DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND – EINE BESTANDSAUFNAHME

CHRISTINA GATHMANN, EDUARD BRÜLL, LUKAS RIEDEL, BORIS IVANOV

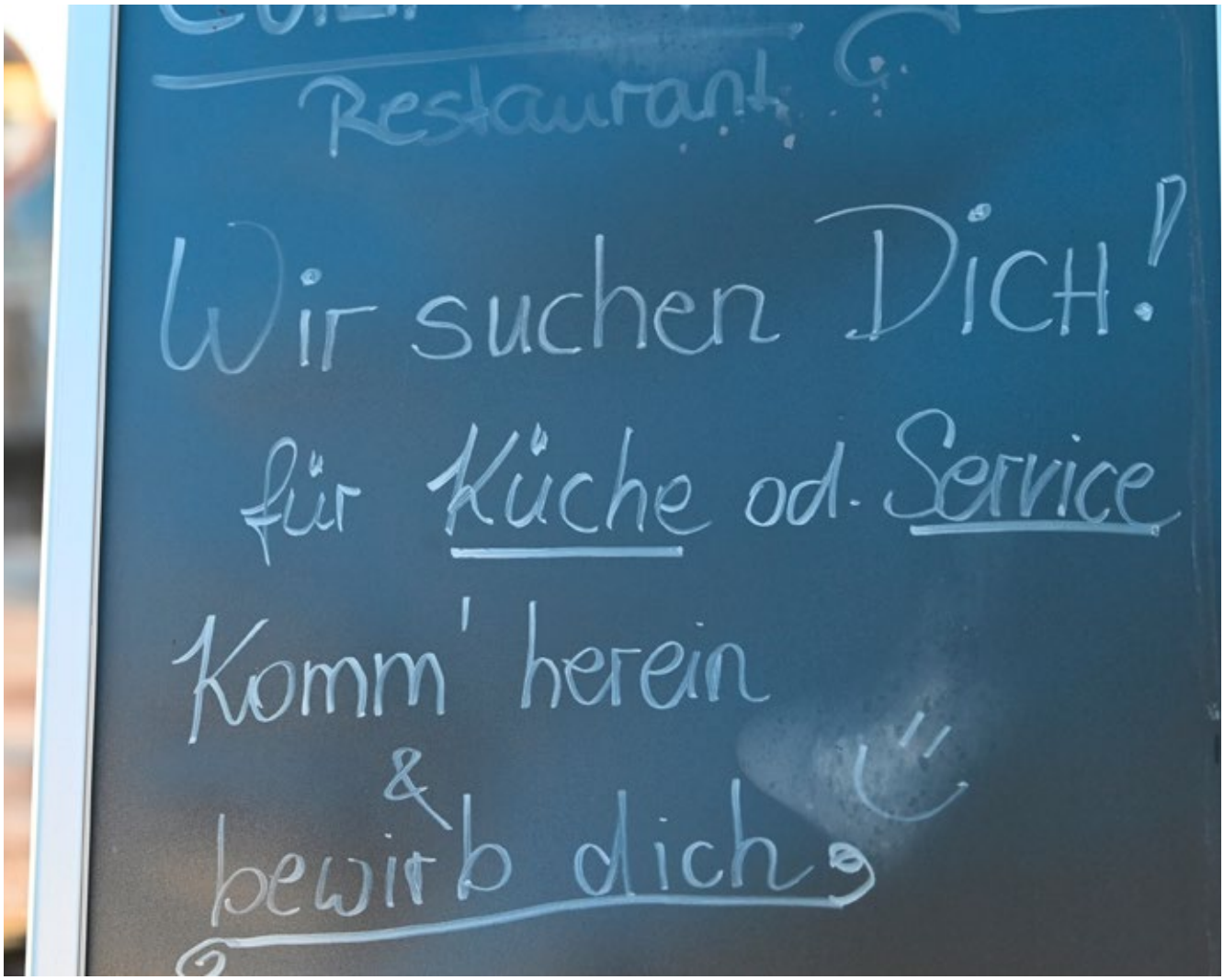


Abb. 1 Arbeitskräfte gesucht © picture alliance / BARBARA GINDL / APA / picturedesk.com | BARBARA GINDL

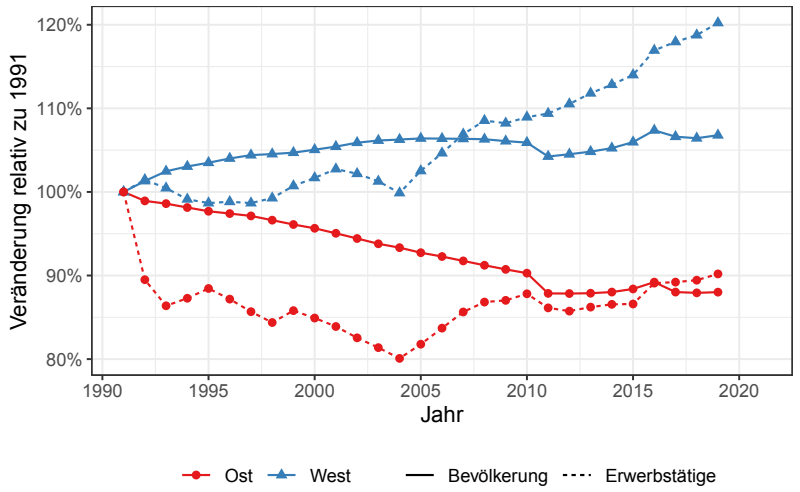
Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind ein Spiegel der wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Veränderungen, aber sie beschleunigen oder bremsen Veränderungsprozesse auch. Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Entwicklungen der letzten drei Jahrzehnte am deutschen Arbeitsmarkt vor. Im ersten Schritt wird gezeigt, wie sich Beschäftigung und Lohnungleichheit entwickelt haben. Im zweiten Schritt werden die wichtigsten Einflussfaktoren für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Hier stehen zum einen Veränderungen beim Arbeitsangebot, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Zugewanderten, im Fokus, aber auch Veränderungen bei der Arbeitsnachfrage wie die Auswirkungen der Globalisierung und der Digitalisierung.

