



Arbeitsmarkt

Was für die Zukunft wichtig ist

Britta Gehrke

Prof. Dr. Britta Gehrke ist Professorin für Makroökonomik an der Freien Universität Berlin und mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie dem Institute of Labor Economics (IZA) affiliert.

Zahlreiche gesellschaftliche Umwälzungen verändern den Arbeitsmarkt und werden sich absehbar verstärken. Die Liste an Herausforderungen für den Arbeitsmarkt ist daher lang: demografischer Wandel, Dekarbonisierung, Digitalisierung und zunehmend ungleiche Teilhabe am wirtschaftlichen Fortschritt. Vor diesem Hintergrund gibt es aber mindestens zwei gute Nachrichten.

- Erstens: Der deutsche Arbeitsmarkt ist in grundsätzlich guter Verfassung; die Beschäftigung ist auf Rekordniveau und hat den Krisen der letzten Jahre erfolgreich getrotzt.
- Zweitens: Es liegen zahlreiche gut erforschte Instrumente auf dem Tisch, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Die Alterung der Bevölkerung schlägt sich im zunehmenden Arbeitskräftemangel nieder. Dieser Mangel trifft auf hohen Arbeitskräftebedarf aufgrund des anstehenden Umbaus zu einer CO₂-neutralen Gesellschaft. Daher ist es essenziell, die Teilnahme am Arbeitsmarkt für alle – auch für Ältere und Personen mit Care-Aufgaben – möglich und attraktiv zu machen. Dies bedeutet, dass Arbeit flexibel sein muss: flexibel in Bezug auf die Arbeitstage und Arbeitsstunden, aber auch in Bezug auf Jobwechsel. Hier ist auch die Sozialversicherung gefordert, ihren Teil zu leisten und ein soziales Netz auch bei Wechseln zum Beispiel zwischen Selbstständigkeit und angestellter Beschäftigung bereitzustellen. Eine zu starre Arbeitsmarktstruktur geht an der Lebenswirklichkeit vieler, insbesondere junger Menschen vorbei. Um die Erwerbstätigkeit tatsächlich zu erhöhen, muss dies mit mehr und besserer Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung sowie Gesundheitsschutz für ältere Beschäftigte kombiniert werden.

Allein die Erhöhung der Teilnahme am Arbeitsmarkt wird den Arbeitskräftemangel allerdings nicht ausgleichen können. Des Weiteren ist Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften

aus dem Ausland zwingend notwendig. Hier gibt es deutlichen Nachholbedarf im deutschen Arbeitsmarkt, etwa was die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und eine generelle Willkommenskultur aller Beteiligten betrifft.

Durch Digitalisierung und den Umbau zur CO₂-Neutralität entstehen auf der einen Seite neue »Green Jobs«, auf der anderen Seite werden bestimmte Tätigkeiten durch künstliche Intelligenz ersetzt. Strukturwandel ist allerdings kein neues Phänomen, sondern begleitet uns seit Jahrzehnten. Entsprechend gut ist die stabilisierende Rolle von Weiterbildung und sozialer Absicherung dokumentiert. Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Roboter werden uns nicht die Arbeit wegnehmen. Im Gegenteil: Sie können uns dabei helfen, produktiver zu werden und uns auf Tätigkeiten zu konzentrieren, bei denen der Mensch gebraucht wird, und so auch den Arbeitskräftemangel abfedern.

Bereits seit einiger Zeit beobachten wir einen Anstieg der Ungleichheit und die Zunahme von prekärer Beschäftigung – auch wenn diese Tendenzen in Deutschland (noch) etwas weniger ausgeprägt sind als in anderen Ländern mit ähnlich hohem Einkommen. Wenn Teile der Gesellschaft von Produktivitätsfortschritten ausgeschlossen sind, kann dies gesellschaftliche Spaltungen verstärken.

Ein sinnvolles Instrument zur Bekämpfung von Lohnungleichheit ist ein Mindestlohn. Allerdings können Mindestlöhne in der falschen Dosierung zu Beschäftigungsverlusten führen. Daher sollten objektive Kriterien zur Festlegung und Evaluierung von Mindestlöhnen genutzt werden. Zudem sollte die Sozialpartnerschaft zwischen Betrieben und Beschäftigten wieder gestärkt werden. Die bereits genannte Flexibilität muss von einer starken Verhandlungsposition der Beschäftigten flankiert werden, zum Beispiel durch mehr Tarifbindung und Betriebsräte.

Dies ist nicht nur unter Gerechtigkeitsaspekten relevant. Zu hohe Marktmacht auf Unterneh-

mensseite schadet nachweislich der Produktivität. Eine neue Rolle für Gewerkschaften könnte es daher sein, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, etwa indem sie Beschäftigten Informationen über alternative Jobs zur Verfügung stellen. Eine höhere Mobilität von Beschäftigten beschränkt die Marktmacht der Unternehmen.

Neben diesen langfristigen Tendenzen haben uns die letzten Jahre gelehrt, dass es immer neue Krisen geben wird. Um sicherzustellen, dass der Arbeitsmarkt dafür gewappnet bleibt, ist es sinnvoll, Instrumente wie die Kurzarbeit weiterzuentwickeln.

Auch wenn die anstehenden Herausforderungen groß sind, ist der Arbeitsmarkt insgesamt in einer guten Verfassung. Damit dies so bleibt, muss diesen Umwälzungen aktiv begegnet werden. Die genannten Instrumente benötigen Ehrlichkeit und Mut zur Veränderung, um eine breite gesellschaftliche Akzeptanz sicherzustellen.



»Ich bin Lea Merdies und studiere Politik- und Rechtswissenschaften an der LMU München. Ich betreue den RHI-Instagram-Account und poste mehrmals wöchentlich Einblicke in die Arbeit des RHI. Schauen Sie doch mal vorbei – einfach den QR-Code scannen oder auf das Icon klicken.«

