



Perspektiven der modernen Arbeitswelt

Lena Kaltwasser

Welche Folgen hat die Covid-19-Pandemie für Beschäftigte, Unternehmen und Politik? Welchen Einfluss haben Substituierbarkeitspotenziale auf Beschäftigung und Gleichstellung? Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Diese und weitere Fragen diskutierten die rund 300 Gäste des 3. Wirtschafts- und Wissenschaftskongresses #NUEdialog 2021 am 27. Oktober. Die digitale Veranstaltung widmete sich dem Fokusthema „Arbeit im Wandel“ und wurde von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg in Kooperation mit dem IAB ausgerichtet.

Bereits zum dritten Mal fand in diesem Jahr der Wirtschafts- und Wissenschaftskongress #NUEdialog statt. Im Mittelpunkt der digitalen Veranstaltung stand diesmal das Thema „Arbeit im Wandel“. Die rund 300 Gäste aus Wissenschaft auf Praxis erwartete am 27. Oktober ein vielseitiges Programm: Zwei Podiumsdiskussionen, vier wissenschaftliche Panels, eine virtuelle Messe, auf der sich verschiedene Unternehmen und Institutionen wie auch das IAB präsentierten, und ein „Science Slam“ boten vielfältige Möglichkeiten zu Information und Austausch.

Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger, Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), zog in der Eröffnungsrunde Bilanz: Nach drei pandemiebedingten Online-

Semestern kehrte die FAU im Wintersemester 2021/2022 zur Präsenzkultur zurück und nimmt damit eine Vorreiterrolle in Bayern ein. „Der Wandel betrifft viele Bereiche und macht auch vor der Arbeitswelt keinen Halt. Veränderungen sind unvermeidlich, aber es gilt, sie zu gestalten“, sagte Nicolas Schmit, Europäischer Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, zum Auftakt der Veranstaltung.

Corinna Schittenhelm, Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG, und Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D., Direktor des IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Quantitative Arbeitsökonomik an der FAU, diskutierten in einer der beiden Podiumsdiskussionen mit Prof. Dr. Claus Schnabel, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der FAU, über Implikationen der Covid-19-Pandemie für Unternehmen, Beschäftigte und Politik. Schnabel, der die Podiumsdiskussion auch moderierte, bezeichnete die Auswirkungen der Pandemie als „größten Einschnitt in das menschliche Zusammenleben seit dem Zweiten Weltkrieg“.



IAB-Direktor Professor Bernd Fitzenberger (links) und Corinna Schittenhelm, Mitglied des Vorstands der Schaeffler AG, diskutierten mit Professor Claus Schnabel von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg über Implikationen der Covid-19-Pandemie für Unternehmen, Beschäftigte und Politik.