VOM „KRANKEN MANN EUROPAS“ ZUM „DEUTSCHEN ARBEITSMARKTWUNDER“

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland, d.h. der Anteil der Personen, die entweder als Arbeitnehmer oder als Selbstständige tätig sind, hat in den letzten 30 Jahren zwei stark unterschiedliche Entwicklungen durchlaufen. Die erste Phase war von Sorgen um die Beschäftigung in Deutschland geprägt, während die zweite Phase häufig als „deutsches Arbeitsmarktwunder“ bezeichnet wird. Vor allem in Folge der Wiedervereinigung gab es dabei interessante Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

All diese Veränderungen sind in *Abbildung 2* erkennbar, die die Entwicklung der Bevölkerung (durchgezogene Linien) und der Beschäftigung (gestrichelte Li-

ABB. 2: ENTWICKLUNG VON BEVÖLKERUNG UND BESCHÄFTIGUNG SEIT 1991-2019



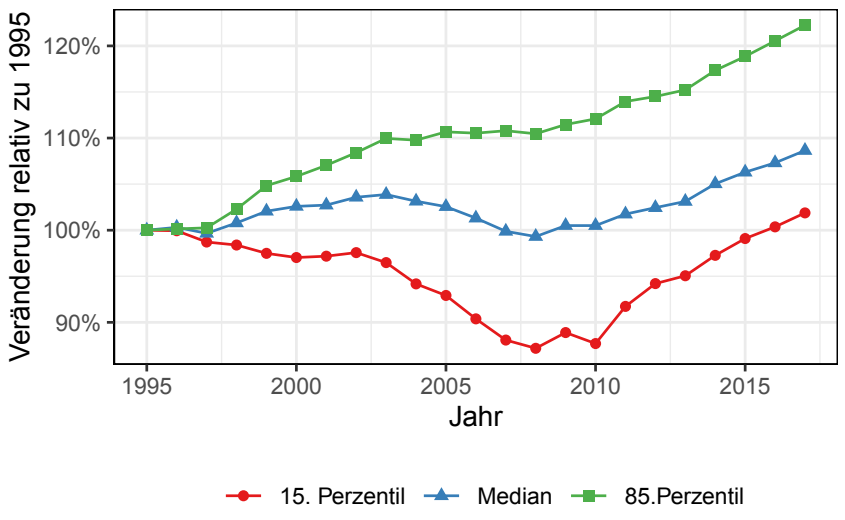
Anmerkung: Die Grafik zeigt Veränderungen der Bevölkerung und der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland relativ zum Jahr 1991.
© Eigene Darstellung basierend auf Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis) zu Erwerbstätigen und der Bevölkerung in deutschen Bundesländern aus dem Mikrozensus-System für die Jahre 1990 bis 2019.

nien) im Zeitverlauf und in Ost (rot) und West (blau) aufzeigt. Sämtliche Werte in der Abbildung sind in Prozent angegeben, relativ zum jeweiligen Wert im Jahr 1991.

„In Westdeutschland war die Trendumkehr zum ‚Arbeitsmarktwunder' jedoch noch deutlicher: Die Beschäftigung lag 2019 um 20 % höher als 1991."

Die Zeit unmittelbar nach der Wiedervereinigung ist durch den sogenannten „Transformationsschock" geprägt, der auf die rasche Umwandlung der Planwirtschaft der DDR in eine Marktwirtschaft zurückgeht. Da viele der ehemaligen volkseigenen Betriebe der DDR wirtschaftlich nicht wettbewerbsfähig waren, fielen in Ostdeutschland zahlreiche Arbeitsplätze weg, wodurch es zu einem rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit kam.

ABB. 3: ENTWICKLUNG DER LOHNUNGLEICHHEIT IN DEUTSCHLAND



Anmerkung: Die Grafik zeigt Veränderungen der Löhne von Vollzeitarbeitnehmern an verschiedenen Perzentilen der Lohnverteilung im Vergleich zum Jahr 1995.
© Eigene Darstellung basierend auf Daten aus einer 2 %-Stichprobe von Sozialversicherungsdaten (den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) deutscher Arbeitnehmer) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Zwischen 1991 und 2004 ging die Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland um fast 20 % zurück. Im gleichen Zeitraum schrumpfte die Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland vor allem auf Grund von Abwanderung in den Westen. Zwischen 1991 und 2009 verlor Ostdeutschland jedes Jahr etwa 100.000 Einwohner, womit die Bevölkerung sich um etwa 10 % verringerte. Erst seit 2010 haben sich die Bevölkerungszahlen im Osten stabilisiert. Von 1990 bis 2004 war der Rückgang der Bevölkerung jedoch schwächer als der Rückgang der Beschäftigung, wodurch die Erwerbslosenquote in dieser Zeit stark angestiegen ist. Im Westen stagnierte die Beschäftigung in den 1990er- und den frühen 2000er Jahren, während die Bevölkerung dort bis 2004 um fast 5 % gewachsen ist. Dieser Rückgang der Erwerbsbeteiligung in Deutschland ist einer der Gründe dafür, dass Deutschland in diesen Jahren von der internationalen Wirtschaftspresse als der „kranke Mann Europas" betitelt wurde.

Eine deutliche Umkehr dieses Trends ist seit 2004 zu beobachten. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gab es seitdem starke Anstiege der Erwerbstätigkeit. Seit 2009 geht die Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland parallel mit dem Bevölkerungstrend einher. In Westdeutschland war die Trendumkehr zum „Arbeitsmarktwunder" jedoch noch deutlicher: Die Beschäftigung lag 2019 um 20 % höher als 1991. Im internationalen Vergleich fällt besonders die schnelle Erholung Deutschlands nach der Finanzkrise 2009 auf.

Die Ursache für diese Entwicklung ist in der Wirtschaftsforschung immer noch umstritten: Sinkende Arbeitskosten aufgrund der Zurückhaltung von Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen wegen ihrer gesunkenen Verhandlungsmacht sind eine häufig angeführte Erklärung für das Beschäftigungswachstum. Ein anderes Argument verweist auf die Exportindustrien als Motor für den Beschäftigungszuwachs. Schließlich haben mehrere Studien die Entwicklung mit den umfassenden Arbeitsmarktreformen (Hartz I-IV), die zwischen 2003 und 2005 in Deutschland durchgeführt wurden, in Verbindung gebracht.

