zukunft der Arbeit – Welche Ideen braucht das Land?“

Zur heutigen PEAG Personaldebatte hatten wir Herrn Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, eingeladen, mit unseren Gästen über seinen Zukunftsdialog zu diskutieren. Die Fragen unserer Gäste waren vielfältig und betrafen u. a. das Arbeitszeitgesetz zu modernisieren, die Zeitarbeit als Lösungsinstrument zu nutzen und die Veränderungen von Beschäftigung zu begleiten.

„Ich möchte die Lebenswirklichkeit zum Maßstab meines Handelns machen“, **betonte Arbeitsminister H. Heil**. „So ist auch der Zukunftsdialog ausgerichtet. Das bedeutet: Nicht aus der Hüfte zu schießen, sondern sich, zum Beispiel bei der Anpassung des Arbeitszeitgesetzes, genau anzuschauen, welche Bedürfnisse bestehen, wo wird das bestehende Gesetz zum Problem und welchen Ordnungsrahmen benötigen wir zukünftig. Genau hierfür haben wir die Experimentierräume geschaffen, die im Weißbuch verankert wurden.“

„Wir dürfen die Menschen nicht weiter verunsichern, denn die Digitalisierung ist nicht nur ein einfacher Strukturwandel. In vielen Bereichen verändert sie das Arbeiten grundsätzlich,“ so **Minister Heil**. „Wie zum Beispiel kann der Sozialstaat auch Soloselbstständigen oder Crowdworkern zugutekommen? Wo liegen die Unterstützungsbedarfe für Erwerbstätige im digitalen Wandel und wie können wir die Weiterbildung so ausbauen, dass Berufstätige nicht abgehängt werden. Diese Diskussionen führen wir zurzeit auch gemeinsam mit unseren Sozialpartnern!“

87. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Welche Auswirkungen hat die Handelspolitik auf deutsche Unternehmen?“

Die deutsche Wirtschaft lebt zum großen Teil von ihrem Exportgeschäft. Nachrichten über den Brexit und die US-Handelspolitik führen zu großen Verunsicherungen. Es wird darin aber auch eine Chance erkannt, dass sich die EU stärker emanzipiert und im Interesse der hiesigen Unternehmen die richtigen Schlüsse ziehen und entsprechend handeln kann. Sind die deutsche Wirtschaft und die deutsche Politik auf den Wandel vorbereitet? Lesen Sie dazu Herrn Dr. Ilja Nothnagel, DIHK - Leiter Internationale Wirtschaftspolitik und Außenwirtschaftsrecht und Herrn Bernd Westphal, MdB, wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion.

„Die weltwirtschaftliche Entwicklung weg vom Freihandel hin zu Handelsblöcken wäre für die global aufgestellte deutsche Wirtschaft nicht positiv“, betont **Dr. Ilja Nothnagel**. „Unser Exportwachstum ist bereits zurückgegangen. Auch die weiteren Vorzeichen stehen aktuell nicht sehr gut. Hier muss die Politik gegensteuern und auch langfristig eine Strategie vorbereiten. Denn am Außenhandel hängen viele Arbeitsplätze.“

„Trotz weltwirtschaftlichen Veränderungen ist die deutsche Wirtschaft bisher relativ stabil. Unternehmen klagen da eher über den Fachkräftemangel“, so **Bernd Westphal**. „Arbeitsminister Hubertus Heil hat bereits viele Maßnahmen auf den Weg gebracht, um unterschiedlichste Potenziale zu heben. Wir müssen die Fachkräftelücke, die wir nicht selber schließen können, endlich durch ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz schließen.“

88. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Digitalisierung und Arbeitswelt - Welchen Weg verfolgt die neue Regierung in Zeiten des technologischen Umbruchs?“

Digital produzieren, lernen und arbeiten, so sieht die Realität bereits in vielen deutschen Unternehmen aus, denn die große technische und gesellschaftliche Umwälzung durch die Digitalisierung hat bereits begonnen. Die „Digitale Agenda“ der letzten Legislatur gibt Leitlinien vor, die sich vor allem mit den Strukturen befassen. Dabei ist es auch wichtig, die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Menschen nicht zu vergessen. Die zentrale Antwort der Bundesregierung auf die Frage heißt: Qualifizierung. Lesen Sie hierzu Katja Mast, MdB, stellvertretende Fraktionsvorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion und Dr. Joachim Bühler, Geschäftsführer, TÜV-Verband e. V..

