

# Voices of Economic Transformation 2023:

## Make it and keep it in Germany:

### Neue Rahmenbedingungen für den Innovationsstandort Deutschland

DENNIS CHYTREK, DR. ANNE-KATHRIN LANGE, LUKAS NÜSE,  
GÜLSAH WILKE

- Deutschland braucht bessere Rahmenbedingungen für Innovationen und Fachkräfte, um auch weiterhin attraktiver Wirtschaftsstandort und global wettbewerbsfähig zu sein.
- Fachkräftegewinnung und -bindung aus dem Ausland nach dem Motto „Make it and keep it in Germany“ ist dabei die zentrale Herausforderung.
- Bürokratieabbau, zeitgemäße Einwanderungsgesetze, Talentförderung sowie eine bessere Verzahnung zwischen Lehre, Forschung und unternehmerischer Praxis sind entscheidende Stellschrauben.



# Make it and keep it in Germany:

## Neue Rahmenbedingungen für den Innovationsstandort Deutschland

DENNIS CHYTREK, DR. ANNE-KATHRIN LANGE, LUKAS NÜSE,  
GÜLSAH WILKE



Dennis Chytrek ist seit 2019 persönlicher Referent des Vorstandsvorsitzenden der Techniker Krankenkasse (TK). Zuvor war er als stellvertretender Pressesprecher und Pressereferent in der Unternehmenskommunikation der TK tätig. Er hat sein Studium der Politik und Rechtswissenschaften in Hamburg und Schweden absolviert. Bevor er zur TK ging, war er unter anderem als freier Journalist und Berater bei einer Unternehmensberatung für Gesundheitskommunikation tätig.



Dr. Anne-Kathrin Lange leitet das Ministerbüro der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger. Nach langjähriger universitärer Tätigkeit im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsrechts und Promotion zu Islamischer Theologie an staatlichen Hochschulen in Deutschland war sie Rechtsanwältin in einer internationalen Großkanzlei, dann Referentin im Planungsstab und der Verfassungsabteilung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Seit 2022 ist sie im Bundesministerium für Bildung und Forschung tätig.



Lukas Nüse ist stellvertretender Leiter des Ministerbüros im Bundesministerium der Finanzen. Zuvor hat er bei der Bertelsmann Stiftung unter anderem zu den Themen Produktivität, Innovation und Ungleichheit geforscht.



Gülsah Wilke ist Mitbegründerin und Geschäftsführerin von 2hearts. Als Unternehmerin, Beraterin und Investorin verfügt sie über umfangreiche Erfahrung in der Skalierung von Technologieunternehmen, der Schaffung organisatorischer Exzellenz und der Förderung der digitalen Transformation von Scale-ups zu etablierten Unternehmen. Zuletzt war sie globale COO bei Ada Health, Investorin bei Axel Springer, Aufsichtsratsmitglied bei StepStone und Unternehmensberaterin bei McKinsey und IBM. Mit Leidenschaft fördert sie den Aufbau vielfältiger Teams und Führungskräfte im Technologiebereich und nutzt ihre Erfahrung, ihr Fachwissen und ihr Netzwerk, um die Technologiesgesellschaft von morgen in Europa mit kultureller Vielfalt aufzubauen und in sie zu investieren.

## 1. Ausgangslage

Der Wirtschaftsstandort Deutschland wandelt sich im Zuge der ökonomischen Transformation von einem klassischen Industrie- zu einem Wissens- und Innovationsstandort. Ohne nennenswerte Rohstoffvorkommen und mit der zunehmenden Verlagerung vom Produktions- und Industrie- zum Dienstleistungssektor ist klar, dass die hiesige Wertschöpfung in Zukunft immer stärker von wissens-, technologie- und datengetriebenen Innovationen abhängen wird.

### Disclaimer:

**Im vorliegenden Fokuspapier zu Innovationsmanagement und Standortpolitik werden wir uns aufgrund des begrenzten Rahmens besonders auf die folgenden Innovationsgebiete konzentrieren: Innovationen für den Arbeitgebendenmarkt sowie Standortfaktoren für den Wirtschafts- und Forschungsstandort Deutschland. Dies soll die Bedeutung anderer Innovationsbereiche nicht mindern, sondern stellt lediglich eine Auswahl dar.**

Dafür bedarf es optimierter und langfristig wirkender Rahmenbedingungen, denn durch die aktuelle Innovationsinfrastruktur nehmen Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität deutscher Unternehmen ständig ab. Ausländische Investor:innen, Unternehmen und Fachkräfte sind schon jetzt oft vom bürokratischen und innovationsfeindlichen Klima in vielen Bereichen abgeschreckt und konzentrieren sich auf andere Länder und Weltregionen.

