

g könnte in

e nach Leistungsfähigkeit besteuern

Bei der zumutbaren Eigenbelastung ermittelt das Finanzamt je nach Höhe der Einkünfte, dem Familienstand und Kinderzahl – also nach der Leistungsfähigkeit des Steuerzahlers – einen zumutbaren Betrag, den er erst einmal aus eigener Tasche finanzieren muss. Nur wenn die tatsächlichen Kosten über diesem Betrag liegen, kommt eine Steuererleichterung in Betracht. Man könnte

e der Entfernungspauschale könnte nach der Einkünfte und der Entfernung zur Arbeit gestaffelt werden.“

Höhe der Entfernungspauschale könnte nach der Höhe der Einkünfte und der Entfernung zur Arbeit gestaffelt werden.

Bei Einkünften bis zu 15.340 Euro und einer Fahrtstrecke ab 20 Kilometer könnte es eine Entfernungspauschale von 70 Cent geben. Bei Fahrten bis 20 Kilometer 60 Cent. Bei Einkünften zwischen 15.340 Euro bis 51.130 Euro könnte die Entfernungspauschale je nach Fahrtstrecke zwischen 40 und 50 Cent betragen. Bei Einkünften von mehr als 51.130 Euro käme nur eine Entfernungspauschale von 40 Cent in Betracht.

Das wäre nur eine Möglichkeit, die Entfernungspauschale sozial gerecht zu erhöhen. Besser durch eine komplizierte Staffelformel, die die Entfernungspauschale erhöhen, als auf der seit Jahrzehnten gültigen Entfernungspauschale zu verharren.

Vollzeitstelle?

Familienphase gerne mehr arbeiten

CONTRA Die Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Wiederaufstockung in Vollzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Zeitlang auf Teilzeit reduziert, ist aus Sicht der Betroffenen verständlich. Aber gerade



Pascal Kober (FDP) ist Mitglied im Deutschen Bundestag und Obmann im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

Foto: FDP



DNZ-Karikatur: Harm Bengen/Licensesgarden

LEITARTIKEL

Der große Ansturm bleibt aus

Ein Jahr Arbeitnehmerfreizügigkeit: Die von manchen befürchtete Immigrationswelle fand nicht statt

Von Lothar Semper

Als vor einem Jahr die Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Staaten, die 2004 der EU beigetreten waren, fielen, da waren die Prognosen über die zu erwartenden Auswirkungen äußerst unterschiedlich. Die Bundesagentur für Arbeit ging von jährlich 140.000 Zuwanderern aus. Zugleich wurde betont, dass Deutschland für Zuwanderer in den Arbeitsmarkt weniger attraktiv sei, als man glaube, so dass nicht so viele Personen kommen würden, als Deutschland angesichts des Fachkräftemangels benötige. Demgegenüber stand der Chef des Münchner ifo-Instituts, Hans-Werner Sinn. Er prognostizierte eine regelrechte Immigrationswelle. Wie sieht die Bilanz nach einem Jahr aus? Eine vor wenigen Wochen erschienene Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts lässt zumindest eine grobe Beurteilung zu: Im vergangenen Jahr ist die ausländische Bevölkerung in Deutschland gegenüber 2010 um 177.300 gestiegen. Das war der höchste Zuwachs seit 15 Jahren. Vor allem die Zahl der Personen aus den acht EU-Beitrittsstaaten, für die keinerlei Hemmnisse mehr gelten, stieg spürbar an – die Zunahme betrug rund 79.000 und damit

mehr als das Doppelte des Vorjahreswerts. Allerdings kamen auch aus Rumänien und Bulgarien, die noch Beschränkungen unterworfen sind, fast 52.000 mehr als im Jahr davor. Auch aus den von der Euro-Krise betroffenen Ländern kamen 2011 fast 17.000 Menschen mehr zu uns als 2010, wo es gegenüber dem Vorjahr gerade mal 41 Personen mehr waren.

Hier scheint wesentlich mehr Migrationsdynamik zu stecken als in den acht osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten

„Zuwanderer sind dringend nötig, um den Fachkräftemangel in Deutschland zu lindern – auch im Handwerk.“

des Jahres 2004. Die Beobachtungen der ersten Monate des laufenden Jahres deuten darauf hin, dass der Bevölkerungszuwachs insbesondere aus Spanien und Griechenland anhält.

Dennoch sind wir weit von Zuständen entfernt, die es erlauben würden, von einer Immigrationswelle zu sprechen – wie sie der Ökonom Sinn prognostizierte. Kaum Informationen liegen leider darüber vor, inwieweit die zugewanderten Personen schon in den Arbeitsmarkt integriert sind. Die Beschäftigung erreicht derzeit Rekordstände und die Arbeitslosigkeit schrumpft.

