

Senat der Wirtschaft / Dr. Christoph Brüssel / Norbert Streveld

BAUER VON **brücken** ZUR ÖKOSOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT

Eine funktionierende Gesellschaftsordnung ist für uns Westeuropäer und Westeuropäerinnen eine Selbstverständlichkeit. Doch zeigen die Präsidentschaften von Trump, Erdogan oder Orban, wie fragil demokratische Strukturen sein können. Politik, Wirtschaft und die Zivilgesellschaft miteinander in Einklang zu bringen, ist eben nicht nur Aufgabe der Politik allein, sondern aller Menschen. Der Senat der Wirtschaft fühlt sich dem Gemeinwohl verpflichtet.

„**G**emeinwohl“ – ein zwar gängiger, aber für viele sicher nicht ganz eindeutiger Begriff. Aristoteles setzte das „Gemeinwohl“ mit dem Ziel der Polis, also des Staates, gleich, glückliche Bürger zu haben. Dieses Glück könne der Einzelne aber nicht allein durch sein privates Leben und private Bedürfnisbefriedigung erreichen, sondern hierzu zähle ebenso, dass er sich auch für die Allgemeinheit engagiere. Und natürlich habe der Staat dafür Sorge zu tragen, dass dieses Engagement seiner Bürger überhaupt möglich sei.

Zugegeben, das klingt alles sehr theoretisch, und wenn wir an unsere heutigen Vereins- und Verbandsstrukturen in Deutschland denken, machen sich deren Hauptakteure wahrscheinlich kaum Gedanken darüber, dass allein die Möglichkeit, einen Verein oder Verband zu gründen, ja auch schon einer gesellschaftlichen Grundstruktur bedarf. Dass dies so einfach möglich ist, wird alles als gegeben angesehen. „Aber leider werden in unserer heutigen schnelllebigen Zeit viele solcher Selbstverständlichkeiten nicht mehr richtig wahrgenommen. Vielmehr noch: Bestimmte relevante Themen sind einfach nicht mehr platzierbar“, sagt Dr. Christoph Brüssel, Vorstand im Senat der Wirtschaft und dessen maßgeblicher Mitbegründer.

Wertegemeinschaft und Denkfabrik

Dr. Brüssel und Dieter Härthe gründeten 2009 den Senat der Wirtschaft als „Wertegemeinschaft und



zugleich Denkfabrik auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene“. Diese Denkfabrik soll aktiv an der Lösung von Zukunftsfragen im Interesse des Gemeinwohls mitwirken. Natürlich besteht der Senat der Wirtschaft aus Senatorinnen und Senatoren, die sich ihrer „nationalen und internationalen Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft, Umwelt und Kultur gemäß der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für Nachhaltige Entwicklung bewusst“ seien, so Norbert Streveld, Vorstandsvorsitzender des Senats der Wirtschaft.

Für ihn geht es dabei im Wesentlichen um den Partizipationsgedanken: „Der Senat der Wirtschaft macht keine Lobbyarbeit, sondern wird aufgrund seiner Struktur, die geprägt ist vom Unternehmergeist, von Familienunternehmen, die alle ein hohes Maß an Verantwortung tragen, seiner Rolle als Impulsgeber innerhalb des politischen Systems gerecht.“ ►



// Die Mitglieder des Senats der Wirtschaft fühlen sich dem Gemeinwohl verpflichtet.



// Der Vorstandsvorsitzende Norbert Streveld (links) und der Mitbegründer des Senats der Wirtschaft, Dr. Christoph Brüssel, auf der Dachterrasse am Sitz des Senats der Wirtschaft in Bonn.

INFO

SENAT DER WIRTSCHAFT

Der Senat der Wirtschaft versteht sich als Wertegemeinschaft und zugleich als Denkfabrik auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Er wirkt aktiv an Lösungen von Zukunftsfragen im Interesse des Gemeinwohls mit. Die Senatorinnen und Senatoren im Senat der Wirtschaft sind sich ihrer nationalen und internationalen Verantwortung gegenüber Staat, Gesellschaft, Umwelt und Kultur gemäß der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) bewusst. Sie orientieren ihr berufliches und privates Leben an den ethischen Grundsätzen und dem Werte- und Nachhaltigkeitskanon des Senats und tragen als Botschafter dazu bei, die Ziele des Senats im Dialog mit Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Medien umzusetzen. Dabei folgt der Senat dem Leitmotiv von John F. Kennedy: „Fragt nicht, was euer Land für euch tun kann – fragt, was ihr für euer Land tun könnt.“ Die Berufung in den Senat der Wirtschaft bedeutet eine bewusste Entscheidung, Teil dieser Wertegemeinschaft zu sein.

