

## Arbeitsmarkt

### Arbeitsmarkt der Zukunft: Mehr Dynamik wagen!

Susanne Cassel, Tobias Kohlstruck

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einer anhaltenden wirtschaftlichen Schwächephase und steht durch Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung und demographischen Wandel vor enormen strukturellen Herausforderungen. Das deutsche Wachstumspotenzial ist eines der niedrigsten weltweit und dürfte ohne grundlegende Strukturreformen in den kommenden Jahren schwach bleiben. Während die Diskussion über Reformen der gesetzlichen Sozialversicherungen in vollem Gange ist und erste Strukturreformen auf den Weg gebracht wurden, stehen Arbeitsmarktreformen bisher nicht im Fokus. Um die Wachstumskräfte zu stärken, gilt es jedoch insbesondere, den technologischen Wandel voranzutreiben, die Innovationsfähigkeit grundlegend zu verbessern und Beschäftigungspotenziale zu mobilisieren. Voraussetzung dafür sind dynamische Arbeitsmärkte. Die Politik sollte daher einen größeren Fokus auf wachstums- und innovationsfördernde Reformen der Arbeitsmarktinstitutionen legen.

Mit dem Eintritt der Baby-Boomer-Generation in die Rente ist der demographische Wandel auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dürfte in den kommenden zehn Jahren um zehn Prozent schrumpfen. Gleichzeitig geht die wöchentliche Arbeitszeit sowohl in Deutschland als auch in den anderen europäischen Ländern und den USA zurück. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist ein sinkendes Arbeitsangebot problematisch, da damit Potenziale unausgeschöpft bleiben. Wachstum ist jedoch notwendig, um die strukturellen Herausforderungen zu meistern und Verteilungskämpfe zu verhindern. Während in Politik und Öffentlichkeit intensiv darüber diskutiert wird, wie unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial, etwa von Älteren und Frauen, mobilisiert werden kann und ob Feiertage gestrichen werden sollten, gibt es weniger Diskussionen darüber, wie die Arbeitsproduktivität, also das Bruttoinlandsprodukt pro geleisteter Arbeitsstunde,

gesteigert werden könnte und welche Rolle Arbeitsmarktinstitutionen dabei spielen.

Lagen die Eurozone und die USA in Sachen Arbeitsproduktivität im Jahr 1995 noch nahezu gleichauf, stieg sie in den USA bis 2022 um 53 Prozent, in der Eurozone dagegen nur um 29 Prozent. Dies lässt sich wesentlich auf deutliche Unterschiede in Investitionen und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Reaktionen auf Krisenzeiten wie die Finanzkrise und die Corona-Pandemie zurückführen. So haben die USA in den letzten 30 Jahren ihren IT-bezogenen Kapitalbestand verzehnfacht und weisen eine deutlich stärkere Nutzung von KI-Technologien auf als Europa. So verwenden 43 Prozent der Arbeitnehmer in den USA KI am Arbeitsplatz, während es in Deutschland nur knapp 32 Prozent sind. Spitzenreiter in Europa ist Großbritannien mit gut 36 Prozent. Auch nutzen US-Arbeitnehmer KI deutlich intensiver als europäische Arbeitnehmer. Eine wesentliche Rolle dafür, dass KI-Technologien produktivitätsfördernd am Arbeitsplatz angewendet werden, spielt die gezielte Förderung und Ermutigung der Arbeitnehmer durch das Unternehmensmanagement.

Anders als in Europa, wo während der Corona-Pandemie in großem Ausmaß von Kurzarbeiterregelungen Gebrauch gemacht wurde, um bestehende Belegschaften in den Firmen zu halten, kam es in den USA zu umfangreichen Entlassungen, gefolgt von einer Welle von Neueinstellungen. Die Arbeitslosenquote stieg in den USA zwar sprunghaft auf ca. 13 Prozent, sank dann jedoch schnell wieder auf ihr Ursprungsniveau von unter vier Prozent. US-amerikanische Unternehmen nutzten diesen Arbeitskräfteaustausch, um sich umzustrukturieren, in neue Technologien zu investieren und das Qualifikationsniveau ihrer Belegschaften zu erhöhen. So konnten sie die Krise für neues Wachstum nutzen.

