

90. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Fachkräfteeinwanderung – Löst das neue Gesetz unsere Engpässe auf dem Arbeitsmarkt?“

Das neue „Fachkräftezuwanderungsgesetz“ ist ein Baustein der Fachkräftestrategie der Bundesregierung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es gelingt, die Fachkräftebasis der Unternehmen und Betriebe zu sichern und zu erweitern. Neben Hochschulabsolventen dürfen nunmehr auch Menschen mit beruflicher Qualifikation in Deutschland arbeiten, wenn sie den eigenen Lebensunterhalt sichern können. Sechs Monate haben sie Zeit sich nach einer Stelle umzusehen. Gleichzeitig verpflichtet sich die Regierung, mögliche Bewerber/innen im Ausland besser zu informieren und durch den deutschen Verwaltungsdschungel zu begleiten. Wie wird sich das Gesetz auf Unternehmen und Gesellschaft auswirken. Darüber diskutierten wir mit Prof. Marcel Fratzscher, PhD, Präsident, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW) und Christian Hirte, MdB, Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, Beauftragter der Bundesregierung für den Mittelstand

„Das Gesetz kann seine Wirkung nur entfalten, sofern auch gesellschaftliche Akzeptanz, Offenheit und Toleranz gegenüber den Menschen aufgebracht wird, die zu uns kommen“, betont **Prof. Marcel Fratzscher**. „Dabei spielt der Status Fachkraft nicht unbedingt die zentrale Rolle, denn wir benötigen langfristig Menschen, die motiviert sind hier zu arbeiten und hier zu leben. Wir haben, auch mit dem dualen Ausbildungssystem, dafür einiges zu bieten, wir müssen an unserem Image arbeiten, das dies auch im Ausland erkannt wird.“

„Wir stehen in Konkurrenz mit anderen, attraktiven Ländern – auch das ist ein Grund, warum wir dieses Gesetz auf den Weg gebracht haben“, so **Christian Hirte**. „Am Ende entscheiden nicht die Regularien, sondern die Menschen, in welches Land sie gehen und daran können Unternehmen massiv mitwirken. Aber dafür brauchen wir auch praktische Verfahren, die für alle Beteiligten besser werden müssen. Ein solches Gesetz wird nicht auf die Schnelle die Fachkräftesituation völlig verändern, dafür werden wir einen längeren Atem brauchen. Neben den ökonomischen Notwendigkeiten darf auch die gesellschaftspolitische Akzeptanz nicht vergessen werden.“

91. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Reform des Befristungsrechts – Welche Auswirkungen hat dies auf Betriebe und Beschäftigte?“

In Ihrem Koalitionsvertrag verständigten sich die Regierungsparteien auf deutliche Beschränkungen der Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen. So sollen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigte nur noch 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen können und dies für die Dauer von 18 statt bisher 24 Monate. Dass dies weder im Sinne der Arbeitgeber aber auch der Arbeitnehmer ist kommentieren auf der heutigen PEAG Personaldebatte Dr. Wolfgang Clement, Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit a.D., Vorsitzender des Kuratoriums Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall

„Unser Kündigungsschutz ist der härteste unter den OECD-Staaten. Der Gesetzgeber hat deshalb 1985 die Befristungsmöglichkeiten eingeführt und dazu an erster Stelle den Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs, der der Wirtschaft die für eine betriebswirtschaftlich vernünftige Personalpolitik notwendige Flexibilität zur Verfügung stellte, betonte **Wolfgang Clement**. „Doch die Rechtsprechung unter Führung des Bundesarbeitsgerichts hat diesen Sachgrund wieder derart eingeengt und förmlich gefesselt, so dass der ursprüngliche Gedanke, Unternehmen einen auch nur einen eingeschränkten Handlungsspielraum zu bieten, heute nicht mehr gegeben ist. Allein dem öffentlichen Dienst steht jetzt noch ein rechtssicherer Sachgrund zur Verfügung, nämlich der Haushaltsvorbehalt. Und davon macht er – missbräuchlich - reichlich Gebrauch. Den Missbrauch von Befristungsmöglichkeiten in Gestalt von - Sachgrund-bezogenen - Kettenverträgen gibt es gerichtsnotorisch nur im öffentlichen Dienst.“

