

# Fachkräftemangel: »Qualifizierte Zuwanderung birgt viel Potenzial«

HESSENMETALL-Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert im Gespräch mit Betriebspraxis & Arbeitsforschung



Carsten Seim  
avaris | konzept

*Der Jurist Dirk Pollert ist seit Januar 2017 Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V. (VhU) – Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V. (HESSENMETALL). Er ist zudem Schatzmeister des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Themen dieses Interviews sind die aktuelle Klimadebatte, Risiken für die auch in Hessen bedeutende Fahrzeugindustrie, digitale Zukunftsherausforderungen für unsere Wirtschaft, die Demografie- und Fachkräfte-Lücke sowie To-dos für die Politik. Die Fragen stellte Carsten Seim, Redaktion der B+A.*

**Klimademos:** Die Leiterin einer Gesamtschule wird wie folgt zitiert: »Wenn Schüler sich für die Demokratie einsetzen, dann können Mathe, Physik und Deutsch ruhig mal hintenanstehen.« Wie kommentieren Sie diesen Satz?

**Pollert:** Ich finde es klasse, wenn sich junge Leute für wichtige Politikfelder wie Klimaschutz interessieren und ihre Meinungen in den öffentlichen Diskurs einbringen. Meinungsfreiheit und Demonstrationsrecht sind bei uns in Deutschland Grundrechte. Meines Erachtens gibt es aber genügend Möglichkeiten, sich für sie außerhalb der Schulunterrichtszeiten einzusetzen. Auch dieser wuchtige Protest der Jugend hat die politischen Verantwortlichen dazu bewegt, konkrete und ganzheitliche Lösungen zu erarbeiten. Das zwischenzeitlich vorliegende Klimaschutzpaket der Koalition fiel besser aus als noch vor Wochen gedacht. Der Einstieg in einen marktwirtschaftlich ausgerichteten und ökologisch wirksamen Klimaschutz ist zu begrüßen. Insbesondere ist sehr gut, dass ein nationaler CO<sub>2</sub>-Deckel mit Zertifikatehandel für Verkehr und Gebäude kommt und keine CO<sub>2</sub>-Steuer mit ungewisser ökologischer Wirkung. Ein schrittweise wirkender CO<sub>2</sub>-Deckel garantiert, dass weniger CO<sub>2</sub> ausgestoßen wird. Der Zertifikatehandel

sorgt für Kosteneffizienz mit Technologieoffenheit. Dies ist ein wichtiger Beitrag Deutschlands, auch wenn wir allesamt wissen, dass der Klimaschutz nur weltweit realisiert werden kann.

Die auch in Hessen bedeutende Fahrzeugindustrie ist einer der zentralen Beschäftigungsmotoren. Sie steht bei Umwelt- und Klimaschützern in der Kritik. Was kann hier getan werden?

**Pollert:** Hessen ist ein großes Auto-Zulieferland. Übertriebener Klimaschutz und die Verteufelung einzelner Antriebstechnologien gefährden unsere wichtigste Einzelbranche, die weltweit erfolgreiche Autoindustrie. Sie beschäftigt in Deutschland 1,7 Millionen Menschen: unmittelbar über die gesamte Wertschöpfungskette 850 000 Menschen. Und weitere 850 000 mittelbar über die Verflechtungen mit anderen Branchen und Industriezweigen. Für einen vernünftigen Klimaschutz brauchen wir globale Klimaschutzabkommen mit verbindlichen Reduktionszielen und den richtigen Instrumenten. Zudem eine Technologieoffenheit mit realistischen Zeitplänen, um in dem gegenwärtig investitionsintensiven Strukturwandel – bedingt durch Industrie 4.0, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – nicht noch zusätzlich weitere Tausende Arbeitsplätze zu gefährden.