Innovationen werden in verschiedenen wirtschaftlichen Bereichen benötigt, etwa bei der Bewältigung der Klimakrise oder des Fachkräftemangels. Auch im Umgang mit geopolitischen Herausforderungen, zum Beispiel bei der Absicherung von Lieferketten, sind innovative Lösungen gefragt. Ähnliches gilt für den Arbeitsmarkt und den Bildungsbereich, die aktuell einer umfassenden Transformation unterliegen, denn die voranschreitende Digitalisierung führt zur Spezialisierung von Aufgaben und stellt neue Anforderungen an Fachkräfte, zum Beispiel im Umgang mit Datenschutz und -sicherheit. Im Gesundheitssystem spielt das Prinzip der Datensparsamkeit eine hervorstechende Rolle: Ein zu starkes Festhalten am Prinzip verhindert größere Entwicklungssprünge von künstlicher Intelligenz (KI) und Big Data und sorgt für eine Verlagerung dieser Innovationssprünge ins Ausland, zum Beispiel nach China (wo Daten staatlich erhoben und kontrolliert werden) oder in die USA (wo sie monetarisiert werden).

Auch in der Verwaltung kann Digitalisierung dabei helfen, Abläufe effizienter zu gestalten und unnötige Behördengänge zu vermeiden. Bürokratieabbau kann durch digitalisierte und auch KI-gestützte Genehmigungsverfahren, Förderinstrumente und sonstige Verwaltungsdienstleistungen vorangetrieben werden.

Im Bereich der **Forschung** besteht die Herausforderung darin, die digitale und praxisnahe Ausrichtung von Universitäten und Forschungseinrichtungen zu verbessern, um im internationalen Vergleich, beispielsweise mit den USA, mithalten zu können. Zwar besitzt Deutschland eine breit und gut aufgestellte Forschungslandschaft, diese bleibt jedoch auf den wissenschaftlichen Bereich beschränkt und spiegelt sich nicht in der von Universitäten ausgehenden unternehmerischen Aktivität wider. So ist etwa die Gründungs- und Unternehmensaktivität der USA bei den 18- bis 64-Jährigen mehr als doppelt so hoch wie in Deutschland (17,42 % vs. 7,63 %) (Krolle 2022).

Übergreifend ermöglichen digitale Prozesse eine **effizientere Nutzung vorhandener Ressourcen**. Gerade Robotik, Automation und KI können die derzeit knappen Fachkräfte entlasten, wobei sie gleichzeitig wirksam reguliert werden sollten. Hier gilt es, durch das Spannungsfeld zwischen ausreichender, aber nicht übermäßiger Regulierung zu manövrieren. Je stärker die Regulation, desto gehemmter die (technologiegetriebene) Innovation.

Um das Innovationspotenzial besser zu heben, muss Personalgewinnung in Deutschland optimiert und insbesondere modernisiert werden, etwa im Hinblick auf Ausschreibungsverfahren oder die Rolle von non-formaler Bildung. Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist dies von hoher Relevanz: Bis 2035 fehlen in Deutschland sieben Millionen Fachkräfte (dpa 2022). Entsprechend ist es wichtig, sowohl inländische Menschen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren als auch Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund oder aus sozial benachteiligten Milieus sehen sich nach wie vor strukturellen Barrieren gegenüber und sind für den Arbeitsmarkt schwerer zu erreichen.

#### **Exkurs: Strukturelle Barrieren**

Häufig werden Personen nicht aus individuellen Gründen an einem beruflichen Aufstieg gehindert, sondern lang gewachsene Strukturen behindern ihren Weg auf den Arbeitsmarkt. Diese können insbesondere für marginalisierte Menschen vielfältig sein:

- **Bildung:** Eine niedrige formale Bildung kann über das ganze berufliche Leben hinweg erschwerend wirken. Wer in der schulischen Laufbahn – häufig aus anderen strukturellen Gründen – relativ schlecht abschneidet, wird oft auch weitere Bildungschancen nicht wahrnehmen können bzw. nicht wissen, was zum Erreichen bestimmter Bildungsniveaus notwendig ist. Dies kann den Einstieg in bestimmte Berufsgruppen sowie die weitere Karriere behindern. Zudem kann die Einschätzung erschwert werden, wie man im Arbeitsmarkt strategisch klug agiert.