Mehr unter www.Senat-Deutschland.de

AUSZÜGE AUS DEM WERTE- UND NACHHALTIGKEITS-KANON DES SENATS DER WIRTSCHAFT:

- *Wir fördern werteorientierte und nachhaltige Unternehmensführung.*
- *Wir fühlen uns dem Klima- und Umweltschutz verpflichtet und setzen uns für einen nachhaltigen Ressourcenschutz sowie für eine Reduzierung von CO₂-Emissionen und für umweltfreundliche Technologien ein.*
- *Wir unterstützen politische Partizipation und soziales Engagement. Wir erkennen insbesondere die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmern / Unternehmerinnen an.*
- *Unser Unternehmen und die Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen setzen sich für Respekt und Achtung im gegenseitigen Umgang der Unternehmen und im Wirtschaftsleben ein.*
- *Wir erkennen die Notwendigkeit einer sozialen Balance in unserer globalen Gesellschaft an.*
- *Wir unterstützen und achten den Schutz der internationalen Menschenrechte.*
- *Wir sprechen uns entschieden gegen Zwangsarbeit und Kinderarbeit in jeglicher Form aus.*
- *Wir setzen uns für die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Minderheiten sowie gegen Diskriminierung ein.*
- *Wir engagieren uns in nationaler und internationaler Perspektive für eine leistungsadäquate Besteuerung und gegen Korruption.*



// „Wir sind Bauer von Brücken von der sozialen zur ökosozialen Marktwirtschaft“, betont Vorstand Dr. Christoph Brüssel.

Den entscheidenden Unterschied zu Verbänden sehen Dr. Brüssel und Norbert Streveld darin, dass bei Verbänden „Partikularinteressen“ im Vordergrund stünden, beim Senat der Wirtschaft hingegen die „gesamtsocietische Relevanz“. „Der Senat der Wirtschaft stellt keine Forderungen, sondern macht ein Angebot. Wir geben Anstöße zum Diskurs, wir bieten Denklösungen an und beziehen dabei auch Kultur und Wissenschaft ausdrücklich mit ein“, meint Streveld. Pluralität und Ideologiefreiheit kennzeichnen den Senat. „Partikularinteressen einzelner Senatorinnen und Senatoren gibt es nicht und würden nicht berücksichtigt werden“, schiebt der Vorstandsvorsitzende hinterher und ergänzt: „Es hat aus diesen Gründen auch schon Austritte von Mitgliedern gegeben.“



// Getrieben von der Suche nach Lösungen für die Politik, ist beim Senat der Wirtschaft das Glas nie halb leer, sondern immer halb voll.



// Im Unterschied zu Verbänden stünden beim Senat der Wirtschaft, der in Bonn seinen Sitz hat (links), nicht Partikularinteressen, sondern die gesamtsocietische Relevanz im Vordergrund, sagen Streveld und Dr. Brüssel.

Elektromobilität hat der Senat der Wirtschaft mit angeschoben

Dr. Christoph Brüssel und Norbert Streveld nennen auch gleich ganz konkrete Beispiele für solche „Denklösungen“. So sei vor vier Jahren im Rahmen einer Senatssitzung die Möglichkeit diskutiert worden, wie man die Akzeptanz der Elektromobilität erhöhen könne. „Ergebnis dieser Diskussion war, dass wir den Bundestagsfraktionen die 0,5-Prozent-Besteuerung bei privater Nutzung von elektrisch oder teil-elektrisch betriebenen Dienstfahrzeugen vorgeschlagen haben. Das wurde dann von der Bundesregierung auch umgesetzt“, erzählt Dr. Brüssel. Auch Vorschläge für die Bereiche Pflege, Ausbildung und Therapieveränderungen hätten Eingang in den letzten Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD gefunden. „Dabei haben wir nicht die Marke ‚Senat der Wirtschaft‘ transportiert, sondern den Abgeordneten Lösungen unterbreitet, die sie für ihre Partei einbringen konnten“, ergänzt Streveld.

