

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

„Moderne Tarifpolitik – Zukunft der Tarifautonomie?“

In jeder neuen Tarifrunde geht es auch um eine faire Bezahlung der Arbeitnehmer. Die momentan gute konjunkturelle Lage in Deutschland verleitet Arbeitnehmervertreter dazu, eine Anpassung der Lohnentwicklung zu fordern. Arbeitgeberverbände allerdings mahnen zur Vorsicht, um auch in schwächeren, wirtschaftlichen Zeiten Arbeitsplätze erhalten zu können. Diese Fragen diskutierten **Bernd Riexinger**, Vorsitzender der Partei DIE LINKE und **Oliver Zander**, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes GESAMTMETALL am 18. Januar 2017.

„Die Löhne zwischen tarifgebunden und nicht-tarifgebunden driften seit Jahren immer weiter auseinander. Auch die Tarifbindung geht zunehmend zurück, es sind 51 % im Westen und 27 % im Osten. Hier muss politisch gegengesteuert werden“, betont Bernd Riexinger. „Obwohl Erzieher, Krankenpfleger und Sozialarbeiter sehr wichtige Arbeit machen, werden sie vergleichsweise schlecht bezahlt. In der Kita oder im Krankenhaus müssen sich die Löhne nach anderen Faktoren richten als allein nach der Produktivität. Andernfalls wird die Schere zwischen Dienstleistungssektor und Industrie sich weiter verschärfen.“

„Die Tarifabschlüsse für die Metall- und Elektroindustrie sind grundsätzlich angemessen. Aber für 25 % der Betriebe, denen es wirtschaftlich schlechter geht, brauchen wir tarifliche Differenzierung, ansonsten steigen Sie aus den Tarifen aus oder verlagern ihre Produktion ins Ausland“, so Oliver Zander. „Die tarifpolitische Arbeit der Gewerkschaften ist teilweise in den Hintergrund und die politische in den Vordergrund gerückt. Wenn die Politik aber den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien immer weiter einengt, beschädigt das die Tarifautonomie, die eine Säule der Sozialen Marktwirtschaft ist.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

„Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen – Worauf warten wir?“

Seit vielen Jahren wird das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit analysiert und durch verschiedene Maßnahmen versucht, Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren – mit mäßigem Erfolg. Die Zahl der Menschen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind, liegt weiterhin konstant bei einer Million. Die Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben sich trotz einer Reihe von Förderprogrammen kaum verbessert. Wie könnten Lösungen aussehen? Dies fragten wir Brigitte Pothmer, arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen und Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Vorsitzender des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit.

„Es gibt nicht *den* Langzeitarbeitslosen, wir müssen die Heterogenität dieser Gruppe anerkennen und die notwendigen Unterstützungsleistungen zur Verfügung stellen“, mahnt **Brigitte Pothmer**. „Das derzeitige Maßnahmen-Hopping ist Geldverbrennung, individuelles Coaching bringt mehr. Statt weiter auf das Prinzip ‚Vermittlung vor Weiterbildung‘ zu setzen, muss mehr in Qualifizierung oder Ausbildung investiert werden. So kommen die Betroffenen auf Dauer in Arbeit.“

„Wir sollten die Mitarbeiter von Arbeitsagenturen und Jobcentern dahingehend stärken, sinnvolle oder gar notwendige Qualifizierungsmaßnahmen oder Ausbildungsprogramme tatsächlich zu realisieren und sie nicht blind als Verstoß gegen den grundsätzlichen Vermittlungsvorrang zu bewerten. Notfalls muss es zu einer entsprechenden Klarstellung im Recht kommen“, so **Peter Clever**. „Qualifizierung - wo die Motivation stimmt und ein Arbeitsplatz in Aussicht steht - ist der richtige Weg auch für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre, denn sie werden noch fast zwei Jahrzehnte im Erwerbsleben stehen.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

„Konvergenz oder Divergenz? West- und ostdeutscher Arbeitsmarkt 25 Jahre nach der Einheit“

