

# Im nächsten Jahr geht es uns besser? Das war früher!

**B&P-GESPRÄCH** Thomas Falk (AGV Stade) über die vielfältigen aktuellen Einflüsse, die alle dasselbe Signal senden: Es muss sich etwas ändern...



Unruhige Zeiten: Thomas Falk, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Stade Elbe-Weser-Dreieck, blickt auf die zunehmend unübersichtliche Gesamtlage, die sich aus verschiedenen Richtungen auch auf die Wirtschaft auswirkt. Trotzdem sieht er auch Chancen in der Krise.

Fotos: AGV / Dennis Dieterich

**A**ls äußerst erfolgreich wertet Thomas Falk, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Stade Elbe-Weser-Dreieck e.V., die Impfkampagne in den Unternehmen. „Das ist gut angenommen worden. Wir haben darunter Betriebe mit einer Impfquote von 90 Prozent“, berichtet er, blickt aber dennoch mit Sorge auf das Pandemiegeschehen: „Die große Frage ist ja, was nach Delta kommen wird.“ Für den AGV ergeben sich daraus diverse Aspekte und Folgerungen. Falk: „Wir müssen uns darauf einstellen, dass ungeimpfte Personen künftig in bestimmten Situationen weniger Rechte haben werden.“ Einen Vorgeschmack gebe es in der Gastronomie: „Der Gastwirt hat das Hausrecht. Wenn er nur geimpfte Gäste einlässt, ist das okay.“ In Niedersachsen werde aktuell vom starren Blick auf Inzidenzwerte abgewichen. „Wir müssen nun schauen, wie sich die

Pandemie in einer erst teilweise geimpften Bevölkerung entwickelt. Es gilt, die Impfquote deutlich zu erhöhen“, so Falk.

## Explodierende Rohstoffpreise

Corona ist allerdings nur ein Punkt, der den AGV beschäftigt. Falk: „Wir haben es mit einem Umbruch in mehreren Bereichen zu tun. Dazu zählen gewiss auch der Klimawandel, das Thema Nachhaltigkeit, die Energiekostenentwicklung, der Trend zum Homeoffice, auch wenn es hier derzeit auch eine gewisse Rückwärtsbewegung gibt, und das Reisen. Klar ist: Es wird sich einiges in unserem gewohnten Dasein ändern müssen. Wir leben nicht mehr in den 50er- und 60er-Jahren, als wir wussten: Im nächsten Jahr geht es uns besser.“ In gewisser Weise konnte man diese Haltung auch in den vergangenen 20 Jahren beobachten. Zwar gab es 2008/2009 einen kurzen Knick durch die weltweite Finanzkrise, aber namhafte Unternehmer haben auch in B&P rückblickend bilanziert: „Es gab eigentlich immer nur eine Richtung – nach oben.“ Dieses günstige Wirtschafts- und Wachstumsklima steht jetzt offenbar zur Disposition. Dazu Thomas Falk: „Wir haben momentan die schwierige Kombination aus Preissteigerung auf der einen Seite und Materialmangel auf der anderen. Die Rohstoffpreise explodieren in manchen Bereichen. Die Preise für Bauholz sind schon wieder gesunken, auch früher schon gab es temporär einen Mangel an Baumaterialien wie beispielsweise Sand.“

Damit nicht genug: „Kostensteigerungen im Energiebereich treffen jeden. Heizkosten steigen, Stromkosten ziehen an, Treibstoff ist auf hohem Niveau – dabei sind das ja auch politisch motivierte Ent-

wicklungen wie die CO<sub>2</sub>-Steuer, die dazu führen soll, dass gespart, modernisiert und am Ende weniger CO<sub>2</sub> emittiert wird.“ Und den nächsten kritischen Punkt fügt Thomas Falk gleich an: „Durch Corona sind die Lieferketten durcheinandergelassen. In der Folge sinken die Transportkapazitäten, was zu steigenden Frachtraten führt. Wenn ein Container aus China damals 1500 Dollar Fracht kostete, können es jetzt auch schon mal 15.000 Dollar sein. Das rechnet sich vielfach nicht mehr. Ich gehe allerdings davon aus, dass sich zumindest dieses Problem wieder einrenken wird. Das ist zumindest meine Prognose.“ Gleichzeitig bietet die Entwicklung von einer Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bis hin zu der vollständigen Klimaneutralität enorme Chancen gerade für unsere innovative mittelständische Wirtschaft. wb

