

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

23.10.2024

## Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 30. Oktober 2024

### „Von guter Arbeit in gute Arbeit vermitteln - Das Land muss bei der Transformation der Arbeitswelt vom Zuschauen ins Handeln kommen“ - Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/9162

#### Vorbemerkung

Die Fraktion der SPD setzt sich im Antrag mit dem Wandel des Arbeitsmarkts im Zuge der Transformation auseinander und beschreibt zutreffend, dass der Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen steht und die nordrhein-westfälische Wirtschaft zentral für die deutsche Wirtschaft ist. Insbesondere die Industrie, mit ihren Wertschöpfungsketten, prägt Nordrhein-Westfalen (NRW) und befindet sich aktuell nicht nur in einer konjunkturellen, sondern in einer strukturellen Krise. Die wirtschaftliche Lage wirkt sich bereits mit steigenden Arbeitslosenzahlen und weniger Neueinstellungen aus.

Die Handlungsschwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik sind gleichzeitig auch die großen Herausforderungen der Zukunft: die digitale und ökologische Transformation, die demografische Entwicklung, wachsende Fachkräfteengpässe sowie eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit. Angesichts der großen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen ist es umso wichtiger, überlegt und gleichzeitig zügig zu handeln.

Was Unternehmen schnellstens benötigen, ist Verlässlichkeit und eine Politik für mehr Wettbewerbsfähigkeit sowie einen klaren Vorrang für Wirtschaft und Arbeit. Nur Unternehmen, die optimistisch in ihre Zukunft blicken und international wettbewerbsfähig sind, können Arbeitsplätze schaffen.

## Im Einzelnen

Der Arbeitsmarkt hat eine neue und auf den ersten Blick widersprüchliche Charakteristik angenommen. Einerseits stagniert die Wirtschaft, die Nachfrage nach Arbeitskräften geht zurück und die Arbeitslosigkeit steigt. Andererseits haben wir immer noch einen Rekord an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und viele offene Stellen, die nicht besetzt werden können. Was arbeitssuchende Personen mitbringen, passt jedoch immer seltener zu dem, was Arbeitgeber konkret suchen, um Geschäftsmodelle und Unternehmen zukunftsfest zu machen. In wichtigen Zukunftsbranchen ist die Personalnot besonders groß. Gleichzeitig sinkt die Zahl der offenen Stellen in der M + E-Industrie in NRW im Vergleich zum Jahr 2018 um 36 %.

Die Digitalisierung von Wirtschafts- und Arbeitswelt läuft, angetrieben und weiter befeuert durch KI, indes auf Hochtouren. Im globalen Rennen um die digitale Wertschöpfung ist das Potential für Unternehmen und Beschäftigte in NRW enorm. Unternehmen wie Beschäftigte benötigen allerdings mehr Flexibilität, um sich Marktdynamiken anzupassen und die digitale Transformation erfolgreich zu gestalten. Die Politik muss demzufolge alles tun, was Transformationsprozesse begünstigt und alles unterlassen, was Unternehmen in der Transformation hemmt. Aus unserer Sicht sind folgende Punkte in dem Zusammenhang besonders relevant:

- **Die Transformation als Chance für Unternehmen und Beschäftigte hervorheben:** Die Diskussion zur Transformation der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts muss sich vor allem damit befassen, wie wir den Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt aktiv und positiv gestalten können. Offenheit für neue Technologien, Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen ist dabei zentral. Als global eng vernetzter und hoch technologisierter Standort bietet die digitale Transformation der nordrhein-westfälischen Wirtschaft große Chancen. Entgegen verbreiteten Mythen von flächendeckender Automatisierung und massenhaften Jobverlusten müssen wir den Blick nach vorne nicht scheuen. Zwar werden einzelne Berufsbilder und Tätigkeiten wegfallen. Gleichzeitig werden aber zahlreiche neue entstehen und bestehende Berufsbilder fortentwickelt. Das wird nicht kurzfristig passieren. Vielmehr stellt die Digitalisierung einen transformativen Prozess dar. Jobanforderungen werden sich weiter wandeln. Bildung und Weiterbildung sind daher der zentrale Schlüssel für die Schaffung von Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt.
- **Belastungen für Unternehmen vermeiden und Raum für Veränderungen schaffen:** Viele Arbeitgeber suchen dringend nach Arbeits- und Fachkräften und stehen angesichts der Verrentung der Babyboomer-Jahrgänge unter starkem Druck. Hinzu kommen Belastungen wie hohe Energiepreise, langwierige Planungs- und Genehmigungsverfahren, zu viel Bürokratie oder Überregulierungen, womit sich Unternehmen ressourcenintensiv auseinandersetzen müssen. Da bleiben mitunter weniger Ressourcen übrig, um wichtige Transformationsprozesse und Change-Management-Prozesse