DIE ENTWICKLUNG DER LOHNUNGLEICHHEIT IN DEUTSCHLAND

Der Anstieg der Lohnungleichheit in den letzten Jahrzehnten hat in der Öffentlichkeit großes Interesse geweckt. In den Wirtschaftswissenschaften gibt es eine anhaltende Debatte über die Ursachen dieses Anstiegs. Zur Übersicht über die Entwicklung der Lohnungleichheit zeigt *Abbildung 3*, wie sich die (inflationsan-

gepassten) Löhne der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in verschiedenen Teilen der Lohnverteilung entwickelt haben.

Die Perzentile geben den Prozentsatz der Löhne an, der unter oder gleich einem bestimmten Lohn liegt: Das 15. Perzentil gibt zum Beispiel den Lohn an, bei dem 15 % der Beschäftigten einen niedrigeren Lohn haben. Die Veränderung am 15. Perzentil zeigen also, wie sich Löhne am unteren Rand der Lohnverteilung entwickelt haben. Darüber hinaus zeigt die Abbildung auch den Median (das 50. Perzentil), um Veränderungen in der Mitte der Verteilung darzustellen, und das 85. Perzentil, um Veränderungen an der Spitze der Lohnverteilung zu erfassen. Die Linien zeigen jeweils die Veränderung der Perzentile im Vergleich zu 1995 in Prozent. Je weiter die Linien auseinanderliegen, desto größer die Ungleichheit zwischen Gering-, Mittel- und Gutverdienern.

„Allerdings hat die Lohnungleichheit insgesamt in den letzten 30 Jahren deutlich zugenommen."

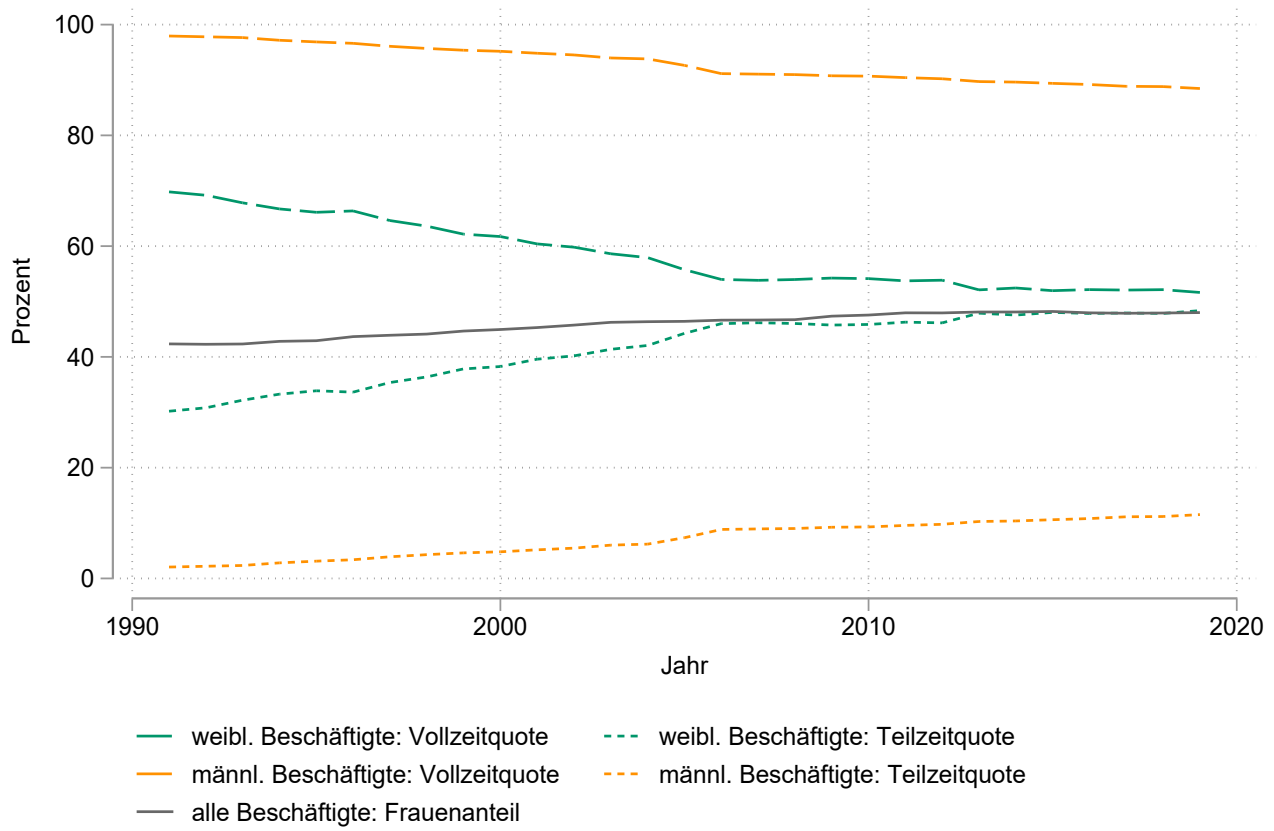
Zwischen 1995 und 2008 ist die Lohnungleichheit stark gestiegen. Die Reallöhne am 15. Perzentil waren 2010 mehr als 10 % niedriger als 1995, während die Löhne am 85. Perzentil im gleichen Zeitraum um 10 % gestiegen sind. Seit 2010 sind die Löhne sowohl am 15. Perzentil, dem Median, als auch dem 85. Perzentil gestiegen. Dabei war der Anstieg am unteren Rand der Lohnverteilung etwas schneller, was mit der Einführung von Branchenmindestlöhnen (z.B. für Leiharbeit 2011) und der Einführung des allgemeinen Mindestlohns 2015 zusammenhängt. Allerdings hat die Lohnungleichheit insgesamt in den letzten 30 Jahren deutlich zugenommen. Im Jahr 2017 waren die Reallöhne am oberen Ende der Verteilung im Vergleich zu 1995 um mehr als 20 % gestiegen, während sie am unteren Ende der Verteilung nur geringfügig höher waren als im Jahr 1995. Die hier gezeigte allgemeine Entwicklung der Löhne ist Resultat einer Vielzahl unterschiedlicher Entwicklungen, die verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern betreffen. Im Folgenden gehen wir näher auf drei dieser Entwicklungen ein.

ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN: WEITERHIN GROSSE DIFFERENZEN ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN

Obwohl verheiratete Frauen seit 1958 nicht mehr das Einverständnis ihres Ehemanns zur Aufnahme einer Beschäftigung benötigen, ist der Arbeitsmarkt immer noch ein Bereich mit ausgeprägten Geschlechtsunterschieden.

Am sichtbarsten sowie am häufigsten öffentlich diskutiert sind diese bei der Betrachtung des *gender pay gaps*, also des durchschnittlichen Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern. Im Mittel verdienen Frauen aktuell 18 % weniger als Männer; betrachtet man Frauen und Männer gleichen Alters, mit gleicher Ausbildung, im gleichen Beruf und Region, verdienen Frauen rund 6 % weniger. Neben dem *gender pay gap*, der gegenwärtige Unterschiede betrachtet, existiert auch ein *gender pension gap*. Er beschreibt, dass einem geringeren Arbeitseinkommen in der Phase der Erwerbstätigkeit geringere Zahlungen an die Rentenversicherung und damit ein niedrigeres Rentenniveau im Alter folgen. Je

ABB. 4: ENTWICKLUNG DES BESCHÄFTIGUNGSUMFANGS VON FRAUEN UND MÄNNERN 1991-2019



Anmerkung: Erwerbstätige in Deutschland nach Beschäftigungsumfang im Zeitverlauf. Dargestellt wird der Frauenanteil an allen Beschäftigten sowie getrennt nach Geschlecht die Anteile von Beschäftigten in Vollzeit- und Teilzeit.
© Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts (2021).

nach Region erreichen Frauen nur rund 60 bis 80 % des Rentenniveaus von Männern. Somit sind von Altersarmut vor allem in Westdeutschland viel mehr Frauen betroffen als Männer.

Hauptverantwortlich für die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen ist zum einen die Berufswahl. So sind Männer häufiger in den besser bezahlten naturwissenschaftlich-technischen Berufen vertreten, wohingegen Frauen eher im Dienstleistungs-, Erziehungs- und Gesundheitssektor zu finden sind. Auch unter Führungskräften ist der Frauenanteil noch immer gering.

Der andere wichtige Einflussfaktor sind beträchtliche Unterschiede bei der Arbeitszeit. So sind fast alle Männer erwerbstätig oder arbeitssuchend, während ein beträchtlicher Anteil der Frauen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. *Abbildung 4* stellt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit seit der Wiedervereinigung dar. Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten (in grauer Farbe) ist zwar im Zeitverlauf um fast 10 Prozentpunkte gestiegen. Jedoch arbeiten viele Frauen in Teilzeit. Für die Gruppe der weiblichen Beschäftigten (grün) zeigt sich, dass von denjenigen, die sich zu Beginn der 90er Jahre für die Teilnahme am Arbeitsmarkt entschieden haben, die überwiegende Mehrheit in Vollzeit gearbeitet hat. Seitdem hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigung zugenommen, während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten abgenommen hat, sodass heute die Anteile von Voll- und Teilzeitarbeit nahezu gleich sind. Eine ähnliche Entwicklung findet sich auch für Männer (gelb), jedoch in wesentlich geringerem Umfang.

Während die Karriereverläufe für Berufseinsteiger beider Geschlechter fast gleich sind, entwickeln sich die Karrieren von Frauen und Männern ab der Geburt des ersten Kindes deutlich unterschiedlich. Es sind vor allem junge Mütter und nicht die Väter, die bisher ihre Arbeitszeit zugunsten von Kinderbetreuung und Haushalt reduzieren. Sie scheiden nach der Geburt entweder endgültig oder temporär aus dem Arbeitsmarkt aus und kehren oft nur mit reduzierter Stundenzahl zurück. Der daraus entstehende Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern wird als *child penalty* bezeichnet.

Seitens der Politik werden die geburtsbedingten Karriereeinschnitte von Frauen mit unterschiedlichen Maßnahmen adressiert. Zum einen wurde seit 1979 die Elternzeit in mehreren Schritten auf eine Dauer von aktuell drei Jahren verlängert. Während dieser Zeit nach einer Geburt wird es einem Elternteil ermöglicht, nicht zu arbeiten und anschließend in den ursprünglichen Beruf zurückzukehren. Dies steht seit 1986 auch Vätern offen, wird aber trotzdem überwiegend von Müttern genutzt. Die Regelung soll über eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein dauerhaftes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindern, sie setzt aber auch Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen, die sich in der Theorie negativ auf die Lohnentwicklung auswirken können. Empirische Forschungsergebnisse legen nahe, dass Mütter durch die Elternzeit zwar mehr Zeit mit ihren Familien verbringen, jedoch ohne nachteilige Arbeitsmarkteffekte in der langen Frist.

Der Ausbau von öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten – Kindergärten seit Mitte der 1990er Jahre sowie seit Beginn der 2000er Ganztagsschulen und Betreuung für unter Dreijährige – trägt zur Entlastung von Müttern bei und erleichtert ihnen so den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Gerade für Kindergärten lässt sich ein Erreichen dieses Ziels feststellen, insbesondere für jüngere Kinder bleibt das Betreuungsangebot allerdings häufig hinter den Wünschen von Eltern zurück.