„Die Notwendigkeit für Weiterbildung zu Digitalkompetenz haben 2/3 der deutschen Unternehmen erkannt. Für die verbleibenden, meist kleinen Unternehmen, fehlt es an Orientierung, Geld und Zeit“, so **Dr. Joachim Bühler**. „Wir brauchen für die digitale Transformation der Wirtschaft eine Weiterbildungsoffensive für die Beschäftigten in Deutschland. Steuerliche Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie deutschlandweiten Kompetenzzentren zu Arbeit und Weiterbildung 4.0 können einer Weiterbildungsoffensive den benötigten Schub verleihen.“

„Mit dem Qualifizierungschancengesetz setzen wir genau an diesen 3 Punkten an. Aber die Notwendigkeiten der Weiterbildung der Unternehmen sind eben auch sehr unterschiedlich“, betont **Katja Mast**. „Wir haben dafür bereits Ressourcen und Mittel geschaffen, die je nach Unternehmensgröße Maßnahmen bis zu 100 Prozent übernehmen, ist ein Betriebsrat mit im Boot, gibt es noch einen Bonus. Entscheidend ist, die Menschen mitzunehmen, denn die Angst vor den individuellen Folgen der Digitalisierung ist sehr groß, daher bedarf es eines Kulturwandels. Wir wollen Schutz und Chancen im Wandel bieten.“

89. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

"Re-Flexibilisierung - Inwieweit verhindern die Gesetzesänderungen die Integration benachteiligter Arbeitssuchender?"

Unternehmen agieren unter Rahmenbedingungen, die maßgeblich von der Politik gestaltet werden. Das deutsche Arbeitsrecht baut eine hohe Hürde beim Kündigungsschutz auf. Das schützt die Beschäftigten, die einen Arbeitsplatz haben. Durch die inzwischen erfolgte, deutliche Regulierung der Zeitarbeit und die zukünftig zu befristenden Arbeitsverhältnisse wird nun der Zugang zur Arbeit gerade denjenigen erschwert, die mehr Unterstützung brauchen. Wie kann die Politik, besonders mittelständische Unternehmen, unterstützen und fördern, damit auch Menschen mit Vermittlungshemmnissen gute Arbeitsplätze bekommen? Dazu diskutierten Christian Dopheide, Direktor der Ev. Stiftung Hephata Mönchengladbach und Vorstandsvorsitzender des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD) und Prof. Dr. Matthias Zimmer, MdB, CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Obmann im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

„Die Instrumente im SGBII waren auf die schnelle Integration ausgerichtet. Die Personen mit Vermittlungshemmnissen waren dabei nicht im Blick. Mit dieser Gesetzesänderung fokussieren wir uns nunmehr auf diese Gruppe“, so **Prof. Dr. Matthias Zimmer**. „Die Maßnahme ist auf 5 Jahre begrenzt und wir werden zeitnah evaluieren. Die Grundidee ist, die Muster in den Familien aufzubrechen, um einen Automatismus zu verhindern, der auch die Kinder in dieser Arbeitslosigkeit hält.“

„Wir haben unsere Instrumente, um Menschen mit Vermittlungshemmnissen zu integrieren: ob in unseren eigenen Werkstätten, bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen außerhalb unseres Unternehmens oder bei Integrationsfirmen, mit denen wir kooperieren“, betont **Christian Dopheide**. "Generell gilt es aber Einstellungshemmnisse abzubauen, um eine größere Offenheit von potenziellen Arbeitgebern zu erreichen. Gerade kleine und mittlere Betriebe scheuen sich, Menschen mit Vermittlungshemmnissen einzustellen, weil sie schon bei der Erprobung der Integrationstätigkeit erhebliche rechtliche Verpflichtungen fürchten. Hier könnte die Politik handeln und durch entsprechende Erleichterungen neue Chancen eröffnen."