„Der Koalitionsvertrag wurde in Zeiten der Hochkonjunktur formuliert, nun steht eine abschwächende Konjunktur ins Haus, das bedeutet, Unternehmen brauchen mehr Flexibilität, nicht weniger“, so **Oliver Zander**. „Auch der Adressat ist der Falsche: Der öffentliche Dienst liegt an der Spitze mit seinen befristeten Verträgen: Z.B. werden Lehrer immer noch vor den Ferien entlassen, um danach wieder eingestellt zu werden. Das ist klarer Missbrauch, den es in der Wirtschaft nicht gibt. Die Wirtschaft braucht Flexibilität, um im Wettbewerb zu bestehen und in auch Abschwungphasen Jobs schaffen zu können.“

92. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Die Rente ist sicher – Für wen, wie lange und wer zahlt sie?“

In der Rentenpolitik hat sich die Große Koalition viel vorgenommen: Für künftige Rentner soll es eine Garantie geben, eine Grundrente für Geringverdiener ist geplant, ein Teil der älteren Mütter erhält mehr Mütterrente, die Erwerbsminderungsrenten werden aufgestockt und es gibt eine neue Rentengarantie: Das Rentenniveau soll bis 2025 auf dem jetzigen Stand gehalten werden. Dazu muss allerdings die Rentenformel geändert werden. Falls sich die Konjunktur verschlechtert, könnte allein diese Garantie einen hohen Milliardenbetrag verschlingen, zu dem bisher jedoch noch keine verlässlichen Zahlen vorliegen. Am Ende könnte ein zweistelliger Milliardenbetrag den Beitragszahler belasten. Denn, der Bundeshaushalt soll das nicht tragen müssen, so die Entscheidung. Aufkommen sollen dafür die Beschäftigten und Arbeitgeber. Wie sehen dies Thomas Köster, Koordinator Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Konrad-Adenauer-Stiftung, Mitglied in der Jungen Rentenkommission der Jungen Unternehmer und Michael Löher, Vorstand, Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge e. V.

„Auch wenn die jetzige Rente sicher ist, so wird man allein aufgrund des demografischen Wandels nicht umhinkommen, mittelfristig nachzusteuern, betonte **Michael Löher**. „Längere Lebenszeit bedeutet dann auch, dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung zu stehen. Da wünsche ich mir von der Politik mehr Ehrlichkeit und weniger unhaltbare Wahlversprechen und Populismus. Für ein flexibleres Renteneintrittssystem, das die Belastungen berücksichtigt, muss die Politik verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, die auch über eine Legislatur Gültigkeit haben.“

„Meine große Sorge gilt dem Rentenniveau. Bis 2025 verteilen wir die Rente auf Kosten der Reserve und bleiben bei 48 Prozent“, so **Thomas Köster**. „Danach wird es heikel, denn dann explodieren Beitrag und Bundeszuschüsse bis 2016. Das, was wir bei der Schuldenbremse erreicht haben, indem der Staat nicht auf Kosten der jüngeren Generation kalkuliert, müssen wir endlich auch im Beitragssystem umsetzen. Ich hoffe, die Rentenkommission hat hierfür einen Blick, obwohl allein ein Mitglied überhaupt 2060 erleben wird.“

93. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Flexible Arbeitszeitgestaltung – Wie gehen die Betriebe damit um?“

Flexible Arbeitszeiten werden immer wichtiger, damit auf die bestehenden Herausforderungen der Globalisierung, der Digitalisierung und des demografischen Wandels reagiert werden kann. Eine moderne Arbeitszeitpolitik ist daher dringend erforderlich. Unternehmen und Beschäftigten haben Forderungen die Arbeitszeitgestaltung individueller zu vereinbaren. Ist das alte Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß und spiegelt es den Alltag im Unternehmen und bei den Beschäftigten wider? Hierzu diskutierten Peter Weiß, MdB, CDU/CSU Bundestagsfraktion und Roland Wolf, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht.