Kurzarbeit ist eine wichtige Hilfestellung für Beschäftigte und Unternehmen

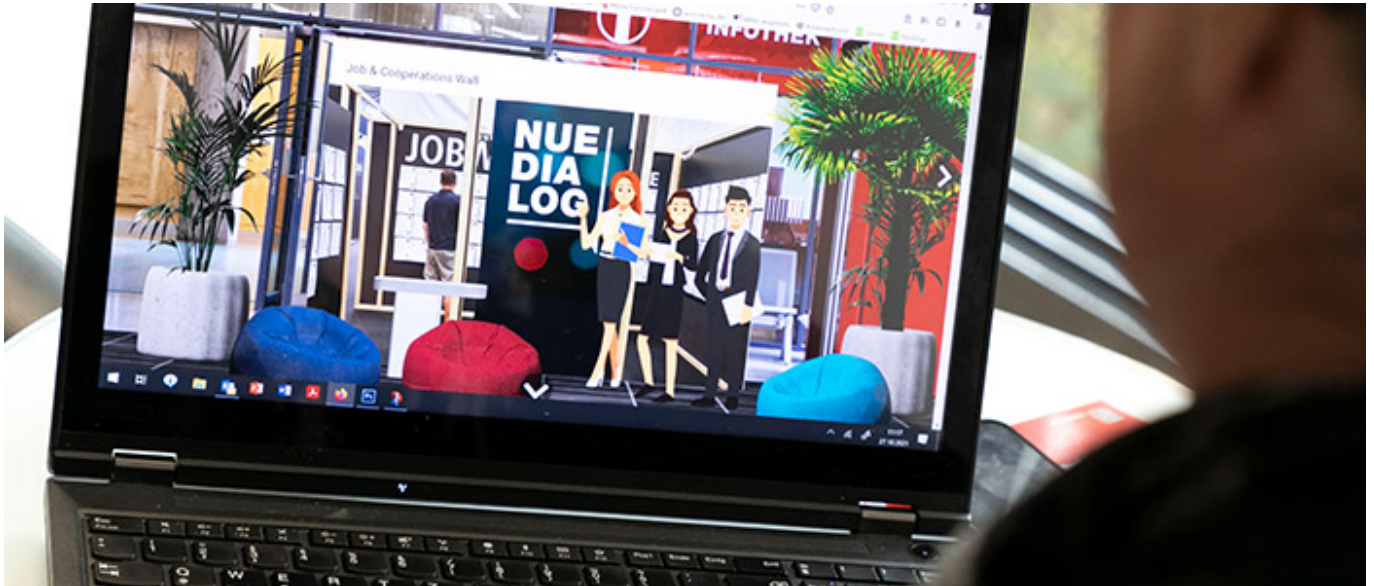
„Die Kurzarbeit hat sich in der Krise bewährt und es war richtig, den Zugang zu schaffen“, sagte Bernd Fitzenberger. In den Vereinigten Staaten seien im Laufe der Pandemie viele Mitarbeitende sofort gekündigt worden. Sie hätten sich im weiteren Verlauf der Corona-Krise neu orientiert und stünden für die Unternehmen nun nicht mehr zur Verfügung. In Deutschland dagegen hätten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Zahlung von [Kurzarbeitergeld](#) gehalten werden können. „Bei allen Erfolgen gab es auch Bereiche, die nicht abgesichert waren“, erklärte Fitzenberger. Er verwies unter anderem auf Auszubildende und Minijobber, die keinen Anspruch auf die Auszahlung von Kurzarbeitergeld hatten.

„Viele Mitarbeitende haben sich sehr stark mit dem Homeoffice angefreundet - das wird in Zukunft gesehen schwierig“

Obwohl Corinna Schittenhelm „schon immer eine Befürworterin von Homeoffice“ war, geht sie davon aus, dass zwischenmenschliche Kommunikation in Präsenz am besten funktioniert. Schaeffler wird daher in Zukunft auf ein hybrides Modell setzen, also auf eine Mischung aus Homeoffice und Präsenz. Die jeweils passende Lösung müsse in den einzelnen Teams besprochen und gefunden werden, sagte Vorstandsmitglied Schittenhelm. Laut Bernd Fitzenberger nutzen 40 bis 60 Prozent aller Beschäftigten Homeoffice. Doch während vor der Pandemie überwiegend Männer von zu Hause aus arbeiteten, würden mittlerweile mehr Frauen ihre Arbeit im Homeoffice erledigen, so der IAB-Direktor.

Hinterlässt die Pandemie Narben?

Insbesondere Schülerinnen und Schüler mussten in Covid-Zeiten zurückstecken. In Schulen und im Ausbildungsbereich machen sich die negativen Auswirkungen der Pandemie stark bemerkbar – etwa im Hinblick auf schlechtere Einstiegschancen. Fitzenberger wies in diesem Zusammenhang auf einen „nie dagewesenen“ Einbruch am [Ausbildungsmarkt](#) hin. Seiner Meinung nach ist die Gesellschaft als Ganzes an dieser Stelle gefordert und gegenüber jüngeren Generationen in der Bringschuld.



Eine virtuelle Messe bot Unternehmen und Institutionen Gelegenheit, sich zu präsentieren.