**Ist E-Mobilität aus Ihrer Sicht das Allheilmittel im Kampf gegen den Klimawandel?**

**Pollert:** Nein, denn technologische Neuerungen und weitere Verbesserungen durch geschäftliche Innovationen finden bei allen Antriebssystemen statt. Es gilt, technologieoffen alle Antriebssysteme ohne ideologische Scheuklappen weiter zu entwickeln: mit der Sensibilität für den Klimaschutz und dem Sinn für die praktischen Mobilitätsbedürfnisse der Menschen und einem Ansatz des ökonomisch Machbaren.

*»Übertriebener Klimaschutz und die Verteufelung einzelner Antriebstechnologien gefährden unsere wichtigste Einzelbranche, die weltweit erfolgreiche Autoindustrie.«*

Dirk Pollert

CO<sub>2</sub>-Steuer und jetzt auch noch der Vorschlag einer höheren KFZ-Steuer für SUVs: Gefühlt sind wir in kurzer Frequenz mit immer neuen Steuerideen konfrontiert. Wie kommentieren Sie das?

**Pollert:** Die Einführung einer CO<sub>2</sub>-Steuer lehnen wir als HESSENMETALL weiterhin strikt ab. Es geht nicht darum, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verteuern, sondern zu verringern. Dies klappt besser, indem die europaweite CO<sub>2</sub>-Obergrenze im Bereich Industrie, Stromerzeugung und Luftfahrt ergänzt wird im Bereich Gebäude und Straßenverkehr durch ein zweites, ebenfalls ökologisch wirkungsvolles und ökonomisch effizientes System aus sinkendem CO<sub>2</sub>-Deckel und handelbaren CO<sub>2</sub>-Zertifikaten. Insgesamt betrachtet kann ich vor einer Verteufelung unserer Schlüsselindustrie Auto nur warnen.

Wir sägen an dem Ast, auf dem viele Beschäftigte sitzen. Als Hesse habe ich naturgemäß die Proteste und das Verhalten einiger Politiker auf oder anlässlich der IAA mit besonders großer Sorge gesehen. Da ist Vieles widersprüchlich – ebenso wie die Erhöhung der Luftverkehrssteuer, die unseren Weltflughafen Frankfurt belastet und als Antihessensteuer abgeschafft gehört.

**Wirtschaftsforschungsinstitute korrigieren flächendeckend ihre Wachstumsprognosen nach unten. Wie sehen Sie die Perspektive der deutschen Wirtschaft sowie der hessischen und der deutschen Metall- und Elektroindustrie 2020?**

**Pollert:** Wir haben erst unlängst unsere Mitgliedsunternehmen bei HESSENMETALL zur Beurteilung der aktuellen und künftigen wirtschaftlichen Lage befragt. Nach einem Rekordumsatz von 66 Milliarden Euro und einer Rekordbeschäftigung von 220 000 Arbeitsplätzen 2018 geht die Stimmung – eingeklemmt zwischen Strukturwandel, konjunktureller Eintrübung und geopolitischen Unsicherheiten – leider stetig nach unten. Insbesondere die Auftragsbestände haben sich sehr verschlechtert. Ebenso hören wir von Messen – und zwar nicht nur von der IAA – nicht viel Gutes. Daher erwarten viele M+E-Unternehmen Rückgänge und Stellenabbau. Es wird deshalb alles andere als einfach, die erforderlichen Investitionen zu stemmen, die bei der Durchdringung von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und dem Internet der Dinge Chancen für das eigene Unternehmen eröffnen. Genau damit aber gestalten wir unsere Zukunft.



**Was ergibt sich aus der veränderten binnen- und weltwirtschaftlichen Situation für die Tarifpolitik?**

**Pollert:** Unsere Mitgliedsunternehmen können heute weniger denn je Kostensteigerungen gebrauchen, da sie Raum für Investitionen in Innovationen benötigen, um neue Produkte und Geschäftsmodelle zu entwickeln.