- **Migrationshintergrund und Aufenthaltsstatus:** Bei Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere bei erst kürzlich erfolgter Zuwanderung, können arbeits- und aufenthaltsrechtliche Hürden hinzukommen. So können etwa Geduldete nicht legal arbeiten. Jede dritte Person unter 25 Jahren in Deutschland hat einen Migrationshintergrund, und diese kommen überdurchschnittlich häufig aus sozial benachteiligten Schichten. Laut einer OECD-Studie dauert der Aufstieg in die Mittelschicht 180 Jahre (Siems 2018).
- **Finanzen:** Oft verhindern finanzielle Gründe eine höhere Qualifizierung: Bei mangelnden Geldmitteln kann ein Studium bzw. Weiterbildungsmaßnahmen nur schwerlich oder gar nicht durchgeführt werden, da ein rascher Einstieg in den Arbeitsmarkt priorisiert werden muss.
- **Geschlecht:** Die Gleichstellung im Arbeitsmarkt ist noch immer nicht erreicht, da Frauen insbesondere auf dem Weg in Führungspositionen sowie bei Gehaltsentscheidungen strukturell benachteiligt werden.

Um dem entgegenzuwirken, müssen inklusive Maßnahmen (siehe Kapitel 3) ergriffen werden, die allen Menschen Chancengleichheit bieten.

Arbeitgeber:innen können bzw. müssen ihre Einstellungsvoraussetzungen hinterfragen. So können Schüler:innen, die aufgrund struktureller Benachteiligungen kein Abitur absolviert haben, trotzdem sehr fähige und gute Arbeitskräfte in Berufen sein, bei denen die Hochschulreife eine Einstellungsbedingung ist. Das Anpassen der Voraussetzungen würde also nicht automatisch mit einer Absenkung der Eignung und Qualität der Kandidat:innen einhergehen. Im Gegenteil würde es den Personenkreis möglicher Bewerber:innen erweitern und einen fairen Zugang ermöglichen.

Gerade in der Tech- und Start-up-Branche sind gezielte Fördermaßnahmen für mehr Diversität notwendig, um die gesamte Vielfalt der deutschen Gesellschaft zu repräsentieren und dem verschärften Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Aktuell stagniert etwa der Anteil der Gründerinnen bei 20,7 %, so der „Deutsche Startup Monitor 2023“ (Kollmann et al. 2023: 21). Auch die Teams sind häufig prädominant männlich: 61,3 % arbeiten in rein männlichen Teams, der Anteil reiner Frauentteams beträgt im Vergleich dazu 10,3 %. Zur Erhöhung des Frauenanteils ist insbesondere die Vernetzung von Gründerinnen sinnvoll. Um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, ist dies zu unterstützen: In Deutschland lebende Talente müssen besser ge-

fördert und jene aus dem Ausland mittels eines strukturierten Prozesses angeworben, ausgebildet und nachhaltiger gebunden werden.

Denn auch im Hinblick auf die Migration von Talenten sorgen insbesondere bürokratische, berufliche und aufenthaltsrechtliche Hürden für die Remigration ausländischer Fachkräfte (Boockmann et al. 2022). Auch die „Expat Insider“-Umfrage 2023 (Wieschollek 2023), für die 12.000 Fachkräfte aus 171 Ländern und über 1.000 nach Deutschland immigrierte Fachkräfte befragt wurden, ergab ein pessimistisches Bild: Insbesondere Bürokratie, fehlende Digitalisierung und der angespannte Wohnungsmarkt sorgen dafür, dass der Start in Deutschland für ausländische Fachkräfte stark erschwert wird und diese sich oft einsam und unwohl fühlen. Daher liegt Deutschland in einem Ranking verschiedener Zielländer auf Rang 49 von 53 (InterNations 2023). Eine verbesserte und vereinfachte Einwanderungsgesetzgebung und die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in der Verwaltung sind hier Erfolgsfaktoren.

