

Herausforderungen für eine zukünftige Arbeitsmarktpolitik

Positionspapier des Fachforums Neue Arbeit und Neue Qualifikation

Berlin, im November 2021

Wie in so vielen Bereichen, hat Corona auch auf dem Arbeitsmarkt für Veränderungen gesorgt und verdeutlicht, dass in vielen Bereichen ein Umdenken notwendig ist. Betrachtet man jedoch Faktoren wie die demographische Entwicklung, die Digitalisierung, die ökologische Transformation oder auch Migrationsbewegungen, wird klar, dass die Arbeitswelt schon vor der Pandemie vor signifikanten Herausforderungen stand und die bestehenden Trends teilweise nur an Geschwindigkeit und Intensität zugenommen haben. Es steht daher fest, dass die Arbeitsmarktpolitik der nächsten Legislaturperiode diesen Entwicklungen aktiv begegnen muss.

Durch die demographischen Entwicklungen wird von der Bundesagentur für Arbeit prognostiziert, dass sich bis 2030 das Erwerbspersonenpotential um 3,6 Millionen Personen verringern wird.¹ Gleichzeitig werden beispielsweise für den ökologische Umbau der Wirtschaft – sowohl auf Seiten der Forschung und Entwicklung von Strategien und Maßnahmen als auch bei der Planung und Ausführung in den einzelnen Handlungsfeldern – zahlreiche Fachkräfte und Beschäftigte mit Handwerksqualifikation gesucht. Durch die digitale Transformation werden einerseits Arbeitsplätze wegfallen, andererseits auch neue Arbeitsplätze entstehen. Um dieses Potential nutzen zu können, braucht es politische Rahmenbedingungen, die Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage harmonisieren.

Im Folgenden werden Teilaspekte einer aktiven Arbeitsmarktpolitik benannt, bei denen besonderer Handlungsbedarf besteht und welche Grundlage für eine erfolgreiche Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt und des Wirtschaftsstandorts Deutschlands darstellen. Klar ist, dass es mittel- und

¹ Bundesagentur für Arbeit (2020). Fachkräfte für Deutschland. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013186.pdf (13.10.2021).

langfristige Lösungen braucht, die die vielschichtigen Faktoren, wie den ökologischen Umbau, Digitalisierung, Migration, Generationenwechsel und den demographischen Wandel als Ganzes berücksichtigen.

1. Selbst- und Mitbestimmung partnerschaftlich gestalten und flexibel halten

Die Digitalisierung macht bestimmte Berufe überflüssig, schafft aber auch neue Arbeitsfelder. Die Gestaltung von Arbeitszeit und -modus wird sich damit stärker flexibilisieren, sukzessiv werden die Unterschiede zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung fließender. Aus diesem Grund müssen arbeitsrechtliche Bedingungen geschaffen werden, die eine verlässliche Grundlage für diese Veränderungen definieren. Arbeitnehmer:innen sollen – soweit dies möglich ist – selbst bestimmen können, von wo, in welchem Umfang und in welchem Rhythmus sie arbeiten. Arbeitgeber:innen benötigen dabei eine größtmögliche Planungssicherheit und gleichsam einen gesetzlich klar definierten Rahmen, in welchen Berufen z. B. Home-Working nicht oder nur bedingt möglich ist. Es müssen vereinfachte Regelungen zur Einrichtung von Home-Working-Arbeitsplätzen gefunden werden, die dem Arbeitsschutz genauso Rechnung tragen wie den tatsächlichen Möglichkeiten der Einrichtung eines Home-Arbeitsplatzes. Reduzierte Arbeitszeiten aufgrund von Pfl egetätigkeit oder Weiterbildung werden gerade in einer alternden Gesellschaft und in einer wirtschaftlichen Transformation zunehmen. Diese Flexibilitätsanforderungen stellen Unternehmen jedoch vor große Herausforderungen in der Personalplanung und Unternehmensorganisation, insbesondere in den produzierenden Industrien. Hier braucht es eine langfristige Planung des Unternehmens, um, oftmals dem Gemeinwohl dienend, Qualität und Versorgung gewährleisten zu können. Von politischer Seite muss sichergestellt werden, dass Flexibilitätswünsche sowohl von Arbeitnehmer:innen- als auch von Arbeitgeber:innenseite verwirklicht werden können und Handlungsspielraum durch politische Maßnahmen nicht unnötig eingeschränkt wird. Um größtmögliche Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten, müssen die unterschiedlichen Interessen von Unternehmen und Beschäftigten in Einklang miteinander gebracht werden. Das betrifft auch für eine Allgemeine Tarifbindung. In einigen Industrien oder Bereichen (z. B. Kultur- und Kreativwirtschaft, Start-Ups) muss es möglich bleiben, den besonderen unternehmerischen Situationen Rechnung zu tragen bzw. sinnvolle, analoge Vereinbarungen und Regelungen zu finden.

Um den Weg dorthin zu erleichtern, ist es eine Möglichkeit, mehr Mitbestimmung von Beschäftigten in Unternehmen zu ermöglichen. Arbeitnehmer:innen beim Umbau der Arbeitswelt stärker einzubinden, kann zu mehr Akzeptanz für Veränderungen führen und ermöglicht bedarfsorientierte

Unternehmenspolitik, denn nicht immer ist der Wunsch nach Agilität und Selbstbestimmung gleichermaßen ausgeprägt. Durch den gemeinsamen Dialog kann auch die partnerschaftliche Herangehensweise an Interessenskonflikte, die für eine zukünftige Arbeitsmarktpolitik von entscheidender Bedeutung ist, gestärkt werden. Für die politischen Rahmenbedingungen ist zu beachten, dass Selbstbestimmung nur mit einem verlässlichen Sicherungssystem gelingt.