**Welchen großen Zukunftsherausforderungen stehen wir in den kommenden 15 Jahren gegenüber?**

**Pollert:** Ich denke, dass neben der Digitalen Transformation mit ihrer umwälzenden Umstellung des gesamten Produktionsprozesses die Künstliche Intelligenz zu den größten Zukunftsherausforderungen der kommenden 15 Jahre werden wird. Durch ein gezieltes Verzahnen von Wissenschaft und Wirtschaft muss der anwendungsbezogene Technologietransfer sich auf die Automatisierung intelligenter Verhaltens und das maschinelle Lernen fokussieren. Und es muss deutlich investiert werden, wenn deutsche Unternehmen mit ihren zukünftigen Geschäftsmodellen und Prozessen zu weltweit wettbewerbsfähigen Preisen mit ihren Produkten und Dienstleistungen weiterhin erfolgreich sein und Spitzenpositionen verteidigen oder eringen wollen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt, also der dahinterliegende Prozess, wie wir unsere Belegschaften mitnehmen müssen in den Strukturwandel, wird uns noch viele Jahre beschäftigen. Durch Künstliche Intelligenz wird die Digitalisierung noch intelligenter werden zum Beispiel durch die routinemäßige Ver-

*Abb. 1: seit 2017 Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes HESSENMETALL – Dirk Pollert*

---

*»Ich denke, dass neben der Digitalen Transformation mit ihrer umwälzenden Umstellung des gesamten Produktionsprozesses die Künstliche Intelligenz zu den größten Zukunftsherausforderungen der kommenden 15 Jahre werden wird.«*

---

Dirk Pollert



Abb. 2: Dirk Pollert im Gespräch mit Carsten Seim beim Fachkolloquium des ifaa am 5. und 6. Juni in Essen

meidung von Fehlern durch maschinelles Lernen. Es geht um produktivitätssteigernde Automatisierung in allen Bereichen des Unternehmens. Datengetriebene Analysen machen die Bewältigung von Aufgaben außerdem interessanter und anspruchsvoller.

**Und wie kann sich die Arbeitswissenschaft einbringen, um diese Zukunftsthemen zu lösen?**

**Pollert:** Die Arbeitswissenschaft ist gefordert, bei der Entwicklung von passgenauen und betriebsindividuellen Lösungen für Unternehmen behilflich zu sein, um Erfolgstreiber wie agile Verfahren, mobiles Arbeiten, Assistenzsysteme, den Einsatz von autonomen Gruppen sowie noch mehr flexibler Arbeitszeitmodelle betriebsindividuell zu nutzen. Viele unserer Mitgliedsunternehmen beschäftigen sich gerade intensiv mit dem Thema Shopfloormanagement. Dank dem ifaa können wir neue E-Learning-Tools und Workshops hierzu anbieten.

**Räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit fordern zum einen gut qualifizierte Arbeitnehmer und zum anderen auch die Unternehmen. Wie kann die Tarifpolitik darauf eingehen?**

**Pollert:** Wie bereits angesprochen müssen die M+E-Unternehmen in den nächsten Jahren erhebliche Investitionen stemmen, um den Strukturwandel erfolgreich zu bewältigen und dürfen nicht weiter Boden im globalen Kostenwettbewerb verlieren. Dem muss die

Tarifpolitik insbesondere dadurch Rechnung tragen, dass die zukünftigen Tarifabschlüsse genügend Raum für Investitionen belassen, die ja schließlich auch dem zukünftigen Erhalt von Arbeitsplätzen dienen. Zudem dürfen zukünftige Tarifabschlüsse nicht durch Komplexität bei der Anwendung überfordern. Dies gilt auch für eine mögliche Weiterentwicklung der bereits existierenden tariflichen Regelungen zur Weiterbildung. Es geht um betrieblich erforderliche Weiterbildung und um Co-Invests der Mitarbeiter. Sie muss an konkreten Anforderungsprofilen ausgerichtet sein und darf erforderlichen Strukturwandel nicht verzögern.