Während in stabilen Zeiten, in denen inkrementeller Fortschritt stattfindet, lange Beschäftigungsdauern in einer Firma vorteilhaft sind, um firmenspezifisches Humankapital zu erhalten und auszubauen, hemmen sie in Zeiten struktureller Umbrüche und disruptiven technologischen Wandels eher. In disruptiven Zeiten wirken häufige Arbeitgeberwechsel vielmehr als Katalysator für die Verbreitung von Wissen und fördern so das Wachstum. Auch individuell wirken sich häufigere Jobwechsel positiv aus, da sie über die berufliche Laufbahn hinweg mit höheren Lohnsteigerungen verbunden sind.

## KERNAUSSAGEN

### Politikanalyse:

- Arbeitsmarktpolitik fokussiert sich i. W. auf Arbeitslose, nicht auf Beschäftigte.
- Viele Arbeitsmarktregelungen hemmen die Arbeitsmarktdynamik.
- Arbeitsmarktdynamik ist zentral für die Verbreitung neuer Technologien und damit für Wachstum.

### Politikempfehlungen:

- Arbeitsmarktregelungen mit Fokus auf Mobilität und Flexibilität von Beschäftigten anpassen; Weiterbildung stärken.
- Regelungen stärker an Beschäftigte binden als an deren Stelle.
- Kurzarbeit in Zeiten struktureller Transformation vermeiden.
- Fehlanreize im Steuer- und Sozialsystem abbauen (z. B. Transferentzug, kostenlose Mitversicherung).

Um mit disruptiven Innovationen experimentieren und neue Technologien einführen zu können, sind Unternehmen auf dynamische Arbeitsmärkte angewiesen. Neben der Erhöhung des Arbeitsangebots durch den Abbau negativer Arbeitsanreize im Steuer- und Sozialsystem sollte die Politik Mobilität und Flexibilität von Beschäftigten viel stärker in den Blick nehmen. Dazu gehört sowohl, der Weiterbildung aller Beschäftigten einen höheren Stellenwert einzuräumen, als auch, Arbeitsmarktregulierungen systematisch daraufhin zu überprüfen, ob sie die Arbeitsmarktdynamik hemmen. So wirken sich z. B. ein mit der Betriebszugehörigkeit zunehmender Kündigungsschutz, mit der Beschäftigungsdauer steigende und nicht übertragbare betriebliche Altersrenten sowie an die Betriebszugehörigkeit geknüpfte Gehaltsstrukturen mobilitätshemmend aus, da sie Stellenwechsel unattraktiv machen. Werden Regelungen stärker an die Beschäftigten gebunden als an deren Stelle beim aktuellen Arbeitgeber, etwa dadurch, dass Betriebsrenten leichter übertragbar sind, kann Arbeitsmarktdynamik zugunsten von steigender Produktivität und erhöhtem Wachstum gefördert werden, ohne den notwendigen Schutz der Beschäftigten aufzugeben.

Dieser Policy Brief entstand auf Grundlage des ECONWATCH-Meetings „Mehr Dynamik wagen! Der Arbeitsmarkt der Zukunft“ mit Prof. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung).

### Impressum

ECONWATCH

Gesellschaft für Politikanalyse e. V.

Rykestr. 40

10405 Berlin

### Helfen Sie mit!

Um den ECONWATCH-Policy Brief anbieten zu können, in dem Sie verständliche und wissenschaftlich fundierte Informationen über wirtschaftspolitische Zusammenhänge und Reformmöglichkeiten erhalten, ist ECONWATCH als gemeinnützige und unabhängige Organisation auf Mitgliedsbeiträge und Spenden angewiesen. Informationen hierzu erhalten Sie auf: [www.econwatch.org](http://www.econwatch.org)