2. Erwerbspotential von Frauen und älteren Beschäftigten ausschöpfen

Durch den demografischen Wandel fehlen in vielen Arbeitsbereichen Mitarbeiter:innen. Solange die Generation der Baby-Boomer noch erwerbstätig ist, wird der Mangel noch nicht vollumfänglich sichtbar. Mit dem Sinken des Erwerbspersonenanteils werden politische Maßnahmen unerlässlich, die sich mit dem Arbeitsangebot beschäftigen und dieses verbessern. Eine Möglichkeit ist das Ausschöpfen des bestehenden Arbeitskraftpotentials. Dazu gehört, mehr Frauen für eine Vollbeschäftigung zu gewinnen und ältere Menschen zu angepassten Bedingungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um länger von ihrem Wissen und ihrer Erfahrung zu profitieren. Eines von vielen Instrumenten könnte hier sein, die direkte Unterstützung von Unternehmen für Vollzeit-Arbeitende für die Kosten für Kinderbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen abzugsfähig zu machen (für Alleinerziehende bzw. für ein Elternteil). Ein weiteres Instrument könnten besondere ausgerichtete Start-Up-Förderprogramme für Frauen und ältere Beschäftigte sein. Während bei der Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen insbesondere das Thema der Geschlechtergerechtigkeit eine zentrale Rolle spielt, ist es für ältere Arbeitnehmer:innen besonders wichtig, den Arbeitsumfang und die Bedingungen zu verbessern. Die derzeitigen politischen Rahmenbedingungen stellen eine Hürde dar, die sukzessive abgebaut werden müssen.

3. Bürokratische Hürden für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften abbauen,

z.B. durch einheitliche, bundesweite Vorgabe und ein vereinfachtes und schnelleres System der Bewilligung durch die Ausländerbehörden der Kommunen.

4. Arbeitsplätze in der Kreativwirtschaft stärken

Corona hat die Branche der Kreativwirtschaft stark getroffen. Bis 2019 verzeichnete die Kultur- und Kreativwirtschaft in den letzten zehn Jahren noch eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 2,6%, erhöhte den Gesamtumsatz um 40 Mrd. Euro auf 174,1 Mrd. Euro und trägt damit 3,1%

zum BIP bei.²In der politischen Diskussion wird die Kultur- und Kreativwirtschaft dennoch als wichtiger Wirtschaftsfaktor oft unterschätzt und vernachlässigt. Dabei sind in Deutschland mehr als 1,8 Millionen Erwerbstätige davon betroffen. Aus diesem Grund müssen Maßnahmen, die Selbständigkeit stärken und fördern, ein stärkeres Gewicht in der Arbeitsmarktpolitik bekommen. Konkret könnten politische Maßnahmen beispielsweise auf eine Reform der Arbeitslosenversicherung für Selbständige abzielen, da es dort großen Handlungsbedarf gibt. Wichtig ist es aber grundsätzlich, relevante Akteur:innen aus dem Gebiet der Kreativwirtschaft in der Arbeitsmarktpolitik sichtbar zu machen, in den politischen Prozess einzubinden und die besondere Bedeutung dieser Industrie für eine offene und pluralistische Gesellschaft anzuerkennen.

5. Aus- und Weiterbildung fördern

Aus- und Weiterbildung werden immer wichtiger. Für weniger beliebte, aber besonders gefragte Berufe müssen auch finanzielle Ausbildungsanreize geschaffen werden vor allem aber sollten die Bildungsgänge (universitär, schulisch, duales System) noch durchlässiger werden und bereits erworbene Qualifikationen einfach anerkannt werden.

Der Bedarf an Fachkräften kann (neben gezielter Migration) auch unter anderem mittels gezielter Weiterbildung von Mitarbeiter:innen reduziert werden. Dadurch können auch diejenigen weiterbeschäftigt werden, deren Arbeitsplatz durch die ökologische oder digitale Transformation gefährdet ist. Erwerbstätige und Arbeitslose müssen gleichermaßen durch gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote unterstützt werden, ebenso Menschen mit Migrationshintergrund. Es geht hierbei neben den konkreten Fachkenntnissen auch um den Kompetenzerwerb, also um Schlüsselqualifikationen, um für weitere Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft gewappnet zu sein. Als Anbieter sollen die unterschiedlichen Träger weiterhin im Wettbewerb stehen, es braucht jedoch mehr Transparenz und Beratungsmöglichkeiten, sodass der Weg zur geeigneten Weiterbildung sichtbar ist. Als staatliches Instrument könnten beispielsweise Bildungsagenturen mit einem Beratungsschwerpunkt bei den Arbeitsagenturen eingerichtet werden, die den Zugang zu Qualifizierungsangeboten niederschwellig gestalten. Dies soll vor allem auch den Geringqualifizierten helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln, ebenso kleinen und mittelständischen Unternehmen, geeignete Maßnahmen für Mitarbeitende zu finden.

² BMWi.de Die Branche Kultur- und Kreativwirtschaft. Verfügbar unter: <https://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KUK/Navigations/DE/DieBranche/Uebersicht/uebersicht.html> (29.10.2021).