

## **Anhörung „Wachstum und Beschäftigung“** **Ausschuss II des PDG**

### **Beantwortung der Fragestellungen**

#### **Frage 1: Gehen Sie davon aus, dass Wachstum und Beschäftigung abnehmen werden?**

Die Frage kann nicht mit einem simplen „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden.

Es wird weltwirtschaftlich betrachtet weiter Wachstum geben, jedoch in unterschiedlicher Bedeutung von einer Region zur anderen.

Hierzu einige Zahlen:

Die OECD geht für 2017 von einem weltweiten Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von rund 3,3 % aus. In Europa wird die Rate bei 1,7 % liegen, in den USA bei 2,6 %, in Japan bei 0,5 %, in China bei 6,0 % und Indien 7,4%. Für Belgien wird ein Ansteigen des realen BIP von nur 1 % erwartet.

Dies zeigt deutlich, dass überdurchschnittliches Wachstum zukünftig für unsere Betriebe nur über den Export und dies vor allem über den außereuropäischen Außenhandel möglich sein wird bzw. über die physische Präsenz der Unternehmen in diesen Märkten mit überdurchschnittlichem Wachstum.

Die DG hat aktuell einen hohen Grad an industriellem und verarbeitendem Gewerbe. Diese Branchen sind in Wachstumszeiten ein Garant für höheres Wachstum, in (welt)wirtschaftlichen Krisenzeiten ist die Gefahr jedoch größer, in den negativen Strudel mithineingezogen zu werden.

Diese Wirtschaftsfluktuationen wirken sich ebenfalls stärker auf die Beschäftigung aus, abhängig davon, ob der Privatsektor eine dominierende Rolle in der Gesamtbeschäftigung hat oder nicht. Diese unterschiedlichen Effekten z.B. einer Wirtschaftskrise auf die Beschäftigung haben wir in 2009-2010 in den Regionen Flandern und Wallonien erlebt.

Da die meisten produzierenden Unternehmen einem globalen Wettbewerb ausgesetzt sind und somit ihre Produktivität stetig steigern müssen um am Markt zu bestehen, kann Beschäftigung nur aufrechterhalten werden, wenn die Unternehmen sich am weltweiten Wachstum beteiligen können. Dies gilt auch für die Unternehmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Der Mensch und Arbeitnehmer ist ein Schlüsselfaktor, mit denen die Arbeitgeber der DG sich ggf. differenzieren können. Hier müssen wir ansetzen.

Sicherlich sind die Tarif- und Lohnkostenpolitik oder die Investitionspolitik Zuständigkeiten des Föderalstaates oder der Wallonischen Region und daher nicht beeinflussbar durch die DG, aber!

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat sicherlich auch Instrumente in Händen, um die Betriebswelt, insbesondere die Exportwirtschaft zu stärken. Diese Instrumente sind einerseits langfristiger Art, da z.B. die qualitative Verbesserung der Ausbildung und Weiterbildung oder der Sprachenbildung sich nur mittelfristig bemerkbar machen.

Kurzfristigere Erfolge können dagegen z.B. im Bereich der Beschäftigungspolitik erzielt werden in dem z.B. die Stellenvermittlung, die aktuell nicht nur aus Sicht der Wirtschaft ungenügend funktioniert, durch eine rigorose Umorientierung effizienter

organisiert wird. „Quick wins“ sind hier innerhalb von 6 Monaten bis einem Jahr machbar.

Das Thema der positiven Darstellung und Vermarktung des Standortes DG ist ein weiteres Instrument der Unterstützung der Wirtschaft und damit der Beschäftigung.

Dabei muss die Attraktivität des Standortes DG weiter erhöht werden: Ausbildung, Mehrsprachigkeit, die hervorragende geographische Lage der DG innerhalb des EU-Kerngebietes verbunden mit hoher Lebens- und Wohnqualität, das kulturelle Angebot,... All das sind Bereiche, an denen die DG gezielt arbeiten kann mit dem Ziel, Führungs- und Arbeitskräfte zu finden und an die Region zu binden.

Es wird mehr denn je darauf ankommen, junge Menschen zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen und somit die Führungskräfte von morgen heranzubilden. Gerade diese Kompetenz fehlt bereits heute vielfach, ob im Privat- oder im öffentlichen Sektor.