Innovationssprünge (und insbesondere soziale Innovationen) bedeuten also nicht automatisch Wirtschaftswachstum und sind kein rein technisches oder ökonomisches Phänomen. Der Umgang mit im Voranschreiten begriffenen Innovationen, die aktuell noch keinen unmittelbaren gesellschaftlichen oder ökonomischen Fortschritt bringen, ist hierbei oftmals noch ungeklärt. Dennoch spielen diese Innovationssprünge eine entscheidende Rolle für den gesamtgemeinschaftlichen Fortschritt.

## 2. Zielkonflikte

Deutschland muss nicht nur gesellschaftlich, sondern auch als Wirtschaftsstandort noch mehr als bisher zum Einwanderungsland werden und sich international als attraktiver Magnet für Talente aus der ganzen Welt etablieren und diese halten. Eine effizientere Einwanderungsgesetzgebung und eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in der Verwaltung sind hier Erfolgsfaktoren. Hierfür muss zwingend ein strukturierter Prozess eingeführt werden, der nicht nur qualifizierte Arbeitnehmer:innen nach Deutschland bringt, sondern nach einer Sprachausbildung und gegebenenfalls einer Berufsweiterbildung ganz klar die Einbürgerung in Aussicht stellt und ermöglicht. Generell muss unter dem Ansatz „Make it and keep it in Germany“ gearbeitet werden, um Talente und Fachkräfte nicht nur anzuwerben, sondern auch nachhaltig an den Standort Deutschland zu binden und zu halten. Zudem sollten unter anderem bürokratische und regulatorische Anforderungen, insbesondere Zertifizierungen für kleine und junge Unternehmen, überprüft und angepasst werden, um Innovationen nicht zu behindern und das Gründen und Skalieren von Unternehmen in Deutschland im Vergleich zum Ausland attraktiver zu machen.

Strukturelle Verschiebungen im Arbeitsmarkt („Job-Shifts“) werden zu Ungerechtigkeiten und Frustration führen. Durch die Verschiebung von Erwerbstätigen zwischen Sektoren entstehen Anpassungskosten für Weiterbildungen, Qualifizierungen etc. Diese Gemengelage erfordert

einen sozialen Umbau des Arbeitsmarktes, um alle gesellschaftlichen Gruppierungen mit einzubeziehen. Eine erste Ausprägung dieses Job-Shifts lässt sich bereits durch die Auswirkungen der Coronapandemie beobachten: So stehen besonders die Branchen vor einem enormen Personalmangel, die während der Pandemie vermehrt Personen entlassen mussten. Arbeitskräfte, die aus der Hotel- und Gastronomiebranche wechselten, kehrten überwiegend nicht zurück, sondern verblieben an ihren neuen Arbeitsstellen.

Zudem besteht eine Herausforderung im Wandel hin zu einer reinen Leistungsgesellschaft: Insbesondere die soziale Herkunft oder das Geschlecht sollten nicht über Einstiegs- und Erfolgschancen entscheiden, sondern ausschließlich die Leistung. Leider liegt nach wie vor in der gesamten deutschen Wirtschaft der sogenannte „Unconscious Bias“ vor, so dass oftmals Menschen aufgrund ihres Geschlechts, sozialer oder kultureller Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung diskriminiert und im Berufsleben benachteiligt werden. Hier ist es wichtig, ein Bewusstsein zu schaffen und dieser Benachteiligung mit entsprechenden Maßnahmen wie „Unconscious Bias“-Trainings und paritätischen, diverser besetzten Führungsetagen entgegenzuwirken. Diese Bewusstseinschaffung und der Abbau von Hürden sind elementar, um weiterhin genügend fähige Arbeitskräfte akquirieren und somit auch wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Geopolitische Aspekte wie Rohstoffknappheit, Lieferkettenprobleme und Regulierungsfragen sind natürliche Risiken für die Entwicklung Deutschlands. Zum einen muss ihnen mit einer ausgewogenen Außenwirtschaftspolitik begegnet werden, zum anderen müssen hier die notwendigen Schnittstellen geschaffen werden, um den Herausforderungen zu begegnen. Dazu zählen ein Rohstoff- und Energiemix, erweiterte Lagerkapazitäten und eine Abkehr von On-time-Produktionsketten.