Mit besonderem Stolz verweisen die beiden Senatsvertreter auf ihren „Marshall-Plan mit Afrika“. „Dieses Werk ist ein ursächliches Produkt des Senats der Wirtschaft und entstand zusammen u. a. mit Franz Josef Rademacher und Ernst Ulrich von Weizsäcker und wurde mehr oder weniger 1 : 1 von Dr. Gerd Müller, dem Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, als Regierungspapier so übernommen“, weiß Dr. Brüssel und erläutert gleich noch das sperrige „mit“ im Titel: „‚Marshall-Plan mit Afrika‘ bedeutet, dass die Lösungen für den afrikanischen Kontinent nur in einer Zusammenarbeit von Europa mit den Menschen Afrikas zu suchen sei. Das reine Geldüberweisen bringt nichts; es geht um die gemeinschaftliche Schaffung von Infrastrukturen, die Etablierung von sozialen Sicherungssystemen, den Aufbau einer nachhaltigen Energieversorgung, einer Wirtschaftsstruktur, die unternehmerisches Denken fördert, einer klimaneutralen Trinkwasserversorgung und eines nachhaltigen Tourismus oder die Zurverfügungstellung von Mikrokrediten.“

Insgesamt dreizehn Prioritäten umfasse der Plan, der natürlich zuvorderst auch die Bevölkerungsentwicklung auf dem afrikanischen Kontinent im Fokus habe. „Not und Elend, Armut und Krankheiten, Korruption und Missmanagement in Afrika sind von Menschen geschaffen und nicht unabänderlich. Unser Marshall-Plan ist eine Handlungsanleitung, wie die Menschen Europas zusammen mit den Menschen Afrikas aus diesem Kontinent eine lebenswerte Heimstatt und einen wirtschaftlich prosperierenden Kontinent machen können, der alle Menschen Afrikas ernähren und zu einem soli-

den Wohlstand führen kann“, sind sich die Senatsverantwortlichen sicher.

„Fühlen uns der Nachhaltigkeit ausdrücklich verpflichtet“

Überall blitzen dabei der Begriff der Nachhaltigkeit und die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen auf. „Diesem Prinzip fühlen wir uns gemäß unseren ethischen Grundsätzen ausdrücklich verpflichtet“, sagt Norbert Streveld, und Dr. Christoph Brüssel bejaht ausdrücklich die Frage, ob der Senat der Wirtschaft damit nicht der „Bauer von Brücken von der sozialen zur ökosozialen Marktwirtschaft“ sei. „Schon für den geistigen Vater der sozialen Marktwirtschaft, Alfred Müller-Armack, war klar, dass sich die Marktwirtschaft immer wieder neu an die Realität anpassen werde. Sie insofern mit nachhaltigen Elementen zu paaren, ist deshalb für uns unstrittig“, sagt Dr. Brüssel. Diese Anpassungsmöglichkeit sieht Dr. Brüssel dann gegeben, wenn sich viele, die sich dem Gemeinwohl verpflichtet fühlen, erkennen würden, dass z. B. mit Blick auf die Klimaveränderung gehandelt werden müsse. „Es liegt doch im Interesse von uns allen, dass wir es selbst entscheiden können, was wir tun, dass wir selbst Lösungen vorschlagen und diskutieren können und nicht von einem autoritären Staat über Regulierungen dazu gezwungen werden.“

Aber welche Konsequenzen hat dieses Denken für jedes einzelne Wirtschaftsunternehmen? Dr. Brüssel antwortet philosophisch. „Es geht darum, sich die Frage zu stellen, was man besser machen kann. Und dies nicht nur im jeweiligen Moment, sondern strategisch und verantwortlich auf längere Sicht. Aus solchen Gedanken entsteht eine gute Unternehmenskultur“, ist sich Dr. Brüssel sicher. Aber diese müsse eben von den Unternehmern und Führungsverantwortlichen auch vorgelebt werden. Wobei wir bei der alles bestimmenden Frage nach dem Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wären. Die Gesellschaft habe sich in den letzten 40 Jahren grundlegend verändert, konstatiert Dr. Brüssel. Dieser Transformationsprozess sei bei vielen in der Politik und auch bei den Gewerkschaften noch nicht angekommen und damit auch Teil des großen Fachkräfteproblems, das wir in unserer Gesellschaft hätten.