**Professor Dieter Spath, Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, warnte im Interview mit diesem Blatt, dass uns bis zum Jahr 2025 zehn Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Wie können wir diese Lücke schließen?**

**Pollert:** Die Analyse können wir für Hessen bekräftigen, wenn auch mit nicht ganz so großen Zahlen. Bis 2024 wird es in Hessen einen Engpass von zirka 174 000 Personen geben, der Großteil entfällt dabei auf Beschäftigte mit einer Berufsausbildung. Das gilt eins zu eins zum Beispiel auch für die hessische M+E-Industrie, aber natürlich auch im Gesundheits- und Sozialwesen.

Wir bewegen uns bei der Fachkräftethematik im Kontext der digitalen Transformation und das hat natürlich einen Einfluss auf den Fachkräftebedarf. Neue Arbeitsplätze entstehen, es werden aber auch Arbeitsplätze wegfallen, gerade solche mit einem hohen Potenzial an Automatisierung. Außerdem ist der Bedarf immer ein Stück weit von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. Das heißt: Ja, es werden Arbeitskräfte fehlen.

Gleichzeitig wandeln sich die Anforderungen an die Kompetenzen. In diesem Spannungsfeld bewegen wir uns und hier haben wir unterschiedliche Handlungsoptionen.

Um den Fachkräftebedarf der Unternehmen abzufedern, gibt es für Unternehmen eine Vielzahl an Optionen. Natürlich muss man den Nachwuchs begeistern und für eine Ausbildung in den Bereichen gewinnen, wo ein großer Bedarf existieren wird. Wichtig ist auch, die duale Ausbildung insgesamt zu stärken und in die Weiterbildung von Mitarbeitern zu investieren, insbesondere mit Blick auf den digitalen Wandel und seine Herausforderungen. Und letztlich geht es auch immer darum, die

eigene Arbeitgebermarke zu gestalten und sich als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Natürlich muss man auch immer schauen, welche Potenziale noch bestehen, das heißt: konkrete Zielgruppen in den Blick nehmen, wie zum Beispiel Studienzweifler oder Schülerinnen und Schüler, die sich schwer damit tun, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Außerdem geht es darum, ausländische Fachkräfte für eine Tätigkeit bei uns zu gewinnen. Aufgabe unserer Verbände ist es, die Unternehmen bei all dem zu unterstützen. Wir selbst haben zum Beispiel ein umfangreiches Programm von Projekten aufgelegt, beispielsweise mit Fortbildungsangeboten für die Industrie 4.0. Auch politisch ist hier in den vergangenen Jahren viel in Bewegung geraten, wenn ich an das Qualifizierungschancengesetz denke oder auch an das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

**Brauchen wir mehr Einwanderung? Und wie kann man diese so steuern, dass wir auch die Arbeitskräfte bekommen, die wir benötigen?**

**Pollert:** Ja, um den Fachkräftebedarf in Zukunft zu decken und die Produktivität der Unternehmen und damit den Wohlstand der Gesellschaft zu halten, sind wir dringend auf mehr qualifizierte Zuwanderung angewiesen, etwa im Handwerk, im Baugewerbe, den Gesundheitsberufen sowie in technischen und IT-Berufen. Denn qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland integrieren sich schnell und bringen Wirtschaft und Gesellschaft weiter. Sie nehmen niemandem den Arbeitsplatz weg, sondern schaffen im Gegenteil mit ihrer Produktivität neue Beschäftigungschancen für andere.

Aber so wie jedes andere Land der Welt wollen auch wir, dass qualifizierte Fachkräfte zu uns kommen – und zwar gezielt und strukturiert nach einheitlichen Kriterien. Ein wichtiger Meilenstein ist hierfür das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, daher ist es gut, dass es nun vom Bundestag verabschiedet wurde. Das Gesetz muss jetzt aber erst einmal den Praxistest bestehen. Und dafür brauchen wir schnelle und transparente Verwaltungsverfahren im Ausland und vor Ort.

**Welche bisher ungenutzten Arbeitskräftepotenziale stehen unserer Industrie zur Verfügung – und wie kann man sie heben?**

**Pollert:** Ganz allgemein muss es uns gelingen, die duale Ausbildung wieder stärker in den Blick der Schülerinnen und Schüler, ihrer

Peergroups und insbesondere auch ihrer Eltern zu bringen. Den Nachwuchs für die duale Ausbildung zu begeistern und sie als wahrhaftige Alternative zu einem Studium aufzuzeigen, ist eine Daueraufgabe – mit allem, was dazu gehört, wie die Berufsorientierung an den Schulen zu stärken.