Um die Transformation hin zu einer klimafreundlichen und nachhaltigen Wirtschaft erfolgreich abschließen zu können, spielen Innovationen, insbesondere im Bereich „Wasserstoff und Fusionsenergie“, eine entscheidende Rolle. Die Ausbaugeschwindigkeit erneuerbarer Energien und deren Einbindung in ein intelligentes, möglichst dezentrales Netz ist entscheidend. Gleichzeitig stehen sich Marktwirtschaft und Nachhaltigkeitsziele teils entgegen und zeigen einen stärkeren Bedarf nach Regulierung auf. Das EU-weite Verbot der Wolframglühbirnen zeigt anschaulich, wie schnell und wie positiv die Wirtschaft sich anpassen und auf die Nachfrage nach angenehmeren Lichtquellen (LED-Leuchten dimmbar zu machen und sogar in unterschiedlichen Farben anzubieten) der Verbraucher:innen eingehen konnte. Ein EU-weites Verbot von Plastik-Einweggeschirr ist hier ein nächster möglicher Schritt.

Der ethische Umgang mit technologischen Innovationen darf kein Nebenschauplatz sein. Auch hier kann ein offener Diskurs zum Abbau von Misstrauen in der Bevölkerung führen. Dazu ist gesellschaftspolitische Kommunikation von großer Bedeutung: Zur Beseitigung von

Skepsis gegenüber KI-Anwendungen muss etwa glaubhaft gemacht werden, dass die beteiligten Akteur:innen und Stakeholder auf kompetente und ethische Weise arbeiten sowie (selbst-)regulierende Maßnahmen umsetzen, wenn diese gebraucht werden.

Auch der Umgang mit im Voranschreiten begriffenen Innovationen, die aktuell noch keinen unmittelbaren gesellschaftlichen oder ökonomischen Nutzen offenbaren, ist oftmals noch ungeklärt.

Quer durch alle Lebens- und Arbeitsbereiche und somit Innovationsfragen besteht in Transformationszeiten ein grundsätzlicher, gesamtgesellschaftlicher Konflikt zwischen Zukunftsoptimismus und Zukunftsangst. Das Risiko der Spaltung der Gesellschaft in techaffine und kritische Gruppierungen besteht – zusätzlich zu den bereits bestehenden Bruchkanten des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Um dieses Risiko aufzulösen, ist es notwendig, in der Bevölkerung mehr Vertrauen als Skepsis in neue Technologien, in die für deren Entwicklung Verantwortlichen sowie in die Regulierungsfähigkeiten und das Verantwortungsbewusstsein der Politik zu wecken.

### 3. Handlungsempfehlungen

**Vergleichbarkeit des gesellschaftlichen Nutzens:** Um einen klaren Qualitätsstandard für Innovationen zu etablieren, kann deren gesellschaftlicher Nutzen als Bewertungsfaktor herangezogen werden, der eine bessere Vergleichbarkeit ermöglicht. Dieses Vorgehen benötigt jedoch definierte Kriterien für das Zustandekommen dieses Koeffizienten. Eine Instanz wie ein unabhängiges Forschungsinstitut könnte, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsexpert:innen und dem Ethikrat, diesen gesellschaftlichen Nutzen bestimmen.

**Innovationsreportings:** Insbesondere bei Unternehmen ist es von hoher Relevanz, dass der Innovationsfortschritt regelmäßig überprüft und festgehalten wird. Möglich ist dies durch sogenannte Innovationsreportings. Für diese ist eine starke Orientierung an der wirtschaftlichen Mission empfehlenswert, zudem sollten die Ansprüche des Unternehmens an die eigene Arbeit sowie an die eigenen Mitarbeiter:innen in einem klaren Portfolio definiert werden. Die Reportings sollten mit klaren Vorgaben Usus werden und gleichzeitig nicht unnötig zur Bürokratiehürde beitragen.

**Bürokratieabbau:** Auch die Verwaltung auf Bundes- und Landesebene kann einen Beitrag zu sinnvoller, innovationsfördernder Standortpolitik leisten. Hierzu ist es essenziell, dass die Digitalisierung der Ämter vorangetrieben wird und gleichzeitig bürokratische Verfahren erleichtert bzw. abgebaut werden. Insbesondere für kleine Unternehmen sollten bürokratische und regulatorische Anforderungen abgebaut oder zumindest gebündelt werden, um eine innovationsfreundlichere Verwaltung zu gestalten. Von ebenso hoher Relevanz ist, insbesondere mit Blick auf



den Fachkräftemangel und die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, die schnellere Anerkennung von Abschlüssen und die Beschleunigung von Verfahren zum Erlangen einer Arbeitserlaubnis.