Der Fachkräftebedarf schreitet rasant voran

Die Kurzvorträge der vier wissenschaftlichen Panels befassten sich mit der Digitalisierung und mit Gender-Fragen in der Arbeitswelt, mit dem Wandel der Berufe und der Berufsbildung sowie mit virtuellem Arbeiten und „New Work“.

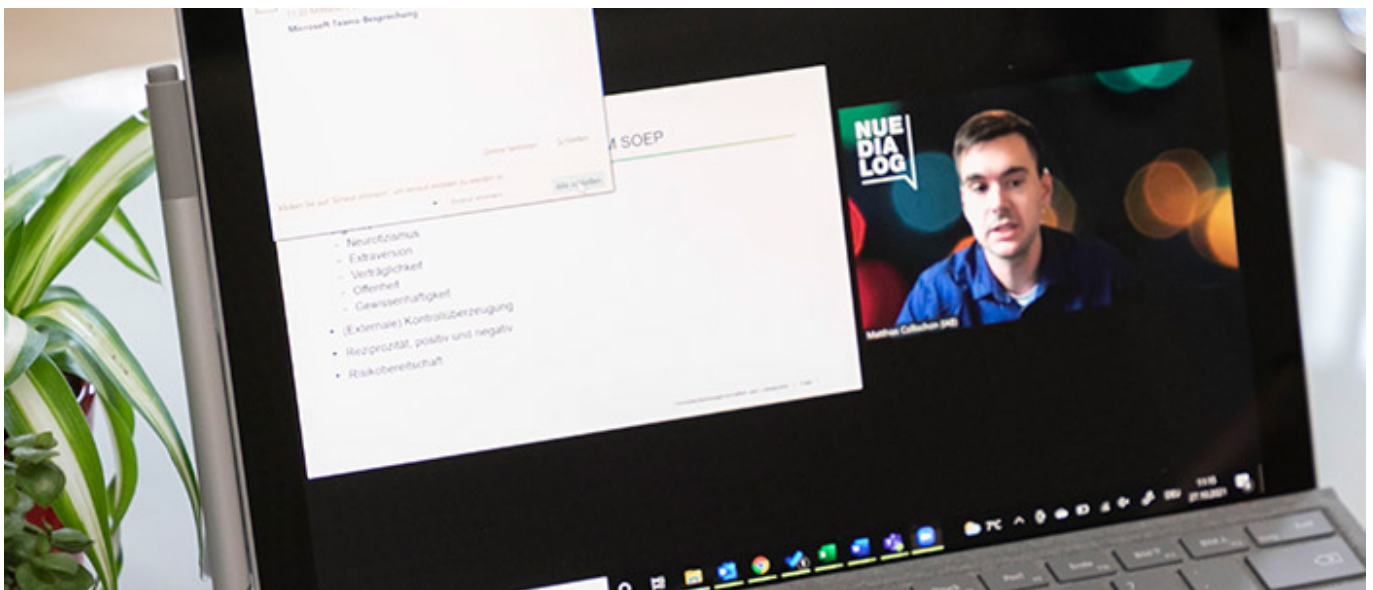
Im Panel „Berufe und Berufsbildung im Wandel“ befasste sich Prof. Dr. Lutz Bellmann in seinem Vortrag mit Fachkräftebedarf und beruflicher Weiterbildung. „Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs zeigt, wie rasant er voranschreitet“, sagte der Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der FAU. Demografischer Wandel, Beschäftigungsentwicklung und Pandemie erschwerten die Deckung dieses Bedarfs. Circa 40 Prozent aller angebotenen Stellen seien nicht zu besetzen gewesen.

Fehlende [Fachkräfte](#) würden den [Aufschwung](#) und die Innovationen rund um die Digitalisierung gefährden, sagte Bellmann: „Alle Größenklassen der Betriebe sind dabei deutlich betroffen.“ Unterschiede zeigen sich dagegen bei den einzelnen Branchen: Die [unternehmensnahen Dienstleistungen](#), das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Kfz-Reparatur seien von Fachkräfteengpässen besonders betroffen, so Bellmann.