Wenn es um unmittelbare Arbeitskräftepotenziale geht, wissen wir, dass wir einen großen Teil des Bedarfs sichern können, wenn es zum Beispiel gelingt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Eine wichtige Stellschraube sind hier zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, auch wenn das EuGH-Urteil mit seinen Aufzeichnungspflichten für dieses Ziel kontraproduktiv ist.

Auch die qualifizierte Zuwanderung, wie eben ausgeführt, birgt noch viel Potenzial. In Hessen sind zum Beispiel seit 2017 nur rund 9000 Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit erteilt worden. Da ist definitiv noch Luft nach oben.

Und natürlich geht es vor allem auch darum, die inländischen Potenziale zu heben: Langzeitarbeitslose gezielt in Brot und Lohn bringen und Jugendliche ohne Ausbildungsplatz mit Unternehmen zu matchen, die ihre Plätze nicht besetzen konnten. Bei Letzteren müssen wir in solche Maßnahmen investieren, die die Mobilität fördern.

Außerdem sehe ich noch Potenzial, das Wissen von älteren Arbeitnehmern länger zu nutzen und in Unternehmen zu halten. Genauso diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen anzusprechen, die noch nicht erfolgreich in den Ausbildungsmarkt gestartet sind. Konkret heißt das, Möglichkeiten wie Teilzeitausbildungen, Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitende Hilfen et cetera zu nutzen und bei den Unternehmen noch bekannter zu machen.

Die Qualifizierung von un- und angelernten Mitarbeitern ist eine gute Möglichkeit, den Bedarf zu decken, beispielsweise über Teilqualifizierungen. Das ist gerade deshalb so wichtig, weil der Bedarf der Unternehmen auf der Ebene der ausgebildeten Fachkräfte besonders hoch ist.

**Professor Dieter Spath, Präsident der Deutschen Akademie für Technikwissenschaft, acatech, hat im Interview (Ausgabe 236 der B+A) den sozialen Frieden hervorgehoben, den wir auf dem Weg in die Industrie 4.0 in unserem Land bisher haben. Anders als beim Weg in die Industrie 3.0. Was können Arbeitgeber tun, um ihn zu erhalten?**

---

*»Bei 9 Prozent der hessischen M+E-Unternehmen ist die smarte Fabrik mit selbstregulierenden Prozessen in Echtzeit schon Wirklichkeit.«*

---

Dirk Pollert



Abb. 3: Im Interview vertrat Dirk Pollert die Auffassung, dass beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – sich für die notwendige Weiterbildung in der digitalen Transformation engagieren müssen.

»Die Analyse personenbezogener Daten erfolgt mitunter sogar im Interesse des Mitarbeiters selbst – beispielsweise, um Produktionsarbeitsplätze ergonomisch zum Zwecke der Gesundheitsprävention oder des Arbeitsschutzes weiter zu entwickeln.«

Dirk Pollert

**Pollert:** Investieren in Geschäftsmodelle, Prozesse, die Produktion und Qualifizierung – und das tun unsere Unternehmen bereits in hohem Maße. Bedingt durch die sich eintrübende Konjunktur, geopolitische Unsicherheiten und den Strukturwandel besteht das Risiko, dass Unternehmen die finanzielle Kraft fehlen wird, weiterhin das Richtige zu tun. Daher wäre es zum Beispiel besonders wichtig, dass die steuerliche Forschungsförderung endlich umgehend in Kraft tritt.