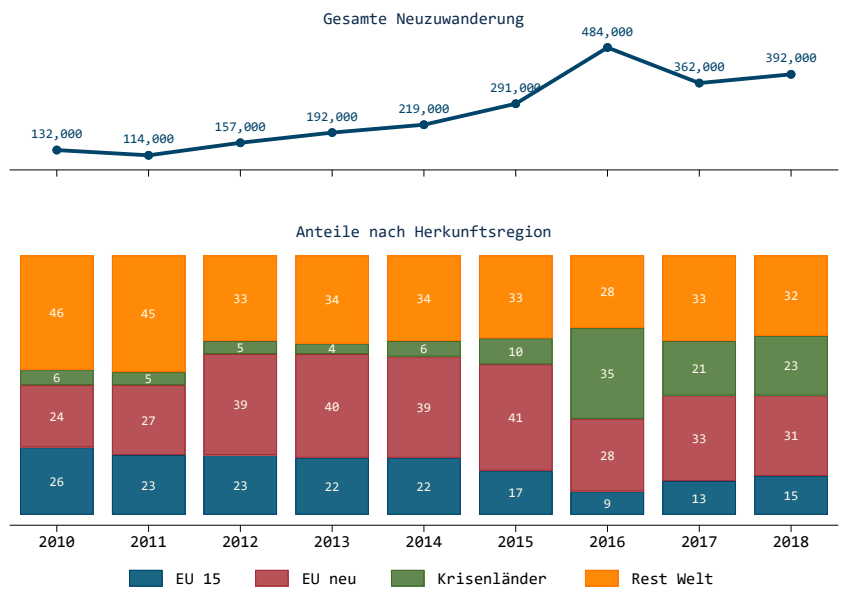
> *„Im Westen Deutschlands hat die traditionelle Norm des männlichen Familienernährers einen höheren Stellenwert, wohingegen im Osten der Republik egalitäre Vorstellungen verbreiteter sind."*

Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus verbleiben ausgeprägt verschiedene Geschlechterrollen als die mutmaßlich wichtigste Ursache für das unterschiedliche Arbeitsmarktverhalten von Frauen und Männern. Dies legt besonders ein innerdeutscher Vergleich nahe: Im Westen Deutschlands hat die traditionelle Norm des männlichen Familienernährers einen höheren Stellenwert, wohingegen im Osten der Republik egalitäre Vorstellungen verbreiteter sind. Daraus folgen unter anderem eine besser ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur im Osten Deutschlands sowie geringere Einkommensunterschiede. Ein internationaler Vergleich Deutschlands mit anderen Ländern kommt zu ähnlichen Befunden. Über die Zeit ist ein Trend hin zu liberaleren Geschlechterrollen zu erkennen, der sich wahrscheinlich auch am Arbeitsmarkt niederschlagen wird.

DIE BEDEUTUNG VON ZUWANDERUNG FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

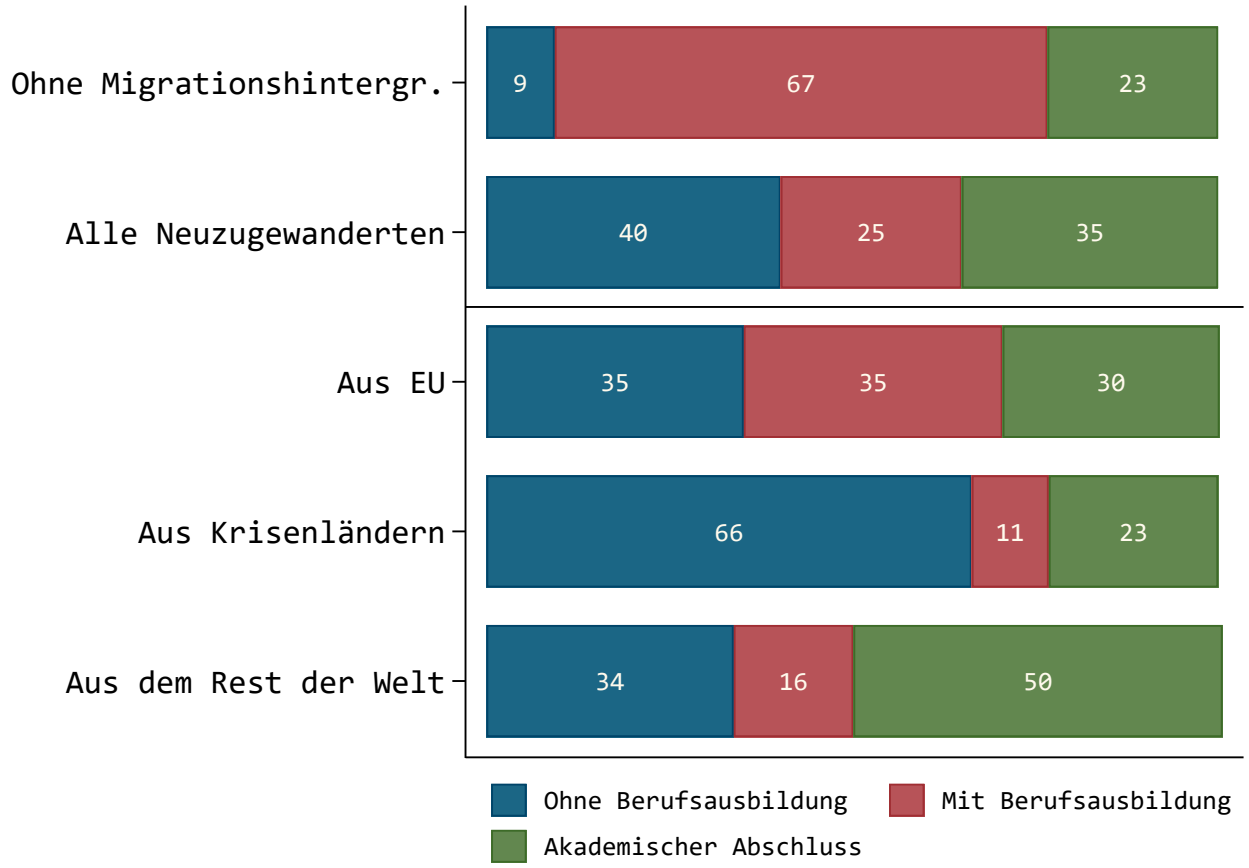
Zwischen 2010 und 2018 stieg die Zahl der jährlich neu nach Deutschland Zugewanderten um fast das Dreifache (siehe *Abbildung 5*, oberer Teil). Insbesondere der Anteil von Personen aus den neuen Mitgliedstaaten im Osten der EU nahm deutlich zu (Balkendiagramm unten in *Abbildung 5*). Dies hängt zum einen mit der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für diese Länder ab 2011 (bzw. 2014 für Bulgarien und Rumänien) zusammen. Zum anderen wurde Deutschland dank der im Vergleich zu anderen EU-Ländern schnellen wirtschaftlichen Erholung nach der Finanzkrise als Zielland attraktiver. Ab 2015 stieg aufgrund der sich ver-

ABB. 5: ZUWANDERUNG NACH DEUTSCHLAND



Anmerkung: Basierend auf jeweils im Vorjahr der Befragung Zugewanderten im Mikrozensus der Jahre 2010 bis 2018, 25- bis 64-Jährige, ohne Personen in Ausbildung oder Studium, Anteile in Prozent.
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf IAB Kurzbericht 8|2020.