Über 25 Jahre nach der Deutschen Einheit hat der ostdeutsche Arbeitsmarkt im Vergleich zum Westen aufgeholt. Probleme gibt es dort vor allem im ländlichen Raum. Mit einem Verhältnis von über 50 Prozent Bevölkerungsanteil gegenüber 20 Prozent in den westdeutschen Bundesländern stellt sich die Frage, ob eine Vergleichbarkeit und Angleichung ost- und westdeutscher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt überhaupt realistisch ist. Sind zukunftsfähige, wirtschaftspolitische Programme entwickelt worden und gab es genügend Anreize zur Ansiedlung von Unternehmen im Osten? Dies fragten wir Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und Dr. Hans-Peter Klös, Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW Köln)

„Wir haben Eckpunkte eines Fördersystems für die strukturschwachen Regionen in Ost und West entwickelt. Kern des Fördersystems sind wachstums- und innovationsorientierte Programme mit der GRW als Ankerprogramm. Diese sollen durch weitere Programme zur Sicherung der Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen ergänzt werden“, betont **Iris Gleicke**. „Dazu kommen diverse Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und passgenaue Förderangebote für kleine und mittlere Unternehmen.“

„Ostdeutschland ist durch einen tiefgreifenden wirtschaftlichen und demografischen Anpassungsprozess gegangen. Trotz sinkender Jahrgangsstärken wurden aber die Investitionen in das Bildungssystem nahezu beibehalten. Daher lagen Länder wie Sachsen und Thüringen stets mit an der Spitze in gesamtdeutschen Bildungsvergleichen. Die MINT-Ausbildung hat dort insgesamt einen höheren Stellenwert“, so **Hans-Peter Klös**. „Eine Herausforderung für eine weitere Konvergenz liegt jetzt vor allem bei der Fachkräfteversorgung. Sowohl die Altersstruktur der Beschäftigten wie auch die geringe Ausländerdichte werden bereits in absehbarer Zeit Ersatzprobleme auslösen, die ohne eine weitere gezielte Zuwanderung nicht zu lösen sind.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

„Die USA auf Kurswechsel – Auswirkungen auf Export und Arbeitsmarkt in Deutschland?“

Seit der Wahl Donald Trumps zum 45. Präsidenten der Vereinigten Staaten steht das transatlantische Bündnis auf dem Prüfstand. Trumps wirtschafts- und handelspolitische Pläne hinterlassen Stirnrunzeln und Sorgenfalten bei Europas Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft. Noch verzeichnet der deutsche Arbeitsmarkt ein Rekordhoch, doch bereits Ende 2016 hatte sich die Dynamik spürbar verlangsamt. Welche Auswirkungen könnten Trumps nationalistische Wirtschafts- und Handelspolitik auf deutsche Industrieunternehmen, deren Exporte und Arbeitsplätze haben? Es diskutierten Dr. Josef Braml, USA-Experte der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V. (DGAP) und Gerhard Handke Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (BGA)

„Auf die Ankündigung *America first* muss ein Plan B der deutschen Wirtschafts- und Außenpolitiker folgen“, so **Dr. Josef Braml**. „In Deutschland gibt es einen hohen Investitionsbedarf. Wir sollten daher unser Geld vermehrt für den inländischen Kapitalstock, für Infrastrukturpläne bereitstellen und Sorge tragen, dass nicht alle Arbeitsplätze vom Freihandel abhängen.“

„Da wir im Außenhandel extrem erfolgreich sind, wäre Deutschland von protektionistischen Maßnahmen der USA am stärksten betroffen - auch weil zahlreiche Nachahmer zu befürchten wären“, betont **Gerhard Handke**. „Das würde sich natürlich auch auf die Beschäftigung auswirken. Allein die deutsche Automobilindustrie verkauft beispielsweise 80% ihrer Produkte ins Ausland, da würde ein massiver Einbruch selbstverständlich spürbare Bremsspuren auf unseren Arbeitsmarkt hinterlassen.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK

„Weiterbildung und Qualifizierung im digitalen Zeitalter – wie organisieren wir Wissen 4.0?“

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung und Arbeit 4.0 haben bereits jetzt Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und damit auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher wird zukünftig die Herausforderung sein, wie Qualifizierung, Bildung und Weiterbildung organisiert und finanziert werden kann? Prof. Anke Hassel, wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Hartmut Rauen, stv. Hauptgeschäftsführer des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) nahmen dazu Stellung:

„Unser System der Erstausbildung und dualen Ausbildung hat sich sehr bewährt“, so **Prof. Anke Hassel**. „Allerdings reichen unsere Anstrengungen nicht mehr aus! Jeder Euro wird notwendig sein, um Instrumente zu entwickeln, die die Aus- und Weiterbildungslandschaft in die Situation versetzt, den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gerecht zu werden. Dies wird die Bundesagentur für Arbeit allein nicht leisten können.“

„Weiterbildung muss sich vor allem an den Bedürfnissen des Unternehmens orientieren“, betont **Hartmut Rauen**. „Die Bundesagentur für Arbeit zu einer Agentur auch für Weiterbildung auszubauen, ist deshalb der falsche Weg, um die Beschäftigten für Arbeit 4.0 fit zu machen. Das würde nur zu einer Verschulung von Weiterbildung fernab der beruflichen Praxis führen.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Generationengerechtigkeit – Können die Jungen die Last noch tragen?“

Generationengerechtigkeit ist ein hart umkämpftes Thema und gewinnt in Zeiten des abklingenden Wohlstands immer größere Bedeutung. Während die ältere Generation sich an ihrer politischen Vertretung beteiligt, rücken die Jüngeren von unserem politischen System immer weiter ab. Somit können die Chancen der Jüngeren von den aktuellen Entscheidungen der Älteren negativ beeinflusst werden. Leistungen und Gegenleistungen sollten aber über Generationen hinweg ausgeglichen sein. Alt und Jung treffen neben der Rentenversicherung auch auf anderen Feldern, wie in der Familien- und Arbeitsmarktpolitik aufeinander. Bevorzugt der Sozialstaat alte Menschen und benachteiligt er junge? Diese Frage diskutierten wir mit Dr. Wolfgang Gründinger, Mitglied im Vorstand der Stiftung Generationengerechtigkeit, Autor.

„Unsere Politik wird zurzeit von älteren für ältere gemacht, eine Ursache für den Konflikt zwischen den Generationen“, so **Dr. Gründinger**. „Das bedeutet Rentenpakete contra Kitas, die auf Qualität setzen. Das nenne ich keine weitsichtige Generationengerechtigkeit, denn politische Entscheidungen sollten strategisch über den Tag X einer Legislatur hinausgehen und für Stabilität und Wohlstand aller in unserer Gesellschaft sorgen.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Generationengerechtigkeit in Deutschland“

Fehlende Gerechtigkeit ist nicht nur ein soziales Problem, sondern ein ökonomisches, weil es eine Volkswirtschaft auf Dauer schwächt und politische Gefahren in sich birgt. Daher ist das Thema auch in diesem Jahr ein Wahlkampfschlager. Das Vermögen in Deutschland ist nicht sehr gleichmäßig verteilt. Laut Armutsbericht der Regierung hält 1 Prozent der Bevölkerung 26 Prozent des Gesamtvermögens. Während die obersten 60 Prozent der Beschäftigten seit Mitte der 90er Jahre ihren Bruttolohn im Schnitt steigern konnten, ging er für die unteren 40 Prozent real nach unten. Ebenso wird dargelegt, dass die Deutschen, dank der guten Konjunktur, so zufrieden wie noch nie sind. Was ist überhaupt gerecht? Diese und weitere Fragen diskutierten wir mit Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Claudia Große-Leege, Geschäftsführerin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU).

„Gerechtigkeit hat viele Perspektiven, auch subjektive und nicht alle können von der Wirtschaft gelöst werden“, so **Frau Große-Leege**. „Die Lohngerechtigkeit als Ausdruck der Geschlechtergerechtigkeit ist ja auch abhängig davon, was uns als Gesellschaft zum Beispiel die Pflege wert ist. So lange wir bereit sind, viel Geld für Autos auszugeben, werden in dieser Branche die höheren Löhne gezahlt.“

„Bedarfsgerechtigkeit kann nicht allein über den Lohn gelöst werden, hier steht das Steuer- und Transfersystem mit in der Verantwortung“, betont **Professor Möller**. „Dennoch ist es auch wichtig für eine Gesellschaft, dass die Lohnungleichheit nicht über ein gewisses Maß ansteigt. Dabei steht Verteilungsgerechtigkeit keineswegs im Widerspruch zu Effizienz. Die Erfahrung beispielsweise der skandinavischen Länder zeigt, dass beides miteinander vereinbar ist. Die enorme Spreizung der Einkommen wie in den USA oder manchen lateinamerikanischen Ländern hingegen gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt -, dem sollten wir nicht nacheifern.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Wirtschaft 4.0: Was muss nach der Wahl passieren, um die Arbeitskräfte fit für die Zukunft zu machen?“