Zwar ist die Metall- und Elektroindustrie – allen voran der Maschinenbau und die Autoindustrie – laut M+E-Strukturbericht digital fortgeschrittener als andere Branchen. M+E-Unternehmen investieren mehr in die digitale Transformation, erzielen höhere Umsätze mit digitalen Produkten, haben die Digitalisierung öfters strategisch verankert und wenden häufiger digitale Technologien an. Die weltweit tätigen Wettbewerber insbesondere in Amerika und Asien haben aber bessere Standortfaktoren und werden gezielt unterstützt. Wir dürfen vor Ort in Deutschland keine Zeit verlieren.

Unsere Frühjahrsumfrage von HESSEN-METALL zur digitalen Produktion zeigt: Knapp ein Fünftel der hessischen M+E-Industrie hat die eigenen Produktionsprozesse bereits fortgeschritten elektronisch abgebildet. Bei 9 Prozent ist die smarte Fabrik mit selbstregulierenden Prozessen in Echtzeit schon Wirklichkeit, bei den meisten ein definiertes Ziel. In unserer Frühjahrsumfrage haben wir nach der hohen Kür gefragt, nämlich nach den Fortschritten in der digitalen Produktion, also nach der grundlegenden Umstellung des ge-

samten Unternehmens, in die alle Mitarbeiter mitgenommen werden müssen. Das umfasst viel mehr als nur das Schaffen von digitalen Produkten oder der digitalen Vermarktung von Produkten. Deshalb sind diese Zahlen Grund zu großer Zuversicht.

Auch bei der ersten großen Automatisierungswelle, also bei Industrie 3.0, haben wir die Erfahrung gemacht, dass wegfallende Arbeitsplätze durch – viel mehr! – neue Arbeitsplätze ersetzt wurden. Die Antwort auf alle diese Fragen heißt – wie bereits skizziert – Bildung mit Betriebsorientierung und Teamorientierung.

**Big Data: Intelligente 4.0-Maschinen können Mitarbeiterdaten in einem bisher nicht möglichen Maß erfassen. Wie sollten wir damit umgehen?**

**Pollert:** Zunächst einmal müssen wir dringend Daten zur Verbesserung unserer Prozesse erfassen und – was noch viel wichtiger ist – im zweiten Schritt auch analysieren dürfen, um uns nicht selbst aus dem Wettbewerb zu schießen. Die Auswahl der richtigen Daten und deren Analyse ist entscheidend für die Optimierung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Dabei geht es nicht in erster Linie um die Erfassung personenbezogener Daten von Mitarbeitern. Das daraus ableitbare Verhalten ist in 99 Prozent der Fälle auch nicht das Ziel einer Datenanalyse. Hier geht es um andere Fragen wie beispielsweise die Weiterentwicklung eines Produkts, um am Markt damit bestehen zu können. Richtig ist aber, dass dabei auch Mitarbeiterdaten miterfasst werden können, quasi nebenbei erhoben werden. Das heißt aber zum anderen auch, dass diese nicht auch zwangsläufig analysiert werden müssen und dann natürlich auch wieder zu löschen sind. Zudem bestehen heutzutage zahlreiche Möglichkeiten, personenbezogene Daten – so wie auch in der DSGVO und im BDSG vorgesehen – zu anonymisieren, zu pseudonymisieren oder zu verschlüsseln, wenn deren Erhebung und Verarbeitung in keinem zu rechtfertigenden Interesse des Unternehmens steht oder beispielsweise auch nicht gesetzlich erlaubt ist. Erlaubt sein kann die Erhebung beispielsweise zum Zweck der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses.

Mitunter erfolgt die Analyse personenbezogener Daten sogar im Interesse des Mitarbeiters selbst – beispielsweise, um Produktionsarbeitsplätze ergonomisch zum Zwecke der Gesundheitsprävention oder des Arbeits-

schutzes weiterzuentwickeln. Es geht bei dieser Frage also nicht um das »Ob«, sondern um das »Wie« und »zu welchem Zweck«.