„Es geht um gegenseitige Wertschätzung und Respekt“

„Den Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den viele Gewerkschaften noch sehen, gibt es nicht mehr. Arbeitskämpfe sind Schaukämpfe. Es geht um die Frage, wie das Miteinander neu organisiert werden kann, wie wir Rollenmuster überwinden und trotzdem

unseren Wohlstand und unseren Frieden sichern.“ Das seien zugegebenermaßen keine einfachen Fragen, aber unser Arbeits- und Lebensalltag schreie nach flexiblen, partnerschaftlichen Lösungen. „Diese haben sich auch im Zusammenspiel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Praxisalltag verinnerlicht. Hier geht es um gegenseitige Wertschätzung und Respekt“, so Dr. Brüssel. Doch dies dürfe keine Einbahnstraße sein und müsse von beiden Seiten auch so befolgt werden.

„Offenheit und Ehrlichkeit“ mahnt Dr. Brüssel in diesem Kontext an. Aus seiner langjährigen Erfahrung im Musikmanagement weiß er, wovon er spricht, „denn die Musikindustrie hat die digitale Transformation schon hinter sich. Heute werden kaum noch analoge Tonträger verkauft, sondern es wird in erster Linie gestreamt. Diese Entwicklung hatte den Verlust von etwa 20 Prozent der Arbeitsplätze in dieser Branche zur Folge“, und Ähnliches drohe auch anderen Branchen, prophezeit Dr. Brüssel. Umso mehr gelte es, den wachsenden Bedarfen qualifizierter Arbeitskräfte nach flexibleren oder anderen Arbeitszeitregelungen Folge zu leisten. „Zeitwertkonten sind dafür ein Moment, weil sie den Menschen Spielräume ermöglichen. Wir könnten sie aber noch weiterentwickeln zu Ergebnismomenten. Dann wären wir endlich in unserer Gesellschaft so weit, für den eigentlichen Nutzen und nicht mehr nur für die bloße Leistung zu bezahlen.“ Doch das ist ein Vorschlag, der in einer der Kommissionen des Senats der Wirtschaft sicher noch für großen Diskussionsbedarf sorgen wird. ►



// „Wir machen keine Lobbyarbeit, sondern sehen uns als Impulsgeber für die Politik“, sagt Norbert Streveld.

Senator Ralf Greis, Kommissionsvorsitzender von „Zukunft Personal und Arbeitswelt“:

„DER FLUIDEN ARBEITSORGANISATION GEHÖRT DIE ZUKUNFT“

Kommissionen sind die Ideenschmieden im Senat der Wirtschaft. Es gibt Kommissionen zur Gesundheit, zur Energie, zur nachhaltigen Wirtschaft, Mobilität, Bildung und Forschung, zur nachhaltigen Agrar- und Ernährungswirtschaft, digitalen Zukunft und eben auch zur Zukunft von Personal und Arbeitswelt. Diese Kommission leitet der Wirtschaftsingenieur Ralf Greis – und Senator Harald Röder ist Mitglied in der Kommission und sogenannter Product Owner für die Task-Force „Fachkräftemangel“.



// Senator Ralf Greis leitet die Kommission Zukunft Personal und Arbeitswelt im Senat der Wirtschaft.

„Die Kommission Zukunft Personal und Arbeitswelt wurde im November 2020 und somit leider unter Coronabedingungen ins Leben gerufen“, erzählt Ralf Greis, der seit 2016 dem Senat der Wirtschaft angehört. Doch hätten die digitalen Meetings bislang dem „Drive“ in der Kommissionsarbeit keinen Abbruch getan, meint der aktuell selbstständige Berater für Transformation und Zukunftsgestaltung in Unternehmen. Vor seiner Selbstständigkeit war Greis zuletzt als CEO und Vorsitzender des Vorstands eines Unternehmens für IT-Services und agile Sourcing-Lösungen



// Impulse, Ideen, Diskussionen – im Diskurs entstehen neue Konzepte.

im Bereich von IT und digitaler Transformation tätig. Neben den Transformationsthemen in der Unternehmenswelt beschäftigen Ralf Greis vor allem Fragen zur „Zukunft der Arbeit“, „Leadership (R)Evolution“ oder „Agiles Change-Management“.

