

Statement MdL Dr. Michael Krapp zur Eröffnung des 3. Thüringer Personalkongresses am 21. November 2007 im CongressCenter der Messe Erfurt

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum dritten Mal treffen sich hier im Spätherbst auf der Erfurter Messe Fachleute aus ganz Deutschland zu Gesprächen und Erfahrungsaustausch beim Thüringer Personalkongress. Damit baut sich für diesen Kongress nun unwiderruflich eine Tradition auf, wozu ich den Veranstaltern KEMPFER & KOLAKOVIC mit ihren Kooperationspartnern ganz herzlich gratulieren möchte.

Ganz herzlich begrüßen möchte ich auch die Referentinnen und Referenten aus Wirtschaft und Wissenschaft, die zu zwei Grundsatz- und sieben Vertiefungsthemen referieren werden.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben bei den Vertiefungsthemen die Qual der Wahl von zwei aus sieben, werden sich aber bei der Podiumsdiskussion und in Pausengespräche sicher schnell den vollen Themenüberblick verschaffen können, den sie sich erhoffen. Auch sie möchte ich herzlich begrüßen.

„Leistung sichern“ ist diesmal das Leitthema, nachdem im vergangenen Jahr „Leistung managen“ angesagt war. Kürzer als mit dieser prägnanten Fortschreibung des Leitthemas kann man die Entwicklung des vergangenen Jahres nicht charakterisieren. Denn offensichtlich hat in Deutschland das Leistungsmanagement funktioniert, die Wirtschaft hat Konjunktur und es gilt, die erreichte Leistung zu sichern.

Als Wirtschaftspolitiker bin ich mir bewusst, dass dieser Konjunkturaufschwung hauptsächlich durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Wirtschaft erarbeitet wurde, durch weit reichende Umstrukturierungen und moderate Lohnsteigerungen.

Gleichwohl rechne ich auch der Politik einen gewissen Anteil daran zu, die durch einige wichtige gesetzliche Reformen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland verbessert hat. Nichts spricht deutlicher für meine Annahme, als die Angst vor der Rücknahme von Teilen dieser Reformen.

Die erneute Verlängerung der Zahlung des Arbeitslosengeldes I ist ambivalent. Einerseits kann sie die Beschäftigungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt für ältere Arbeitslose durch Vergrößern ihres Suchraumes erhöhen. Andererseits steigt das Versuchungspotential für das Personalmanagement, auf Kosten der Arbeitslosen- und Rentenversicherung wieder vermehrt Brücken aus der Arbeitslosigkeit in die Rente zu schaffen.

Und schließlich fehlen die dadurch gebundenen Gelder der Arbeitsagentur bei der Finanzierung von maßgeschneiderten Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere für ältere Fachkräfte. Auf diesem Feld hat sich im vergangenen Jahr eine sehr fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und betrieblichen Personalmanagement herausgebildet. Als Optimist gehe ich trotzdem davon aus, dass wenigstens der zunehmende Fachkräftemangel den älteren arbeitslosen Ingenieuren den vorzeitigen Weg in den Ruhestand erspart.

Schwieriger haben es ältere Arbeitslose anderer Berufsgruppen. Eine gewisse Entlastung hat sich hier allerdings über die Zeitarbeit entwickelt. Besonders dann, wenn das Zeitarbeitsverhältnis mit gezielten Weiterbildungsangeboten gekoppelt wird, stellt dieses Instrument eine Brücke von der Arbeitslosigkeit in die Dauerbeschäftigung dar.

Fast scheint es, als ob mit dieser Konstruktion die Versöhnung des stringenten Kündigungsschutzes mit der notwendigen Flexibilität des Arbeitsmarktes gelingen könnte. Aber auch hier stehen politische Forderungen im Raum, die diese Entwicklung durch Lohnangleichung von Zeit- und Stamarbeitnehmern

und durch die Einführung gesetzlicher Mindestlöhnen bremsen könnten.

Überhaupt Mindestlöhne!

Man muss schon ziemlich weit weg von der wirtschaftlichen Realität sein, wenn man glaubt, mit diesem probaten Mittel ließen sich gleichzeitig mehr Arbeitsplätze und mehr soziale Gerechtigkeit schaffen. Und da sich in Berlin zwei unterschiedliche Paradigmen in einer gemeinsamen Koalition zusammenraufen müssen, verläuft man sich bei der Suche nach einem Kompromiss im Interessendickicht von Tarifparteien. Die simple Wahrheit, dass sich auch Mindestlöhne nur im wirtschaftlichen und tariflichen Wettbewerb steigern lassen, bleibt dabei auf der medialen Strecke.