Laut der Frühjahrsdiagnose führender Wirtschaftsforschungsinstitute wird

der Trend auch 2012 und 2013 anhalten. Verdrängungseffekte am Arbeitsmarkt sind also nicht zu befürchten. Vielmehr sind Zuwanderer jetzt dringend nötig, um den Fachkräftemangel in Deutschland zu lindern – auch im Handwerk. Deshalb muss besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass Zuwanderung in den Arbeitsmarkt stattfindet – und nicht in die Sozialsysteme.

Mit gezielten Initiativen kann dieser Weg erfolgreich unterstützt werden; dazu zählen Beratungsstellen der Bundes-

agentur für Arbeit in benachbarten Staaten und die Versuche, junge ausgebildete

Kräfte aus Ländern, in denen die Jugendarbeitslosigkeit bald die 50-Prozent-Grenze zu knacken droht, nach Deutschland zu holen.

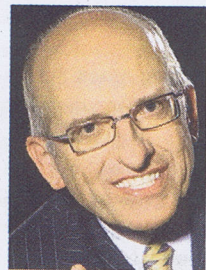
Dabei sind Nachqualifikation und Vermittlung von Sprachkenntnissen wohl Voraussetzung für den Erfolg. Wie wichtig gerade Letzteres ist, haben die vor einem Jahr unterschriebenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen aus Osteuropa gezeigt: Einige sind bereits gescheitert, weil sich die Sprache als erhebliche Hürde herausgestellt hat.

Für den Erfolg bedarf es konzentrierter Maßnahmen aller Beteiligten. Die Aussicht, so Fachkräfte zu bekommen, sollte dies wert sein.

MEINUNG VON PROF. DR. JÖRG KNOBLAUCH

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital

Gutes Personalmanagement



Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist Unternehmer, Berater und Publizist.

Foto: tempus-consulting

Gute Mitarbeiter finden und halten ist das bedeutendste Thema eines Handwerksbetriebes. Denn: Engagierte Mitarbeiter mit einer hohen Unternehmensbindung, so genannte A-Mitarbeiter, ziehen den Karren. Dagegen sind B-Mitarbeiter, die lediglich mitmarschieren, um 30 bis 40 Prozent weniger effektiv. Von C-Mitarbeitern, die nur auf dem Wagen sitzen und die Firma durcheinanderbringen, gar nicht zu reden.

Angesichts des Facharbeitermangels ist es sinnvoll, einmal die Rollen zu tauschen: Wenn Ihnen ein ausgezeichnete Bewerber gegenüber sitzt, sollten Sie wissen, dass er eventuell mehrere Jobangebote hat. Sie müssen ihn überzeugen und glaubwürdig für Ihr Unternehmen werben. Erklären, warum es für ihn ideal ist, in Ihrem Betrieb zu arbeiten und das Potenzial des Jobs herausstellen. Für welche Werte steht Ihr Unternehmen? Wie zeigt sich das in der täglichen Arbeit? Helfen Sie bei der Wohnungs- und Schulsuche?

Mittelständler lassen sich gerade mal 60 Minuten Zeit für ein Einstellungsgespräch. Ich warne aber davor, zu schnell Mitarbeiter einzustellen. Die Trefferquote liegt dann oft nur bei 20 Prozent. Führen Sie vorher mit Bewerbern Telefongespräche und holen Sie konsequent Referenzen ein. So können Sie die wirklich guten Leute herausfiltern.

Fachwissen kann vermittelt werden – manchmal sogar sehr schnell. Aber wenn es charakterlich nicht passt, ist die Stimmung im Team schnell im Eimer. Daneben ist der finanzielle Schaden in der Dienstleistungsbranche besonders groß, weil oft auch Kunden unzufrieden sind. Vor allem: Die zeitintensive Bewerbungsprozedur geht von vorn los. „Überlebt“ der Mitarbeiter die Probezeit nicht, summieren sich die Kosten für die Fehlbesetzung schnell auf 15.000 bis 20.000 Euro.

Viele Gewerke sind männeraffin – zu Unrecht. Immer öfter entscheiden Frauen über Angebote. Es ist auch deshalb sinnvoll, den Frauenanteil zu erhöhen. Auf Job-Messen oder bei Vorträgen an Schulen haben Sie die Chance, die Berührungängste des weiblichen Nachwuchses zu minimieren – und Ihren Beruf in gutem Licht darzustellen.