

## 6. Fachsymposium des Roman Herzog Instituts

„(In) Deutschland neu denken – wie leben und arbeiten wir morgen?“

18. September 2008, im Lenbach Palais

Thesenpapier von Professor Dr. Michael Hüther

### Ökonomie im Wandel? – Entwicklungstrends der Arbeit

Die Frage, wie wir morgen arbeiten werden, lässt sich nur unter Berücksichtigung der aktuellen Megatrends und deren Einfluss auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und auf die Beschäftigungssituation generell beantworten.

#### *Megatrend Globalisierung*

- Für den Arbeitsmarkt in Deutschland bedeutet dies vielfach, dass einfache und arbeitsintensive Tätigkeiten ins Ausland verlagert werden, während hierzulande die humankapitalintensiven Teile der Wertschöpfungskette durchgeführt werden.
- Dadurch sinkt die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitnehmern und die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern nimmt zu, wie an den Entwicklungen der qualifikatorischen Arbeitslosenquoten abgelesen werden kann.
- Sofern es flexible Löhne gibt, nimmt die Lohnspreizung zu, ansonsten droht steigende Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten.

#### *Megatrend Strukturwandel / Tertiarisierung*

- Trotz der Erfolge der Industrieunternehmen in den letzten Jahren sind in diesem Sektor Arbeitsplätze verloren gegangen, während in den Dienstleistungsbranchen Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen sind.
- Der Dienstleistungssektor profitierte allerdings in erheblichem Maße von der guten Position der Industrie auf den Weltmärkten. Die unternehmensnahen Dienstleistungen expandierten besonders stark: die Zahl der Beschäftigten hat sich seit 1991 mehr als verdoppelt.
- Der Strukturwandel verläuft auch im Dienstleistungssektor nicht qualifikationsneutral: Die Humankapitalintensität der Arbeitsplätze nimmt auch hier weiter zu.

#### *Megatrend Informatisierung / technikgetriebener Strukturwandel*

- Der Bedarf an Hochqualifizierten in einem Unternehmen steigt mit dem Einsatz neuer Technologien und Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation. Der technische Fortschritt und die damit verbundenen betrieblichen Veränderungsprozesse verlaufen nicht qualifikationsneutral.
- Hoch qualifizierte Arbeitnehmer sind erforderlich, damit die Potenziale des technischen Fortschritts genutzt werden können.
- Bei den Flexibilitätsindikatoren als Maßzahl für die Anpassungsfähigkeit, rangiert Deutschland im Mittelfeld. Dabei gilt, dass mehr Flexibilität mit weniger Langzeitarbeitslosigkeit einhergeht.

#### *Megatrend Individualisierung*

- Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigung zu Lasten von Normalarbeitsverhältnissen, da Unternehmen aber auch Beschäftigte höhere Flexibilität wünschen. Dadurch steigende Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.
- Allerdings steigt die Gefahr der segmentierten Arbeitsmärkte (geringere Investitionen in Fort- und Weiterbildung, geringere Ansprüche an Arbeitslosen- und Rentenversicherung, Lohndifferenzen).

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zu einem wesentlichen, die Erwerbstätigenquote beeinflussenden Faktor.

#### *Megatrend Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung*

- Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots wirkt sich negativ auf das Wirtschaftswachstum aus. Weniger Arbeitskräfte stehen für die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen zur Verfügung; diese müssen deshalb produktiver werden.
- Die bereits bestehenden Fachkräfteengpässe werden sich intensivieren.
- Soziale Sicherungssysteme geraten unter Druck.
- Durch das sinkende Arbeitsangebot ist für die jüngere Generation – bei entsprechender Qualifikation – damit zu rechnen, dass die Löhne relativ steigen; ältere Generationen, deren Arbeitsangebot steigt, müssen mit Lohnreduktionen rechnen oder die Arbeitslosigkeit Älterer nimmt zu.
- Das schrumpfende Arbeitskräftepotenzial muss zukünftig besser genutzt werden, das Erwerbsverhalten gewinnt an Bedeutung und die Attrahierung von Arbeitskräften aus dem Ausland muss forciert werden.

Als Antwort auf die Herausforderungen sollte eine Zwei-Säulen-Strategie verfolgt werden. Handlungsbedarf besteht sowohl auf Seiten der Politik als auch auf Seiten der Unternehmen. Wirtschaftspolitische Zielsetzungen sind dabei die Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Möglichkeiten zum Aufstieg durch Bildung.

#### *Arbeitsmarkt*

- Erwerbsbeteiligung erhöhen: Mehr ältere Menschen müssen am Erwerbsleben teilnehmen. Eine verlängerte Lebensarbeitszeit muss mit besseren Bedingungen für Ältere einhergehen, die Teilnahme an lebenslanger Weiterbildung ist zu stärken. Auch mehr Frauen sollten ihre Qualifikationen einbringen. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht hier an erster Stelle.
- Flexibilität am Arbeitsmarkt steigern: Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen flexibler agieren können. Der Ein- und Aufstieg am Arbeitsmarkt muss leichter werden. Zu strenge gesetzliche Vorgaben mindern die Aktivität und Nutzung von wertvollen Potenzialen.
- Zukunftsfähiger Sozialstaat: In Zeiten des Wandels muss die Grundsicherung für die Schwachen der Gesellschaft gewährleistet sein, gleichzeitig müssen die Erwerbsarbeitsanreize gestärkt werden. Darauf muss auch die soziale Sicherung zielen. Dies spricht gegen eine Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens.

#### *Bildung*

- Frühkindliche und schulische Bildung: Bildungsauftrag der frühkindlichen Bildung stärken, Ganztagschulen ausbauen
- Berufsausbildung: Nettokosten für Ausbildungsbetriebe verringern, Fremdsprachenkompetenz und Umgang mit neuen Technologien stärken
- Akademische Bildung: Hochschulautonomie ausbauen und private Finanzierungsanteile sozialverträglich erweitern, Studierende durch die Hochschulen auswählen lassen
- Weiterbildung: berufliche und akademische Bildung durchlässiger gestalten, Anreize zu Weiterbildungsinvestitionen stärken

Das Ziel dieser Maßnahmen ist die Verbesserung der Partizipations- und Startchancengerechtigkeit, damit die Potenziale jedes Einzelnen für die Gesellschaft und für jeden selber am besten genutzt werden können.