Beim Rückblick auf das vergangene politische Jahr gibt es aber auch positive Überraschungen. Denn seit dieser Zeit ist auch das AGG, also das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das in guter deutscher Tradition die Brüsseler Vorgaben zur Nichtdiskriminierung noch etwas verschärft hat. Gerade in den Kreisen des Personalmanagements wurde dieses Gesetz als Konjunkturbremse eingeschätzt. Das bisherige Fazit scheint diese Befürchtungen nicht zu betätigen. Die Empfehlungen in den Fachartikeln reichen denn auch je nach Standpunkt von Abschaffen wegen Wirkungslosigkeit über Korrigieren wegen Widersprüchlichkeit bis zu Ergänzen wegen Unvollständigkeit.

Für mich ist deshalb nachvollziehbar, dass dieser ehemalige „Aufreger“ AGG keinen expliziten Eingang in Ihre heutige Agenda gefunden hat. Vielleicht täusche ich mich und hinter diesem oder jenem Tagungsthema lauert doch noch ein AGG-Paragraph. Auf jeden Fall hat dieses Gesetz nicht die Dauerpublizität erreicht, die man noch vor einem Jahr vermutet hat.

Aber vielleicht sind es die wirklich harten Probleme, die eine flächendeckende Anrufung von Arbeitsgerichten auf Basis des

AGG verhindern, nämlich die Verknappung von qualifizierten Fachkräften infolge Demografie und globalem Wettbewerb. Gehen Personalmanager unter diesen Bedingungen vorsichtiger mit den „Human Resources“ um, so dass deshalb weniger Diskriminierungen vorkommen? Oder geht man nur vorsichtiger mit den personalpolitischen Werkzeugen um, um Ärger mit dem AGG zu vermeiden?

Wie dem auch sei, ich stelle fest, dass das AGG bisher offensichtlich keine negativen Folgen entwickelt, die eine Thematisierung auf diesem Kongress erforderlich gemacht hätten. Thematisiert wurden von Ihnen statt dessen die Fragen der Verknappung qualifizierter Fachkräfte, deren Lösung in der Tat darüber entscheiden, ob die erreichten Leistungen gesichert werden können oder nicht.

Mir ist aufgefallen, dass in Ihrer heutigen Agenda besonders oft von „Mitarbeiterbindung“ die Rede ist. Das finde ich sehr erfreulich, denn Sie signalisieren damit, dass die **Werte** Vertrauen, Anerkennung und Teilhabe wieder mehr Bedeutung in der Unternehmenskultur gewinnen. Diese Werte sind „common sense“ einer demokratischen Zivilgesellschaft, die sich nicht per Gesetz anordnen lassen, die aber mindestens ebenso wichtig für eine leistungsfähige Wirtschaft sind wie gute Rahmengesetze.

Die Wirtschaft ist auch gut beraten, diese Werte zu kultivieren, denn ansonsten wandern die kreativen Kräfte entweder in das Ausland mit besseren Konditionen ab, oder sie organisieren sich in virtuellen Unternehmen, in denen nur noch temporäre Zusammenarbeit auf Projektbasis organisiert wird. Von festen Firmensitzen dieser Innovationszentren in Deutschland kann man dann auch nicht mehr ausgehen. Dann ist auch der Zustand nicht mehr weit entfernt, dass die verbleibende Routinearbeit in Billiglohnländer abwandert, zu sehen etwa an der Aufschrift auf dem Apple I-Pod: „Designed in California, made in China“.

Eine Renaissance der Unternehmenskultur wird aber sicher nicht heißen, dass traditionelle Strukturen mit festen Arbeitszeiten, starren Hierarchien und lebenslangen Firmenkarrerien Auferstehung feiern. Vielmehr müssen die **Werte** Vertrauen, Anerkennung und Teilhabe mit Arbeitszeitflexibilität, Familienfreundlichkeit und Leistungsgerechtigkeit unteretzt werden.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und zwischen Anbietern und Kunden werden ohnehin zunehmend verwischt. Schon heute wickelt der Kunde selbst viele Bestellvorgänge komplett an seinem heimischen PC ab oder bei IKEA übernimmt er sogar Teile der Produktion. Und die besten Ideen der kreativen Mitarbeiter entstehen in der Freizeit beim Jogging oder beim Spielen mit den Kindern. Nicht zu unterschätzen sind die sozialen Kompetenzen, die Eltern in der Familie erwerben, weshalb sich das neu eingeführte Elterngeld auch als gute Investition für die Firmen erweisen wird, die das ihre tun, um die Brücke zwischen Firmen- und Familienarbeit nicht abzurechen.