**Role Models:** Zur Unterstützung der Entwicklung des Innovationsstandorts Deutschland und als Incentivierung für zögernde Akteur:innen kann es hilfreich sein, Role Models, exemplarische Prozesse und positive Beispiele stärker in den Fokus zu rücken und hier mehr Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Dies kann auch schon im schulischen und universitären Kontext beginnen, um hier sinnvolle Vorarbeit und Vorbereitung auf das Berufsleben zu leisten. Hierzu bietet es sich an, dass gemeinnützige Organisationen mit Stiftungen und der Bundesregierung gemeinsame Lösungen sowie die Vorstellung von positiven Beispielen wie Vorbildern erarbeiten („You can’t be what you can’t see“). Zu diesem Zweck ist auch die Etablierung eines Modells wie „Governmental Entrepreneurs“ (Fischer 2023) denkbar, im Rahmen dessen Unternehmer:innen staatliche Strategien aktiv umsetzen und vorantreiben.

**Talentförderung:** Im Anschluss an eine sinnvolle, innovationsfreundliche Schulbildung steht eine erfolgreiche Ausbildungsphase, während der gezielt Talentförderung betrieben wird. Dieser Prozess ist nicht auf die Ausbildungsphase begrenzt, sondern während der gesamten beruflichen Laufbahn möglich. So lässt sich eine effektive Bindung von Talenten sicherstellen, die wiederum Innovationen in Deutschland bestmöglich vorantreiben können. Zusätzlich gilt es, Talente aus dem Ausland anzuwerben, in Deutschland weiterzubilden und erfolgreich im Land zu halten. Die Möglichkeit der Einbürgerung sollte folglich auf jeden Fall als Aussicht nach erfolgreich absolvierter Berufsausbildung bestehen. Dabei stellen, wie immer bei Fragen der Migration, gesellschaftliche Spannungen und populistische Tendenzen ein Risiko dar. Auch eine besondere Form der Vernetzung von Gründerinnen sollte hier forciert werden, um den Frauenanteil zu erhöhen.

**Verzahnung von Lehre, Forschung und Praxis:** Forschung und praktische Umsetzung in der Wirtschaft brauchen einen verstetigteren Austausch. Eine stärkere Verzahnung zwischen den relevanten Akteur:innen in beiden Feldern führt einerseits zu praxisorientierten, empirischen Forschungsergebnissen, andererseits können diese Erkenntnisse wiederum zu einer Verbesserung praktischer Prozesse beitragen. Denkbar wären so zum Beispiel Austauschformate zwischen universitärer Lehre und Ausbildungsberufen, wie sie heute schon in dualen Studiengängen oder in Fachhochschulen praktiziert werden. Diese sollten nicht länger ein Sonderformat, sondern vielmehr die Regel sein. So entsteht ein symbiotischer Ablauf, von dem alle Beteiligten profitieren können. Bereits in der Schule sollte Kompetenz zu künstlicher Intelligenz gelehrt werden, um früh mit der Aufklärung über Chancen und Risiken der Technologie

und den bewussten Umgang damit zu beginnen. Dies kann in Form eines eigenen Schulfachs erfolgen. Ebenfalls denkbar, und vermutlich deutlich anwendungsorientierter, wäre die Berücksichtigung von KI in sämtlichen Schulfächern als eigener Schwerpunkt.

**Netzwerkprozesse:** Wenn Stakeholder, Unternehmen und politische Akteur:innen nicht separat voneinander agieren, sondern Austausch- und Koordinierungsmöglichkeiten besitzen, gemeinsam an Lösungen arbeiten und regelmäßig auf diese Plattformen zugreifen, entwickeln sich Innovationen schneller und gezielter. Daher ist hier neben der Öffnung und Neugründung von Netzwerken ebenfalls die Etablierung von Strukturen für regelmäßigen Dialog sowie für die engere Verzahnung zwischen gemeinnützigen Organisationen und Netzwerken mit der Regierung und politischen Akteur:innen notwendig. Denkbar sind hier Messen oder (virtuelle) Börsen als Plattformen des Wissensaustauschs, die nicht nur auf Bundes-, sondern auch auf Länderebene stattfinden und sich besonders auf Branchen konzentrieren, die vom Fachkräftemangel betroffen und als besonders relevant im Zuge der ökonomischen Transformation zu verorten sind (in erster Linie Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Medizin und Informatik).