Ein Blick in die Wahlprogramme der Parteien offenbart: Die Notwendigkeit von Qualifizierung und Weiterbildung in Zeiten von Arbeit 4.0 ist unbestritten. So erkennt die SPD in ihrem Wahlprogramm an, dass regelmäßige Weiterbildung Standard werden muss. Die CDU beabsichtigt eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“, gemeinsam mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und zuständigen Stellen, zu erarbeiten. Die FDP möchte die Bürgerinnen und Bürger über Weiterbildungsprogramme fit für den digitalen Wandel machen und die Grünen eröffnen den Menschen neue Perspektiven, in dem sie Qualifizierung und Weiterbildung als wirksame Instrumente nutzen, um Sicherheit zu vermitteln. Was aber sollte hierfür nach der Wahl umgehend angegangen werden?

„Durch den demographischen Wandel, die anhaltend gute Beschäftigungsentwicklung und die zunehmende Digitalisierung rückt die Fachkräftesituation stärker in den Fokus“, **betont Detlef Scheele**. „Vor diesem Hintergrund gewinnt berufliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung, daher empfiehlt die Bundesagentur für Arbeit von der neuen Regierung eine finanzielle Besserstellung von Teilnehmenden während abschlussbezogener Weiterbildungen. Darüber hinaus müssen die Jobcenter finanziell besser ausgestattet werden.“

„Fachkräftesicherung muss bei den Überlegungen zur Weiterbildung im Fokus stehen, denn eine Qualifikation am Bedarf der Unternehmen vorbei hilft niemandem“, kontert **Dr. Achim Dercks**. „Betrieblicher Bedarf muss Richtschnur für erfolgreiche berufliche Weiterbildung sein, deshalb: Vorsicht mit Überlegungen, Weiterbildung staatlich steuern zu wollen. Statt neue individuelle Rechtsansprüche auf Weiterbildung einzuführen, lieber über finanzielle Anreizmechanismen nachdenken, um die Menschen individuell und bedarfsorientiert auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

Neue Regierung, neuer Schwung - Wie viel Digitalisierung verträgt der Arbeitsmarkt?

Über den Einfluss der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt wird seit Jahren in allen relevanten Foren ausführlich diskutiert. Dass die bisherigen Rahmenbedingungen den Veränderungen der Arbeitswelt angepasst werden sollten, ist Konsens. Wie aber soll es praktisch umgesetzt werden? Im Weißbuch „Arbeiten4.0“ hat das Arbeitsministerium pauschale Vorschläge erarbeitet, die die Arbeitsrealität nicht berücksichtigten - Geht es um Dienstleistung oder um produzierendes Gewerbe? Welche Forderungen werden hierzu formuliert, dies diskutierten wir mit Dr. Joachim Bühler, Geschäftsführer des TÜV-Dachverbandes und Thomas Jarzombek, MdB der CDU/CSU Bundestagsfraktion.

„In erster Linie geht es um den Regelungsbedarf, wo wird er benötigt und von wem muss er geleistet werden“, so **Dr. Bühler**. „Das Weißbuch führt das traditionelle Normalarbeitsverhältnis als Grundmodell weiter nimmt und alle anderen, wie Soloselbstständige oder Crowdworker, in eine prekäre Ecke stellt. Hier muss dringend nachgebessert werden, denn Flexibilisierungswünsche gibt es von beiden Seiten.“

„In der alten Periode gab es kaum konkrete Vorschläge aus dem Arbeitsministerium. Jetzt muss geliefert werden. Eine Grundrente, die auch Soloselbstständige wie andere Arbeitsmodelle betrifft ist notwendig und auch eine Flexibilisierung beim Arbeitszeitengesetz. Herausforderungen bedürfen individueller Lösungen vor Ort im Betrieb“, betont **Herr Jarzombek**.

