WIRTSCHAFT UND ÖKOLOGIE 19.03.2021 | Laura Tyson & Susan Lund

Langfristige Nebenwirkungen

Die Pandemie verändert den Arbeitsmarkt drastisch und dauerhaft. Gutverdienende profitieren, Geringqualifizierte geraten noch stärker unter Druck.

Dank des raschen Einsatzes von Impfstoffen sind Covid-19-Infektionen sowie damit zusammenhängende Krankenhausaufenthalte und Todesfälle in den USA rückläufig, und die Einschränkungen der Wirtschaftstätigkeit aufgrund der Pandemie werden gelockert. Doch trotz der allmählichen Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt verläuft die wirtschaftliche Erholung langsam und ungleichmäßig, und es liegt noch ein langer Weg vor dem Land.

Den neuesten offiziellen Zahlen zufolge weist die Statistik der Gesamtbeschäftigung in den USA immer noch etwa 9,5 Millionen Stellen weniger aus als zu Beginn der Rezession und fast 12 Millionen Stellen weniger als im Trend vor der Pandemie. Die Arbeitslosigkeit, bereinigt um den starken Rückgang der Erwerbsbeteiligung, liegt bei etwa 10 Prozent und ist bei Schwarzen, Hispanics, Frauen und weniger Gebildeten noch höher. Darin spiegeln sich sowohl der duale Charakter der Pandemie als auch bereits seit längerem bestehende Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt wider.

Ein weiterer Trend aus der Zeit vor Covid-19 besteht in der Transformation der Arbeit durch Automatisierung und Digitalisierung, wobei diese Prozesse durch die Art und Weise, wie Firmen und Verbraucher auf die Pandemie reagierten, noch beschleunigt werden. Auch dieser Trend droht, bestehende Ungleichgewichte zu verstärken, da Schwarze und hispanische Arbeitskräfte überproportional in jenen Jobs arbeiten, die am stärksten durch die Automatisierung gefährdet sind.

Viele der Praktiken zur physischen Distanzierung, die sich Verbraucher und Unternehmen während der Pandemie zu eigen

Eine nachhaltige Erholung in Richtung einer Wirtschaft mit Vollbeschäftigung und ausreichend „guten Arbeitsplätzen“ erfordert eine erhebliche Umschichtung der Arbeitskräfte von niedrig entlohnten, gering qualifizierten Positionen, die infolge der Pandemie

gemacht haben, werden wahrscheinlich fortbestehen.

verschwunden sind, zu neuen Positionen, die höhere Qualifikationen und mehr Ausbildung erfordern. Eine jüngst durchgeführte Studie des McKinsey Global Institute (MGI) kommt zu dem Ergebnis, dass bis zu 25 Prozent „mehr Arbeitskräfte als bisher angenommen“ wohl „den Beruf werden wechseln müssen.“

Besonders starke Auswirkungen hat die Pandemie auf Berufe, die ein hohes Maß an körperlicher Nähe und persönlichen Kontakten erfordern, wie beispielsweise Servicekräfte in der Gastronomie, Verkaufspersonal in Geschäften sowie Personal an Hotelrezeptionen, in Sportstadien, Friseursalons und in anderen Niedriglohnjobs. Auch in dieser Beschäftigungsgruppe sind Frauen, Minderheiten und weniger Gebildete überrepräsentiert.

Viele der Praktiken zur physischen Distanzierung, die sich Verbraucher und Unternehmen während der Pandemie zu eigen gemacht haben, werden wahrscheinlich fortbestehen. Im Jahr 2020 stiegen die E-Commerce-Umsätze um mehr als 32 Prozent und wuchsen damit zwei bis fünf mal schneller als im Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre. Und jetzt äußern viele Verbraucher ihre Absicht, auch nach der Pandemie weiterhin online einkaufen zu wollen.

Mehr Telearbeit könnte die Geographie der Arbeit dauerhaft verändern und eine längerfristige Abwanderung von qualifizierteren Arbeitskräften aus den kostenintensiven Großstädten auslösen.

Ebenso hängt das Überleben vieler Unternehmen nun von ihrer Fähigkeit ab, auf Telearbeit umzustellen, wogegen sie sich lange gewehrt haben. Da Untersuchungsergebnisse nahelegen, dass Beschäftigte, die ihrer Arbeit nicht vor Ort nachgehen, länger arbeiten und auch produktiver sind, planen viele Unternehmen, verschiedene Arten von hybriden Arrangements nach der Pandemie zuzulassen. Laut einer Untersuchung des MGI zu 2 000 Aktivitäten in rund 800 Berufen könnte in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften ein Viertel der Beschäftigten ihre Arbeit an 3 bis 5 Tagen pro Woche von zuhause aus erledigen, ohne an Effektivität zu verlieren. Das würde bedeuten, dass vier bis fünf mal mehr Menschen regelmäßig von zu Hause aus arbeiten.

Die Telearbeit konzentriert sich jedoch im Bereich besser bezahlter Arbeitsplätze. Laut einer im April letzten Jahres in den USA

durchgeführten Umfrage könnten ungefähr 60 Prozent der gut verdienenden Arbeitskräfte ihre Arbeit effektiv von zuhause aus erledigen. Bei den Geringverdienern liegt dieser Wert bei lediglich 34 Prozent. So kommt es wenig überraschend, dass die Hochlohnberufe in den USA einen geringeren Beschäftigungsrückgang erlitten haben als die Niedriglohnbereiche.