voranzutreiben – was gerade aufgrund der rasanten technischen Entwicklungen gerade jetzt notwendig ist. Für die Transformation braucht NRW einen Genehmigungs-marathon in Rekordgeschwindigkeit. Nur mit schnellen und unkomplizierten Verfahren kommen Unternehmen und Verwaltung ins Ziel.

- **Von der Erkenntnis in die Umsetzung kommen:** Das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das ifo Institut für Wirtschaftsforschung und andere Organisationen liefern vielfältige Daten und Erkenntnisse zur Transformation des Arbeitsmarkts. Wir haben kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsdefizit. Schlechte wirtschaftliche Rahmenbedingungen verlangsamen die Transformation bedeutend. Maßgeblich für den Erfolg der Transformation sind Investitionen der Unternehmen in neue Prozesse, in die Umstellung von Produktionsverfahren und in die Etablierung neuer Geschäftsmodelle. Diese Investitionen in Milliardenhöhe können Wirtschaft und Industrie nur leisten, wenn sie verlässliche Rahmenbedingungen und Planungssicherheit vorfinden. Damit wir bei der Transformation Vorreiter in Europa werden, dürfen wir keine weitere Zeit verlieren, sondern müssen alle Kraft auf die konsequente und unermüdliche Umsetzung von Transformationsprojekten in allen Wirtschafts- und Lebensbereichen richten.
- **Begabte Köpfe für die Arbeitswelt der Zukunft gewinnen:** Die digitale Transformation braucht fähige Menschen, die sie gestalten und vorantreiben. Der digitale Wandel ist ein globales Phänomen und wartet nicht darauf, bis wir uns in Deutschland angepasst haben. Wir konkurrieren mit anderen hochentwickelten Nationen, die bessere wirtschaftliche Voraussetzungen geschaffen haben, frühzeitig Reformen eingeleitet, für ausländische Fachkräfte attraktiv sind oder ein effizienteres Bildungssystem und mehr Innovationskraft haben. Ziel muss es hierzulande sein, Investitionen anzuziehen und Arbeitsplätze zu schaffen. Um die Transformation und den Strukturwandel zu meistern, sind wir auf qualifizierten Zuzug aus dem Ausland angewiesen und müssen inländische Potentiale stärker heben. Ineffiziente und lange Prozesse in der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland, der Bürokratie-dschungel, ein marodes Verkehrsnetz und mangelnde Kinderbetreuung stehen dem entgegen.
- **Den Fokus auf die Vermittlung von Zukunftskompetenzen legen:** Neue Entwicklungen, zuletzt durch Künstliche Intelligenz und Arbeiten 4.0, stellen veränderte Anforderungen an die Bildung – sei es die frühkindliche Bildung, Schulbildung, Hochschulbildung, berufliche Ausbildung oder Weiterbildung. In Zeiten des steten Wandels wird die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen immer dringlicher. Dasselbe gilt für Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Team, kritisches und vernetztes Denken sowie Kreativität. Digitale Kompetenzen, zunehmend auch Erfahrungen mit KI-Anwendungen, rücken mit der fortschreitenden Technisierung und Vernetzung unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt in den Mittelpunkt des Arbeitens – unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Stellung im Unternehmen. Daher sollten alle Bildungsbereiche über die gesamte Bildungskette hinweg

neben dem sicheren Erwerb von Grundkompetenzen auch diese Zukunftskompetenzen bei allen Lernenden stärken und entwickeln.