„Glaube an die Kraft der Vision und das Credo von Ethik“

Ralf Greis sagt von sich selbst: „Als Menschenfreund und überzeugter Verfechter einer konsequenten Lösungsorientierung glaube ich an die Kraft der Vision, das Credo von Ethik und wertorientiertem Handeln sowie an das Wissen, die Energie und die Kreativität von Menschen.“ Damit ist Greis sicher der richtige Vorsitzende für die Kommission Zukunft Personal und Arbeitswelt. Dies stellte er gleich bei seinem Impulsvortrag unter Beweis. Darin erläuterte Greis nicht nur die Grundsätze der Kommissionsarbeit, sondern veranschaulichte in seinem „New Work – Next Work“-Chart sehr deutlich, welche Themenvielfalt die Kommission seiner Meinung nach mit Blick auf die Zukunft der Arbeit im Auge haben muss.



// Sabine Stein (3. v. l.) und Harald Röder (4. v. l.) gehören der Kommission an und sind zugleich „Product Owner“ für die Task-Force „Fachkräftemangel“.



// Die Zukunft der Arbeit lässt sich nicht in einem Begriff beschreiben. Ralf Greis hat das dazu passende Schaubild entwickelt.

„Führungsfragen sind dabei ein zentrales Moment. Meine These lautet, dass wir das Ende des klassischen Managements und damit eine Revolution of Leadership zu gestalten haben. Welches Selbstverständnis muss Führung haben? Wie motivieren wir? Wie geben wir Orientierung? Welche Leitplanken setzen wir? Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen hängt maßgeblich davon ab, ob sie künftig in der Lage sind, die Herausforderungen der Arbeitswelt neu zu definieren und damit umzugehen“, sagt Greis.

Dialogischer Austausch braucht Evidenz

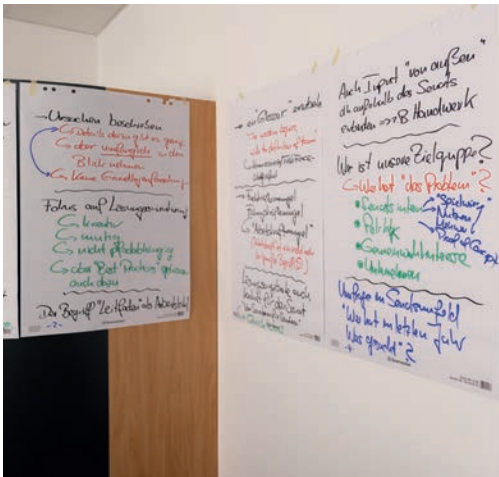
Notwendige Veränderungen seien nur über den Dialog möglich. „Für diesen dialogischen Austausch benötigen wir Evidenz, und da wir es im Senat der Wirtschaft mit der ersten und zweiten Führungsebene zu tun haben, ist diese notwendige Evidenz gesichert“, sagt Greis und erläutert die vier Task-Forces, die im Rahmen seiner Kommissionsarbeit gegründet wurden. Neben der Task-Force „Fach- und Führungskräfte-mangel“ gibt es die zu den „Arbeits-(Zeit-)“

Modellen“, zum Thema „Führung im Kontext Zukunft der Arbeit“ sowie „Neue Arbeitskultur, Bedeutung von Sinn und Arbeit (New Gen)“.

„Allein die vier Titel der Task-Forces beschreiben schon sehr klar, mit welchen Herausforderungen wir es zu tun haben“, sagt Greis und steigt direkt ins Thema Fach- und Führungskräfte-mangel ein. „Seit Jahren wissen wir um das Problem, verschließen aber die Augen vor den Ursachen und deren Folgen“, meint der Kommissionsvorsitzende. ▶



// Die Probleme und Herausforderungen konkret zu beschreiben und beim Namen zu nennen, gehört zur Aufgabe der Task-Force.



// Die Kommission war zu Gast bei der DBZWK und war enorm produktiv.