#### 4. Fazit

Wenn Deutschland weiterhin ein Innovationsstandort sein möchte – was es schon jetzt nur noch bedingt ist –, braucht es geeignete und langfristige Rahmenbedingungen. „Make it and keep it in Germany“ sollte als zentraler Ansatz verfolgt werden, damit eine langfristige Bindung von Fachkräften erreicht wird und attraktive Rahmenbedingungen für den Wirtschafts- und Innovationsstandort Deutschland entstehen.

Zur Erfüllung dieses Ziels ist es nötig, unter anderem die zahlreichen Hürden für ausländische Fachkräfte abzubauen oder sogar, falls möglich, komplett aufzuheben. Bürokratieabbau, Gesetzgebung, Zusammenarbeit in der Verwaltung und Talentförderung sind Maßnahmen, die in Erwägung gezogen werden sollten.

Ein Innovationsstandort Deutschland braucht einen starken, transferaffinen Forschungsstandort Deutschland, um eine Verzahnung zwischen Lehre, Forschung und unternehmerischer Praxis zu gewährleisten. Dazu braucht es weitere Netzwerkprozesse und eine engere Zusammenarbeit zwischen bestehenden Organisationen sowie allen involvierten Stakeholdern, Unternehmen und politischen Akteur:innen.

## Literaturverzeichnis

- Boockmann, Bernhard, Kalweit, René, Kleinemeier, Rita, Knirsch, Frederik, Maier, Anastasia, Murawski, Waldemar, Puhe, Henry, und Scheu, Tobias (2022). *Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften*. Tübingen/Bielefeld. [https://www.iaw.edu/files/dokumente/ab\\_04\\_2021/Vorstudie\\_Fachkraefteabwanderung\\_2022.pdf](https://www.iaw.edu/files/dokumente/ab_04_2021/Vorstudie_Fachkraefteabwanderung_2022.pdf) (Download 30.10.2023).
- dpa (2022). „Arbeitsmarkt verliert bis 2035 sieben Millionen Menschen“. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitsmarkt-arbeitsmarkt-verliert-bis-2035-sieben-millionen-menschen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-221121-99-603580> (Download 30.10.2023).
- Fischer, Fabian J. (2023). „Lasst die Unternehmer:innen machen!“ *Tagesspiegel Background*. [https://background.tagesspiegel.de/digitalisierung/lasst-die-unternehmer-innen-machen?utm\\_source=bgdi+vorschau&](https://background.tagesspiegel.de/digitalisierung/lasst-die-unternehmer-innen-machen?utm_source=bgdi+vorschau&) (Download 30.10.2023).
- InterNations (2023). *Expatriate Insider 2023*. <https://cms.in-cdn.net/cdn/file/cms-media/public/2023-07/Expatriate-Insider-2023-Survey-Report.pdf> (Download 30.10.2023).
- Kollmann, Tobias, Hirschfeld, Alexander, Gilde, Jannis, Walk, Vanusch, und Pröpfer, Anna (2023). „Deutscher Startup Monitor 2023“. *PwC Deutschland*, Berlin. <https://deutscherstartupmonitor.de/wp-content/uploads/2023/09/Deutscher-Startup-Monitor-2023.pdf> (Download 30.10.2023).
- Krolle, Hannah (2022). „Ausgründungen: So soll an deutschen Universitäten mehr Start-up-Kultur entstehen“. *Handelsblatt*. <https://www.handelsblatt.com/technik/forschung-innovation/insight-innovation-ausgruendungen-so-soll-an-deutschen-universitaeten-mehr-start-up-kultur-entstehen/28239342.html> (Download 30.10.2023).
- Siems, Dorothea (2018). „Der Aufstieg in die Mittelschicht dauert in Deutschland 180 Jahre“. *Welt*. <https://www.welt.de/wirtschaft/article177647914/Einkommen-Aufstieg-in-die-Mittelschicht-dauert-180-Jahre.html> (Download 30.10.2023).
- Wieschollek, Claudia (2023). „„Aber hier leben, nein danke“: Expats sind in Deutschland unglücklich und einsam“. *t3n*. <https://t3n.de/news/umfrage-expats-deutschland-einsam-traurig-1569848/> (Download 30.10.2023).