„Prioritär, bei allen Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung, sollten die Tarifparteien sich einigen, bevor der Ruf nach dem Gesetzgeber erschallt“, betont **Peter Weiß**. „Aus diesem Grund haben wir als große Koalition ein Vorhaben eingeplant, mehr Tariföffnungsklauseln für das Arbeitszeitgesetz zu ermöglichen.“

„Wir fordern nicht die Abschaffung des Arbeitszeitgesetzes, sondern die moderate Anpassung an die Verhältnisse“, kontert **Roland Wolf**. „Digitalisierung bedeutet auch, Systeme an komplexe Herausforderungen unbürokratisch anpassen zu können. Mehr Zurückhaltung des Gesetzgebers im Detail wäre dabei wünschenswert. Ein moderner, gesetzlicher Rahmen für eine anpassungsfähige Arbeitszeitpolitik ist dringend erforderlich. Neben die klassische Arbeitszeitgestaltung treten zunehmend neue Modelle.“

94. PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Gesetz zwischen Wunsch und Wirklichkeit?“

Sieht man die Stellenangebote, so wird eines sehr deutlich: Wir brauchen dringend gut ausgebildete Fachkräfte. Um Deutschland für internationale Fachkräfte attraktiver zu machen, soll das Fachkräfteeinwanderungsgesetz neue Impulse setzen. Neben der Anerkennung mitgebrachter, beruflicher Qualifikationen – nicht nur in den Mangelberufen – wird es künftig auch wichtig, im Ausland um Arbeitskräfte zu werben und diese vor Ort bei Behördengängen zu unterstützen. Hierzu äußern sich Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) und Daniel Terzenbach, Bundesagentur für Arbeit, Vorstand der Regionen.

„Bei dem derzeitigen flächendeckenden Fachkräftemangel müssen Wirtschaft und Politik Hand in Hand arbeiten“, betont **Dr. Achim Dercks**. „Wichtig ist eine unternehmensfreundliche und bürokratiearme Umsetzung in der Praxis. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sollten die Regelungen beim beschleunigten Fachkräfteverfahren ausreichend flexibel sein und nicht durch neue, noch unerprobte Verfahren bei der Ausländerbehörde zu erheblichem Mehraufwand für die interessierten Betriebe führen. Zudem muss der direkte Kontakt zwischen den für Anerkennung zuständigen Stellen und den ausländischen Fachkräften erhalten bleiben, um nicht durch unnötige Verwaltungsschritte das gesamte Zuwanderungsverfahren zu verlängern.“

„Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein guter Schritt in die richtige Richtung“, so **Daniel Terzenbach**. „Das Gesetz wirkt nach außen, aber eben auch nach innen, um Verwaltungsprozesse zu verbessern, die Zuwanderung zu unterstützen und zu vereinfachen. Es ist ein Gesetz, das einen zusätzlichen Weg zur Fachkräftesicherung öffnet und damit der gesellschaftlichen Realität näherkommt.“

„E-Mobilität – Was sind die Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt?“

Das Konzept der Mobilität steht auf dem Prüfstand, spätestens seit alternative Antriebe alltagstauglich geworden sind. Deutschland ist traditionell ein Innovationsstandort, daher ist es erstaunlich, dass bisher die E-Mobility-Lösungen aus anderen Ländern kommen. Wir müssen diesen Trend umkehren, denn der Stellenmarkt für alternative Antriebe hat sich in den letzten Jahren zweieinhalbmal so schnell entwickelt wie in der konventionellen Autobranche. Studien zufolge werden ca. 200.000 Jobs bis 2030 für die E-Mobilitäts-Industrie erwartet. Der Fokus muss auf die Veränderung in der Personalstruktur der neuen Automobilindustrie gesetzt werden. Wie das aussehen könnte diskutierten Hartmut Rauen, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), Stellvertretender Hauptgeschäftsführer und Prof. Dr. Enzo Weber IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Forschungsbereichsleiter Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen, Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Regensburg.