„Mit Harald Röder haben wir einen kompetenten Senator als Product Owner gewonnen, der uns hilft, Ursachenforschung zu betreiben. Er stellt dazu die richtigen Fragen“, betont Greis und zitiert aus einem Papier, in dem Harald Röder zwei für ihn wichtige Fragestellungen formuliert hat. Erstens: „Wie kann dem Fachkräftemangel vor allem in den gewerblichen, nicht akademisierten Berufen angesichts permanent steigender Abiturientenzahlen begegnet werden?“ Die zweite zentrale Frage Röders lautete: „Ist die Akademisierung von Berufen (Beispiel Alten- und Krankenpflege) eine Lösung gegen den Fachkräftemangel oder dient sie nur – angesichts möglicher höherer Gehälter für die Betroffenen – der Steigerung der Attraktivität eines Berufsfeldes?“

„Mit Harald Röder haben wir einen kompetenten Senator als Product Owner gewonnen, der uns hilft, Ursachenforschung zu betreiben. Er stellt dazu die richtigen Fragen.“

Ralf Greis

Arbeitsgesetzgebung nicht mehr zeitgemäß

Für Ralf Greis sind es „genau solche Fragestellungen, die den Diskurs befördern und Lösungsvorschläge entstehen lassen“. Denn es gebe nicht die eine richtige Antwort auf diese Fragen. „Wir brauchen künftig mehr Akademiker, wir brauchen auch mehr gewerbliche Fachkräfte, wir brauchen aber vor allem deutlich



// „Der Staat und viele Verbände stehen einer agilen Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland im Weg“, konstatiert Ralf Greis.

mehr Flexibilität in der Arbeit. Nach meiner festen Überzeugung – und dies ist auch belegbar durch zahlreiche Studien – entwickelt sich ein Schwerpunkt des Arbeitsmarktes hin zur Selbstständigkeit bzw. Unabhängigkeit. Fluide Formen der Kopplung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern gewinnen daher an Bedeutung. Multiple Unternehmenszugehörigkeiten und Engagements auf Zeit werden einfach Normalität“, ist sich Greis sicher. Zu diesem Wandel passen viele Arbeitsgesetze aus den 1960er-Jahren und früher nicht mehr. „Auch die Regelungen bei der Teilzeitbefristung, die Beschränkung der befristeten Arbeit, der Umgang mit mobiler Arbeit, der Beschäftigungsdatschutz, Regelungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort oder auch die Gesetze über psychische Gefährdungsbeurteilung sind heute in der bestehenden Form nicht mehr oder nur schwer vereinbar mit den Anforderungen der Arbeitswelt 4.0.“

Ralf Greis geht in seiner Kritik noch einen Schritt weiter. „Der Staat und viele Verbände stehen einer agilen Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland im Weg. Sie sind unflexibel, fördern mit der Vielzahl von



// „Wir erarbeiten Lösungsmodelle für die Politik von morgen“ – keinen geringeren Anspruch als diesen verfolgen die Kommissionsmitglieder.

nicht mehr zeitgemäßen Gesetzen letztlich eine Überregulierung und sind eindeutig rückwärtsgerichtet.“ Es könne doch nicht sein, dass die Deutsche Rentenversicherung mit ihrem Prüferheerstab Selbstständige jeglicher Größenordnung ungeachtet der ursprünglichen Beweggründe und ohne Rück- und Weitsicht in die abhängige und pflichtversicherte Beschäftigung zu zwingen versuche. „Wir werden es mit neuen Arbeitsformen und neuen Arbeitsmodellen zu tun haben.“

Wenn jemand nur drei Tage die Woche arbeiten will oder zwei Monate sehr intensiv, dann aber wieder einen Monat gar nicht, so sind das Modelle, die es gilt, in die Praxis zu überführen. Dafür sind kreative Führung, eine moderne Gesetzgebung und das nötige Maß an Eigenverantwortung der Betroffenen ge-