ABB. 6: QUALIFIKATIONSSTRUKTUR NACH HERKUNFT (2012-2018)



Anmerkung: Basierend auf jeweils im Vorjahr der Befragung Zugewanderten im Mikrozensus der Jahre 2012 bis 2018, 25- bis 64-Jährige, ohne Personen in Ausbildung oder Studium, durchschnittliche Anteile über alle Jahre in Prozent.
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf IAB Kurzbericht 8|2020.

schlechternden Lebensumstände in vielen Kriegs- und Krisenländern des Nahen Ostens und Afrikas auch der Anteil von Geflüchteten aus diesen Regionen. Auf den Rest der Welt entfielen 2018 noch ca. 32 %.

Betrachtet man die beruflichen Qualifikationen von Zugewanderten, so sind sowohl die Anteile von Personen ohne eine formale Berufsausbildung als auch derer mit einem akademischen Abschluss deutlich höher als unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund *(Abbildung 6)*. Unter den Zugewanderten aus Krisenländern ist der Anteil von Personen ohne formale Ausbildung besonders hoch. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass diese Personen keine beruflichen Kenntnisse mitbringen.

INFORMATION

Die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** gibt Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten das Recht, ihren Arbeitsplatz innerhalb der EU frei zu wählen. Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis und haben in jedem anderen Mitgliedstaat den gleichen Zugang zu Beschäftigung wie die Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats. Das heißt, sie und ihre Familienangehörigen haben dort ein Aufenthaltsrecht zur Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

In vielen Herkunftsländern findet die Ausbildung nämlich nicht in Berufsschulen, sondern direkt in den Betrieben statt. Deshalb können viele Zugewanderte trotz praktischer Berufserfahrung oft keinen Berufsabschluss vorweisen, der in Deutschland anerkannt wird, was oft den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt erschwert.

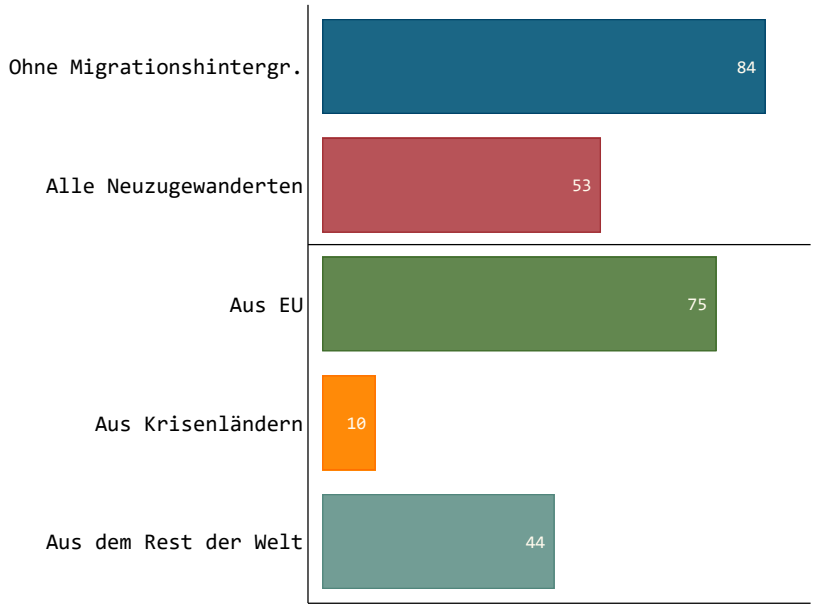
Dies spiegelt sich auch in der Erwerbsquote wider. Während sie bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zwischen 2012 und 2018 im Durchschnitt bei 84 % lag, nahmen von den im selben Zeitraum neu nach Deutschland Zugewanderten nur 53 % im Laufe des ersten Jahres eine Erwerbstätigkeit auf (siehe oberer Teil von *Abbildung 7*). Dabei gibt es allerdings große Unterschiede nach den Herkunftsländern der Zugewanderten. EU-Migranten waren bereits nach einem Jahr fast ebenso häufig beschäftigt wie Einheimische.

„Trotz einer zumindest kurzfristig niedrigeren Erwerbsquote haben Migranten in der Vergangenheit insgesamt deutlich mehr in die deutschen Sozialkassen eingezahlt, als an sie ausgezahlt wurde."

Dagegen ist die Erwerbsquote, d.h. der Anteil der 25-64 Jährigen, die beschäftigt sind (ohne Studierende und Auszubildende), unter den aus Krisenländern Geflüchteten mit ca. 10 % im ersten Jahr, u.a. wegen anhängiger Asylverfahren und Teilnahme an Integrationskursen, noch deutlich niedriger. Die Erwerbsquote steigt danach aber kontinuierlich an und erreicht 50 % nach fünf Jahren in Deutschland.

Trotz einer zumindest kurzfristig niedrigeren Erwerbsquote haben Migranten in der Vergangenheit insgesamt deutlich mehr in die deutschen Sozialkassen eingezahlt, als an sie ausgezahlt wurde. Insbesondere aufgrund ihrer jüngeren Alters-

ABB. 7: ERWERBSQUOTE VON ZUGEWANDERTEN INNERHALB EINES JAHRES NACH ANKUNFT (2021-2018)



Anmerkung: Basierend auf jeweils im Vorjahr der Befragung Zugewanderten im Mikrozensus der Jahre 2012 bis 2018, 25- bis 64-Jährige, ohne Personen in Ausbildung oder Studium, durchschnittliche Erwerbsquoten über alle Jahre, in Prozent.
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf IAB Kurzbericht 8|2020.

struktur können Zuwanderer auch in Zukunft einen Beitrag zur Tragfähigkeit des Rentensystems leisten.