Wie sich Substituierbarkeitspotenziale auf Beschäftigung und Gleichstellung auswirken

Dr. Katharina Dengler, Leiterin der Forschungsgruppe „Digitale und ökologische Transformation“ am IAB, sprach über die [Substituierbarkeitspotenziale](#) von Berufen und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Gleichstellung. Sie stellte fest, dass Frauen in beruflicher Hinsicht im Schnitt mit geringeren Substituierbarkeitspotenzialen konfrontiert sind als Männer und im Vergleich „von der Digitalisierung weniger betroffen“ sind.

Der technologische Wandel bringe Innovationen hervor, die zu einem Produktivitätswachstum führten, so die IAB-Forscherin. Für die Gesamtwirtschaft habe das einen positiven Effekt. Ob die Digitalisierung zum Auf- oder Abbau der Beschäftigung führt, sei momentan jedoch unklar. „Berufe werden in der Regel nicht verschwinden, sondern die Tätigkeit in diesen Berufen wird sich verändern“, sagte Dengler.



IAB-Forscher Dr. Matthias Collischon ging in seinem Vortrag der Frage nach, warum Männer mehr verdienen als Frauen.

Liefere für Frauen und Männer typische

Persönlichkeitsmerkmale eine Erklärung für Geschlechterlohnlücken?

Im Panel „Gender- und Diversity-Fragen in der Arbeitswelt“ ging Dr. Matthias Collischon in seinem Vortrag der Frage nach, warum Männer mehr verdienen als Frauen. Ein Erklärungsansatz liegt in den Persönlichkeitseigenschaften. Der IAB-Forscher hat in einer Studie festgestellt, dass diese Eigenschaften mit Geschlecht und Löhnen [korrelieren](#) können. Besonders relevant seien dabei die Charakteristika Verträglichkeit, Kontrollüberzeugung und Risikobereitschaft.

Die Forschungsergebnisse hätten auch gezeigt, dass das Vorhandensein bestimmter Eigenschaften die Berufswahl beeinflusst, erklärte Collischon. So würden Frauen dazu tendieren, Berufe zu ergreifen, in denen die zwischenmenschliche Interaktion besonders wichtig ist, zum Beispiel im Pflegebereich.

Beeinflussen geschlechtsspezifische Muster im Bewerbungsverhalten die Bezahlung von Frauen negativ?

IAB-Forscher Dr. Benjamin Lochner befasste sich mit Mustern im Bewerbungsverhalten von Frauen und Implikationen für die Lohnlücke. „Selbst unter Berücksichtigung beobachtbarer Unterschiede zwischen Männern und Frauen bleibt eine signifikante Lohnlücke“, sagte Lochner. So würden Männer beispielsweise häufiger in großen Unternehmen eingestellt, arbeiteten öfter in Vollzeitjobs und würden sich eher bei Hochlohnfirmen mit Flexibilitätsanspruch bewerben. Dies seien Faktoren, die sich positiv auf die Bezahlung von Männern auswirken. Ein möglicher Handlungsansatz für Politik und Unternehmen sei, intensiver auf Flexibilitätserfordernisse von Frauen einzugehen, so Lochner.

IAB-Forscherin Karolin Hiesinger belegte beim „Science Slam“ den dritten Platz

In einem „Science Slam“ traten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem der FAU und des IAB gegeneinander an und präsentierten in knackigen Kurzbeiträgen ausgewählte Forschungsprojekte. IAB-Forscherin Karolin Hiesinger belegte dabei mit ihrem Vortrag zum Thema „Cost of Inclusion? Intended and Non-Intended Effects of the Employment Quota for Workers with Disabilities“ den dritten Platz. Sie stellte fest, dass

die gesetzliche Quote zur Beschäftigungsverpflichtung schwerbehinderter Menschen zwar einerseits den gewünschten Effekt einer stärkeren Teilhabe am Arbeitsleben erreicht, ihn an anderer Stelle aber verfehlt: Nämlich dann, wenn Arbeitgeber bewusst unter der festgelegten Grenze bleiben, um die sonst entstehende Zahlungspflicht zu umgehen.

Fotos: Giulia Iannicelli