Der Mehrwert von **familienfreundlicher Wirtschaft** ist aber auch strategischer Art. Kinder, die in ihren ersten Lebensjahren in den Genuss von festen, intensiven Bindungen zu ihren Eltern kommen, ohne dass diese auf Dauer von ihrem Beruf lassen müssen, sind in der Regel für die folgenden Bildungs- und Entwicklungsphasen besser gerüstet, was nicht zuletzt der Wirtschaft langfristig den notwendigen Nachwuchs sichert. In diesem Zusammenhang haben natürlich auch Kindertagesstätten ihren Platz.

Aber diese dürfen nicht Erfüllungsgehilfen einer Entwicklung zur **wirtschaftsfreundlichen Familie** sein. Ich glaube, dass hier ein wichtiges Feld innovativer Personalentwicklung angesprochen ist, dem Sie sich sicher auch in diesem Kongress zuwenden werden.

Bedenken Sie bei Ihren Diskussionen bitte auch, dass in der Wirtschaftswoche Nr. 44 die Schlagzeile lautete: „Wachstumsbremse Ingenieurmangel – Wie die Schule unsere Jungen verdimmen“. Hinter diesem reißerischen Aufmacher verbirgt sich aber in der Tat das Problem, dass in der Erziehung zunehmend die Männer fehlen – als Väter oder als Lehrer.

Wenngleich Arbeitszeitflexibilität und Familienfreundlichkeit steigende Bedeutung in einer modernen Unternehmenskultur erlangen, bleibt die Leistungsgerechtigkeit eine permanente Aufgabe, wenn man „Leistung sichern“ will. Wenn man diese Aufgabe aus dem Blick verliert, kommt man schnell in die Situation Ihrer Kollegin Margret Suckale, die Frau der Woche in der Wirtschaftswoche Nr. 47. Sie hält zurzeit ihren Kopf hin in einem Tarifstreit zwischen DB und GdL, der nicht zuletzt wegen zu langer Verschleppung des Ausgleichs entsprechender Interessenskonflikte eskaliert ist.

Der eingangs angesprochene Wirtschaftsaufschwung ist zwar nicht zuletzt durch moderate Lohn- und Gehaltsabschlüsse in den letzten Jahren ermöglicht worden. Aber nun scheint die Zeit gekommen, dass man die Arbeitnehmer am Ergebnis auch ihres Aufschwungs persönlich stärker teilhaben lassen sollte. In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass der Staat dies durch Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vormacht, wobei ja auch die Arbeitgeber ihre Hälfte dieser Konjunkturdividende gerne einstreichen. Dass manche mit einem Staatsfonds oder mit Volksaktien diese Teilhabe realisieren wollen, halte ich für ziemlich verfehlt.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, Ihr Berufsstand ist mehr denn je gefordert. Wer in diesen Tagen den Stellenteil der Zeitungen durchblättert, stößt dort nicht selten auf eine Anzeige von Personalberatern „in eigener Sache“. Nicht nur für ihre Auftraggeber suchen sie nach geeignetem Personal, sondern auch für sich selbst.

Das Geschäft brummt, besonders das der „Headhunter“. „Ich gehe davon aus, dass wir 2007 mit einem Umsatzwachstum von rund 20% abschließen werden“, sagt Wolfgang Lichius, Vorsitzender des Fachverbandes Personalberatung im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU).

Gerne verweise ich in diesem Kontext auf meine Ausführungen genau vor einem Jahr zur Eröffnung des 2. Thüringer Personalkongresses. Demnach hatte schon damals Kienbaum Consultants International zum Beispiel ermittelt, dass in 62 % der Unternehmen das Personalmanagement eine steigende Bedeutung hat.

Der Trend spiegelt sich auch heute im Stellenwert des Personalwesens für die Unternehmensentwicklung. Rangierte dieses in der Hierarchie der Unternehmen in 2005 noch mit 4 % auf dem 8. von insgesamt 9 Plätzen, so stand es 2006 mit 16 % an 4. Stelle. Das dürfte noch nicht das Ende der Entwicklung sein.

Deshalb ist dieser 3. Thüringer Personalkongress zeitgemäß und wichtig. Er rückt die Tatsache in den Mittelpunkt, dass man in einer globalen Welt wettbewerbsfähige Wirtschaft nur mit gut ausgebildeten, besser beteiligten und am besten motivierten Menschen machen kann.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Veranstaltung einen erfolgreichen Verlauf.