## Impressum

© Bertelsmann Stiftung November 2023

Herausgeber: Bertelsmann Stiftung, Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Verantwortlich: Melanie Wodniok

Autor:innen: Dennis Chytrek, Dr. Anne-Kathrin Lange, Lukas Nüse, Gülsah Wilke

Lektorat: Paul Kaltefleiter, Bielefeld

Gestaltung: Kerstin Schröder, Frank Rothe, Bielefeld/Berlin

Bildnachweis: S. 1: © Maria Petrish – stock.adobe.com; S. 2: Thomas Kunsch, Sanjar Khaksari,

Kai Uwe Oesterhelweg, privat

Der Text dieser Publikation ist urheberrechtlich geschützt und lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-SA 4.0) Lizenz. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>

Das eingebundene Titelfoto und die Fotos aus Seite 2 sind jeweils ebenfalls urheberrechtlich geschützt, unterfallen aber nicht der genannten CC-Lizenz und dürfen nicht verwendet werden.

Initiiert wurde das Netzwerk Voices of Economic Transformation 2021 von Rana Deep Islam und Sven Liebert zusammen mit der Bertelsmann Stiftung.

Die Impulspapiere der Voices 2023 sind in einem co-kreativen Arbeitsprozess unter der Projektleitung von Melanie Wodniok mit prozessualer und redaktioneller Unterstützung des polisphäre-Redaktionsteams, bestehend aus Nina-Maria Appenzeller, Maïke Dörnfeld und Philipp Sälhoff entstanden.

Alle Impulspapiere geben ausschließlich die Meinungen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen der jeweiligen Autor:innen wieder, die diese nicht im Namen ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers, ihres Ehrenamts, ihrer assoziierten Organisation oder ihrer Partei äußern, sondern ausschließlich aus persönlicher Perspektive.

## Hintergrund: Voices of Economic Transformation

Menschen mit Ideen aus der Praxis geben Anregungen für besseres Wirtschaften, um die großen aktuellen Herausforderungen zu meistern: Das ist der Gedanke hinter dem 2021 initiierten Netzwerk „Voices of Economic Transformation“ mit Führungspersönlichkeiten aus Unternehmen, Start-ups, Politik und Verbänden. Mit Unterstützung der Bertelsmann Stiftung kommt es jedes Jahr in einer neuen Zusammensetzung zusammen, um Ideen auszutauschen und Impulse für eine Wirtschaft, die im Sinne der Gesellschaft handelt, in die öffentliche Debatte und schlussendlich auch in die betriebliche und politische Praxis zu bringen.

Die Herausforderungen, vor denen die deutsche Wirtschaft aktuell steht, sind von Komplexität und Vielschichtigkeit geprägt und setzen sie unter massiven Druck. Die Gestaltung der Transformation hin zu einer Nachhaltigen Sozialen Marktwirtschaft ist dabei keine Einzelaufgabe, sondern sie ist als gemeinsame Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu verstehen. Vor diesem Hintergrund nehmen die „Voices“ die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und das Zusammenspiel von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik in den Blick. Leitfragen im gemeinsamen Austausch und in der Erarbeitung von Impulsen sind dabei:

- Wie kann eine Transformation gelingen, die sich nicht nur allein um die Ausbalancierung von Wachstum und Teilhabe bemüht, sondern nun auch um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in globaler Verantwortung?
- Wie können in Unternehmen mehr innovative Lösungen zur Bewältigung zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen entstehen?
- Wie können die unternehmerische und die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit in Krisen gestärkt werden?
- Wie können Unternehmen und Akteur:innen der Sozialen Marktwirtschaft das demokratische System stärken?
- Was sind konkrete Best Practices?

2023 haben 29 Führungspersönlichkeiten der „Voices of Economic Transformation“ 14 Impulspapiere mit dem Ziel erstellt, eine fundierte inhaltliche Auseinandersetzung mit wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen zu Nachhaltigkeit, Innovation, Digitalisierung, Unternehmenskultur und Geopolitik zu schaffen. Eine Übersicht der Themen sowie eine Download-Möglichkeit aller Impulspapiere sind auf folgender Webseite zu finden: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-innovationspotenziale/projektnachrichten/voices-of-economic-transformation>

In einer ersten Runde des „Voices“-Netzwerks wurde 2022 das Buch „Update Wirtschaft für Gesellschaft“ veröffentlicht, das 29 Impulse für ein neues Wirtschaften zusammengetragen hat.