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Welche Auswirkungen hat der Brexit für unsere Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit?“

Seit Ende März 2017 ist das Brexit-Verfahren eingeleitet. Damit wird der EU-Austritt der Briten, etwa im Bereich Arbeitnehmerfreizügigkeit oder Niederlassungsfreiheit Konsequenzen nach sich ziehen, die, neben Europa, auch für Deutschland und seine Wirtschaft Auswirkungen haben werden. Im Fokus steht dabei zurzeit vor allem die mit der EU-Mitgliedschaft einhergehende Arbeitnehmerfreizügigkeit. Scheidet Großbritannien aus der EU aus, können Arbeitnehmer/innen aus der EU nicht mehr ohne weiteres im Vereinigten Königreich tätig werden und umgekehrt. Auch in Deutschland würde dies ein Zurück zum Antrag von Aufenthaltstiteln nach sich ziehen, die an bestimmte Voraussetzungen gekoppelt sind. Welche Bedeutung dies auch für die deutsche Wirtschaft haben könnte, diskutierten Sir Sebastian Wood, Botschafter des Vereinigten Königreichs in Deutschland und Christina Ramb, Abteilungsleiterin Arbeitsmarkt bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

„Die Beschäftigungslage bei uns ist weiterhin stabil, die Arbeitslosigkeit ist sogar so niedrig wie noch nie seit 1975, aber es gibt viel zu tun“, kommentiert **Sir Sebastian Wood** die Brexit-Verhandlungen. „Unser Vorschlag für den Übergangszeitraum deckt sich inhaltlich fast vollständig mit dem der EU27, inklusive Arbeitnehmerfreizügigkeit und EuGH-Rechtsprechung. Deshalb sollten wir uns schnellstmöglich auf eine Übergangsperiode einigen, um der europäischen Wirtschaft Planungssicherheit zu geben.“

„Eine Verständigung in der ersten Phase und darüber hinaus bei den wichtigen arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Themen ist auch für unsere Wirtschaft von großer Bedeutung, gerade vor dem Hintergrund der engen Handelsbeziehungen und des Fachkräftemangels“, so **Christina Ramb**. „Schwierige Verhandlungspunkte, wie z. B. die Zuwanderungsregelungen, Handelsabkommen oder die Koordination der Sozialversicherungssysteme, stehen erst danach an. Die Zeit wird knapp.“

PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK Berlin

„Qualifizierte Zuwanderung - Wie können die Forderungen aus der Wirtschaft erfüllt werden?“

Der Fachkräftemangel wird für die deutsche Wirtschaft zunehmend zum Problem, die auch mit zunehmender Einwanderung nicht behoben werden kann. Die demografische Entwicklung in Deutschland führt dazu, dass ausscheidende Fachkräfte immer seltener ersetzt werden können. Qualifizierte Mitarbeiter zu ersetzen ist daher die große Herausforderung vor der die Wirtschaft und die künftige Regierung stehen werden. Neue Fachkräfte müssten weltweit unkompliziert angeworben werden können. Gesteuerte Zuwanderung könnte das Problem zumindest entschärfen. Welche Wege müssen wir einschlagen? Dazu diskutierten Engelhard Mazanke, Leiter der Ausländerbehörde beim Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten Berlin und Prof. Axel Plünnecke, Leiter des Kompetenzfelds Bildung, Zuwanderung und Innovation am Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

„Zurzeit gibt es ein Übermaß gesetzlicher Regelungen im Zuwanderungsrecht und damit Intransparenz; daher bin ich für ein neues Einwanderungsgesetz, aber mit den definierten Zielen der Öffnung für Fachkräfte und der Deregulierung in Zusammenarbeit mit den „Praktikern“, die es anwenden müssen“, betont **Engelhard Mazanke**. „Danach sollte es eine gut bemessene Zeit der Umsetzung geben.“

„Ziel des Einwanderungsgesetzes sollte ein transparentes und verlässliches Regelwerk sein, um überall im Land die gleichen Entscheidungen treffen zu können“, so **Prof. Axel Plünnecke**. „Wichtiger wird es aber sein, für potenzialorientierte Einwanderung auch im Ausland zu werben und Netzwerkstrukturen aufzubauen, die dafür sorgen, dass Menschen zum Arbeiten nach Deutschland kommen wollen.“