„Der Transformationsprozess wird nur gelingen, mit einer Exzellenz in der Produktion. Eine intelligente Produktion erzeugt bezahlbare Produkte, Marktfähigkeit, Nachhaltigkeit und zukunftsfähige Arbeitsplätze in Deutschland“, so **Hartmut Rauen**. „Den größten Investitionshebel haben wir bei der Produktionsforschung und Qualifizierung der Menschen in der Produktion. Die Zukunft der Mobilität führt über die Produktionstechnologien des Maschinenbaus – von der Rohstoffgewinnung über die Herstellung von Batteriezellen, Leistungselektronik und Elektromotoren bis hin zu den Recyclingtechnologien. Die zweite, nicht weniger wichtige Dimension betrifft den Maschinenbau als Anwenderindustrie, etwa in der Logistik oder bei mobilen Arbeitsmaschinen.“

„Die Thematik betrifft unsere beschäftigungsintensive Automobilindustrie, die ihre etablierten Stärken in der Verbrennertechnologie hat“, betont **Professor Enzo Weber**. „Die Mobilität der Zukunft muss jetzt auch die Autoindustrie motivieren. Zurzeit sind die Beschäftigungseffekte der neuen Technologie aufgrund der hohen Investitionen noch positiv, das wird sich aber deutlich umkehren. Die Politik muss die Rahmenbedingungen setzen sowie die Arbeitnehmer/innen, gerade im Mittelstand, intensiv bei Qualifizierung und Weiterbildung unterstützen.“

„Digitalisierung – Welche Arbeitsbedingungen braucht sie?“

Ein Blick in die Zukunft ist schwierig, da die Digitalisierung der Arbeitswelt ein stetiger Prozess ist, der kontinuierlich politisch und wirtschaftlich begleitet werden muss. Der Erfolg für die Unternehmen steht und fällt mit ihren Beschäftigten. Sie sollten auch den zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen der Unternehmen entsprechen, adäquates Know-how mitbringen und offen für den Wandel sein. Ein wichtiger Aspekt dabei kommt der Qualifizierung, Weiterbildung zu - ein lebenslanger Prozess. Welche weiteren Rahmenbedingungen benötigen wir? Wie motivieren wir zum Lebenslangen Lernen? Diese und weitere Fragen diskutieren wir mit Katharina Heuer, HR Enthusiast & Consultant & Business Angel und Marco Junk, Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V., Geschäftsführer

„Politisch brauchen wir viel mehr Druck beim Thema Digitalisierung – ob beim dafür nötigen flächendeckenden Breitbandausbau, oder beim Thema Bildung, die dafür schon in der Grundschule beginnen muss, ebenso bei der notwendigen, lebenslangen Weiterbildung. Wer hier Digitalisierung zum Nebenfach macht, verspielt die Zukunft Deutschlands, betont **Marco Junk**. „Die Arbeitnehmer fordern immer öfters flexible Rahmenbedingungen, was ihre zeitliche und räumliche Präsenz betrifft, digitale Lösungen machen das möglich und erhöhen Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch Produktivität.“

„Die Kompetenzprofile werden sich stark verändern, gerade digitale Kompetenzen werden an Bedeutung gewinnen“, so **Katharina Heuer**. „Die Nutzung von digitalen Tools und Technologien im Privaten zeigt, dass Menschen hier neugierig sind und Lust haben diese zu erlernen. Warum nicht im beruflichen Kontext? Darüber hinaus steigt das Bedürfnis, stärker eigenverantwortlich und selbstgesteuert im Arbeitsumfeld zu lernen. Genau dann wenn der Bedarf ist.“

„Künstliche Intelligenz – Ein Rennen zwischen Mensch und Maschine?“

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird sich in den nächsten Jahren auch durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) stark verändern. KI beschäftigt Politik und Gesellschaft gleichermaßen. Die Politik, da Deutschland im internationalen Vergleich hinterherhinkt, die Gesellschaft, weil sie glaubt, durch KI ersetzt werden zu können. Es geht aber nicht um das Rennen zwischen Mensch und Maschine, sondern um das zwischen Technologie und Bildungssystem. Bildung entscheidet über die zukünftigen Fähigkeiten der Menschen, mit KI umgehen zu können. Dazu äußerten sich Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) – Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft und Nadine Schön, MdB, stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die "Digitale Agenda":