Weltweites Wachstum wird in unseren Augen erhalten bleiben. Inwieweit die DG und die Beschäftigung in der DG davon profitieren wird wesentlich davon abhängen, ob wir die vorgenannten Herausforderungen meistern.

## **Frage 2: Wie sehen Ihre langfristigen Visionen für die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen aus?**

Hierzu vielleicht einige allgemeine Aussagen, bevor jeder der hier anwesenden Unternehmer und Betriebsvertreter für seinen Betrieb antworten kann.

Es findet eine Umwälzung am Arbeitsmarkt statt. Digitalisierung, Automatisierung und Robotisierung in Verbindung mit Industrie 4.0 sind unumkehrbare Prozesse. Maschinen und Computer werden in den nächsten zwei Jahrzehnten viele Tätigkeiten an sich reißen. Viele Berufe werden „aussterben“ und neue Beschäftigungszweige werden entstehen.

Tätigkeiten mit einer hohen Anforderung an Kreativität bleiben auch zukünftig widerstandsfähiger (Architekten, Designer, Ingenieure und Wissenschaftler, ...) und werden schwerlich durch Computer ersetzt werden können. Relativ immun sind Tätigkeiten, für die soziale Kompetenz, Kommunikation oder Einfühlungsvermögen gefragt sind, z.B. Teamleiter, Psychologen, Ärzte, innerbetriebliche Ausbilder.

Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt ist die bezüglich der Gefahr, dass ein Teil der Menschen nicht mehr für Arbeit gebraucht werden bzw. nicht mehr über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen sowie beim technologischen Fortschritt nicht mehr mitkommen, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Dies bedeutet aber auch, dass zukünftig nicht jeder in unserer Gesellschaft vom Fortschritt profitieren wird.

Ist es nur eine Minderheit, die zu den Gewinnern zählt und eine wachsende Mehrheit zu den Verlierern, dann ist die Lage auf Dauer instabil. Hier könnte jetzt sogar der Bogen zum bedingungslosen Grundeinkommen gespannt werden, wodurch Arbeit und Einkommen voneinander getrennt werden. Dies führt uns aber in der heutigen Diskussion zu weit.

Ich übergebe das Wort daher an meine Arbeitgeberkollegen, die ihre langfristigen Visionen für die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen darlegen können.

### **Frage 3: Welche Chancen und Gefahren sehen Sie für die DG und ihren Arbeitsmarkt?**

Hier eine Aufzählung möglicher Gefahren:

Hohe Arbeitskosten infolge Steuerdruck und Lohnnebenkosten;  
Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Beides kann zu Abwanderungsgedanken bei den hiesigen Arbeitgebern und damit zu Arbeitsplatzverlusten führen.

Globalisierung und De-Lokalisierung von Industriebetrieben (Bsp. Caterpillar) können ebenfalls zur Abwanderung der abhängigen Zulieferbetriebe oder zur Schließung führen.

Firmen gehen also dorthin, wo die für sie gewünschten Rahmenbedingungen bzw. der Produktions- und Kundenbedarf angeboten werden.

Die steigende Mobilität der Arbeitnehmer in Verbindung mit dem demografischen Wandel führt zu einer deutlichen Verknappung des Arbeitskräftepotentials für diejenigen Arbeitgeber, die nicht abwandern können, da sie an den Standort gebunden sind. Ihre Wachstumspotentiale werden dadurch gebremst und die Weiterentwicklung des Unternehmens blockiert.

Der akute Lehrermangel, auch in der DG, wird sich unausweichlich negativ auf die Qualität des Unterrichts, der Schüler und des Ausbildungs- und Arbeitsstandortes DG auswirken. Wie kann diesem Mangel begegnet werden?

Der Beruf des „Unternehmers“ ist bei vielen jungen Menschen nicht mehr erstrebenswert. Es sind aber gerade sie, die für zukünftige Arbeitsplatzbeschaffung sorgen. Die Unternehmensnachfolgeproblematik ist dazu eine sich immer stärker darstellende Gefahr des Verschwindens von Betrieben und Arbeitsplätzen.