ARBEITSMARKT-KONKURRENZ UND FACHKRÄFTEMANGEL

Zuwanderung weckt häufig die Sorge, dass die Konkurrenz am Arbeitsmarkt zunimmt und damit die Erwerbschancen und Löhne der Einheimischen beeinträchtigt werden.

Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass Zugewanderte oft andere Tätigkeiten ausüben als Einheimische. Einerseits sind viele Stellen auch deshalb für Migranten attraktiv, weil Einheimische sie nicht besetzen wollen. Andererseits ist es für sie aufgrund kultureller und sprachlicher Barrieren zumindest anfänglich oft schwieriger, interaktive oder kommunikative Berufe auszuüben. Je nach Qualifikation arbeiten Zugewanderte daher beispielsweise öfter in Berufen des Handwerks, in der Logistik oder im Ingenieurwesen. Einheimische finden sich dagegen vermehrt in Verkaufsberufen, Verwaltung und Management, wo sprachliche Fähigkeiten eine wichtigere Rolle spielen.

Zudem kann Zuwanderung sogar die Nachfrage nach bestimmten Berufen erhöhen: Gibt es beispielsweise mehr ausländische Bauarbeiter, sinken zunächst die Preise für Bauarbeiten, wodurch sich die Bautätigkeit erhöht und mehr Arbeitskräfte wie Vorarbeiter, Handwerker oder Architekten benötigt werden.

Wenngleich in der Forschung zu den Arbeitsmarkteffekten von Migration noch viele Fragen offen sind, so deutet die Studienlage jedoch an, dass die positiven Effekte auf Beschäftigung und Lohn etwaige negative Effekte durch Konkurrenz überwiegen. Darüber hinaus altert die Bevölkerung in Deutschland, da einerseits die Lebenserwartung steigt, andererseits die Geburtenrate niedrig ist. Dieser demographische Wandel ist eine wichtige Ursache für den Mangel an Fachkräften sämtlicher Qualifikationsstufen. Um offene Stellen zu besetzen, wird der deutsche Arbeitsmarkt daher sowohl auf Zugewanderte wie auf das Erwerbspotential von Frauen angewiesen sein.

VERÄNDERUNG DER ARBEITSNACHFRAGE

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird wesentlich durch ihren Preis bestimmt, der u.a. von der Produktivität der Arbeitskraft, den technologischen Möglichkeiten, Güter oder Dienstleistungen zu produzieren, oder der internationalen Arbeitsteilung beeinflusst ist.

TECHNOLOGISCHER WANDEL

Seit der Industrialisierung und insbesondere in den letzten Jahrzehnten wurden wiederholt Schreckensszenarien entworfen, dass durch die technologische Entwicklung „die Arbeit ausgeht". Und doch haben heute die meisten Erwerbsfähigen eine Arbeit und die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland in den vergangenen Jahren, insbesondere durch Frauen und Zugewanderte, sogar stark zugenommen.

Obwohl Maschinen und andere technologische Entwicklungen Jobs und sogar ganze Berufe über die Zeit ersetzt haben, ist die Arbeit nicht ausgegangen. Dies lässt sich damit erklären, dass technologischer Wandel nicht nur Arbeitsplätze vernichtet, sondern auch viele neue und gut bezahlte Jobs und Berufsfelder erst geschaffen hat. Hat technologischer Wandel bisher nicht zu Massenarbeitslosigkeit geführt, so ist doch unbestritten, dass er massive und tiefgreifende Veränderungen in der Nachfrage nach bestimmten Berufen und Anforderungsprofilen mit sich bringt, die sich auch in der Lohnentwicklung verschiedener Berufe widerspiegeln. Dabei sind die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt je nach technologischer Entwicklung durchaus unterschiedlich.

So hat die zunehmende Verbreitung von Computern am Arbeitsplatz (Industrie 3.0) seit den 1980ern viele einfache Tätigkeiten wie etwa von Schreibkräften ersetzt. Gleichzeitig erhöhte der Computer in vielen hochqualifizierten Jobs die Produktivität und eröffnete ganz neue Möglichkeiten. So konnten etwa Architekten nun digitale Modelle für Projekte entwerfen, die Änderungen leichter ermöglichen als Zeichnungen auf Papier oder Holzmodelle. In der Folge stieg durch die Computerrevolution die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften stark an, während viele Jobs mit eher einfachen Tätigkeiten weggefallen sind.

Dahingegen scheint die Digitalisierung (Industrie 4.0) seit der Jahrtausendwende die Arbeitsnachfrage auf andere Weise zu verschieben. Mit der Verbreitung von Robotern und weiterer innovativer Technologien sind vor allem Jobs in der Mitte der Lohnverteilung weggefallen, etwa routineintensive Monteurjobs in der Industrie. Gleichzeitig stieg jedoch die Arbeitsnachfrage nach hoch- und niedrigqualifizierten Jobs, die nicht durch Roboter ersetzt werden können – beispielsweise im Ingenieur- oder Personalwesen, aber auch im Einzelhandel und in der Gastronomie. Dies hat zu einer Polarisierung der Arbeitsnachfrage hin zu vielen gut und vielen gering bezahlten Jobs geführt.