„Bei KI haben wir kein Rennen zwischen Mensch und Maschine, wohl aber eines zwischen Technik und Qualifizierung. Wollen wir den zukünftigen Wohlstand in Deutschland sichern, brauchen wir klare Ziele und mehr Geschwindigkeit bei der Umsetzung der KI-Strategie“, betonte **Dr. Hans-Peter Klös**. „Die Leistungsfähigkeit unseres gesamten Bildungs- und Innovationssystems ist gefordert, um bei der innovativen Anwendung neuen Wissens an Tempo zuzulegen. Dies betrifft die gesamte Bildungskette aus schulischer und beruflicher Bildung, aber auch den Wissenstransfer aus Grundlagenforschung, Hochschulen und angewandter Forschung in die Praxis.“

"Es geht vor allem darum, dieses Wissen auf die Straße zu bringen, dafür brauchen wir Schnellboote, keine Tanker", ergänzt **Nadine Schön**. "Damit gerade auch KMU sich in Deutschland noch besser auf die Digitalisierung einstellen können, haben wir mit den Mittelstand 4.0 Kompetenzzentren eine wichtige Anlaufstelle für die Unternehmen geschaffen. Außerdem unterstützen wir durch das Qualifizierungschancengesetz die betriebliche Weiterbildung gerade in KMU. Das Bewusstsein für lebenslange Bildung muss aber bei allen wachsen, in der Ausbildung, in den Unternehmen und bei den Beschäftigten. Darüber hinaus benötigen wir vor allem für die schulische Bildung ein neues bildungspolitisches Leitbild, bei dem umfassende Digitalkompetenz ein wesentlicher Bestandteil sein muss."

„Digitalisierung – Vom Menschen gedacht“

Die Digitalisierung verändert unser Land tiefgreifend. Was bis vor ein paar Jahren undenkbar schien, ist heute problemlos möglich. Dank Smartphones, Cloudlösungen und besserer Netzabdeckung können wir unabhängig von Zeit und Ort arbeiten. Künstliche Intelligenzen ermöglichen eine Automatisierung vielfältiger Prozesse. Mensch und Maschine arbeiten dabei längst gut zusammen. Vieles ändert sich, aber eines bleibt gleich: Die Menschen sind Gestalter dieses Wandels. Sie sind es, die die Innovationen der digitalen Transformation entwickeln, anwenden, damit leben und arbeiten. Um den Anschluss im digitalen Wandel nicht zu verlieren, sind Weiterbildung und Qualifizierung heute wichtiger denn je. Hören Sie dazu Björn Böhning, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

„Wir wollen die Möglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbauen, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Der Anteil derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Weiterbildungsmaßnahmen annehmen, stagniert seit Jahren. International liegen wir hier nicht vorn, doch das muss unser Anspruch sein“, so Björn Böhning. „Mit dem Qualifizierungschancengesetz haben wir einen ersten Schritt gemacht, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Beschäftigten passgenaue Möglichkeiten der Weiterqualifizierung anzubieten bzw. mit ihnen zusammen zu erarbeiten, ist eine der großen Herausforderungen für Führungskräfte in der heutigen Zeit.“

„Die Behauptung, Roboter fressen Arbeitsplätze, wird seit Jahrzehnten öffentlich verkündet, hat sich aber immer noch nicht bewahrheitet“, betont **Steffen Kampeter**. „Im Gegenteil, die technologische Entwicklung hat zu einer Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Produktionsabläufe geführt. Die Herausforderung liegt in der Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter. Die Unternehmen wissen allerdings sehr viel besser als die Politik, welche Bedarfe hier bestehen. Deswegen darf es auch keine staatlich organisierte Zwangsbeglückung in der Weiterbildung geben.“