

Interview mit Wilhelm Oberste-Beulmann, Vorstandsvorsitzender der Stiftung flexible Arbeitswelt

„Wir haben kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem“

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, die einschneidenden Veränderungen am Arbeitsmarkt waren eine der Hauptgründe, warum die Stiftung Flexible Arbeitswelt vor genau zwei Jahren ins Leben gerufen wurde. Was sind Ihre Ziele?

Oberste-Beulmann:

Der Arbeitsmarkt verändert sich derzeit so rasant wie noch nie zuvor. Wir stehen vor gravierenden Herausforderungen: Das Ziel der Klimaneutralität und digitale Innovationen sind die wesentlichen Stichworte. Bei der Transformation unserer Gesellschaft wollen wir als Impulsgeber die Politik und Wirtschaft unterstützen. Insbesondere wollen wir dabei die Wissenschaft als neutrale Experten stärker mit einbeziehen.

AIP:

Was die Veränderung der Arbeitswelt betrifft, werden häufig Schreckensszenarien gezeichnet. Was ist Ihre Meinung?

Oberste-Beulmann:

Natürlich wird es einen Wandel bei



Wilhelm Oberste-Beulmann

den Arbeitsprozessen geben. Beispiel: Bei der Umstellung auf E-Fahrzeuge fallen zunächst in den Werken viele Arbeitsplätze weg. Aber es entstehen gleichzeitig auch viele neue. Darauf müssen sich die Arbeitswelt und auch die Gesellschaft einstellen. Jede Veränderung bringt auch Chancen mit sich, vor allem für den Mittelstand sehe ich die. Um diese Chancen aber auch zu nutzen, bedarf es weitreichender, mutiger Veränderungen, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt,

sondern zum Beispiel auch beim Bildungssystem. Der Föderalismus muss auf den Prüfstand, es darf nicht sein, dass es immer noch kein einheitliches Abitur gibt. Ein Umdenken muss schon in der Kita beginnen.

AIP:

Gesellschaftliche Themen sind für die Stiftung also auch wichtig. Nennen Sie bitte noch einige Beispiele.

Oberste-Beulmann:

Der Leitgedanke bei den Aufgaben des Staates muss wieder „fördern und fordern“ sein, das ist komplett weggefallen. Wir können es uns zum Beispiel nicht leisten, so viele Schülerinnen und Schüler ohne Abschluss in die Arbeitslosigkeit zu entlassen. Und: Sozialleistungen müssen wieder mehr abhängig sein von der Bereitschaft, Weiterbildungsangebote zu nutzen.

AIP:

Im Vorstand und Kuratorium Ihrer Stiftung sind sowohl erfahrene Praktikerrinnen und Praktiker aus der Wirtschaft, renommierte Arbeitsmarkt-Experten sowie Wissenschaftler vertreten. Wie sehen solche Kooperationen in der Praxis aus?

Oberste-Beulmann:

Die erste Kooperation haben wir vor zwei Jahren mit der Zeppelin-Universität Friedrichshafen geschlossen. Eine gemeinsam herausgegebene Studie zur Frage, wo es beim Thema Frauen in Führungspositionen immer noch hakt, hat bundesweit für Interesse gesorgt, sowohl in den Medien als auch bei den Parteien. Wie gesagt, wir halten es für wichtig, bereits vorhandene wissenschaftliche Erkenntnisse zu bündeln und als Impulsgeber nach außen zu tragen.

AIP:

Ein Blick auf die Website der Stiftung www.flexibles-arbeiten.de zeigt, dass

INFO-BOX

Die Stiftung flexible Arbeitswelt hat mit einer Qualifizierungs-Initiative mit der Bundesagentur für Arbeit und einem Bildungsträger ein Exempel statuiert, weil schnell und unbürokratisch gemeinsam mit verschiedenen Partnern Strategien und Projekte entwickelt und umgesetzt werden können: Dieses wird seit März 2022 in der Region Nürnberg umgesetzt und soll beispielhaft auch für andere Regionen und Bündnisse stehen. Weitere Regionen haben bereits ihr Interesse an einer Teilnahme des Qualifizierungsverbundes zum Ausdruck gebracht. Dieses Projekt mit verschiedensten Institutionen mit unterschiedlichen Aufgaben lässt sich auch auf andere Bereiche des Arbeitsmarktes wie zum Beispiel Weiterbildung und Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte übertragen. Die Stiftung flexible Arbeitswelt will mit diesem Projekt Politik und Verwaltung unterstützen.

Ausführliche Informationen dazu sind erhältlich unter <https://flexible-arbeit.de> unter dem Punkt „Qualifizierung“.