Wie sich eine zunehmend digitalisierte und vernetzte Arbeitswelt basierend auf virtuellen Plattformen und Algorithmen auf die Beschäftigungsstruktur auswirkt, wird gegenwärtig in der Öffentlichkeit intensiv diskutiert. Dabei stellt sich wiederum die Frage, welche und wie viele Jobs durch die digitalen Technologien wegfallen, in welchen Bereichen sich neue Jobs ergeben und welche Spezialisierungschancen sich in bestehenden Berufen eröffnen. Auf der Basis unterschiedlicher Methoden

kommen wissenschaftliche Studien zu der Erkenntnis, dass in Deutschland durch die Digitalisierung ca. 10 % der heutigen Jobs wegfallen könnten, darunter Übersetzungs-, Buchhaltungs- oder einfache Anwaltstätigkeiten, in denen Personen mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Wie viele und welche Jobs gleichzeitig neu entstehen, wird auch davon abhängen, welche Rahmenbedingungen Politik und Gesellschaft setzen.

Um die Möglichkeiten und Chancen der digitalen Arbeitswelt bestmöglich nutzen zu können, ist es einerseits zentral, den Fokus nicht nur auf die mögliche Automatisierung und damit den Verlust von Arbeitsplätzen zu richten, sondern stattdessen die Entwicklung und Verbreitung neuer Berufsfelder und Jobs aktiv zu unterstützen. Andererseits ist es wichtig, dass Arbeitskräfte ihre Kompetenzen und Fähigkeiten durch Fort- und Weiterbildung an die neue digitale Arbeitswelt anpassen, um die neuen Technologien einsetzen und Spezialisierungsvorteile nutzen zu können („lebenslanges Lernen").

GLOBALISIERUNG

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitsnachfrage ist die Globalisierung. Der in den letzten Jahrzehnten vorangetriebene Abbau von Handelshemmnissen wie Zolltarifen und Regulierungen hat zu einer intensiven internationalen Arbeitsteilung geführt. Dies spiegelt sich am Arbeitsmarkt in zwei gegenläufigen Entwicklungen wider: Einerseits sinkt die Arbeitsnachfrage bei Produzenten von Waren und Dienstleistungen, die besser oder günstiger im Ausland produziert werden können. In diesen Branchen, etwa der Textil- oder Stahlindustrie, gehen Jobs verloren. Andererseits aber steigt die Arbeitsnachfrage bei Produzenten und Dienstleistern, die für den Export produzieren, da die Nachfrage aus dem Ausland in vielen Branchen die Binnennachfrage übersteigt. In diesen Branchen entstehen so neue Jobs.

Die empirische Evidenz zeigt, dass am deutschen Arbeitsmarkt durch den wachsenden Handel, insbesondere mit Osteuropa und China, mehr Arbeitsplätze entstanden als verloren gegangen sind. Gleichzeitig stieg auch die Stabilität in vielen Beschäftigungsverhältnissen an, so dass Arbeitnehmer weniger von Entlassungen betroffen waren. Insgesamt lässt sich also festhalten, dass Deutschland und der deutsche Arbeitsmarkt stark von der Globalisierung profitiert haben – im Unterschied etwa zu den Vereinigten Staaten, wo der Handel mit China zu massiven Nettoverlusten von Jobs und gar dem Niedergang ganzer Industriezweige geführt hat. Ähnlich wie beim technologischen Wandel ist es auch bei der Globalisierung zentral, dass Spezialisierungsvorteile genutzt werden und die Arbeitskräfte durch Fort- und Weiterbildung ihre Kompetenzen an die veränderte Arbeitsnachfrage anpassen können. Nur dann profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von den Möglichkeiten der bevorstehenden Umbrüche.

FAZIT

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten als sehr anpassungsfähig erwiesen. Insbesondere die Ausgangsposition zu Beginn der Corona-Krise ist nach fast 15 Jahren des Beschäftigungswachstums robust, was darauf hoffen lässt, dass die wirtschaftliche Krise gut überstanden werden wird. Trotzdem gibt es eine Reihe von Herausforderungen für die Zukunft. Die gestiegene Lohnungleichheit, die nach wie vor ungleiche Erwerbsbeteiligung und die ungleichen Löhne zwischen den Geschlechtern, die Rolle von Zuwanderung für den deutschen Arbeitsmarkt und die durch die digitale und grüne Transformation bevorstehenden Veränderungen in der Arbeitsnachfrage werden weiterhin Gegenstand vieler wirtschaftspolitischer und gesellschaftlicher Debatten bleiben.

LITERATURHINWEISE

Seibert, Holger/Wapler, Rüdiger (2020): Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte, IAB-Kurzbericht 8|2020, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2021): Mikrozensus, Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre (bis 2019), Beschäftigungsumfang, Geschlecht; Tabelle (12211-9010). *https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-9010 (04.01.2022)*.

Statistisches Bundesamt (2021): Mikrozensus, Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Bundesländer; Tabelle (12211-9004). *https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=12211-9004* (11.01.2022).

Weiterführende Literatur

Arntz, Melanie/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich: (2020): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, Wirtschaftsdienst 100, 41–47.

Brücker, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Bertelsmann Stiftung, *https://www.issuelab.org/resources/18813/18813.pdf* (27.01.2022).

Brüll, Eduard/Gathmann, Christina (2019): Die Entwicklung der ostdeutschen Lohnstruktur, ifo Dresden berichtet, 2019, 26, Nr. 6, 12-16, ifo Institut, Dresden, *https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/die-entwicklung-der-ostdeutschen-lohnstruktur* (21.01.2022).

Dustmann, Christian/Fitzenberger, Bernd/Schönberg, Uta/Spitz-Oener, Alexandra (2014): From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgence and the lessons for Europe, VOXeu, CEPR, *https://voxeu.org/article/german-resurgence-it-wasn-t-hartz-reforms* (21.01.2022).

Olivetti, Claudia/Petrongolo, Barbara (2017): The economic consequences of family policies, VOXeu, CEPR.

Schmieder, Julia/ Wrohlich, Katharina (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht Nr. 9 2021, Berlin, *https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich__positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohnluecke.html* (04.01.2022).

Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung: Datenreport 2021 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn, *https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.html* (04.01.2022).

Südekum, Jens/Dauth, Wolfgang/Findeisen, Sebastian (2017): Verlierer(-regionen) der Globalisierung in Deutschland: Wer? Warum? Was tun? Wirtschaftsdienst 97, 24–31, *https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/1/beitrag/verlierer-regionen-der-globalisierung-in-deutschland-wer-warum-was-tun.html* (21.01.2022).