**Wo sehen Sie Deutschlands Wirtschaft 2030? Und womit werden wir unseren Wohlstand erhalten können?**

**Pollert:** Wenn es uns gelingt, unsere lückenlosen Wertschöpfungsketten in die virtuelle Welt zu übertragen, die virtuelle Welt als Experimentierfeld für Planung, Steuerung, Qualitätsmanagement zu nutzen und den B2B-Plattformwettbewerb zu gewinnen, dann werden wir 2030 ganz vorne auf den Weltmärkten mitspielen können: Dazu kommen muss, dass zum Beispiel Fernwartung oder die Steuerung des weltweiten Vertriebs von Deutschland aus erfolgt. Dies setzt ein flexibles Arbeitsrecht 4.0 vor Ort in Deutschland voraus.

**Was muss dafür in diesem Land geschehen? Was kann jeder Einzelne tun? Was muss die Politik dafür leisten?**

**Pollert:** Was die Unternehmer, Arbeitnehmer und Sozialpartner leisten können und müssen, habe ich bereits ausgeführt. Deshalb beschränke ich mich jetzt auf die Unterstützung, die wir von der Politik brauchen:

1. Wir brauchen eine Politik für den Industriestandort. Statt industriepolitischer Lenkung sollte die Politik die Investitionsbedingungen in Deutschland verbessern, zum Beispiel durch mehr öffentliche Investitionen in Bildung, durch ein umgehendes Inkrafttreten der jetzt geplanten steuerlichen Förderung von Investitionen in Forschung und Entwicklung – eine zudem bessere Ausgestaltung wäre wünschenswert –, durch Ausbau der digitalen und verkehrlichen Infrastruktur, durch Etablierung eines innovationsförderlichen rechtlichen Rahmens für die Digitalökonomie inklusive geeigneter wettbewerbsrechtlicher Rahmen für Plattform-Unternehmen. Wir brauchen aber auch den Abbau der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Mehrbelastungen der vergangenen Jahre und den Abbau der staatlich bedingten Strompreisverteuerung.
2. Standort der Automobilindustrie stärken, nicht kaputt machen. Statt staatlicher Vorgaben, Subventionen, Privilegien, Einzelregulierungen und anderer Wettbewerbsverzerrungen bezüglich Antrieben und Kraft-



stoffen sollte die Politik auf allen föderalen Ebenen strikt Technologieoffenheit gewährleisten, die Verkehrswege besser ausbauen und für einen innovationsgerechten rechtlichen Rahmen sorgen.

3. Klimaschutz global erfolgreich gestalten. Die Wirtschaft unterstützt das Ziel, den Ausstoß an Treibhausgasen in Deutschland und in der EU zügig zu reduzieren. Anzustreben bleibt ein globales Abkommen mit verbindlichen Reduktionszielen und Instrumenten. Deutschland und die EU allein sind klima5. Und 6. Junipolitisch wirkungslos.
4. Ausbau von ÖPNV und Straßen: Für viele Beschäftigte wird es immer schwieriger, in Ballungsräumen eine Wohnung nahe der Arbeitsplätze zu finden. Deshalb muss der Staat den ÖPNV und die Straßen ausbauen.
5. Mehr Wohnungsbau ermöglichen durch mehr Bauflächen: Die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Unternehmen wird durch den Mangel an Wohnungen in Ballungsräumen erschwert. Deshalb ist es auch im Interesse der Arbeitgeber, dass das Angebot an Wohnungen rasch erhöht wird. Nötig sind nicht mehr staatlich oder kommunal gebaute oder geförderte Wohnungen, auch nicht mehr staatliche Förderprogramme, sondern zunächst mehr neue Bauflächen, auf denen vor allem private Bauherren investieren können. Mietendeckel oder andere Eingriffe, die Geschäftsmodelle des privaten Wohnungsmarktes erschweren, sind dagegen kontraproduktiv. ■

Fotos: Joerg Friedrich/ifaa/HESSENMETALL

*Abb. 4: Begegnung beim Fachkolloquium – Dirk Pollert und ifaa-Direktor Professor Sascha Stowasser*

### Autoren-Kontakt

Carsten Seim  
avaris | konzept  
Tel.: +49 179 2043542  
E-Mail:  
c.seim@avaris-konzept.de