>> <https://www.agv-stade.de/>

## KOLUMNE

horeis  consult



## Personal 4 you

Von **CORINNA HOREIS**,  
Diplom-Kauffrau und Personalberaterin

### Fachkraft, wo bist du?

Der Begriff „Fachkräftemangel“ klingt inzwischen ziemlich abgedroschen, jedoch wird uns der Zustand mangelnder Fachkräfte weiterhin begleiten. Bereits 2016 hatte ich in diesem Zusammenhang an Arbeitgeber für mehr Offenheit hinsichtlich der Personalgewinnung sowie der Besetzung vakanter Positionen appelliert. Nun schreiben wir das Jahr 2021 und finden keinen Weg heraus aus diesem Dilemma. Unternehmen sehen den Fachkräftemangel als ihr größtes Geschäftsrisiko, da jede zweite Firma offene Stellen längerfristig nicht besetzen kann. Ich bin wie bereits vor fünf Jahren davon überzeugt, dass einige Punkte in Bezug auf den Fachkräftemangel „hausgemacht“ sind.

In diesem Zusammenhang ist es erstaunlich, dass sich etliche DAX-Konzerne im Rahmen einer Vorruhestandsregelung und attraktiver Altersteilzeitangebote von erfahrenen Fachkräften allein aufgrund ihres Alters trennen wollen. Da in der Regel ältere Kollegen mehr verdienen als jüngere, können durch diese Maßnahmen Personalkosten schneller gesenkt werden. Zigttausende, meist hochqualifizierte Mitarbeiter werden zum alten Eisen erklärt und aussortiert. Fachkräftesicherung sieht anders aus.

Der Autobauer Ford will sogar schon 50-Jährige früherrenten, obwohl noch 17 Jahre bis zum regulären Renteneintritt fehlen. Vielen älteren Mitarbeitern wird mangelnde Dynamik vorgeworfen, die jedoch immer früher abnimmt, wenn der Rententritt vorverlegt wird. Das heißt: Wenn ich mit 45 Jahren bereits weiß, dass ich mit 50 in Rente gehen werde, wird damit gleichzeitig die Einsatzbereitschaft abnehmen. Wieso sollte ich mich noch krummlegen, wenn ich ohnehin kurzfristig aussortiert werde?

### Falle Altersteilzeit

Die Frühverrentungswelle wirkt sich auch negativ auf den Mittelstand aus, der händierend nach

Fachkräften sucht. Die Altersteilzeit bedeutet, dass in aller Regel die Betroffenen den Arbeitsmarkt dauerhaft verlassen, da sie keine andere Arbeit annehmen dürfen. Es geht neben der Fachkraft an sich auch ein ganzer Erfahrungsschatz verloren.

Zusätzlich zu den „Silver Workers“ wird die Zielgruppe „Frauen“ vernachlässigt. Warum ist wohl eine Frauenquote notwendig? Der Anstieg bei der Beschäftigung von Frauen würde einen deutlichen Wirtschaftszuwachs begünstigen. Wäre beispielsweise das Beschäftigungsniveau in Deutschland gleich hoch wie bei Männern, würde das Bruttoinlandsprodukt um zwölf Prozent steigen, so die Berechnungen von PwC (2019). Nur 63 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit. Aus eigenen Erfahrungen durch meine Tätigkeit in der Personalvermittlung begegne ich häufig Diskriminierungen gegenüber Frauen als Arbeitskraft. Arbeitsmarktchancen für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung und im Alter über 50 Jahre sind eingeschränkt. Das gesetzliche Gebot zur Gleichbehandlung (AGG), auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, scheint nicht zu greifen. Können wir es uns als Gesellschaft und führende Industrienation leisten, auf zentrale Gruppen an Erwerbstätigen zu verzichten? Nein!

Wie groß muss der Leidensdruck erst werden, damit Unternehmen zum Umdenken bereit sind? Dem deutschen Arbeitsmarkt stehen mehr Fachkräfte zur Verfügung, als es scheint. Es muss sich nur die Bereitschaft zeigen, sich gegenüber allen Personengruppen zu öffnen und bestehende Gesetze zur Altersteilzeit zu überdenken. Alle Vakanzen werden wir sicherlich auch mit diesen zusätzlichen Fachkräften nicht besetzen können, jedoch werden sich Lücken füllen, bevor schwierigere Wege wie durch geplante Migration begangen werden.

>> Web: [www.horeis-consult.de](http://www.horeis-consult.de)



## Jetzt der Konkurrenz voraus sein.

**Sichern Sie Ihren Vorsprung: mit der richtigen Finanzierung.**

Bringen Sie Ihr Unternehmen einen Schritt nach vorne. Denn Investitionen in digitale Prozesse, nachhaltige Technologien oder globale Märkte sind Ihr Wettbewerbsvorteil der Zukunft. Jetzt Beratungstermin vereinbaren.

[spkhh.de/investitionen](http://spkhh.de/investitionen)

Weil's um mehr als Geld geht.



Sparkasse  
Harburg-Buxtehude