- **Mit MINT-Nachwuchs den Strukturwandel und die Transformation schaffen:** Die Zukunft gestalten und gewinnen wir mit MINT-Kompetenzen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und indem wir neue Technologien für mehr Nachhaltigkeit entwickeln und anwenden. Im Zuge der konjunkturellen Abkühlung ist die MINT-Fachkräftelücke zwar gesunken, aber trotzdem auf einem sehr hohen Niveau mit im April 2024 rund 240.000 fehlenden Fachkräften in Deutschland. Für einen erfolgreichen Strukturwandel, die fortschreitende Digitalisierung und die Energiewende sind die MINT-Berufe und Fachkräfte zentral und sichern die Zukunftsfähigkeit unseres Landes. Um den Anschluss nicht zu verlieren, müssen die zukünftigen Fachkräfte bereits früh im Bildungssystem für MINT-Fächer begeistert werden.
- **Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung sicherstellen:** Der Antrag der SPD-Fraktion stellt zurecht die hohe Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung heraus. Technologischer Wandel und digitale Transformation führen zu einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt und entsprechend veränderten Anforderungen an Beschäftigte. Berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Beschäftigungsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen und für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Umsetzung eines landesweiten Konzepts zur Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategie ist aus unserer Sicht jedoch nicht zielführend. Zu divers sind die regionalen Arbeitsmarktregionen in ihren Wirtschaftsstrukturen, Branchen und unterschiedlichen Arbeitsmarktakteuren sowie Bildungsträgern und Netzwerken, als dass ein allgemeingültiges und landesweites Konzept umgesetzt werden kann und regionale Bedarfe trifft. In der Fachkräfteoffensive NRW arbeiten die Partner gemeinsam an der Weiterentwicklung von Qualifizierungsstrukturen und -angeboten. Die Weiterentwicklung und strategische Ausrichtung der vielfältigen Qualifizierungsinitiativen und -instrumente könnten in der Fachkräfteoffensive NRW oder in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit u.U. noch stärker berücksichtigt werden.
- **Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsmarktinstrumente setzen:** Zudem braucht es arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die bei Unternehmen und Beschäftigten Flexibilität fördert, so dass schnell auf Marktveränderungen reagiert werden kann. Ein Beispiel für flexible und bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen ist das Instrument der Teilqualifizierungen (TQ). Teilqualifizierungen sind Angebote im Rahmen der beruflichen Weiterbildung für Arbeitsuchende und an- und ungelernete Beschäftigte. In einzelnen Etappen (TQ) können sich Erwachsene über 25 Jahre bis zum Berufsabschluss qualifizieren. Zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs und Vorbereitung/Begleitung von Transformations- und Digitalisierungsprozessen in Unternehmen ist TQ eine gute Möglichkeit.

- **Sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit in Projekten und Initiativen zur Transformation weiter stärken:** Die im Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ entstandene Methode „Betriebslandkarte Arbeit und Industrie 4.0“ wird in Form einer Handreichung in laufenden Projekten zur Transformationsberatung weiter genutzt. Bevor abgelaufene Projekte jedoch reaktiviert werden, sollten laufende Projekte auf ihre Wirksamkeit geprüft und ggf. verstetigt werden. Aktuell werden vom Bund, Land und über ESF-Mittel zahlreiche Projekte und Initiativen gefördert, um die Transformation in Unternehmen zu unterstützen. Dabei bewähren sich insbesondere solche Ansätze, die sozialpartnerschaftlich agieren und organisiert sind, spezifische Zugänge nutzen und Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft fördern. Als Beispiel dienen hierfür die Projekte Zukunftszentrum KI NRW und die Agentur T., die in sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit von Gewerkschaften und dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft (BWNRW) umgesetzt werden. Darüber hinaus haben sich zahlreiche regionale Netzwerke gebildet, an denen Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Hochschulen beteiligt sind. Die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit ihren spezifischen Zugängen zu Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist weiter zu stärken, um die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen zu unterstützen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien ist dabei ein wichtiges Erfolgskriterium für gelingende betriebliche Transformationsprozesse.