Über erste Ergebnisse wird der AIP in der nächsten Ausgabe berichten.

Sie in dieser vergleichsweise kurzen Zeit seit der Gründung schon ein etablierter Gesprächspartner für Politik und Wirtschaft sind. Ihre Einschätzungen und Lösungsansätze werden parteiübergreifend angefragt. Wie schätzen Sie die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes ein?

Oberste-Beulmann:

Wir sind an einem Punkt angekommen, an dem man nicht mehr von „Fachkräftemangel“ reden sollte. Mittlerweile sind wir in Deutschland längst bei einem „Arbeitskräftemangel“ angekommen. Da es sich bei einem Mangel allerdings um eine, häufig mit Angst assoziierte, Situationsbeschreibung handelt, sollte nach Meinung der Stiftung eher von einem „Bedarf“ gesprochen werden – mit einem Hinweis auf aktives Handeln. Wir haben also kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem.

AIP:

Was muss geschehen?

Oberste-Beulmann:

Maßnahmen können nur Erfolg haben, wenn in Deutschland massiv, schnell und auch unkonventionell das Anwenden und Umsetzen von Methoden zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften durchleuchtet werden.

AIP:

Welche Handlungsempfehlungen gibt Ihre Stiftung?

Oberste-Beulmann:

Erstens: Alle bürokratischen Abläufe gehören auf den Prüfstand. Wo sind Vereinfachungen und schnellere Abläufe möglich? Das gilt zweitens auch für die schnellere Integration von ausländischen Fachkräften. Das liegt mir besonders am Herzen. Wir können es uns nicht leisten, das Potenzial quali-

fizierter Zuwanderer oder Geflüchteter jahrelang nicht zu nutzen, nur weil die formale Anerkennung des Bildungsabschlusses im jeweiligen Land fehlt. Das würde auch in der Verwaltung Ressourcen freisetzen und so dort wiederum das Potenzial vorhandener Arbeitskräfte erweitern. Drittens: Mit der Rationalisierung vieler Abläufe ließe sich mehr Freiraum für die direkte Betreuung von Arbeitnehmenden ermöglichen. Das „Mithalten“ von Menschen in dieser Situation ist dringend notwendig. Und viertens brauchen wir eine konzertierte Aktion – nicht nur auf Bundes-, sondern vor allem auch auf regionaler Ebene.

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, vielen Dank für das Gespräch!

Fünf Jahre AÜG-Reform – Ein Grund zum Feiern?



Die AÜG-Reform von 2017 hat am 1. April 2022 ihren fünften Geburtstag gefeiert. Die Verschärfungen durch die letzte große Koalition hatten die Branche in Aufruhr versetzt, nachdem am 16. November 2015 der erste Referentenentwurf, im Jahr 2016 dann zwei überarbeitete Gesetzentwürfe veröffentlicht und sodann am 21. Oktober 2016 der Bundestag das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verabschiedet worden war. Zum Inkrafttreten am 1. April 2017 waren viele Anpassungen in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, den Fragebögen und bei der Gestaltung der internen Prozesse erforderlich. Auch wurden in 2017/2018 sämtliche Branchenzuschlagstarifverträge an die neuen Vorgaben zum equal pay angepasst.

Dr. Guido Norman Motz

Zwischenzeitlich liegen auch verschiedene obergerichtliche Entscheidungen und eine Entscheidung des EuGH vor. Das BAG wird ebenfalls zu einem zentralen Punkt der Neuregelung, und zwar zur Überlassungshöchstdauer, am 14. September 2022 entscheiden. Der EuGH wird zudem dieses Jahr sein Urteil zur tariflichen Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz und dem Thema „Gesamtzuschutz“ fällen mit entsprechender Folgeentscheidung des BAG im Jahr 2022 oder 2023.

Hingegen liegt die vom Gesetzgeber an sich für das Jahr 2020 vorgeschriebene Evaluierung der AÜG-Reform nach wie vor nicht vor. Ob der Gesetzgeber dieses zum Anlass nehmen wird, die eingeführten Verschärfungen zurückzunehmen und durch sinnvolle Regelungen

zu ersetzen, steht in den Sternen. Eine Prognose ist nicht möglich. Allerdings ist der fünfte Geburtstag der Reform auch so Grund genug für ein Resümee!

Zentrale Punkte der AÜG-Reform waren:

- das equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer („equal pay nach 9 Monaten“),
- die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (Höchstüberlassungsdauer),
- das Verbot verdeckter AÜ (Kennzeichnungspflicht, Konkretisierung von Zeitarbeitnehmern, Informationspflicht),