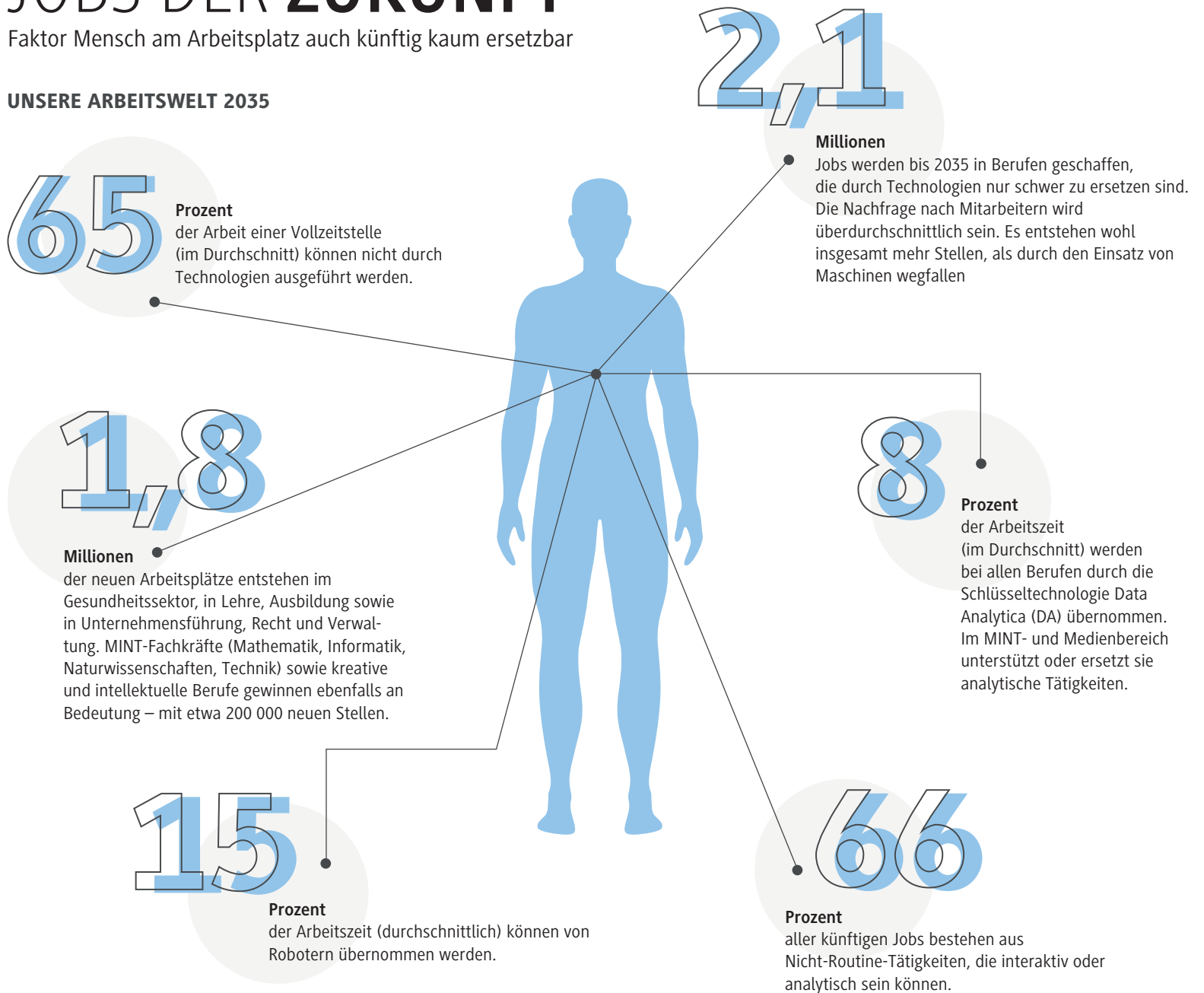
fragt“, betont Greis. „Wenn wir solche Lösungsmodelle der Politik präsentieren und umsetzungsorientiert in den Dialog bringen, bin ich überzeugt, dass wir damit Millionen von Menschen, die die Arbeitswelt kommender Generationen prägen werden, glücklich machen.“

Wie war das noch mit dem aristotelischen Verständnis von Gemeinwohlverpflichtung? Richtig! Es ging um die Aufgabe des Staates, für glückliche Bürgerinnen und Bürger zu sorgen. Offensichtlich kann durch die Arbeit des Senats der Wirtschaft dieser Kreis geschlossen werden.

JOBS DER ZUKUNFT

Faktor Mensch am Arbeitsplatz auch künftig kaum ersetzbar

UNSERE ARBEITSWELT 2035



• Die Studie identifiziert Berufe, die schwer zu automatisieren sind und verstärkt nachgefragt werden, und prognostiziert dort ein Plus von 2,1 Millionen Jobs bis 2035.

• 65 Prozent der Arbeitszeit können auch künftig nicht durch Technologien ersetzt werden.

• Die Jobs der Zukunft liegen in Gesundheitswesen, Lehre und Management.

Quelle: Deloitte