Eine umfassende, dauerhafte Verlagerung in Richtung Telearbeit hätte weitreichende Auswirkungen auf die städtischen Zentren und die Arbeitskräfte, die in Bürogebäuden, Restaurants, Hotels und Geschäften Dienstleistungen erbringen. Vor der Pandemie entfiel schätzungsweise jeder vierte Job in den USA auf derartige Dienstleistungen sowie auf einen großen und wachsenden Teil der Beschäftigten ohne postsekundären Bildungsabschluss. Nun bestätigen neuere Untersuchungen, dass die Nachfrage nach lokalen Dienstleistungen in den Städten angesichts der Zunahme der pandemiebedingten Telearbeit zu sinken beginnt.

Diese Formen der pandemiegetriebenen Automatisierung werden wahrscheinlich Arbeitnehmende in höherem Ausmaß verdrängen als Ökonomen bisher erwarteten.

Mehr Telearbeit könnte die Geographie der Arbeit dauerhaft verändern und eine längerfristige Abwanderung von qualifizierteren Arbeitskräften aus den kostenintensiven Großstädten auslösen, die bisher als Motoren der Arbeitsplatzschaffung galten. Aus Statistiken zu Wohnungs- und Büromieten sowohl in den USA als auch Europa lassen sich bereits Belege ableiten, wonach Beschäftigte und Unternehmen aus den teuersten Lagen in kleinere Städte abwandern. Darüber hinaus konkurrieren mittlerweile ganze Länder darum, ungebundene Telearbeitskräfte anzulocken. Estland und Georgien haben beispielsweise ihre Anforderungen für Kurzzeitvisa gelockert und Griechenland bietet besondere Steueranreize.

Unternehmen investieren ebenso in digitale Technologien und Automatisierung, um mehr räumliche Distanz zwischen den Beschäftigten zu ermöglichen und die für den Umgang mit Nachfrageänderungen notwendige Flexibilität zu schaffen. Roboter und Anwendungen künstlicher Intelligenz helfen Fließbandarbeitern, sichere physische Distanz zu wahren, beschleunigen die Abläufe in den Lagerhäusern des Internethandels, ermöglichen mehr Selbstbedienungskassen in Geschäften, helfen Banken bei der Bearbeitung der Flut an staatlichen Hilfskrediten und springen sogar als Köche ein, um Burger zu wenden und Pommes frites zuzubereiten.

Diese Formen der pandemiegetriebenen Automatisierung werden wahrscheinlich Arbeitnehmende in höherem Ausmaß verdrängen als Ökonomen bisher erwarteten. Die stärksten Auswirkungen werden in der Gastronomie, im Einzelhandel, im Gastgewerbe, im Kundenservice und im Bereich der Bürodienstleistungen zu verzeichnen sein, die einen großen Teil der Beschäftigung vor der Pandemie ausmachten und hauptsächlich aus Niedriglohnjobs bestehen.

In allen acht untersuchten Ländern – China, Frankreich, Deutschland, Indien, Japan, Spanien, Vereinigtes Königreich und USA – zeigt sich das gleiche Muster eines reduzierten Bedarfs an Berufen und Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich.

In den USA könnte es im Jahr 2030 4,3 Millionen weniger Arbeitsplätze in den Bereichen Gastronomie und Kundenservice sowie fast eine Million weniger Jobs im Bereich Bürodienstleistungen geben als dies ohne Pandemie der Fall gewesen wäre. In allen acht untersuchten Ländern – China, Frankreich, Deutschland, Indien, Japan, Spanien, Vereinigtes Königreich und USA – zeigt sich das gleiche Muster eines reduzierten Bedarfs an Berufen und Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich. In diesen Ländern werden schätzungsweise 12 Prozent mehr Arbeitskräfte ihren Beruf wechseln müssen, als wir vor der Pandemie vorausgesagt haben.

Zunehmen wird letztlich die Zahl der Jobs in den obersten 30 Prozent der Entlohnungsskala – wie jene im Gesundheitswesen und in den MINT-Berufen (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik). Allerdings erfordern diese Arbeitsplätze eine ganz andere Mischung aus Fähigkeiten und Qualifikationen als die von der Bildfläche verschwindenden Niedriglohnjobs. Aus diesem Grund wird die Ausbildung der verdrängten Arbeitskräfte zu einer vordringlichen Priorität werden. Die potenzielle Diskrepanz zwischen künftigen Qualifikationsanforderungen und verfügbaren Arbeitsplätzen bietet Arbeitgebern die Chance, Arbeit, Belegschaften und Arbeitsplätze neu zu konzipieren.

Allerdings erhöht diese Diskrepanz auch die Dringlichkeit der Finanzierung und Umsetzung effektiver Ausbildungs- und Einkommensunterstützungsprogramme für Arbeitskräfte, die gezwungen sind, in andere Berufe, Branchen und zu anderen Standorten zu wechseln. Der Aufbau einer Zukunft mit „guten Jobs“ ist möglich. Aber wie die kalifornische Kommission für die Zukunft der Arbeit in ihrem neuen Bericht feststellt, werden sowohl öffentliche als auch private Investitionen in die Qualifikation der Arbeitnehmenden erforderlich sein, um dieses Ziel zu erreichen.

Aus dem Englischen von Helga Klinger-Groier

(c) Project Syndicate



Laura Tyson

Laura Tyson ist ehemalige Vorsitzende des Council of Economic Advisers des US-Präsidenten in der Obama-Administration. Zur Zeit ist sie Professorin an der University of California, Berkeley Haas School of Business, und externe Senior-Beraterin des McKinsey Global Institute.



Susan Lund
Washington D.C.

Susan Lund ist Director of Research am Global Institute der Unternehmensberatung McKinsey & Company. Als promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin konzentriert sich ihre Forschung auf Globalisierung und Handel sowie die Auswirkungen von Technologie auf Arbeit und Arbeitnehmer. Zudem leitet sie das Team von McKinsey, das die Auswirkungen von COVID-19 auf das Wirtschaftswachstum modelliert.