Wir leben in einer „alternden“ Gesellschaft mit hohem Wohlstandsniveau. Junge Menschen verfolgen heute andere Werte und Prinzipien. Sind diese aber noch vereinbar mit dem Prinzip des Wirtschaftswachstums und der Arbeitsplatzbeschaffung und dem damit einhergehenden möglichen Dilemma einer nicht zu erreichenden aber geforderten Wohlstandsgarantie. Hat der Wert „Arbeit“ noch den gleichen Stellenwert wie früher?

Die Präsenz aktuell und zukünftig benötigter Führungskräfte mit ausgeprägtem Verantwortungsbewusstsein sind Schlüsselbedarfe, die eine Region mit ihrer Wirtschaft und ihrem öffentlichen Dienst sowie die gesamte Gesellschaft nach vorne tragen. Stehen diese in genügendem Maße zur Verfügung, um Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand zu garantieren?

Wesentliche Chancen sind:

Ostbelgien ist heute als Wohn- und Lebensraum attraktiv. Hier muss noch stärker die Verbindung zur möglichen Attraktivität von Arbeitsplätzen geschaffen werden, um junge Menschen an die Region zu binden.

Die Aus- und Weiterbildung in Verbindung mit der Mehrsprachigkeit sind weiter ausbauen. Arbeitnehmer mit Familie sind für diese Themen stark sensibilisiert und wünschen sich ein förderndes und forderndes Umfeld für ihre Kinder.

Der soziale Dialog, der heute noch in Ostbelgien relativ stabil ist, darf nicht auf das wallonische Niveau absinken. Streiks, Betriebsblockaden,..., sind Gift für Unterneh-

men. Hier haben die DG und ihre Betriebswelt noch einen „Vorsprung“, den es aber gilt, zu festigen.

**Frage 4: Wie stehen Sie zum Thema Arbeitszeitverkürzung?**

Das Thema einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung (AZV) in einem rigiden und nicht mobilen Arbeitsmarkt wie Belgien ist keine Lösung. Flandern, wie auch die DG klagen über Arbeitskräftemangel. Die Wallonie und Brüssel kämpfen mit einer Arbeitslosigkeit von etwas unter und über 20%.

AZV mit dem Ziel, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, werden durch die Immobilität im Arbeitsmarkt ad absurdum geführt. Sprachen- und Mentalitätsblockaden führen in nur geringem Maße zu einer Zuwanderung von Arbeitnehmern z.B. aus der Wallonie/Brüssel nach Flandern.

Die AZV verschärft sogar das aktuelle Problem vieler Unternehmen. Viele KMU, aber auch größere Unternehmen, finden nicht die notwendigen zusätzlichen Mitarbeiter mit den geforderten Profilen, um der AZV ihrer aktuellen Arbeitnehmer zu begegnen.

Langfristig (15-20 Jahre) ist die AZV vielleicht eine unter mehreren Antworten, um der sich weiter entwickelnden Automatisierung, Robotisierung und Digitalisierung zu begegnen. Alle Bevölkerungsschichten am Wohlstand teilhaben zu lassen, ist notwendig, um Konfliktherde in der Gesellschaft zu minimieren.

Die AZV mit vollem Lohnausgleich, wie dies aktuell von PS-Präsident Di Rupo gefordert wird, ist illusorisch und folglich nicht ernst zu nehmen. Kostenanhebung führt nicht zu Arbeitsplatzschaffung sondern zu Jobvernichtung infolge fallender Aufträge und weiter steigender Automatisierung bzw. De-Lokalisierung.

Aus Sicht der Arbeitgeber sollte unsere Gesellschaft verstärkt für ein Recht auf Arbeit eintreten und Arbeit als einen Teil der Menschenwürde betrachten. Aus einer solchen Perspektive gesehen müssen die Arbeitskosten marktgerecht und die Löhne bedarfsgerecht gestaltet werden.

Es bedarf eines hohen Maßes an Verantwortungsbewusstsein und Kreativität, aber auch an Realismus um diese Zukunft zu gestalten.

AVED  
Anhörung Ausschuss II des PDG  
29. November 2016

\*\*\*\*\*